



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE GRUADOS  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN  
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**ESTUDIO DEL CAPITAL INTELECTUAL DEL PERSONAL  
DOCENTE DEL AREA DE POSTGRADO DE LA FACULTAD  
DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
DE CARABOBO, PARA LA GESTIÓN DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN INCLUSIVA ENMARCADA EN LA  
ESTIMULACIÓN TEMPRANA**

**Tutor:** Dr. Radamés Guzmán

**Autora:** Lic. Sandra C. Ramírez

Trabajo de grado presentado ante la Dirección de Estudios de Post Grado de la Facultad de Las ciencias de la Educación, para optar al Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación.

**Valencia, Marzo de 2009**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE GRADUADOS  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN  
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**ESTUDIO DEL CAPITAL INTELECTUAL DEL PERSONAL  
DOCENTE DEL AREA DE POSTGRADO DE LA FACULTAD  
DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
DE CARABOBO, PARA LA GESTIÓN DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN INCLUSIVA ENMARCADA EN LA  
ESTIMULACIÓN TEMPRANA**

**Tutor:** Dr. Radamés Guzmán

**Autora:** Lic. Sandra C. Ramírez

**Valencia, Marzo de 2009**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**Constancia de Aceptación de Tutor para el Proyecto de Grado**

Yo Radamés Guzmán, portador de la cédula de Identidad N<sup>o</sup> 7.288.144; por medio de la presente deajo constar de mi aceptación para ser el tutor de Proyecto y Trabajo de Grado Titulado: Estudio de Factibilidad para el desarrollo de Maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, basado en el Diagnóstico del Capital Intelectual del Área de Post Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. El cual es realizado por la Lic. Sandra C. Ramírez, titular de la Cédula de Identidad N<sup>o</sup> 7.126.9914 y a fin de optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación.

Valencia; 13 de Julio del 2007

---

**Radamés Guzmán**

C.I 7.288.144



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE GRADUADOS**  
**MAESTRIA EN EDUCACIÓN**  
**GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **Estudio del capital intelectual del personal docente del área de post grado en la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva enmarcada en la estimulación temprana**”, presentado por Sandra C. Ramírez R, para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

---

Nombre, Apellido  
Jurado

Cedula de Identidad

Firma del

---

---

---

**Observaciones:**

---

---

---

Valencia, Marzo de 2009

## INDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Lista de Cuadros .....	x
Lista de Figuras.....	xii
Índice de Gráfico	xiii
Resumen .....	iv
 <b>INTRODUCCIÓN</b>	 1
 <b>CAPITULO I</b>	
<b>EI PROBLEMA</b>	4
Planteamiento del Problema .....	14
Objetivo General .....	14
Objetivos Específicos .....	15
Justificación .....	18
Alcance de la Investigación .....	
 <b>CAPITULO II</b>	
<b>ASPECTOS TEORICOS REFERENCIALES</b>	
Antecedentes de la Investigación .....	19
Referente Teórico Conceptual de la Investigación.....	25
Capital Intelectual.....	25
La clasificación del capital Intelectual.....	31
El Conocimiento como Activo Intangible Estrategias de intervención .....	36

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Activos Intangibles y su incidencia en el capital Intelectual....	39
Propiedad Intelectual y su Relación con el Capital Intelectual	40
Modelos para la Valoración del Capital Intelectual.....	43
Modelo Balance Bussiness Scorecard.....	43
Modelo Navegador de Skandia .....	43
Modelo Technology Broker .....	43
Modelo Canadian Imperial Bank.....	47
Modelo Intelect.....	47
Modelo de Dirección Estratégica por Competencia.....	54
Modelos de Valoración del Capital Intelectual .....	58
Teorías más relevantes del capital intelectual	61
La Gestión Estratégica del Conocimiento .....	63
Espacios del Conocimiento.....	65
Espacios del Conocimiento	68
Lo que busca la Gestión del Conocimiento .....	69
Factores Claves del Conocimiento .....	70
El Aprendizaje Organizacional como Motor de la Innovación....	72
Competencias Laborales .....	74
Organizaciones Inteligentes y el Capital Intelectual.....	76
La Gerencia de Recursos Humanos.....	78
La Planificación Estratégica y el Proyecto de Factibilidad.....	79
La Educación Inclusiva y la Estimulación .....	82
Bases Legales.....	103
Carta Magna de los Derechos Humanos.....	104
Ley Aprobatoria de la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.....	107

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Resolución N° 2005 República Bolivariana de Venezuela.....	109
Ley para las Personas Discapacitadas .....	109
Formación para el trabajo.....	110
Empleo para personas con discapacidad.....	110
Empleo con apoyo integral .....	110
Inserción y reinserción laboral.....	111
Normativa General de los Estudios de Post Grado para las Universidades e Institutos Debidamente Autorizados por el Concejo Nacional de Universidades.....	112
Ley de derecho de Autor	113
 <b>CAPITULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo y Diseño de Investigación .....	119
Población .....	122
Muestra .....	124
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos .....	127
Validez de los Instrumentos .....	129
Confiabilidad de los Instrumentos .....	130
Fases de la Investigación.....	133
<b>CAPITULOIV</b>	
Interpretación de resultados .....	136
 <b>CAPITULO VI</b>	
Conclusión y recomendaciones.....	218
<b>ANEXO</b> .....	261

## INDICE DE CUADROS

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
01 Cuadro N 1 .....	30
02 Cuadro N 2 .....	58
03 Cuadro N 3 .....	61
04 Cuadro N 4 .....	115
05 Cuadro N 5 .....	116
06 Cuadro N 6 .....	117
07 Cuadro N 7 .....	118
08 Cuadro N 8 .....	123
09 Cuadro N 9 .....	126
10 Cuadro N 10 .....	126
11 Cuadro N 11 .....	127
12 Cuadro N 12 .....	134
13 Cuadro N 13 .....	137
14 Cuadro N 14 .....	138
15 Cuadro N 15 .....	139
16 Cuadro N 16.....	140
17 Cuadro N 17.....	140
18 Cuadro N 18.....	141
19 Cuadro N 19.....	141
20 Cuadro N 20.....	148
21 Cuadro N 21.....	152
22 Cuadro N 22.....	152
23 Cuadro N 23.....	159
24 Cuadro N 24.....	160

<b>CONTENIDO</b>		<b>Pág.</b>
25	Cuadro N 25 .....	171
26	Cuadro N 26 .....	176
27	Cuadro N 27 .....	178
28	Cuadro N 28 .....	180
29	Cuadro N 29 .....	184
30	Cuadro N 30 .....	186
31	Cuadro N 31 .....	188
32	Cuadro N 32 .....	191
33	Cuadro N 33 .....	194
34	Cuadro N 34 .....	195
35	Cuadro N 35 .....	205
36	Cuadro N 36.....	214

## INDICE DE FIGURA

<b>CONTENIDO</b>		<b>Pág.</b>
01	FIGURA 1. ....	30
02	FIGURA 2. ....	32
03	FIGURA 3. ....	34
04	FIGURA 4. ....	36
05	FIGURA 5. ....	43
06	FIGURA 6 ..... ..	44
07	FIGURA 7 ..... ..	47
08	FIGURA 8 ..... ..	48
09	FIGURA 9..... ..	50
10	FIGURA 10..... ..	51
11	FIGURA 11 ..... ..	52
12	FIGURA 12 ..... ..	53
13	FIGURA 13 ..... ..	53
14	FIGURA 14..... ..	57
15	FIGURA 15 ..... ..	68
16	FIGURA 16 ..... ..	69
17	FIGURA 17 ..... ..	72
18	FIGURA 18 ..... ..	89
19	FIGURA 19..... ..	92
20	FIGURA 20 ..... ..	94

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>CONTENIDO</b>		<b>Pág.</b>
01	Gráfico N° 01.....	142
02	Gráfico N° 02.....	143
03	Gráfico N° 03.....	145
04	Gráfico N° 04.....	147
05	Gráfico N° 05.....	149
06	Gráfico N° 06.....	150
07	Gráfico N° 07.....	153
08	Gráfico N° 08.....	154
09	Gráfico N° 09.....	156
10	Gráfico N° 10.....	157
11	Gráfico N° 11.....	158
12	Gráfico N° 12.....	161
13	Gráfico N° 13.....	162
14	Gráfico N° 14.....	163
15	Gráfico N° 15.....	164
16	Gráfico N° 16.....	165
17	Gráfico N° 17.....	167
18	Gráfico N° 18.....	168
19	Gráfico N° 19.....	170
20	Gráfico N° 20.....	172
21	Gráfico N° 21.....	173
22	Gráfico N° 22.....	174
23	Gráfico N° 23.....	196
24	Gráfico N° 24.....	197
25	Gráfico N° 25.....	199
26	Gráfico N° 26.....	200
27	Gráfico N° 27.....	202
28	Gráfico N° 28.....	204
29	Gráfico N° 29.....	206
30	Gráfico N° 30.....	207
31	Gráfico N° 31.....	209
32	Gráfico N° 32.....	210
33	Gráfico N° 32.....	211
34	Gráfico N° 32.....	213

## *Dedicatoria*

*Es para los seres que son especiales en mi vida, ya que ellos son un verdadero regalo de Dios:*

*A mis amados Padres, que con su infinito amor han sido fuente de apoyo constante, que me enseñaron que el verdadero compromiso no es una obligación sino una expresión de valoración de las personas que amamos.*

*A mi Hermanita, mi compañera y amiga que hemos compartido momentos de alegrías y risas constantes en nuestra vida cotidiana.*

*A mi Rada pilar fundamental, no solo en la realización de mi trabajo de grado sino en mi vida personal, por que a través de su amistad, cariño y apoyo incondicional comprendí que la lealtad no es una cuestión de tiempo, se trata más bien de la valoración que nos tienen las personas que consideran que uno importante en su vida.*

*Finalmente, solo el tiempo, por que a través de las experiencias de la vida nos enseñan la importancia de la sabiduría, la paciencia, la tolerancia y a conocer las verdades más grandes e inexorables.*

*A todos mis seres queridos gracias por estar presente en mi vida.*

*Sandra C. Ramírez R.*

## *Reconocimiento*

*A la Señora Aura de Pérez, que ha sido como una segunda madre brindándome su sabiduría y cariño constante.*

*Al profesor Pedro Herrera, amigo incondicional que fue de gran apoyo en mi vida profesional y académica.*

*A los profesores Juan Macías Pavón y Nagib Yassir, que me dieron uno de los regalos más hermosos que se le puede ofrecer a un ser humano, como es el derecho a la educación, siendo base fundamental en el desarrollo de mi investigación, sino también durante mi formación académica.*

*Al profesor Luis Torres, al personal docente, administrativo de post grado y a los alumnos de la Facultad la Ciencias de la Educación en la Menciones de Orientación y Educación Inicial, por su colaboración durante el proceso de recolección de información para mi trabajo de grado.*

*A mis alumnos de la Universidad Arturo Michelena, fuente de intercambio constante de conocimiento, cuales me brindan su cariño y aprecio.*

*Por último a los maestros de vida, personas que conocí en los últimos tres años, rostros que fueron difíciles de entender y comprende para mi, pero ahora agradezco su presencia por que a través de ellos aprendí dos lecciones importantes: La primera la auto disciplina y la segunda que nada es imposible, cuando uno hace las cosas con honestidad, compromiso y trabajo.*

*Sandra C. Ramírez R.*



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**ESTUDIO DEL CAPITAL INTELECTUAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL  
ÁREA DE POSTGRADO EN LA FACULTAD DE LAS CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, PARA LA GESTIÓN DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
INCLUSIVA EN MARCADA EN LA ESTIMULACIÓN TEMPRANA**

**(Caso de estudio: Programa de Maestría en la Mención Orientación y  
asesoramiento de la Universidad de Carabobo)**

**Tutor:** Dr. Radamés Guzmán  
**Autora:** Lic. Sandra C. Ramírez  
Agosto, 2009

### **Resumen**

El objetivo que tuvo de la presente Investigación fue elaborar un estudio del capital intelectual del personal docente del área de postgrado en la Facultad de las Ciencias de la Educación, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva en marcada en la estimulación temprana (Caso de estudio: Programa de Maestría en la Mención Orientación y asesoramiento de la Universidad de Carabobo). Metodológicamente, el trabajo de grado estuvo enmarcado dentro de un enfoque cuantitativo y bajo un diseño no experimental. Del mismo modo, se hizo un estudio de factibilidad, el cual se apoyo en un diagnostico de necesidades, donde atendió a las características de una investigación de campo de nivel descriptivo y de acuerdo al diseño transversal. La población estuvo conformada por un total de 389 personas pertenecientes a la Facultad de Ciencia de la Educación, con una muestra probabilística de 197 sujetos, conformado por autoridades, docentes y estudiantes. No obstante, se aplicó tres instrumentos, los cuales fueron sometidos a juicio de expertos. Asimismo, se puede indicar que para calculo de confiabilidad de dichos instrumentos, se efectuó a través de un índice de reproductividad para los docentes, el cual arrojó un resultado de (0,96) de igual forma se calculó el índice de acuerdo inter observador para el instrumento que fue aplicado a las autoridades con nivel de confiabilidad de (0,68) y un de coeficiente de Kuder y Richarson para los estudiante de los octavos y novenos semestres del área de pre grado en la mención orientación y asesoramiento y educación inicial, en la cual se obtuvo un resultado de (0,63) . En cuanto a los resultados obtenidos en esta investigación se puede expresar que existe un capital humano con una formación académica sólida en diversas áreas del conocimiento, pero no en educación inclusiva ni estimulación temprana; por tanto, hay una necesidad de formación y actualización para el personal docente que labora en la Facultad de Educación; finalmente, se pudo observar que existe aceptación por parte del estudiantado y las autoridades de dicha Facultad para el desarrollo de maestría y especializaciones en esta área de conocimiento.

**Descriptor:** Capital Intelectual, Educación Inclusiva, Estimulación Temprana  
**Línea de investigación:** Desarrollo de los Recursos Humanos

## INTRODUCCIÓN

La investigación se refiere a un estudio de capital intelectual del personal docente que labora en el Área de Post Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, a fin de gestionar un programa de maestría relacionada a la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana. En ella se persigue, conocer la formación que poseen los profesores adscritos a tan prestigiosa casa de estudio y determinar la importancia que tiene la educación inclusiva como nueva tendencia educativa.

No obstante, otros objetivos que se propone el objeto de estudio, es determinar el nivel de expectativas que tienen los estudiantes en relación a la apertura y diseño de maestrías en esta área del conocimiento donde finalmente, se busca precisar cuáles son los recursos que posee la Facultad de las Ciencias de la Educación, para la formación académica y profesional que requiere el personal docente en materia de educación inclusiva y estimulación.

Es oportuno mencionar, que el propósito fundamental es cubrir el vacío de conocimiento, debido a que no se está generando investigaciones de alto nivel, vinculadas al capital intelectual y aun más, relacionado con un área tan específica como la educación inclusiva y estimulación temprana. De manera pues, que se busca despertar el interés, tanto de las autoridades como de docentes y estudiantes para el diseño de maestrías en dichas áreas del conocimiento, a fin de promover el desarrollo de investigaciones que contribuyan a la incorporación en el sistema educativo y laboral, de las personas con algún tipo de necesidades específicas.

Por consiguiente, en esta investigación se determina la importancia que tienen la educación inclusiva y la estimulación temprana y los beneficios que proporciona la integración en el campo educativo y laboral de las personas que poseen una discapacidad, debido a que su incorporación es clave para el desarrollo social sostenido de una sociedad. Pero para ello, es necesario la formación y la preparación de todo los contextos sociales tales como: escuelas, universidades, familia y el sector productivo, con la finalidad de hacerlos sensibles ante esta realidad social.

En relación metodología utilizada para el trabajo de grado ella se enmarca dentro del paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo. Así mismo, el nivel y tipo de investigación se caracteriza por ser descriptiva de campo y su diseño es no experimental de tipo transversal. Cabe señalar, que para la obtención de los resultados se utiliza tres encuestas, la cual es aplicada a una muestra probabilística de ciento noventa y siete (197) sujetos, que representa el cincuenta y un por ciento (51%) de la población entre ellos están: autoridades, docentes y estudiantes, los cuales pertenecen a la Facultad de las Ciencias de Educación de la Universidad de Carabobo, con la finalidad de determinar la factibilidad para el desarrollo de Maestrías en Educación Inclusiva enmarcada el la estimulación temprana, considerando el capital intelectual que posee tan prestigiosa casa de estudio.

En otro orden de ideas, hay que señalar que la investigación esta constituida por cinco capítulos los cuales se presenta a continuación: Un primer capítulo en el que se procede a señalar cual es la situación problemática y las interrogantes en relación con al objeto de estudio, donde consecutivamente en el, se esboza el objeto general, los objetivos

específicos para finalmente, presentar justificación que no es más que las razones por las cuales se una presente investigación.

Seguidamente, en el capítulo II se hace referencia a los antecedentes y la construcción del marco teórico. Donde allí, se analizan la importancia y la incidencia que tiene inclusiva y la estimulación temprana no solo en el niño y niña con necesidades específicas, sino en todo entorno social, debido a que este modelo educativo promueve el cooperativismo y solidaridad; estimulando así el desarrollo integral del niño o niña que posee una discapacidad.

Posteriormente, en el capítulo III se exponen todos los procedimientos de tipo metodológicos tales como: el tipo y diseño de investigación, población, muestra, confiabilidad y juicio de expertos, que permite orientar el desarrollo efectivo de los objetivos propuestos para la realización y construcción del trabajo de grado.

Así mismo, el cuarto capítulo se refiere a la presentación de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas de las autoridades, docentes y estudiantes, los cuales pertenecen a la Facultad de las Ciencias de Educación de la Universidad de Carabobo, a fin de determinar la factibilidad para el diseño de maestrías en educación inclusiva y estimulación temprana, basado el diagnóstico su capital intelectual. Por último hay que resaltar que quinto capítulo del trabajo de grado se indica las conclusiones y recomendaciones a la cual se llegó el proceso investigativo.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

El Capital Intelectual un aspecto que le da vida a las organizaciones y esto se debe a que son agentes promotores de cambio y transformación, gracias a la capacidad creativa e innovadora que tiene el ser humano. No obstante, las organizaciones se fortalecen debido a los procesos de aprendizaje que se dan en las distintas especialidades, proporcionando una dimensión socio cultural, más amplia en los procesos organizativos, que sirve como plataforma perfecta para el desarrollo, crecimiento y competitividad en las estructuras organizacionales, ya sea en el sector público o privado.

Por otra parte, hay que señalar que los activos intangibles, deben ser gestionados y administrados, ya que estos producen bienes y servicios que son transferidos a las organizaciones convirtiéndolos en propiedades intelectuales. Es así, que el capital humano, bien gerenciado es capaz de generar nuevos servicios, nuevos saberes sobre la base del conocimiento y la innovación. Al respecto, Bueno (2002) sostiene que “la gestión del conocimiento es la función de planificar, coordinar, controlar los flujos de conocimientos que se producen en la organización, en relación a sus actividades en el entorno logrando crear competencias esenciales” (p.2). De allí la significación que tiene la gestión del conocimiento, el cual es generador de Capital Intelectual, gracias “al saber y al hacer” que es producto de la experiencia y el conocimiento, el cual es adquirido por el ser humano en el tiempo.

Habida cuenta de lo expresado anteriormente, es fundamental señalar que los Institutos Universitarios son organizaciones generadoras de conocimiento, los cuales se transfieren a la sociedad, debido a que son agentes multiplicadores del conocimiento, contribuyendo al desarrollo económico, social, cultural de un país o una región. Por otra parte el capital más importante que tienen las universidades en el mundo, es su capacidad de generar conocimiento y producir espacios de aprendizaje, que involucran la formación de sus estudiantes, y la capacitación continua del personal docente, con la finalidad de estimular la capacidad reflexiva y crítica, generando nuevas alternativas y otros campos de conocimiento.

Es importante resaltar lo expresado por Vega (2004) el cual define al Sector Universitario “como un sistema dedicado a la actividad de investigación con el objeto de generar conocimiento e innovación transferible en la formación de personal calificado y en la producción de bienes y servicios para la solución de problemas de una sociedad”. (p. 22) El concepto expuesto por Vega, expresa la razón de ser de las Áreas de Post Grado, ya que a través de ellas se genera una educación de alto nivel, que permite brindar alternativas a las necesidades y exigencias, ya sea para solucionar los problemas planteados por la sociedad o cubrir un vacío de conocimiento.

Así pues, se puede detallar que una de las problemáticas sociales poco atendidas en el mundo es la educación inclusiva para personas discapacitadas, la cual constituye un concepto absolutamente nuevo, ya que ha evolucionado en los últimos cuarenta años. En efecto, el concepto de educación inclusiva esta tomando mayor fuerza con las investigaciones realizadas por el Profesor Miguel López Malero, catedrático de la Universidad de Málaga, el cual lleva treinta años de

investigación, y es firme defensor de la educación inclusiva, ayudando a los contextos familiares, escolares, y sociales, a fin de lograr más autonomía personal y social de personas con tricosonomía veintiuno.

El Profesor Miguel López Malero expresa: “La inteligencia no se define se Construye” y es a partir de allí donde el parte su investigación desarrollando el “Proyecto Roma”, un programa de integración de niños y jóvenes excepcionales, el cual ha comenzado a dar sus frutos por medio de sus alumnos. Pablo Pineda, diplomado en el magisterio y Alma Sánchez, que término el bachillerato en Arte y desea estudiar Arqueología, ambos jóvenes con síndrome de Down. Partiendo de estas experiencias, López expone: “El potencial educativo tiene que ver con el entorno, los estímulos y el apoyo que reciben desde el nacimiento” (s.p), es desde allí donde centra su hipótesis para el desarrollo de una nueva teoría del aprendizaje.

Cabe destacar, que para la Organización Mundial de la Salud (2004), la discapacidad es: “Una restricción o ausencia debido a una deficiencia de la capacidad para poder realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano”. (p12) Por otra parte se expresa que la discapacidad puede ser caracterizada según diversas tipologías como son: Visión, Audición, Habla, Movilidad, Aprendizaje y Dificultades de la Conducta.

Según la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas (2002), más de 600 millones de personas, es decir aproximadamente un diez por ciento (10%) de la población mundial, presentan de una u otra forma discapacidad. Más de las dos terceras partes de esas personas viven en países en desarrollo. Solo el dos por ciento (2%) de los niños

con discapacidades en el mundo reciben algún tipo de educación o rehabilitación.

En los estudios efectuados en la Universidad de Málaga en la Facultad de la Ciencias de la Educación, (2005) la discapacidad intelectual en los casos de Síndrome de Down, se presenta en uno de cada seiscientos recién nacidos.

En la convención sobre los derechos de las personas discapacitadas en la sede de las Naciones Unidas, Nueva York (2006), se señaló que las normas y mecanismo no proporcionan la protección adecuada para los casos concretos de personas con discapacidad. El embajador Neozelandés Don Mc Kay, presidente de la comisión especial, expresó: “La realidad es que las personas con discapacidad a menudo se ven privadas de los derechos que son contemplados por las Naciones Unidas” (s.p)

Lo anteriormente expuesto se puede comparar con los datos suministrados por la Organización Panamericana de la Salud (2004), donde expresa que existen dieciséis millones de personas discapacitadas en Latino América alrededor del setenta por ciento (70%) de ellas están desempleadas o excluidas de la fuerza laboral. El informe cita el caso de México, en donde catorce por ciento (14%) de las personas discapacitadas, que trabajan no reciben sueldo y el veinte y dos punto seis por ciento (22,6%) ganan menos del salario mínimo, situación que es similar en Brasil, ya que el treinta por ciento (30%) de los discapacitados ganan menos de la mitad del salario mínimo establecido.

En el caso de Chile solo un tercio de las personas discapacitadas ocupadas tienen un trabajo de jornada completa y muchos de estos

empleos son informales. En Bolivia casi el cuarenta por ciento (40%) son trabajadores independientes o informales, mientras que en Honduras, el sesenta y tres por ciento (63%) trabajan de forma independiente.

Un estudio realizado por Metts (2000) para el Banco Mundial, sugirió lo siguiente: “Las pérdidas económicas son cuantiosas, debido a la exclusión del discapacitado en el campo laboral. Por tanto no generan riqueza y por consecuencia no contribuir al Producto Interno Bruto en Latinoamérica” (p.46)

Entre otros datos suministrados en la convención de los derechos de los discapacitados en la sede de las Naciones Unidas (2006) se expresa que suelen ser excluidos de los sistemas educativos, y cita que en Colombia solo un cero punto treinta y dos por ciento (0,32%) de los alumnos matriculados tienen alguna discapacidad en Argentina, un cero punto sesenta y nueve por ciento (0,69%) México, cero punto cincuenta y dos por ciento (0,52%) y en Uruguay y Nicaragua, donde los porcentajes de inclusión al sector educativo son levemente superiores y estos oscilan en un rango de dos punto setenta y seis por ciento y tres punto cinco por ciento (2,63 y 3,5%) respectivamente. Al comparar la población infantil con discapacidad estimada con la cantidad de niños inscritos en el sistema educativo se observa que solo entre el veinte por ciento al treinta por ciento (20 al 30 %) logran asistir a la escuela.

En Bolivia, estiman que entre el setenta y cuatro por ciento y el noventa por ciento (74 al 90%) de los niños discapacitados no reciben ningún tipo de educación. Otro aspecto expresado en la Convención de Derechos de los discapacitado (2006) es que en la mayor parte de los países de la región hay pocas escuelas secundarias especiales y no es común la integración de los jóvenes con discapacidad y los que asisten a

algún establecimiento educativo normalmente reciben menos educación que las personas sin discapacidades. En Chile, los discapacitados alcanzan un promedio seis puntos cuatro años de escolaridad. En el caso de Brasil solo el diez por ciento (10%) terminan el octavo grado y el Salvador solo el cinco por ciento (5%) terminan la escuela secundaria.

Según fuentes suministradas por la Organización Panamericana de la Salud (2004), se estima que en Venezuela, aproximadamente un diez por ciento (10%) de su población, posee algún tipo de discapacidad, y se considera que es uno de los países Latinoamericanos que mantiene mayor reserva al respecto.

De acuerdo con un censo realizado por el Instituto Nacional de estadísticas en Venezuela (2001) el número de discapacitados representaba cuatro punto siete por ciento (4,7%) del total de la población Venezolana, en contra posición a los registros aproximados de la Organización Panamericana de la Salud (2004), que hacen referencia a un diez por ciento.

La data en base al tipo de discapacidad aportado por el Instituto Nacional de Estadísticas en Venezuela (2001) dio la siguiente distribución: La ceguera con un total de tres por ciento (3%), la sordera un cuatro por ciento (4%), el retardo mental un nueve por ciento (9%), la perdida de miembros superiores un cuatro por ciento (4%) y pérdida por discapacidad de extremidades inferiores un seis por ciento (6%). El setenta y tres por ciento (73%) se lo atribuyen a otro tipo de discapacidades.

En el censo efectuado por el Instituto Nacional de Estadísticas en Venezuela (2001), el porcentaje de personas discapacitadas en los

distintos estados oscilan entre un tres punto sesenta y tres por ciento (3,63%) y un cinco punto sesenta y tres por ciento (5,63%) de la población total.

En los casos del estado Carabobo, el porcentaje aproximado era de un tres punto seis por ciento (3,6%); en Aragua un cuatro por ciento (4%), y en el distrito capital cuatro punto cinco por ciento (4,5%). El estado con mayor índice de discapacidad era para ese momento el estado Sucre con un cinco punto noventa y seis por ciento (5,96%). Lo que se puede observar es que estos datos estadísticos tal vez, no reflejen la realidad actual debido a que son datos emitidos del año 2001 por el instituto nacional de estadística en consecuencia, el porcentaje de discapacitados es un porcentaje más elevado.

No obstante, la Universidades Nacionales han procurado cubrir la necesidad de personas con discapacidades, es por ello que ofertan a nivel de Pre Grado carreras en Educación Especial, tales como: Educación Especial en Dificultades del Aprendizaje, Educación Especial Mención Deficiencias Auditivas, Educación Física, Deportes y Recreación para Personas con Necesidades Especiales, Maestro de Niños Sordos y de Niños con Trastornos del Lenguaje, Psicología y Psicopedagogía a nivel Técnico. Pero resulta claro que no se ha logrado educar inclusivamente, ya que se seguir manteniendo viejos conceptos en relación a la educación del discapacitado, debido a que son educados en institutos educativos especiales y no son integrados a las escuelas o instituciones educativas tradicionales. Tal vez esto obedezca a diversos factores tales como, debilidad sistema Jurídico en relación a su aplicabilidad con respecto a los derechos humanos, a los prejuicios sociales que se mantienen vigentes, y a las políticas de estado en relación a dicha problemática. En atención a lo expuesto, existen tres

áreas de discusión; la primera es la necesidad de la apertura de nuevas maestrías relacionadas a la educación para personas discapacitadas; en segundo término la formación y capacitación del personal docente que labora en las Universidades Nacionales, a fin que estos sean agentes multiplicadores de conocimiento por último, educar al futuro egresado con herramientas y estrategias de enseñanza aprendizaje a fin, de abordar las diferencias y poder enseñar inclusivamente y estimulando la capacidades cognitivas y no cognitivas de los educando. Todos los elementos anteriormente expuesto implica, un cambio profundo de la cultura, valores y el funcionamiento de las instituciones educativas, la cual requiere de formación y capacitación del Capital Humano, debido a que no solo trae consigo nuevas estrategias de aprendizaje, sino también un cambio relevante en las actitudes y valores en las prácticas educativas.

En otra perspectiva, se puede observa la información emitida por el Consejo Consultivo de Post Grado en el año (2005) donde se había aprobado Maestrías en las siguientes Áreas del Conocimiento: Magíster en Ciencias de la Educación, Procesos de Enseñanza y Aprendizaje, Educación Preescolar, Estrategias de Aprendizaje, Orientación y Asesoramiento, Procesos del Aprendizaje, Educación Especial Integral, Educación Inicial, entre otras. Más sin embargo no se oferta Maestrías en Estimulación Temprana y Educación Inclusiva a nivel nacional produciendo un vacío de conocimiento en estas áreas. En el caso específico de la Universidad de Carabobo, actualmente ofrecen trece programas de Maestrías entre ellas están: Gerencia Educativa, Investigación Educativa, Educación en la Enseñanza de la Matemática, Enseñanza de las Ciencias Sociales, Desarrollo Curricular, Educación Física, Orientación y Asesoramiento, Lectura Venezolana, Historia de Venezuela y Lectura y Escritura.

Estas maestrías cuentan con un personal altamente calificado en estas áreas del conocimiento, el cual es reconocida a nivel nacional e internacional, pero en estos momentos la Universidad de Carabobo, no oferta maestrías para educación especial, lo cual indica que no se esta formando profesionales de alto nivel, que estimulen la investigación en esta áreas del conocimiento.

Cabe considerar lo expresado por Morles (2004) en su estudio la Educación de Post Grado en Venezuela, panoramas y perspectivas donde el expresa lo siguiente: “la educación de Post Grado en Venezuela, constituye en una actividad relativamente nueva, ya que apenas tiene algo más de medio siglo de experiencia y aunque ha crecido en las últimas décadas ha sido un sector marginado dentro del sistema educativo, debido a que es poco atendido desde el punto de vista financiero en el país”. Tal vez esto pueda explicar la razón por las cuales no se han ofertado maestrías en estas áreas de conocimiento, unido a que la educación inclusiva, es un concepto que es relativamente nuevo.

Es por ello que esta investigación se centra en un estudio del capital intelectual del personal docente del área de postgrado en la Facultad de las Ciencias de la Educación, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva en marcada en la estimulación temprana, para ello es necesario determinar la formación del cuerpo docente . Lo que si es importante señalar, es lo expresado por Stewar, (1998) el cual define el Capital Intelectual como “la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados que laboran en una organización y le dan una ventaja competitiva” (P.9). Otro concepto expuesto por Broowart, (1997) expresa: “El fenómeno del conocimiento es una la dimensión humana, donde las personas tienen el papel protagónico por su capacidad de hacer y saber” (P.62), el cual es generado por el Capital Intelectual. En

este sentido es oportuno considerar la elaboración de un estudio del capital intelectual del personal docente del área de postgrado en la Facultad de las Ciencias de la Educación, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva enmarcada en la estimulación temprana a fin de proporcionar atención en materia educativa a las personas con algún tipo de discapacidad física o intelectual.

Para finalizar, se tendrán que formular algunas interrogantes que son necesarias para el desarrollo del proceso investigativo:

¿Actualmente la Facultad de las Ciencias de la Educación posee personal docente, capacitado para la apertura de maestrías en educación inclusiva y estimulación temprana?

¿Cuáles son recursos Cuenta la Facultad de las Ciencias de la Educación para el Proceso de formación y capacitación del personal docente?

¿Cuál será el nivel De expectativas que tienen los estudiantes de Educación Integral y Orientación?

¿Se considera importante la educación inclusiva enmarcada en estimulación temprana como nueva tendencia educativa?

### **Objetivo General**

Elaborar un estudio del capital intelectual del personal docente del área de postgrado en la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva enmarcada en la estimulación temprana (Programa de Maestría en la Mención Orientación y asesoramiento).

## **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar el Capital Intelectual de los docentes del Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación, a fin de determinar las áreas de conocimiento relacionadas educación inclusiva y estimulación temprana, que posee el personal docente de esta Facultad de las Ciencias de la Educación en el programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento.
2. Indagar sobre los recursos que tiene la Facultad de Ciencias de la educación para el proceso de formación y capacitación del personal docente, a fin de saber la viabilidad para el proceso actualización docente en educación inclusiva.
3. Conocer el nivel expectativas que se tiene los estudiantes en relación a la apertura y el diseño de maestría en educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana en la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.
4. Determinar la importancia que tiene la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana como nueva tendencia educativa actual.

## **Justificación**

El objetivo principal de la investigación es elaborar un estudio del capital intelectual del personal docente del área de postgrado en la Facultad de las Ciencias de la Educación, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva en marcada en la estimulación temprana. Cabe destacar, que la importancia que tiene la investigación es que permite exponer la posibilidad de desarrollar una nueva área del saber, con la

finalidad de cubrir el vacío de conocimiento, debido a que no se está generando investigaciones de alto nivel relacionada a dicha área del saber y a su vez no se están atendiendo las necesidades educativas de los niños y niñas con necesidades específicas para el proceso de integración al sistema educativo tradicional.

Cabe destacar, que el diagnóstico del capital intelectual permite determinar las áreas que se requiere formar, debido a que proporciona información en relación al nivel de formación que poseen los docentes que laboran en el programa de maestrías de orientación y asesoramiento. Por otra parte, expone nuevas áreas de conocimiento las cuales aun no han sido desarrolladas por ninguna Universidad Venezolana, como es la formación y preparación del personal docente en todos los niveles y modalidades para la incorporación de niños y niñas con necesidades específicas.

Sin duda, el trabajo de grado, permite brindar un cuerpo de investigación relacionado al capital intelectual del personal docente que labora en el área de post grado, a fin de gestionar programa de maestría relacionada a la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana. Por ello, el estudio del capital Intelectual, permitió conocer cuales son las áreas del conocimiento que requiere ser preparado el personal docente, debido que la formación y actualización del capital humano, contribuiría a la atención educativa de las personas con necesidades específicas, pudiendo brindar oportunidades para la educación formal a personas con algún tipo de discapacidad.

No obstante, hay que señalar que la formación académica para personas discapacitadas ayudaría a promover valores que permitan superar un enfoque centrado en las deficiencias de lo que no pueden ser,

por un cambio de paradigma dirigido a lo que pueden ser capaces de hacer. Esto solo se puede lograr en la medida que se brinden alternativas para el desarrollo de nuevas áreas del conocimiento en Venezuela, por medio del área de Postgrado. Por tal razón, se efectuó un estudio del capital intelectual para la gestión de una maestría para la atención educativa de niños y niñas con necesidades específicas, es para conocer los recursos económicos y el capital intelectual que posee la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo.

Otro aspecto a resaltar, es que la investigación permite generar un proceso reflexivo ya que se estudia la importancia que tiene la educación Inclusiva enmarcada en la estimulación temprana, para el desarrollo integral del individuo como ente social, debido propone una visión de aceptación del discapacitado a fin que este pueda desarrollar el máximo de autonomía y así mejorar su calidad y condiciones de vida, las cuales concluirían hacia la integración y la participación social.

Es evidente, que la importancia diagnóstica del capital humano para la gestión de una maestría en educación inclusiva, lleva la necesidad de pensar en crear un modelo educativo que humanice y sensibilice todos los contextos sociales, políticos, educativos y familiares, fin que se logre tener una educación para el siglo XXI humanice el mundo deshumanizado y que permita crear un sistema educativo, que atienda a las necesidades y exigencias de los niños y niñas que poseen alguna necesidad específica. Por otra parte, hay que resaltar que el valor teórico de este estudio de factibilidad es que servirá como punto de referencia para otras investigaciones que guarden relación con el capital intelectual educación inclusiva basada en la estimulación temprana y estudios de factibilidad. Ya que en él se expondrán aspectos teóricos relacionados a dichas áreas del saber, por tanto serán de gran utilidad para otras

investigaciones. Por otra parte, el valor práctico presente de esta investigación es que permite exponer las áreas de conocimiento que poseen los docentes del área de Post Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación y así mismo determina las fortalezas y oportunidades para la apertura de nuevas maestrías y especializaciones, detectando las áreas donde se requiere formar y capacitar al personal docente de tan prestigiosa casa de estudio.

Así mismo, el estudio permitirá conocer el nivel de expectativas que tienen los estudiantes, docentes en relación a la apertura y diseño maestrías en educación inclusiva. Finalmente, uno de los un de los objetivos planteados en la investigación es determina la importancia que tiene la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana, creando un proceso reflexivo en relación a los retos que debe enfrentar el sistema educativo en el mundo y los cambios profundos en las concepciones y actitudes, a fin comprender los conceptos de integración, diversidad y equidad; con la finalidad de dar a conocer las nuevas tendencias en relación a los procesos de inclusión en materia social, educativa y laboral de los discapacitados.

En todo caso el desarrollo capacidades y potencialidades del discapacitado, se puede dar gracias al proceso formativo que debe tener los docente y esto se puede lograr con la articulación entre los contextos escolares, familiares, comunitarios y el sector productivo. Los aspectos anteriormente expuestos solo se pueden lograr cultivando los valores que tienen que ir dirigidos hacia el respeto a la dignidad humana y la libertad, porque es desde allí donde nacen los derechos civiles, económicos y culturales e incluso políticos. Es por ello que el ganador del premio internacional Caja Navarro (2006) expreso: “La diferencia humana es un valor y un derecho”

### **Alcance de la Investigación**

El alcance que tiene estudio del capital intelectual del personal docente del área de postgrado en la Facultad de las Ciencias de la Educación, para la gestión de Maestría en Educación Inclusiva en marcada en la estimulación temprana. Es gran utilidad para el sector universitario, debido brinda información en relación al capital intelectual de tan prestigiosa casa de estudio y a su vez señala como se realiza un estudio factibilidad, a fin de evaluar la viabilidad para el desarrollo programas de maestría para la atención de niños con necesidades específicas.

De igual forma, le servirá al estado para que pueda desarrollar políticas educativas que le permita atender las necesidades de los niños y niñas que tienen un discapacidad, y a su vez generar un carácter reflexivo a la sociedad Venezolana, la cual sigue siendo altamente excluyente debido a que todo su sistema esta diseñado para personas sin ningún tipo de discapacidad. La investigación trasciende a una revisión del sistema legal Venezolano, debido a que sigue viendo la educación especial, como una modalidad y no como un sistema integrado.

## CAPITULO II

### ASPECTOS TEÓRICOS REFERENCIALES

#### **Antecedentes de la Investigación**

Debido a la naturaleza de la investigación, la cual se caracteriza por ser compleja e innovadora, los antecedentes seleccionados son variados. Esto se da con la finalidad de dar mayor consistencia al trabajo de investigación, sirviendo como marco para los aspectos teóricos referenciales y guardando concordancia con el objeto de estudio. Una vez expuestos estos elementos, a continuación se presentan cada uno de los antecedentes seleccionados para el proceso investigativo:

Bianchi (2005), en su investigación cuyo objetivo fue diseñar una metodología para la valoración del Capital Intelectual generado por el personal docente de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes. La investigación fue de tipo proyectiva de campo, con una muestra representada por treinta y nueve personas (39), donde se consideró la categoría, escalafón al que pertenece el personal docente de dicha facultad. La conclusión a la cual llegó la autora, fue la necesidad de valorar el capital intelectual generado por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, ya que en la medida que se tome conciencia, dependerá la posibilidad de crear activos intelectuales.

El trabajo Bianchi es de gran utilidad para la construcción de la investigación, producto de a su carácter reflexivo y analítico durante el

proceso de recopilación de información, permitiendo obtener datos que contribuye a ensamblar los aspectos teóricos y conceptuales.

Uno de los objetivos de dicha investigación es valorar el capital intelectual y para ello la autora, diseñó y aplicó un instrumento de recolección de información, el cual sirve como guía para esta investigación.

Para Puertas (2005), tuvo como objetivo diagnosticar el capital intelectual del personal administrativo y Técnico de la Universidad de Carabobo. El estudio se ubica en un proyecto factible de campo no experimental transaccional. La recolección de información se hizo a través de la técnica del cuestionario; donde se empleó una muestra probabilística intencional de cuarenta y seis unidades (46) a nivel superior. El autor fundamentó su estudio en el modelo Europeo de la Excelencia para Organismos Públicos, Instituidos por European Foundation for Quality Management, el cual fue adaptado al objeto de estudio. Cabe destacar, que la conclusión a la que llegó el autor fue que los trabajadores que no tienen claras las rutas de carrera, siendo un obstáculo para el desarrollo del capital humano. De igual forma se efectuó las recomendaciones pertinentes, a fin de corregir las debilidades y reforzar las fortalezas presentes en la institución.

La investigación anteriormente expuesta sirve como punto de referencia para la elaboración del trabajo especial de grado, ya que este se enfoca en un diagnóstico del Capital Intelectual, tomando en consideración los siguientes ítems de evaluación para el capital humano, como son: las competencias, habilidades y actitudes; sirviendo como base para la elaboración de los objetivos planteados y a la vez contiene

los elementos teóricos y metodológicos que contribuyen al desarrollo efectivo para el proceso investigativo.

Sandoval (2005) propuso un sistema de Gestión del Conocimiento y aprendizaje organizacional, generador de capital intelectual, como Ventaja Competitiva en las Organizaciones de Hoy. La investigación está orientada a realizar propuestas sistemáticas de la gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional, ya que ambos procesos coexisten en la generación de capital intelectual y son claves para el éxito organizacional. La conclusión la cual se llegó la investigación es que es fundamental el desarrollo de plataformas tecnológicas, ya que no solo contribuyen a la gestión del conocimiento sino no al flujo efectivo de la información.

No obstante, todos los aspectos anteriormente expuestos se vinculan de manera directa con la el proyecto de investigación, sirviendo como base para la construcción del marco teórico, brindando la información para la elaboración del cuerpo de investigación.

Para Opazo, (2005), el caso estudio, plantea la interrogante de adaptar o implementar un modelo de medición del Capital Intelectual a una institución de Educación Técnica Superior de la ciudad de Lota, en la octava región de Chile. Los modelos elegidos fueron el Balanced Scorecard y el Skandia Navigator. La conclusión fue; el nuevo enfoque de Capital Intelectual influye de una manera determinante en los resultados obtenidos por cualquier organización y esto se debe, a la posesión de conocimiento y la experiencia aplicada por el Capital Humano, haciendo que toda empresa u organización tenga beneficios en el futuro. Pero para obtener tales beneficios, es necesario que exista una buena administración de los activos intangibles que son claves para el

fortalecimiento de toda institución, ya que contribuye a crear bases sólidas para emprender nuevos desafíos.

En base a los aspectos anteriormente expuestos, la tesis es de gran utilidad debido su valor teórico y conceptual, es por ello que se consideró para la construcción del trabajo de Investigación, permitiendo obtener información, para la elaboración del cuerpo de investigación.

Para Cabrera (2003), El proyecto se fundamentó en la creación de una Escuela de Artes Plásticas Postmoderna para Venezuela. El marco metodológico es de tipo descriptivo, exploratorio y de campo. La muestra para la realización del presente estudio estuvo representada por ciento ochenta y tres personas (183) conformadas por estudiantes, artistas, docentes, técnicos superiores y profesionales universitarios. La conclusión a la que llegó el autor en esta investigación es la necesidad de la creación de una Escuela de Arte Superior, acorde con el progreso global y social que permita cimentar la enseñanza artística de Venezuela.

La investigación de Cabrera parte de un vacío de conocimiento, de allí centra su propuesta para la apertura de una nueva área del saber, no obstante, ubicó el trabajo de grado bajo la modalidad de un estudio de factibilidad. Estos aspectos anteriormente expuestos guardan relación con la investigación. Dentro de los objetivos propuestos por Cabrera está determinar las necesidades para la creación de la escuela de arte plásticas; para lograr este objetivo, se determinó el nivel de expectativas de los estudiantes, docentes y artistas, diseñando y aplicando un instrumento de recolección de información, el cual sirve como guía para esta investigación.

Mariani (2003), el estudio es un Diseño de Capital Intelectual para Realizar Auditorias de Conocimiento en la Unidad de Negocios de Explotación de PDVSA. El tipo de investigación es exploratorio-descriptivo, cuyo objetivo se centra en el análisis e identificación de los activos de conocimiento. No obstante, a la conclusión a la cual llegó el autor, es que existe poca comprensión en relación al concepto de Capital Intelectual, donde el modelo de activos de conocimiento, debe ser considerado como una herramienta de análisis y planificación estratégica. En tal sentido, el autor señala que el capital intelectual, es el único recurso renovable que requiere de desarrollo y actualización, por medio del aprendizaje continuo.

El trabajo de Mariani, es de gran utilidad para la construcción del proyecto investigación, producto de a su carácter reflexivo y analítico durante el proceso de recopilación de información, permitiendo obtener datos que contribuye ha ensamblar los aspectos teóricos y conceptuales, siendo de gran valor para la construcción del cuerpo de investigación.

Para Pelufo y Contreras (2002), es un Manual de Introducción a la Gestión del Conocimiento y aplicación al Sector Público. El cual consta de tres Capítulos, donde en ellos se exponen la gestión de conocimiento como una disciplina del emergente producto de una economía post capitalista, basada en el Conocimiento y en el aprendizaje, el cual está produciendo transformaciones gracias a la incorporación de nuevos paradigmas, lo cual ha traído como consecuencia cambios en la forma como deben ser administradas las organizaciones y los bienes intangibles o el llamado Capital intelectual. De acuerdo con lo expuesto por el autor el desarrollo de las organizaciones actuales se da gracias a la capacitación del Recurso Humano, y los sistemas de información y al surgimiento de plataformas tecnológicas. Por tales razones es necesario manejar los

perfiles de cargo y la formación académica de los trabajadores, a fin de identificar las competencias que posee el capital humano. Así el manual hace referencia al ciclo de gestión del conocimiento, el cual consta de las siguientes etapas: Diagnóstico, definición de objetivos, producción, almacenamiento, circulación y medición. Una vez expuesto el contenido del manual de gestión del conocimiento, se considera útil para el desarrollo de la investigación, ya que proporciona información valiosa para la construcción del cuerpo de desarrollo, debido al valor teórico y conceptual que es manejado por dichos autores.

Para Merix (1991), la Investigación es Estudio de Factibilidad para la creación de la Mención de Informática en el Instituto Tecnológico Alonso Góme. El tipo de estudio lo ubicó como Investigación de Campo de tipo descriptivo. El propósito de la investigación fue determinar la factibilidad de la creación de la Mención Informática en el Instituto Universitarios de Tecnología Alonso Góme. Los resultados de la investigación permitieron la siguiente conclusión, que era factible la creación de dicha mención debido a que existía demanda del sector estudiantil, docentes y autoridades universitarias.

El estudio realizado por Merix guarda relación con la investigación debido a que los objetivos específicos tienen similitud con la Investigación, porque se busca conocer el nivel de aceptación en el sectores estudiantiles y docentes; y a su vez efectúa un diagnóstico del Recurso Humano o el denominado Capital Humano. Dentro de los objetivos propuestos por el autor, está determinar las necesidades para la creación de la Mención de Informática en el Instituto Tecnológico Alonso Góme, para la realización de su estudio de factibilidad Merix diseñó y aplicó un instrumento de recolección de información, el cual sirve como guía para esta investigación en cuanto a la obtención y la consecución de

los datos que son requeridos para construir el cuerpo de desarrollo del objeto de estudio.

Estos antecedentes teóricos referenciales descritos sirven como punto partida para el proceso investigativo, brindando elementos teóricos y metodológicos. Así mismo, contribuyen a dar ideas claras y precisas en relación al diseño y aplicación de los instrumentos de recolección de información para el análisis e interpretación de resultados.

### **Referente Teórico Conceptual de la Investigación**

Cuidando los criterios para la selección y la obtención de información, como son: la pertinencia, tipo de fuente, actualidad y la variedad del enfoque; se expone a continuación las bases teóricas para la construcción de marco referencial para el proceso investigativo.

### **Capital Intelectual**

El capital intelectual o también denominado bienes intangibles de la organización, sí bien han sido más objeto de estudio en el sector empresarial hoy en día también es tema de investigación en el sector educativo y esto se debe que los activos intangibles están tomando importancia en la sociedad actual, ya que la función principal es transferir conocimiento, produciendo consecuencias a mediano y largo plazo, gracias a su efecto multiplicador que contribuye al desarrollo socio cultural y económico de una región.

Es por ello que se consideran los elementos teóricos y conceptuales del Capital Intelectual, a fin de realizar el diagnóstico del personal docente que labora en el área de post grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación para conocer las áreas de competencia y la formación académica en relación a la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana. No obstante, la formación y capacitación del Capital Humano en las universidades, es fundamental para la promoción de esta área del conocimiento, pudiendo producir investigaciones de alto nivel en relación a esta problemática social.

Hay que señalar que la formación académica de personal docente es un elemento dinamizador de los procesos de aprendizaje, no solo de sus egresados, sino en el ciudadano que padece de una discapacidad física o intelectual; ya que contribuye a la incorporación del sector productivo, pudiendo generar bienes, servicio y productos; siendo útiles a la sociedad y ejerciendo su derecho a la incorporación social, convirtiendo estos en parte de los activos intangibles que posee una organización u empresa. Para ello es necesario exponer una definición de Capital Intelectual, y se toma como referencia el concepto expuesto por Stewart (1994) donde lo define como “el material intelectual de conocimiento e información, en donde la propiedad intelectual y experiencia que son utilizados para crear riqueza los cuales son difíciles de identificar. Pero una vez que se identifica explota y genera ganancia”. (p.69).

Para el sistema contable a nivel mundial, los activos de las organizaciones estaban conformados por los activos tangibles, es decir por todos aquellos bienes que se pueden ver y tocar. En la actualidad esto ha cambiado de manera progresiva, otorgándole más valor a los activos intangibles, considerándolos como una propiedad que posee la

empresa u organización , la cual es susceptible a ser negociada y ha llegado a ser tan importante como los activos tangibles.

Otra definición que pretende explicar en qué consiste el capital intelectual es la aportada por la Society of Management Accountant of Canadá (citado por la Universidad Javeriana de Cali, (2002), en la cual se expresa que "son los elementos basados en conocimiento, en los cuales la compañía propietaria producirá una corriente futura de beneficios para la compañía"(p.3).

La definición dada por Gutiérrez (2002) en relación al capital intelectual difiere de las anteriores. Este autor señala que "el capital intelectual es aquel activo no medible en contabilidad que hace que una empresa añada valor en el futuro" (p.1)

En la misma línea de la definición expuesta anteriormente se encuentra la aportada por Euroforum (citado por Bianchi, 2005), donde indica que el capital intelectual "es el conjunto de Activos intangibles de una organización que, pese a no estar reflejado en los estados contables tradicionales, es capaz producir valor o tiene potencial y generar ganancia en el futuro" (p.38).

Srooking (1997), por su parte, define al capital intelectual como "la combinación de activos inmateriales que permiten funcionar a la empresa"(p.25).

Por otro lado, Román (2002) indica que "la diferencia entre el valor neto de una empresa y su valor de mercado representa el valor oculto o Capital Intelectual de la misma, el cual se expresa en un porcentaje del valor del mercado" (p.140)

Algunos investigadores difieren en los términos de capital intelectual, esto obedece que hay autores que reflejan los aspectos inmateriales generados por el conocimiento o intelecto humano. Otros investigadores toman en consideración los activos inmateriales que son producto de la actividad organizacional de la empresa, tales como la imagen corporativa de la empresa u organización, sistemas de información, motivación del personal, la capacidad relacional que posee la organización con otras instituciones y sus trabajadores.

Si se analiza cada una de las definiciones citadas anteriormente, se puede observar que todas ellas tienen elementos comunes que permiten caracterizar el capital intelectual, entre ellos están los siguientes:

1. Elementos inmateriales relacionados con el conocimiento: el capital intelectual esta conformado por activos intangibles, no corpóreos, que están relacionados directamente con el ingenio humano.
2. Generador de riqueza: el capital intelectual es un activo que proporciona beneficios económicos a la empresa que la posee o que tiene la capacidad de producirlos a futuro. Pero se considera difícil de medir y contabilizar debido a su característica inmaterial.

Según Itami y Bueno (citado por Bianchi, 2005), "los activos intangibles son el resultado de la incorporación de la información y el conocimiento a las distintas actividades productivas de la organización"(p.25).

De esta definición se derivan las siguientes características:

1. Naturaleza inmaterial: ya que no tienen una presencia corpórea.

2. Beneficios económicos: son activos que tienen la capacidad de producir beneficios económicos para la empresa que los posea.

Los activos intangibles son una verdadera ventaja competitiva para las organizaciones. No obstante, estos activos tienen otras características que los hace ser muy especiales y como son: que estos no se deprecian y pueden ser utilizados a lo largo del tiempo sin que pierdan su valor. Tal es caso del sector Educativo, donde los activos intangibles están reflejados en los trabajos de grado, tesis, doctorales, ensayos y son de gran utilidad no solo para la comunidad universitaria sino le dan respuesta a problemas propios de la sociedad compleja la cual se esta inmerso en la actualidad.

Dentro de los beneficios que proporciona los activos intangibles a las organizaciones modernas es que permite que se de una gestión efectiva en las misma, generando ganancias y rentabilidad; contribuyendo al desarrollo bienes productos y servicios, haciendo que sean cada vez más competitivas. Otros de los beneficios poco expresados que generan el capital intelectual, guarda relación a la imagen corporativa de una organización; y esto se da producto de una administración efectiva del mismo, generando otro activo intangible como es el renombre comercial y el prestigio que es necesario para mantenerse como líder dentro del mercado.

Cabe considerar, por otra parte que los beneficios que se generan el sector educativo no van dirigidos a la ganancia o rentabilidad, debido a que su razón de ser va a la atención formación integral del individuo para la incorporación al sector productivo de una nación. Por tanto, el prestigio que alcanza en el tipo es gracias al impacto que genera el capital humano que es formado en sus aulas de clase y los procesos de investigación que

se generan en ella. Bajo otra perspectiva, Edvisión L. Malone (2004) describen al Capital Intelectual como “una posesión de conocimientos, experiencias que son aplicados a la tecnología organizacional y la relación con los clientes, donde las destrezas profesionales dan una ventaja competitiva en el mercado” (p. 50).

Es por ello que el valor de capital Humano en la sociedad actual ha venido tomado importancia cada día más, debido que es generador de conocimiento; contribuyendo al desarrollo y crecimiento organizacional, producto de la creación de activos intelectuales. Más sin embargo, habría que considerar las características que poseen el Capital Intelectual y los Activos de conocimientos, a fin de determinar las razones por las cuales son capaces de producir ganancias y crear ventajas competitivas. A continuación se presenta la cuadro N° 1, en el se plasma las características del capital intelectual y los activos del conocimiento.

**Cuadro N° 1**  
**Características del Capital Intelectual**

<b>Capital Intelectual</b>	<b>Activos de Conocimiento</b>
1. No es homogéneo y es parcialmente transable.	1. Se construye y se integra, se deriva de activos preexistentes.
2. Busca efectividad	2. Puede ser obsoleto o renovarse, puede deteriorarse
3. No fluyen se replica	3. Vida activa variable.
4. Es reutilizable	4. Su uso no requiere de un componente físico.
5. Esta simultáneamente en muchas partes.	5. Nuevos usos generan rentabilidad adicional.
6. Es dinámico	
7. Es acumulable y de menor volatilidad	

Nota: Tomado de Mariani (2003)

## La clasificación del capital Intelectual

El Capital Intelectual, como un activo intangible que no es reflejado en los registros contables de cualquier organización, pero es generador de ganancias para toda empresa u organización, ya sea en el sector industrial o educativo, donde la clasificación que se produce sirve como punto de partida para el diagnóstico y evaluación de dicho activo. Lo mismo ocurre en el sector educativo, donde es necesario conocer la características del personal docente, que labora en el sector universitarios para ello es necesario identificar la experiencia laboran, la formación técnica científica, y las producciones intelectuales efectuadas durante el ejercicio de su labor.

Por otro lado, Hall (citado por Bianchi, 2005), clasifica los activos intangibles en "Activos defendibles desde el punto de vista legal y Activos no defendibles desde el punto de vista legal". (p.26)

Otro autor que aporta una nueva clasificación de activos intangibles es Grant (citado por Bianchi, 2005), según la cual estos activos se deben clasificar tomando en cuenta el origen o naturaleza del mismo, distinguiéndose dos grupos: "intangibles no humanos y los Intangibles humanos" (p.27)

1. El primero compuesto por Intangibles no humanos de estos grupos a su vez se divide en:
  - 1.1 Tecnología
  - 1.2 Reputación
  - 1.3 Cultura

2. El segundo grupo, es decir intangibles humanos, se subdivide en lo siguiente:

- 2.1 Conocimiento y destreza
- 2.2 Capacidad de comunicación
- 2.3 Motivación.

Por otro lado, Brooking (1997) indica que las empresas están conformadas por "activos materiales y capital intelectual" (p.25), el cual lo clasifica el autor de la siguiente forma:

1. Activos de mercado
2. Activos de propiedad intelectual
3. Activos centrado en el Individuo
4. Activos de infraestructura" (p.25)

No obstante, Bianchi, (2005) tomó en consideración esta clasificación y relacionó los activos intangibles, con la protección legal de los mismos. En el se plantea un esquema donde se dividen estos activos desde tres puntos de vista: (a) desde el origen, (b) desde el punto de vista Jurídico y (c) desde el punto de vista contable. A continuación se presente la clasificación efectuada por dicha Autora:

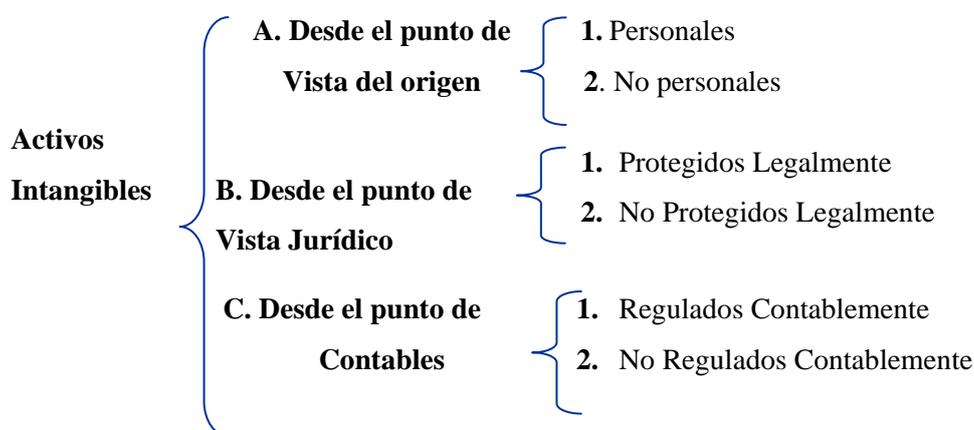


Figura N° 2. Fuente: Los Activos Intangibles. Nota: Tomado de Bianchi, (2005)

Activos intangibles personales: son aquellos activos que proporcionan ventajas competitivas a las empresas que los posee, y cuya característica fundamental es que su origen está directamente relacionado con el individuo o persona. En este grupo se encuentran las capacidades y destrezas, la motivación, el profesionalismo y todos los activos que se generan por la explotación intelectual del individuo (capital intelectual).

Activos intangibles no personales: este grupo está formado por aquellos activos que proveen ventajas competitivas a la empresa donde se generan pero su origen está relacionado directamente con la organización. Un ejemplo de estos activos intangibles son las regulaciones de la empresa, los sistemas de tecnología de información, los procesos de gestión, la cultura corporativa, las relaciones financieras, entre otros.

Activos intangibles protegidos legalmente: dentro de este grupo se encuentran todos los activos intangibles que se encuentran legalmente protegidos y son básicamente los que pertenecen a los generados por el intelecto humano, es decir, el capital intelectual protegido.

Activos intangibles no protegidos legalmente: en las empresas existen algunos activos que otorgan ventajas competitivas a las mismas pero que no existe una regulación legal que los proteja o que los condicione en su comportamiento. En este grupo se pueden encontrar todos los otros activos intangibles diferentes al capital intelectual protegido.

Activos intangibles regulados contablemente: este grupo está

formado por todos los activos intangibles para los cuales existen normativas o regulaciones en relación a su tratamiento contable, promulgadas por las federaciones o institutos nacionales e internacionales de contadores públicos. Ejemplo de estos activos son las marcas, los gastos de investigación y desarrollo y los fondos de comercio.

Activos intangibles no regulados contablemente: este grupo abarca a todos los activos intangibles que no se encuentran en el grupo anterior, es decir, todos aquellos intangibles cuyo tratamiento contable actualmente no se encuentra regulado o normado. Ejemplo de estos activos son los sistemas tecnológicos de información, las relaciones financieras, la cultura organizacional, la experiencia del personal, etc.

Dentro del proceso de clasificación del Capital Intelectual, se toma en consideración lo expuesto por Euroforum (1997), donde el autor lo divide en tres grupos como es: El Capital Humano, El Capital Estructural y El Capital Relacional (p.3).

En tabla N° 3 se presenta como se da la clasificación que expone Euroforum en relación al capital intelectual.

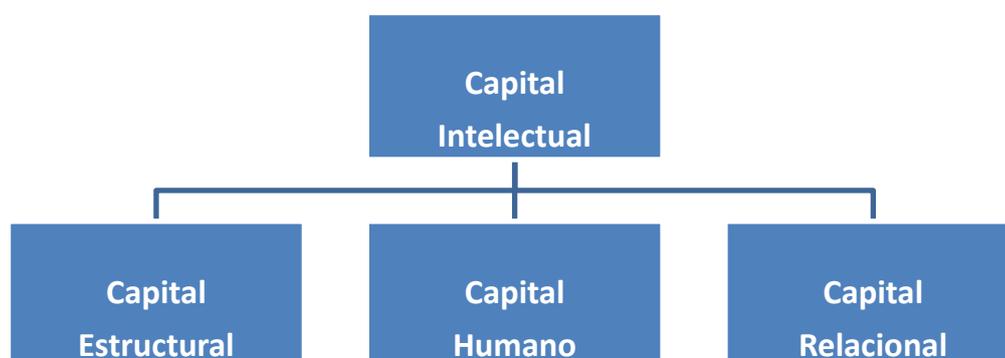


Figura N° 3 Clasificación Efectuada por Euroforum. (1997) p.3

Más sin embargo, hay un modelo que se caracteriza por ser un esquema más minucioso en relación a los aspectos teóricos anteriormente expuestos, como el propuesto por Dragotti y Roos (2001), ya que toman como punto de partida el diseño realizado por la empresa Skandia, agregando más categorías que el modelo de clasificación de capital intelectual efectuado por Euroforum. Los autores toma la totalidad del valor que posee una organización, el cual esta conformado por el Capital Financiero y el Capital Intelectual; es allí donde efectúa un esquema donde se observa con claridad y de una manera minuciosa la clasificación de capital Intelectual. A continuación se puede observar la Figura N° 2 que permite visualizar los elementos que contiene el Capital Intelectual.

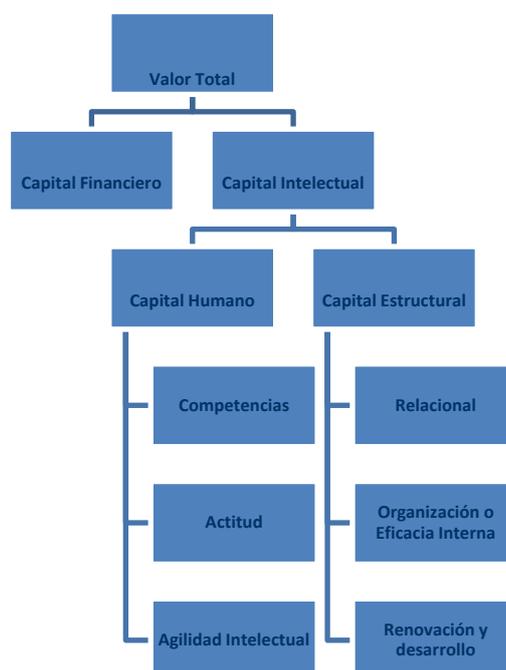


Figura N° 4 Modelo de Capital Intelectual de Dragotti y Ross.

Nota: Tomado de Mariani (2003) p. 57

El Capital Humano: Es denominado por muchos autores como el Capital Pensante y una de las características que tiene es que no es propiedad de la organización ya que los empleados son miembros de una empresa u organización agracias a propia voluntad; es por ello no está bajo el control directo de cualquier estructura organizativa, sino bajo el control del propio individuo. Nos obstante los autores describen la siguiente división: Competencias, actitud y agilidad intelectual.

El Capital Estructural: Es propiedad de la empresa y su valor proviene gracias a la estructura organizativa; el cual incluye la base de datos, la propiedad intelectual, la tecnología, entre otro. En cuanto a la subdivisión expuesta por Dragotti y Roos hace referencia a la siguiente clasificación: El Capital Relacional, Organización o Eficacia Interna, la renovación y desarrollo.

Los modelos Euroforum y Dragotti y Ross, están presentes en la investigación, permite saber los aspectos a considerar para la evaluación del capital intelectual del personal docente del área de post grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, ya que dan una visión clara para ítems a considerar en el momento del diagnóstico del capital intelectual.

### **El Conocimiento como Activo Intangible**

Las ventajas competitivas de una organización, independientemente de la razón de ser de una empresa u organización, están dadas por los activos intangibles; debido a la creación de nuevos productos, servicios y el diseño de nuevas formas de producción gracias y la innovación y desarrollo de nuevas tecnologías que son generadas

por el capital humano, produciendo así nuevos conocimientos.

En otro orden de ideas las organizaciones educativas a nivel universitario, los activos intangibles actúan como entes multiplicadores, ya que forman y capacitan a las nuevas generaciones de relevo para posteriormente transferir a sus egresados a los distintos sectores productivos siendo estos pilares fundamentales en el crecimiento y desarrollo social tecnológico y económico de un país o una nación.

Según Laurence (citado por Bianchi, 2005), "la fuente principal de ventajas competitivas de una empresa reside fundamentalmente en sus conocimientos, o más concretamente en lo que sabe, en como usa lo que sabe y su capacidad de aprender cosas nuevas" (p.30)

El conocimiento y el aprendizaje producen riqueza, y esto se da gracias a la producción de nueva tecnologías y procesos productivos. Los aspectos anteriormente expuestos hacen que las organizaciones sean cada vez más competitivas. Sí observamos las características que tienen las organizaciones inteligentes, se tendrá que ver que el aprendizaje genera conocimiento gracias al capital humano, el cual se adapta a las necesidades y exigencias del mundo actual, debido a su capacidad adaptativa.

Por otra parte hay que expresar que todo conocimiento es un activo intangible, el cual tiene una empresa u organización y si este es bien administrado genera dividendos. Es por ello que el conocimiento posee valor por sí mismo, ya que es capaz generar ganancias económicas o en el caso del sistema educativo no solo ayuda a la formación de capital humano, sino que contribuye de manera directa a ciclos económicos productivos, creando la plataforma perfecta para el

desarrollo social, económico y cultural.

Para. Muzard (2002), "un conocimiento es una información enjuiciada como útil para la satisfacción de una necesidad o meta y reside en la mente de una persona: Es una interpretación, enjuiciada como útil para la acción" (p.2).

Hoy día el conocimiento es activo importante no solo para todas organizaciones, sino y también para la sociedad actual, debido a que el conocimiento produce una participación activa del individuo de la llamada aldea local. La sociedad actual se conoce como, la sociedad del conocimiento, la cual debe ser gestionada con el fin de que todas las organizaciones y naciones puedan mantener un desarrollo continuo y sostenible. No obstante, Malhotra (citado por Bianchi, 2005) nos permite establecer cuales son los beneficios que trae consigo esta nueva herramienta, él indica que "La administración de conocimiento es un proceso organizacional que busca una combinación sinérgica entre los datos, la capacidad de las tecnologías de la información de procesar información y la capacidad creativa e innovadora de los seres humanos" (p.31)

La gestión del conocimiento habla que la sociedad actual trae beneficios para la empresa y organizaciones tales como:

1. Maximiza el valor de los activos intelectuales de una organización.
2. Mejora y agiliza la toma de decisiones
- 3.. Incrementa la eficiencia operacional.

Todo lo anteriormente expuesto, sustenta que el conocimiento actualmente no es solo un grupo de ideas individuales, sino que es un

activo importante para las organizaciones y es necesario explorarlo, administrarlo de manera idónea; ya que de esta manera se logra que se produzca ventajas competitivas para cualquier organización.

### **Incidencia en el Capital Intelectual en la Toma de Decisiones**

El carácter dinámico y complejo de las organizaciones actuales ha tenido que perfeccionar sus sistemas administrativos, con el objeto que se ajusten cada vez más a su realidad, de tal forma que sea una guía para la toma de decisiones efectivas. Lo que es cierto es que no se puede desconocer es el hecho que los gerentes y directores de las organizaciones buscan disminuir el riesgo o hacerlos cada vez más medibles, a fin de que sus organizaciones sean cada vez más eficientes y efectivas; esto se puede lograr no solo por medio de informes financieros, sino por la evaluación y gestión del capital humano.

La incorporación de los activos intangibles en los estados financieros permite revelar la verdadera situación de la organización, pero para que esto se implemente de manera efectiva es necesario que se tome en consideración lo expuesto por la Universidad Javeriana de Cali (2002), donde se indica que, se deben realizar los siguientes cambios:

1. Poseer mejores herramientas para administrar la inversión en la gente.
2. Tener capacidad de medir a largo plazo el retorno sobre la inversión en la gente.

Este aspecto es relevante tanto para las empresas fabriles como el sector educativo, debido que el capital humano bien gestionados para los procesos de inversión y actualización profesional son lo que le dan

prestigio a las organizaciones y permite mayor generación de activos intelectuales. Esta es una realidad que se dan en las universidades donde su función principal la actividad de investigación y formación de individuo útiles a la sociedad. Por tanto, el desarrollo de nuevas alternativas de formación profesional tiene gran impacto en el entorno social, económico, político de un país.

Es evidente que una organización es un sistema interconectado, donde la información debe fluir de manera efectiva, tomando en cuenta las normas, procedimientos, valores organizacionales. Por otra parte debe estar sustentado en un sistema de información y plataformas tecnológicas que contribuyan a la toma de decisiones idóneas; y esto solo se logra alcanzar en la medida en que se obtenga información completa que sea confiable, veraz y oportuna para la toma de decisiones gerenciales. Para Drucker, (citado por Páez, 2002) "la capacidad de tomar buenas, decisiones en lo que concierne a las personas, constituye una de las últimas fuentes fiables de ventaja competitiva, pues son pocas las organizaciones que sobresalen en este aspecto" (p.1)

Actualmente se sabe que no solo se debe considerar los activos fijos, ya que no es suficiente para basar decisiones importantes para la organización. Es por ello que considerando nuevos elementos como son los activos intangibles a fin de garantizar la eficiencia de las operaciones productivas ya sea en el sector productivo o educativo.

### **Propiedad Intelectual y su Relación con el Capital Intelectual**

Un aspecto fundamental para el desarrollo del proceso investigativo es conocer el significado de propiedad intelectual, el cual es expresado de forma precisa por el Instituto Colombiano para el

Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología Francisco José de Caldas (2005), donde dice lo siguiente: " La propiedad intelectual se refiere a todo derecho que resulta de la actividad intelectual en los campos artísticos, literarios, industriales, científicos y tecnológicos. Protege de manera más específica las manifestaciones del ingenio humano, en favor de sus creadores y productores, concediéndoles ciertos derechos exclusivos y limitados en el tiempo sobre sus creaciones" (p.1)

El inicio del reconocimiento de las propiedades intelectuales se da en Inglaterra en siglo XXVII, posteriormente se comienza a respetar el derecho a la creaciones literaria. Ya para en el siglo XIX, comenzó la internacionalización de los derechos de autor, creando una plataforma jurídica para la propiedad de derechos de autor. En la actualidad no solo hay un marco legal para las producciones literarias, sino también a las invenciones en relación a los diseños de productos, maquinarias, softwere, obras artísticas, entre otros. Proporcionándole seguridad de carácter legal y el beneficio económico de las producciones intelectuales a los investigadores, docentes, artistas, científicos y a todo aquel que genere nuevo conocimiento

Para Morales y Algarra (1999)

Nuestra sociedad gira alrededor del conocimiento. La gestión de éste, su acumulación, protección y disposición está sujeta en buena medida a las normas de mercado. El nuevo modelo de sociedad está gestando una mentalidad empresarial diferente que nos obliga a cambiar paradigmas en cuanto a la estructura, organización y comunicación en las empresas, la propiedad intelectual es una herramienta de valor sustantivo.

Lo citado en el párrafo anterior hace ver que los cambios giran en torno al conocimiento, las propiedades intelectuales y las estructuras

organizativas, por ello estas deben ser más flexibles y dinámicas gracias a la rapidez que se dan en los procesos comunicacionales. Por tanto, es necesario que las organizaciones educativas especialmente el sector universitario acepte invertir e su capital humano, y le den mayor participación a fin de promover la producción de nuevos conocimientos que contribuyan al desarrollo nuevos hallazgos tecnológicos y científicos y así dar respuesta a las necesidades del entorno.

Dicho de otro modo, las transformaciones dependen de las necesidades exigencias de cada país ya que las realidades de su entorno social difieren en base a su proceso histórico, pero lo que es una realidad que el uso de las nuevas tecnologías hacen ser un sector educativo a nivel superior, hacen que sus egresados sean más competitivo debido a la velocidad de cómo se maneja la información.

Ahora bien, hay que indicar que la gestión del conocimiento y el capital intelectual pasan a:

1. Valorar la importancia de la información y del conocimiento.
2. Facilitar el aprendizaje en las organizaciones.
3. Valorar la aportación de las personas.

Todos los aspectos, anteriormente descritos permite que tanto sectores educativos, puedan generar mayor numero de activos intelectuales, creando así un capital de innovación para el desarrollo de nuevas áreas del saber y la atención de los problemas sociales.

## Modelo Navegador de Skandia

Este modelo fue propuesto por Edvinsson en 1994 y se centra en la diferencia entre el valor de la empresa en libros y el valor en el mercado, justificando esta diferencia en la presencia de los activos intangibles que no se encuentran contabilizados, pero que en el mercado producen futuros flujos de caja. En este modelo se asume que el valor de mercado está integrado por capital financiero y capital intelectual. Este último es el que se descompone en bloques.

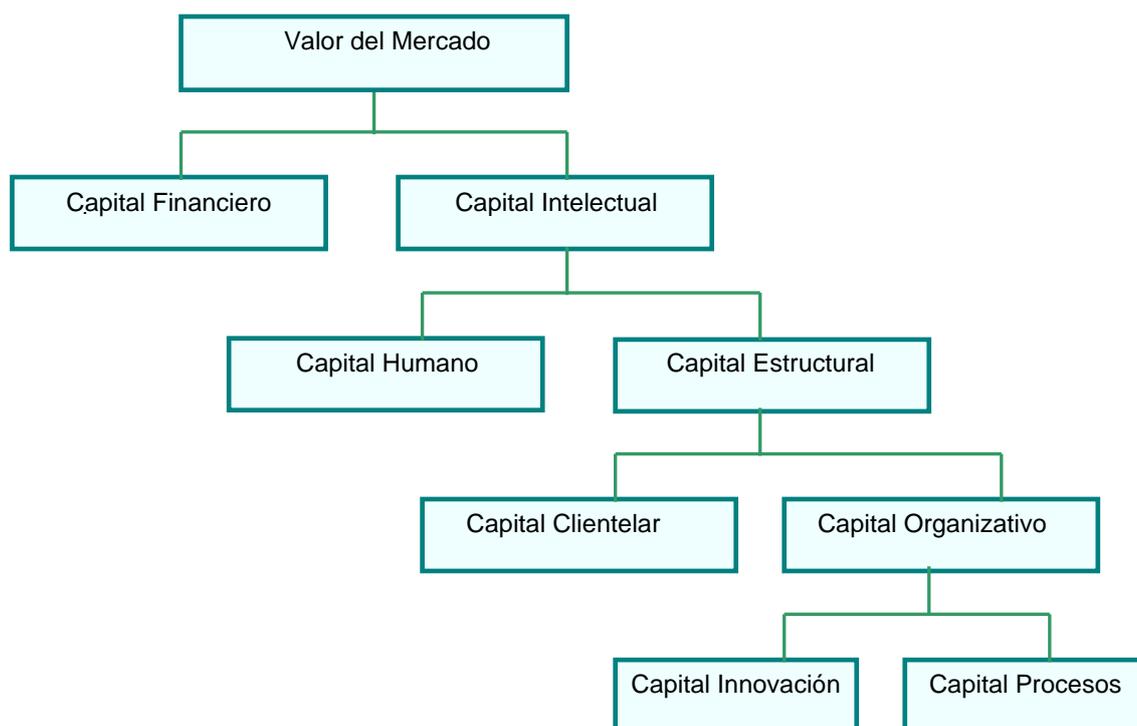


Figura N<sup>o</sup> 5 Esquema de Valor del Mercado. Nota: Tomado del "Capital Intelectual" por Edvinsson y Malone. 1998 p.59

El Capital Intelectual esta conformado por:

1. El capital humano se refiere a las habilidades, actitudes y conocimientos de las personas que se encuentran en la organización.
2. El capital estructural son los conocimientos explicitados de la organización y está integrado por tres elementos:
  1. Clientes: fidelidad, capacidad de formar equipos mixtos, etc.
  2. Procesos: formas en que la empresa añaden valor a través de las actividades.
  3. Capacidad de Innovación: relacionado con el desarrollo de nuevos productos.

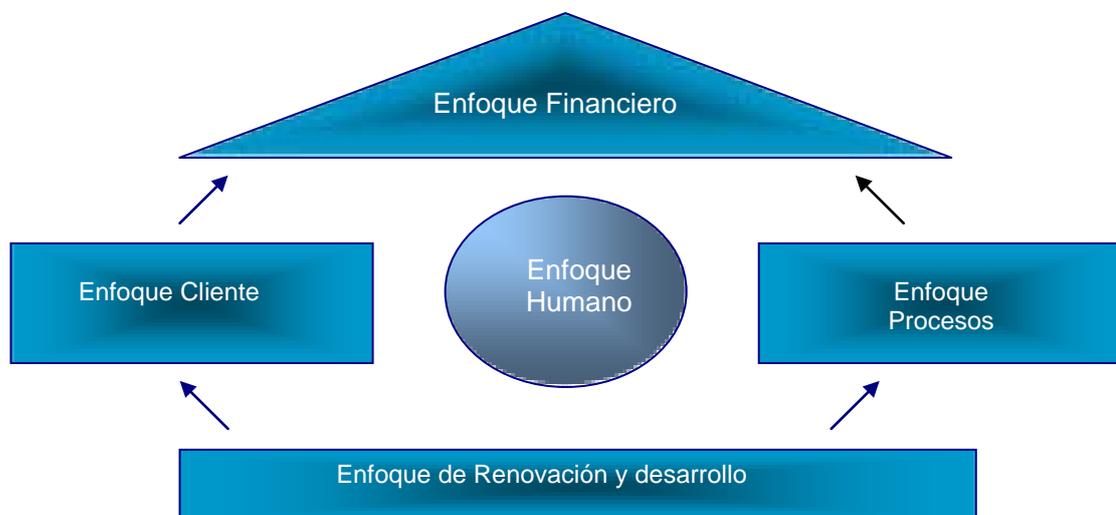


Figura N<sup>o</sup> 6 “Navegador de Skandia”

Nota: Tomando de “Navegador de Skandia” por Edvinsson y Malone. 1998 p.76

El triángulo superior, enfoque financiero, representa el pasado de la empresa a través de un balance de la situación. A los indicadores

tradicionales que aquí se utilizan se les adiciona ratios que evalúen rendimiento, rapidez y calidad. Las relaciones entre los clientes y los procesos representan el presente de la empresa y el futuro está representado por la base que no es otra cosa que la capacidad de la empresa para la innovación y adaptación. El enfoque humano es el centro de la empresa es decir, lo que proporciona la vida a la misma.

Este modelo señala que los indicadores deben cumplir ciertos requisitos como son: relevancia, precisión, dimensionalidad y facilidad de medición.

El modelo anteriormente descrito hace ver que las el desarrollo y crecimiento y desarrollo de las universidades va depender de la capacidad de formación continua de sus docentes y educando. Por otra parte, hay que señalar que la capacidad de respuesta en la atención del sector educativo del entorno social va a depender de habilidad para crear nuevas áreas de saber y así producir activos tangibles que sean valiosos para cubrir vacíos de conocimiento

### **Modelo Technology Broker**

Es un modelo de valoración de capital intelectual creado por Annie Srooking en 1997 y se fundamenta en lo mismo que el Navegador de Skandia, es decir, en que el valor de mercado de la empresa está formado por la suma de los activos tangibles y el capital intelectual. Este modelo no es de mediciones cuantitativas sino cualitativas e insiste en la necesidad de auditorias de la información relacionada con el capital intelectual. Este modelo clasifica los activos intangibles en cuatro bloques:

1. Activos de mercado: cuyos indicadores son las marcas, clientes, nombre de la empresa, cartera de pedidos, y estudia las ventajas competitivas de la empresa en relación con su mercado.
2. Activos de la propiedad intelectual: los indicadores son patentes, derechos de autor, derechos de diseño, secretos industriales, etc., y evalúa el valor adicional que tiene la empresa por la explotación exclusiva de un activo intelectual.
3. Activos humanos: Los indicadores de este grupo de activos son la educación, formación profesional, conocimientos específicos del trabajo, habilidades. y se basa en la importancia que tienen las personas en la organización por su capacidad de aprender y utilizar su conocimiento.
4. Activos de infraestructura: Sus indicadores son la filosofía del negocio, cultura de la organización, sistemas de información, bases de datos existentes. se refiere a la tecnología, los métodos y procesos de la organización.

Todos los activos anteriormente indicados, hace ver los elementos a considerara durante el proceso de evaluación de los activos intangibles en el sector universitario, los cuales permiten generar programas de factibilidad para gestión de nuevas áreas del saber, para ello es necesario conocer no solo los activos humanos y sino también los de infraestructura ya que permite dar soluciones viables para la incorporación de nuevos programas de estudio en pre grado, post grado a través del uso de plataformas tecnológías.

A continuación se presenta la figura, que indica modelo de valoración de capital intelectual del modelo Modelo Technology Broker :

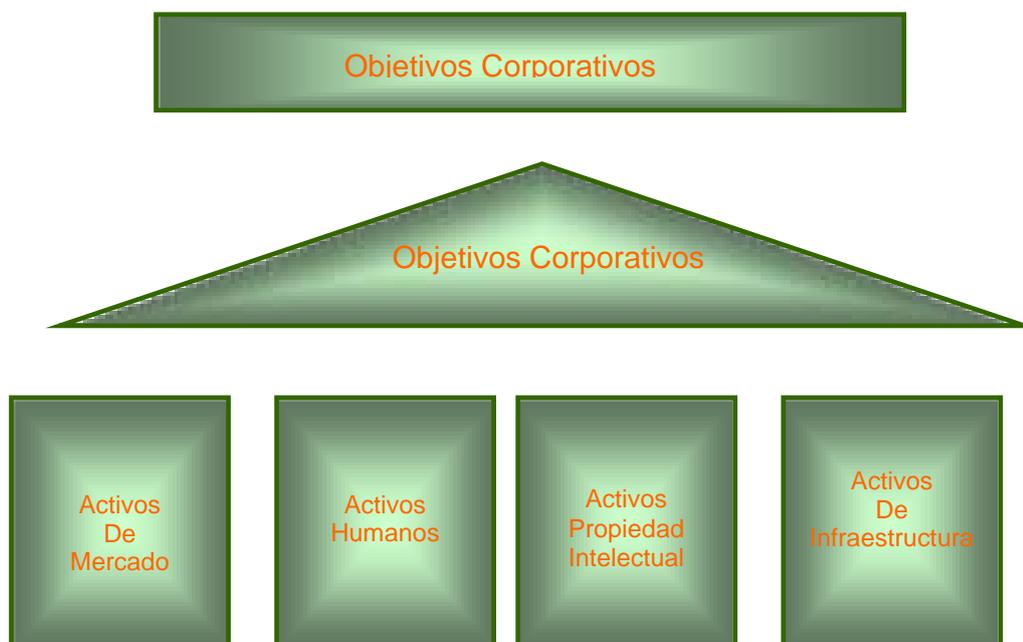


Figura N<sup>o</sup> 7. Technology Broker. Tomando de: "Capital Intelectual por Anny Brooking 1997, p.26

### **Modelo Canadian Imperial Bank**

Este modelo fue implementado por Hubert Saint – Honge en el Canadian Imperial Bank, en el se estudia la relación existente entre el capital intelectual, su medición y el aprendizaje. Cabe considerar, que este modelo es de gran valor para la investigación, producto que se centra en la gestión del conocimiento, por medio del aprendizaje del capital humano. Aspecto relevante para el sector universitario, debido que los programas de formación y actualización son fundamentales desarrollo personal docente, ya que gestión de entrenamiento contribuye a la producción de nuevos conocimientos gracias al aprendizaje continuo.

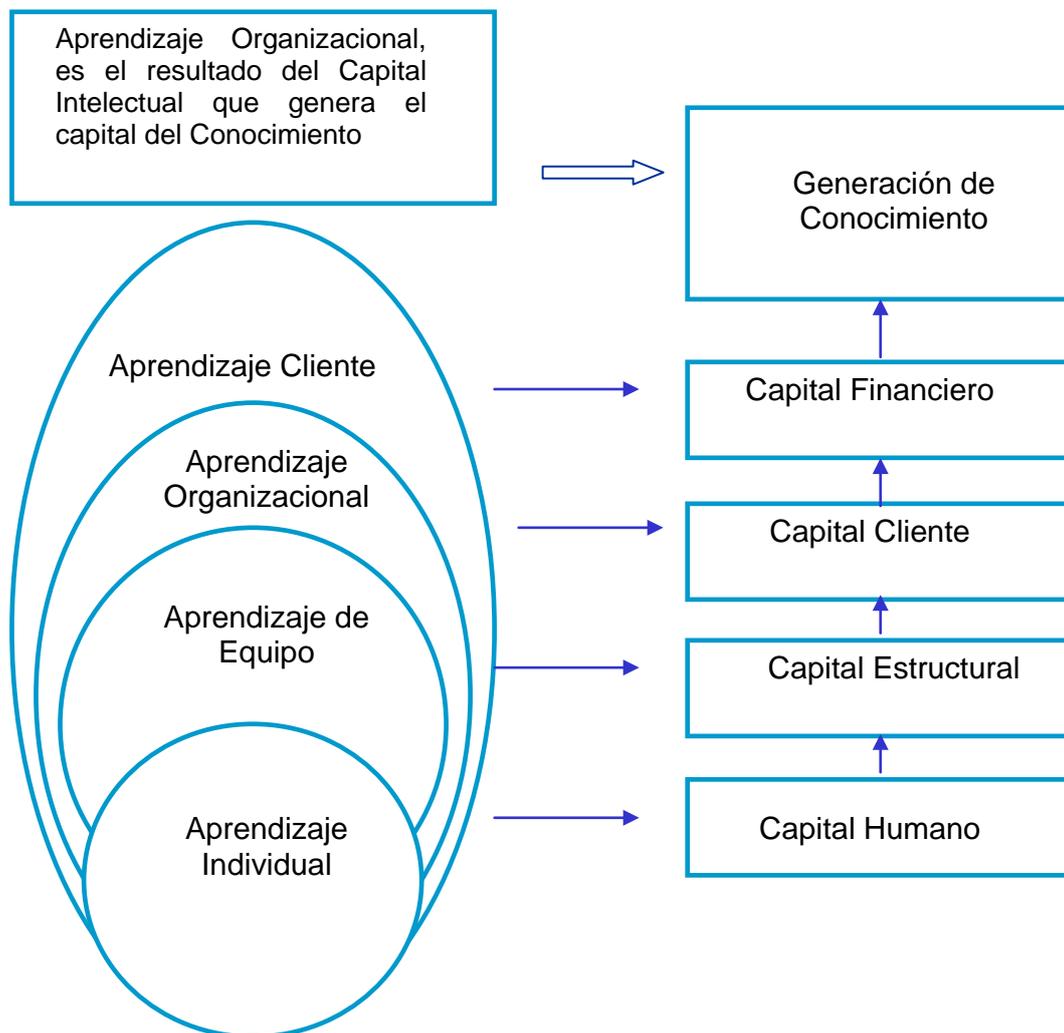


Figura N<sup>o</sup> 8 Modelo de Canadian Imperial Bank.

Nota: Tomado de Carrion Y Ramírez (2002) p. 8

### Modelo Intelect

Este es un modelo de valoración de capital intelectual propuesto por Euroforum en 1998, pretendiendo suministrar información a la gerencia para la toma de decisiones y facilitar información a terceros sobre el valor de la empresa. Este modelo responde a un proceso de identificación a

terceros sobre el valor de la empresa.

Este modelo responde a un proceso de identificación, selección, estructuración y medición de los activos intangibles y posee las siguientes características:

1. Enlaza el capital intelectual con la estrategia de la empresa.
2. Es un modelo que debe ser personalizado y adaptado a cada empresa que lo aplique.
3. Se puede considerar un modelo abierto y flexible, además de aplicable.
4. Mide los resultados y los procesos que los genera.
5. Combina distintas unidades de medidas.

La estructura que aplica a este modelo es el siguiente:

1. Elementos: Cada uno de los activos que incluyen en cada bloque son llamados elementos.
2. Indicadores: Se llama así la forma de medir o evaluar cada elemento
3. Bloques: Los activos intangibles son agrupados en bloques dependiendo de las características de éstos. Los bloques que se usan son los siguientes:

3.1 Capital Humano: Al igual que en los modelos anteriores, está relacionado directamente con las personas de la organización y se refiere al conocimiento, explícito o tácito, provechoso para la empresa y la capacidad de regeneración.

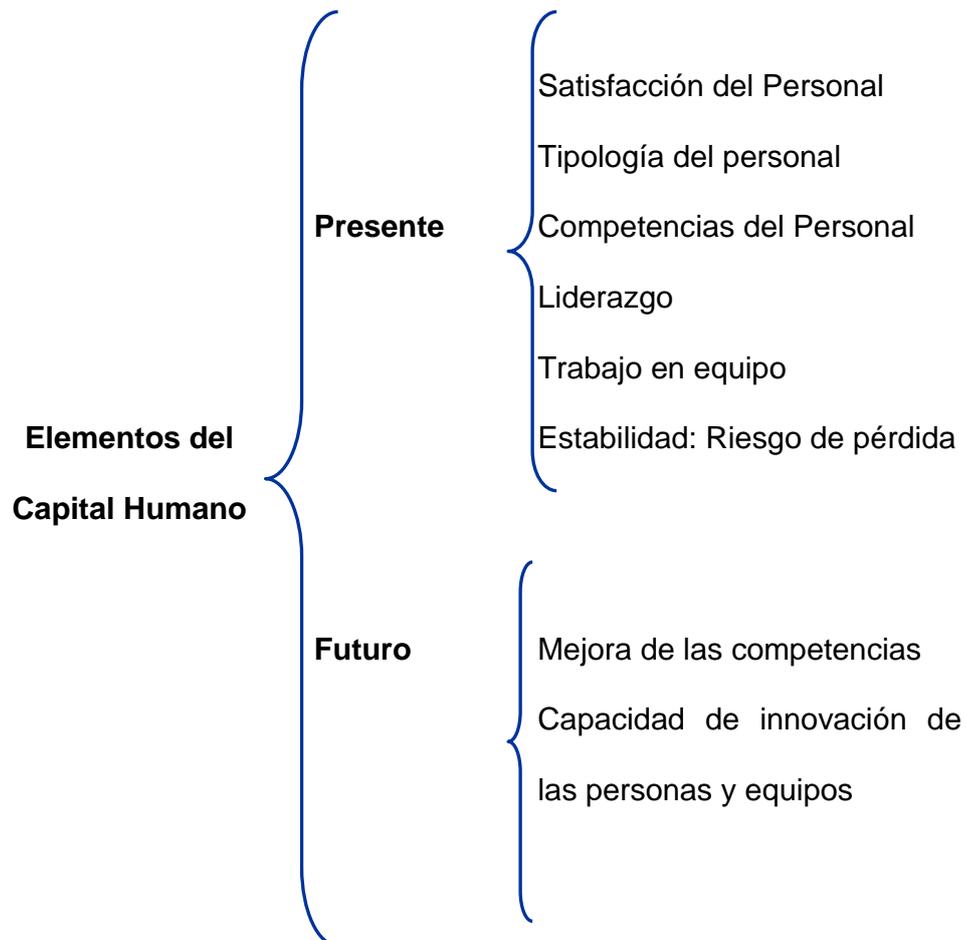


Figura N<sup>o</sup> 9 "Elementos del Capital Humano"

Nota: Tomado de Carrión y Ramírez (2002) p. 11

Capital Estructural: Al igual que en modelos anteriores, aquí se presenta dentro del capital estructural el conocimiento que se encuentra en la organización en forma explícita y sistemática.

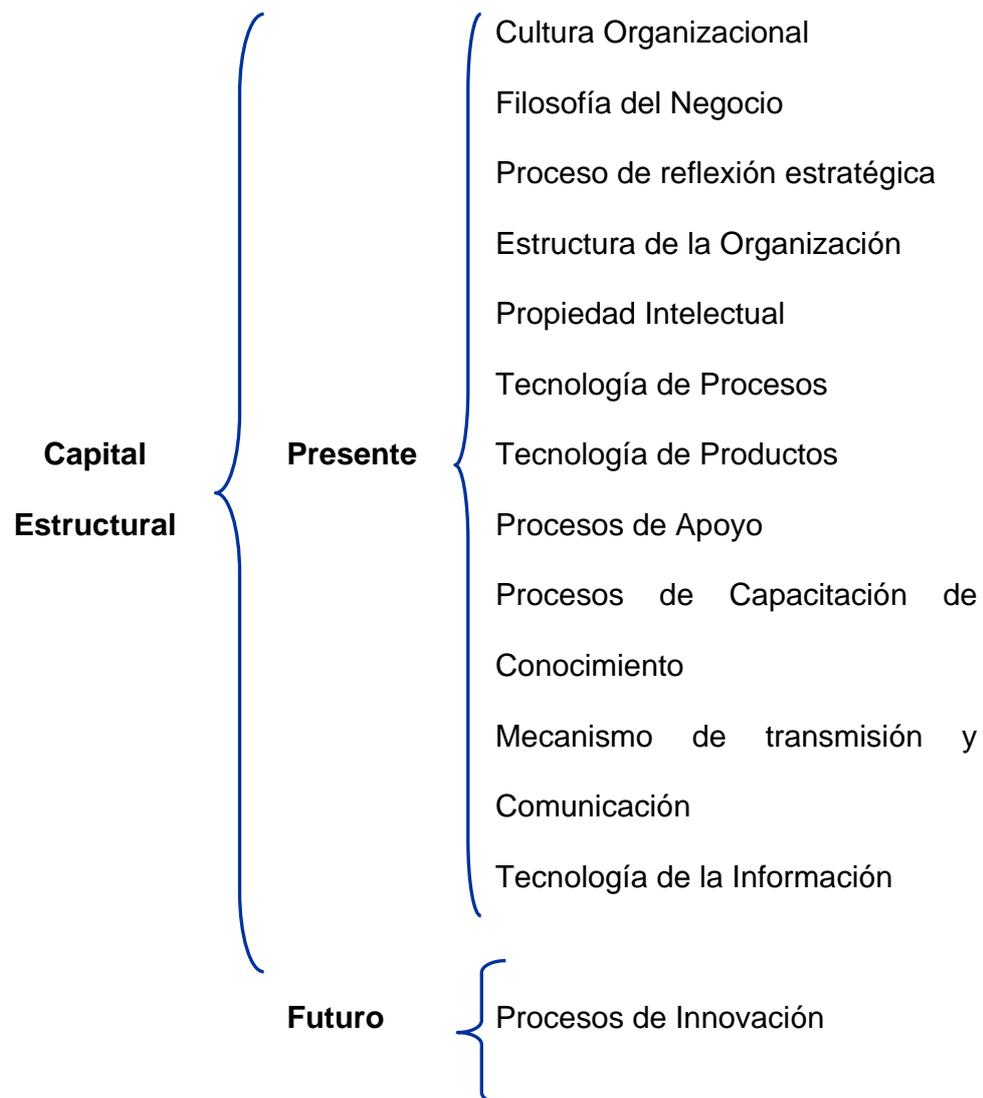
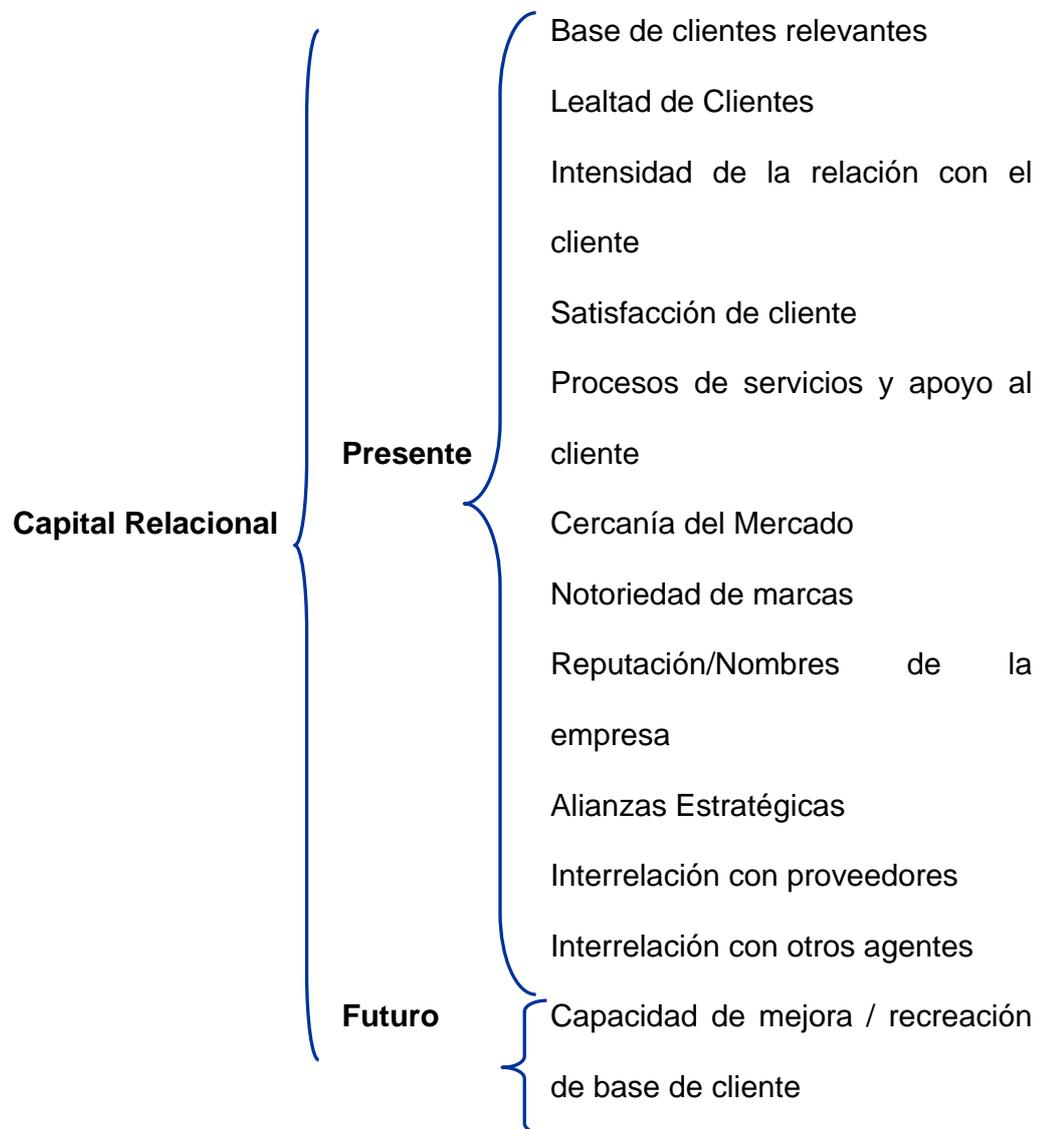


Figura N<sup>o</sup> 10 "Elementos del Capital Estructural".

Nota: Tomado de Carrión y Ramírez (2002) p. 11

3.3 Capital Relacional: Constituido por el conjunto de relaciones que la empresa mantiene con el exterior y que agrega valor a la misma.



Cuadro N<sup>o</sup> 11 “Elementos del Capital Relacional” por Euroforum. Citado por Carrión y Ramírez (2002) p. 11

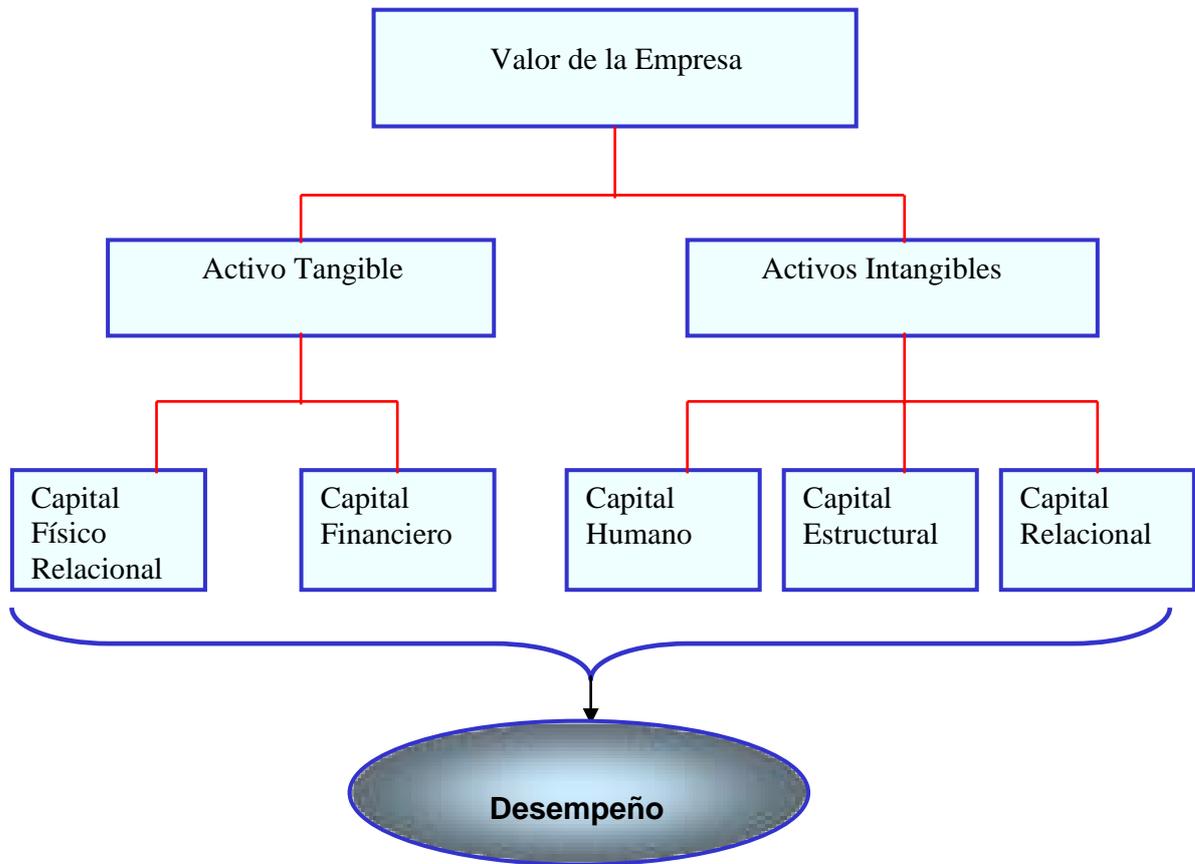


Figura N<sup>o</sup> 12 “Modelo Intelec”. Citado por Carrión y Ramírez (2002) p. 9

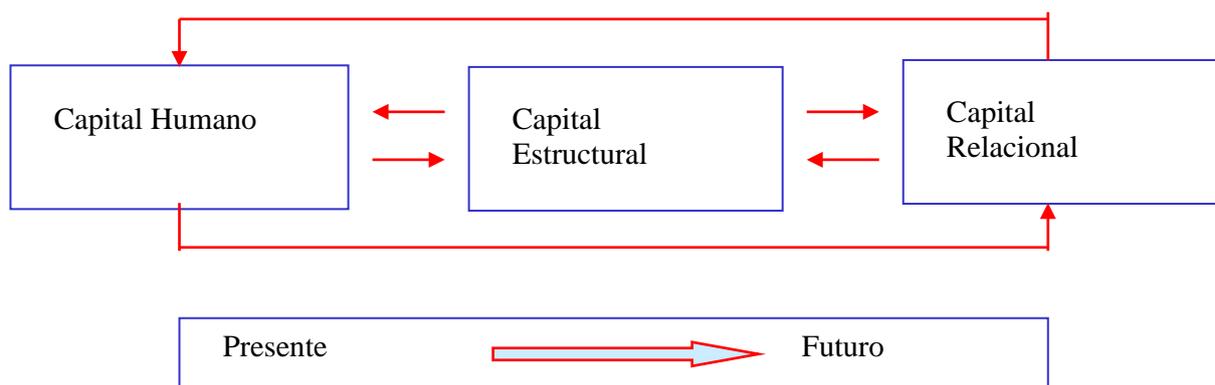


Figura N<sup>o</sup> 13 “Bloques del Capital Humano”.

Nota: Tomado de Carrión y Ramírez (2002) p. 9

## Modelo de Dirección Estratégica por Competencia

Este modelo fue propuesto por Bueno en 1998, quien ajusta la valoración del capital intelectual a una simple fórmula. Según Bueno (citado por Carrión, 2002) “el capital intelectual representa la valoración de los activos intangibles creados por los flujos de conocimiento de la empresa” (p.18). La fórmula que debe aplicarse para el cálculo del capital intelectual es la siguiente:

$$CI = V - Ac$$

Donde;

CI = Capital Intelectual

V = Valor de mercado de la empresa

Ac = Activos producidos netos de la empresa según valor cantable.

Se afirma la idea de que el capital intelectual es la clave estratégica de la competencia actual, y se considera que el capital intelectual es el conjunto de competencias básicas distintas de carácter intangible que permiten crear y sostener la ventaja competitiva de la organización.

Para Bueno (citado por Carrión 2002), la competencia esencial está Compuesta por tres elementos:

1. De origen tecnológico
2. De origen organizativo
3. De carácter personal. (p.1)

La base de la Dirección Estratégica por Competencia está en buscar esa competencia esencial a través de la combinación de las

competencias básicas distintivas, ya que es a través de ella que se analizan las ventajas competitivas. Una vez establecidas las competencias básicas, surge una nueva fórmula para el cálculo del capital intelectual:

$$CI = CH + ca + CT + CR$$

Donde:

CH = capital humano o conjunto de competencias personales.

CO=capital organizativo o conjunto de competencias organizativas.

CT = capital tecnológico o conjunto de competencias tecnológicas.

CR = capital relacional o conjunto de competencias relacionales o del entorno.

El capital organizativo y el capital tecnológico forman el capital estructural. No obstante, este modelo también establece que el Capital Intelectual tiene estructuras y funciones delimitadas por tres argumentos básicos a saber:

1. Las actitudes o valores: lo que quiere ser la empresa
2. Los conocimientos: lo que sabe hacer o lo que hace la empresa.
- 4.Las capacidades: lo que es capaz de ser y de hacer.

No obstante, el modelo de dirección Estratégica por Competencia citado por Bueno (2002), establece las siguientes pautas o guías de actuación:

1. Cómo crear, cómo innovar y cómo difundir el conocimiento

2. Cómo identificar el papel estratégico de cada competencia básica distintiva y de cada uno de sus competidores
3. Cómo conocer o cuales son los valores que las personas incorporan a la organización.
4. Cómo saber o cómo crear conocimiento a partir de los conocimientos explícitos y tácitos existentes en la empresa.
5. Cómo saber hacer o cómo lograr el desarrollo de capacidades que facilitan la sostenibilidad de la ventaja competitiva.
6. Cómo trabajar y compartir experiencias en el seno de la organización.
7. Cómo comunicar e integrar ideas, valores y resultados.
8. Cómo comprender colectivamente y cómo liberar los flujos de conocimientos por la estructura organizativa o como proceso que lleve a la empresa a la consideración de organización inteligente.  
(p.1)
9. Cómo comprender colectivamente y cómo liberar los flujos de conocimientos por la estructura organizativa o como proceso que lleve a la empresa a la consideración de organización inteligente.  
(p.1)

A continuación se presenta el esquema el modelo de dirección estratégica por competencia del capital intelectual:

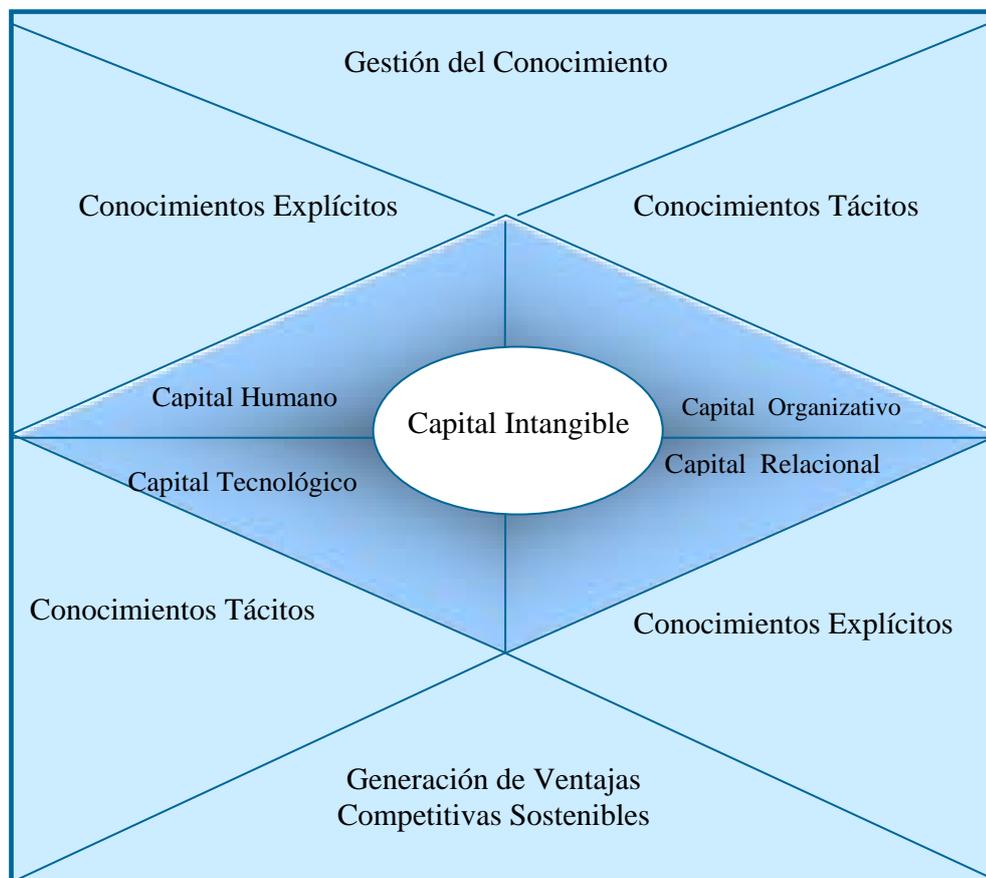


Figura N<sup>o</sup> 14: Capital Intangible como Generador de Ventaja Competitiva.

Nota: Toma de Carrión y Ramírez (2002) p.16

El modelo de dirección se centra en el manejo de competencias del capital intelectual por medio de la gestión de conocimientos, por tanto sirve como punto de referencia para el desarrollo de la investigación, debido que establece la combinación de las competencias básicas, que se deben considerar para el diagnóstico del capital intelectual del personal docente como la experiencia, conocimientos ya la generación de activos intangibles que le aportan gracias a las investigaciones de alto nivel.

A continuación se presentará cuadros comparativos de los once modelos de valoración de Capital Intelectual, a fin de brindar información

resumida, facilitando la comprensión del mismo. En el se expondrán los fundamentos teóricos y como sub dividen o clasifican el capital intelectual y así generar el proceso de valoración de los activos tangibles e intangibles de una organización u empresa.

### Cuadro N° 2:

#### Modelos de Valoración del Capital Intelectual

Modelo	Fundamento	Bloques
Balanced Business Scorecard	Los resultados de una organización se miden a través de indicadores financieros y no financieros	Perspectiva Financiera Perspectiva del Cliente Perspectiva de procesos internos del negocio Perspectiva de aprendizaje y mejora
Intellectual Assets Monitor	Diferencia entre valor de mercado de las acciones y el valor según el libro. Diferenciación de la medición de los activos con la utilización de la información ( usuarios internos y externos)	Competencias de las personas. Estructura interna y externa. Se usa indicadores de crecimiento de la eficiencia de los activos intangibles.
Navegador Skandia	Diferencia entre valor de la empresa, según libro y el valor de mercado por la presencia de activos intangibles. El valor de mercado está constituido por el capital financiero y el capital intelectual	Enfoque financiero: Indicadores que miden el pasado. Enfoque del cliente relacionado con el presente. Enfoque de renovación, relacionado con el futuro. Enfoque Humano, relacionado con el todo

Nota: Tomado de Bianchi (2005) p.91

Cont... del Cuadro N° 2

<b>Modelo</b>	<b>Fundamento</b>	<b>Bloques</b>
Technology Broker	Maneja el mismo fundamento que el modelo anterior. Se hace mediciones cuantitativas y cualitativas. Insisten en las auditorias de información.	Activos de Mercado Activos de Propiedad Intelectual. Activos de Infraestructura. Todos los activos son a través de indicadores cualitativos
Universidad de West Notario	Causa efecto entre los elementos del capital Intelectual y entre los resultados de la empresa	Capital Humano Capital Estructural Capital Relacional
Canadian Imperial Bank	Estudio de la relación entre capital Intelectual, su medición y el aprendizaje.	Capital Humano Capital Estructural Capital de Cliente Capital Financiero
Dow Chemical	Aumento de la eficiencia de gestión de los activos intangibles (patentes) a través de la clasificación y valoración de las mismas.	Capital Humano Capital Organizacional Capital de Cliente
Modelo Intellect	Propone acercar el valor explícito de la empresa su valor de mercado, así como informar sobre la capacidad de la organización de generar resultados sostenibles, mejores constantes y crecimiento a largo plazo.	Capital Humano Capital Estructural Capital Relacional Para la medición de los tres bloques se utiliza indicadores de presente y de futuro

Nota: Tomado de Bianchi (2005) p.91

Cont... del Cuadro N° 2

<b>Modelo</b>	<b>Fundamento</b>	<b>Bloques</b>
Modelo Nova	Propone es medir y gestionar el capital intelectual. Permite calcular la valoración del capital intelectual, entre dos períodos y el efecto de cada bloque en los otros	Capital Humano Capital Organizativo Capital Social Capital de innovación y aprendizaje
Modelo de Capital Intelectual	El valor total de la empresa es la suma del capital financiero y el capital intelectual, por el capital humano y el capital estructural. No sólo toma en cuenta los bloques sino los flujos entre ellos.	Capital Financiero Capital Humano Capital Estructura Establece un índice de medición integral
Dirección Estratégica por Competencias	Se busca las competencias esencial de la empresa a través de las competencias básicas distintivas ( de origen tecnológico, organizativo o de carácter personal)	Capital Humano Capital Relacional Capital Organizativo Capital tecnológico. Los dos últimos conforman el capital estructural

Nota: Tomado de Bianchi (2005) p.91

**Cuadro N° 3**  
**Teorías más Relevantes Relacionadas con el Capital Intelectual**

<b>Anni Brooking</b>	<b>Edvisson y Malone</b>	<b>Karl Erick Sveiby</b>
<p><b>Activos del Mercado:</b> Son los activos que se derivan de la relación entre la empresa y el cliente (Marca, Prestigio, Credibilidad, Canales de distribución)</p> <p><b>Propiedad Intelectual:</b> Son el mecanismo legal que protegen las propiedades intelectuales, tales como: patentes, marca de fábrica, diseños de fabricación, tecnología registrada.</p> <p><b>Activos Centrados en el Individuo:</b> Son las calificaciones que conforman al hombre y no son propiedad de la empresa tales como: Educación, conocimiento, competencias asociados al trabajo.</p> <p><b>Activos de Infraestructura:</b> Conformado por las técnicas, procedimiento y métodos de trabajo que hacen posible el funcionamiento de la organización(cultura, Filosofía)</p>	<p><b>Capital Humano:</b> Es la combinación de conocimiento, destrezas e inventiva de los trabajadores.</p> <p><b>Capital Estructural:</b> Es la infraestructura incorpora, capacita y sostiene el capital humano. Es la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos para transmitir y almacenar el capital intelectual.</p> <p><b>Capital organizacional:</b> Es la inversión de la Compañía que acelera la corriente de conocimiento.</p> <p><b>Capital de Innovación:</b> Es la capacidad de renovación y los resultados en forma de derechos comerciales.</p> <p><b>Capital de Procesos:</b> Son los procesos y técnicas de trabajo empleados par fortalecer la eficiencia.</p>	<p><b>Perspectiva Externa:</b> Se refiere a las relaciones con los clientes, proveedores, marca e imagen corporativa. Donde los empleados crean la refuerza en esta estructura.</p> <p><b>Estructura Interna:</b> Es la estructura organizativa constituida por las patentes, filosofía, modelos de contrato con los proveedores y sistema de apoyo. Son creados por los empleados y son propiedad de la organización.</p> <p><b>Competencias Individuales</b> Son las capacidades, habilidades, destrezas, conocimiento, experiencia, educación, valores que poseen las personas. Este activo no es propiedad de la Compañía.</p>

Nota: Tomado de Mariani (2002) p.90

Cont... del Cuadro N° 3

Kaplan y Norton	Thomas Stewart
<p><b>A. Perspectiva Financiera:</b> Indican si las estrategias de la empresa están contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.</p> <p><b>B. Perspectiva del Cliente:</b> Consiste en la identificación de los valores relacionados con los clientes que aumenta la competitividad. Se define en los siguientes segmentos:</p> <p><b>1..Divers:</b> Es el conjunto de valores, productos o servicios que ofrece a los clientes (indicadores de Imagen, reputación, calidad de servicio)</p> <p><b>2.Output:</b> Se refiere a las consecuencias derivadas del grado de adecuación de la oferta a las expectativas del cliente ( cuota de mercado, a nivel de lealtad y de satisfacción de los clientes)</p> <p><b>C. Perspectiva del Proceso Interno:</b> Analiza la adecuación de los procesos internos para obtención de la satisfacción del cliente y lograr altos niveles de rendimiento financiero. Se analizan los procesos claves a través de la cadena de valor, se distingue tres tipos procesos: Innovación, Procesos de Operaciones, Proceso de Servicio.</p> <p><b>D. Perspectiva de Aprendizaje y Mejora:</b> Constituye un conjunto de activos que dotan a la organización de la habilidad para mejorar y aprender a clasificar los activos relativos al aprendizaje en: Capacidad de Competencias, sistema de Información y Cultura, clima, motivación para el aprendizaje y la acción.</p>	<p><b>A. Capital Estructural:</b> son las aptitudes organizativas de la empresa para satisfacer los requerimientos del mercado, pertenece a la organización en su conjunto, se incluye: Inversiones, Base de Datos, Tecnología, Publicaciones y Patentes, Propiedades Intelectuales, redes de información y procedimientos.</p> <p><b>B. Capital Cliente:</b> Es el valor de las relaciones de la organización con la cual se hacen negocios, la probabilidad de que los clientes sigan tratando con la empresa.</p> <p><b>Capital Humano:</b> Son las aptitudes de los individuos necesarias para dar soluciones a los clientes, es la fuente de innovar y renovación. Crece cuando la organización usa más conocimiento útiles para la organización; se concluye en: Conocimiento, Habilidades, Destrezas, Capacidad de Innovar</p>

Nota: Tomado de Mariani (2002) p.90

## **Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual**

La gestión del conocimiento es el eje central para el proceso de planificación estratégica de toda empresa u organización, debido a que la administra y gerencia al capital Intelectual, contribuyendo al desarrollo sociocultural, tecnológico y económico en la era de la revolución digital las comunicaciones y la sociedad de la información y el conocimiento. Esto guarda relación con la definición que realiza Fainhole (2005), “ la gestión del conocimiento como un proceso de crear, planear, almacenar, gestionar y evaluar información, a fin de compartirla e inscribirla con la perspicacia y la lucidez en el contexto de la comunicación de personas, o grupos u organizaciones con intereses similares. (p.2)

La función que tiene la gestión del conocimiento, es contribuir en la formación y el fortalecimiento de habilidades, capacidades individuales y colectivas, por medio del desarrollo del pensamiento y los campos cognitivos, para enfrentar las exigencias y los retos económicos de la sociedad actual. Lo que es indiscutible, es el rol que tienen las universidades en el mundo actual de formar individuos productivos éticos y solidarios capaces de ser entes multiplicadores de conocimiento y estos contribuyan a los procesos de transformación y cambios por medio de la innovación y la creación de nuevos conocimientos.

No obstante el conocimiento posee un valor agregado por su utilidad y eso es sostenido por Castells (1996) donde expresa que “el conocimiento es más valioso si se complementa con otros dentro de un entorno que fomente la contracción conjunta en las actividades beneficiosas para cada uno de modo diferente o según sus necesidades, dentro de la actual sociedad en red y flujos” (p.3) Por otra parte, la importancia que tiene la gestión del conocimiento es reconocer la

importancia del capital intelectual, ya que estos son capaces de generar servicios, productos y se dan gracia al pensamiento y al conocimiento de un individuo y una sociedad, que es capaz de transferirlo al sistema económico, haciéndolo visible.

En relación con lo anteriormente expresado, la sociedad del aprendizaje y el conocimiento está presente en las universidades, por que es desde allí que se producen nuevas áreas del saber, contribuyendo a la formación y al fortalecimiento de habilidades potencialidades individuales y colectivas que posteriormente generan beneficio social. Hay que tomar en cuenta que los institutos educativos a nivel superior, buscan dar respuestas a las necesidades, exigencias y problemas del mundo actual, debido a que son espacios humanistas generadores de conocimiento que buscan la integración de los distintos actores sociales con los procesos de incorporación de los sistemas productivos. Cabe destacar que una de las necesidades latentes es la formación de personas que poseen algún tipo de discapacidad y los procesos de inclusión, más que una necesidad son un responsabilidad social, debido que la función principal del sistema educativo sea el nivel que sea, es formar capital humano digno, útil y productivo a un país o nación.

Por consiguiente, el diagnóstico propuesto del capital intelectual busca conocer las competencias del personal docente del área de post grado, específicamente del programa de Orientación y Asesoramiento, a fin determinar la factibilidad del desarrollo de Maestría en Educación Inclusiva enmarcada en la estimulación temprana. Para ello es necesario construir un cuerpo de conocimiento que permita tener un basamento teórico en relación a la sociedad del conocimiento y el aprendizaje, el cual este centrado en las competencias para la realización del diagnóstico del capital intelectual.

Es por eso, que el estudio del capital intelectual de la Facultad de las Ciencias de la Educación, permite determinar el conocimiento y experiencias que poseen los docentes, a fin de transformarlos en activos intelectuales. Por otra parte, la gestión de conocimiento permite el desarrollo de nuevos saberes ya que trae implícita la detección de necesidades que son propias de la gerencia educativa, permitiendo así gestionar al capital humano, por medio del diagnóstico del capital intelectual y la elaboración de programas de actualización docente.

### **La Gestión Estratégica del Conocimiento**

Peluffo y Contreras exponen que la Gestión Estratégica del Conocimiento (2002), “se ha centrado en la necesidad de administrar el conocimiento Organizacional y los aprendizajes organizacionales como mecanismos claves para el fortalecimiento y crecimiento de una región o país” (p.14) por otra parte, expone que la visión de futuro determina los planes que realizan las organizaciones a mediano y largo plazo para los planes de crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

De manera pues, la gestión del conocimiento en el sector universitario, va destinado a la efectividad de la toma de decisiones y en resolución de problemas estratégicos, para dar respuesta a la comunidad universitaria, los sectores sociales y económicos del país. Hay que señalar, que las tres dimensiones en la producción del conocimiento van dirigidas a la docencia y el aprendizaje, la administración efectiva de los activos tangibles e intangibles y finalmente producción de activos intelectuales que se dan gracias a las actividades de investigación.

Por otra parte, la gestión del conocimiento en el sector educativo debe contribuir al acceso para el análisis de la información y el

conocimiento. Por tanto, debe ir dirigido al desarrollo de plataformas tecnológicas que ayuden a la creación de aulas interactivas, bibliotecas virtuales, salas de video conferencias, ya que estas herramientas contribuyen a la transferencia de saber con otras instituciones a nivel nacional e internacional.

El concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del Conjunto. Donde se clasifican las competencias de la siguiente forma:

1. Competencias de conocimientos generales (saber conocer).
2. Competencias de saberes técnicos (saber hacer).
3. Competencias relacionadas con actitudes personales (saber ser).
4. Competencias sociales (saber convivir).

El desarrollo de competencias se debe entender como un proceso incremental extendido en el tiempo; que debe ser monitoreado por indicadores de logros. Esos logros van dirigidos ha una economía basada en el conocimiento y el aprendizaje y se centra en la capacidad de innovar y crear valor más rápido en base al conocimiento.

Ahora bien, las estrategias de desarrollo a largo plazo van dirigidas al conocimiento como factor estratégico, por ellos la resolución de problemas y la toma de decisiones se realizan básicamente por medio de operaciones, cuyos soportes son:

1. La disponibilidad de Información

2. Capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistemáticamente datos e información sobre valores fundamentales para una sociedad.
3. La capacidad de construir el futuro de una forma integral y equitativa con direccionabilidad.

Las dimensiones que están presentes en la Gestión Estratégica del Conocimiento son:

El proceso de producción del conocimiento se da por medio de los aprendizajes organizacionales.

1. Los espacios de conocimiento (región, país u organización)
2. Las herramientas y tecnologías de la Gestión del conocimiento que guardan y documentan el conocimiento organizacional.
3. La sinergia como dinámica del proceso de desarrollo de un sistema, la capacidad de repuesta de las comunidades e individuos frente a nuevos problemas o desafíos en un medio cambiante.
4. Los trabajos del conocimiento producidos por el Capital Humano que posee las organizaciones.

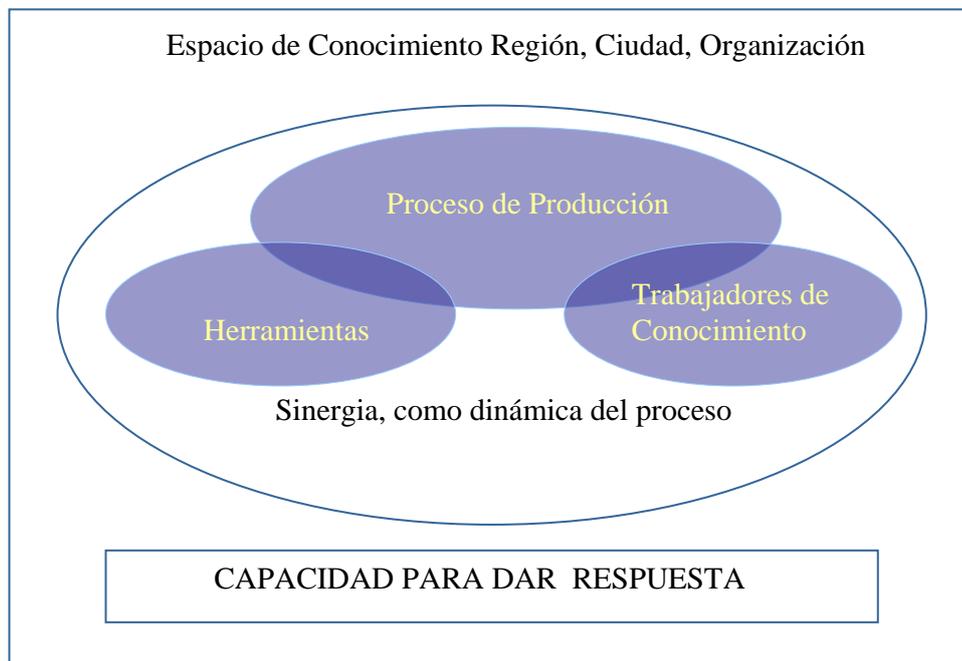


Figura N<sup>o</sup> 15 Dimensiones Estratégicas del Conocimiento.

Nota: Tomado Pelufo y Contrera (2002) p.14

### **Espacios del Conocimiento**

Los espacios dinámicos permiten fortalecer organización, y en ella se generan entran los ámbitos. Los cuales se indican a continuación:

1. Rutinario o de Estabilidad: Contiene el sistema normativo legal el cual esta reglamentado, a fin de asegurar un mínimo de orden dentro de la organización.
2. Organizacional: Se conserva el sistema logístico, donde la dinámica es un poco mayor, pero en ciertos contextos regulados por la estructura.

3. Sistema de Innovación: En el se presenta una dinámica de mayor éxito que va depender de la forma como se gestionen las actividades las cuales se dan dentro de la organización, fin de asegurar la circulación del conocimiento.

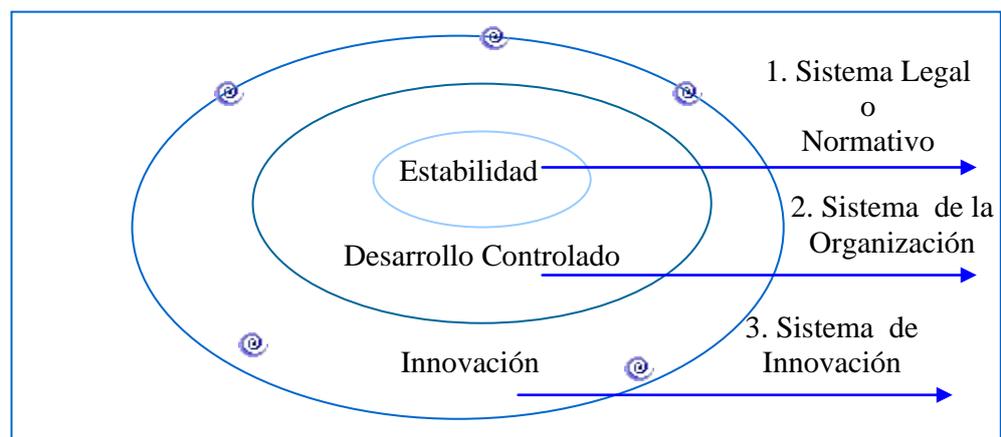


Figura N<sup>o</sup> 16. Espacios de Conocimiento. Nota: Tomado de Pelufo y Contrera (2002) p.15

### **Lo que busca la Gestión del Conocimiento:**

Sus objetivos van dirigidos al fortalecimiento de los espacios para que las organizaciones obtengan mejores resultados, entre ellos se pueden mencionar:

1. Poner en funcionamiento los medios necesarios para conseguir la información y el mejor conocimiento: con el fin de analizar la información y fortalecer la capacidad de responder a las ideas que se obtienen a partir de esa información y del conocimiento tácito que se posee.

2. Administra el conocimiento organizacional y el aprendizaje organizacional: con el fin de fortalecer la institucionabilidad para implantar estrategias a mediano y largo plazo.
3. Construir Marcos Integrados: Cuyos soportes será el conocimiento estratégico que le dará eficiencia y seguridad al proceso.
4. Crear una base tecnológica adecuada al contexto y espacios donde se va aplicar por donde circule el conocimiento como el caso de las redes universitarias, que permite conectar las diferentes regiones aprovechando las experiencias exitosas y las formas en que fueron superadas o solucionados los errores más frecuentes. Esto permite solucionar con mayor velocidad los problemas y adaptarse con más flexibilidad.

### **Factores Claves del Conocimiento**

Para poner en marcha cualquier tipo de proyectos es necesario contemplar una serie de variables que se pueden considerar influyentes o determinantes en los resultados, y su ausencia puede hacer fracasar cualquier acción de implementación; dentro de los factores claves del conocimiento están:

1. Una cultura orientada al conocimiento, donde las prácticas colectivas significativas estén basadas en los procesos de trabajo.
2. Infraestructura tecnológica del conocimiento, que esté constituida por sistemas que permitan desarrollar la gestión del conocimiento.

Por tanto se dan una relación directa entre la gestión de conocimiento y las estrategias de desarrollo, alineados con los valores que sustentan la organización y el quehacer de la misma.

3. Armonización del lenguaje dentro del contexto cultural y profesional, ya que es necesario que coexistan dentro del espacio las mismas culturas, profesiones, ambientes y experiencias distintas. Para ello se deben generar unos sistemas de recompensas y estímulos para compartir el conocimiento y producirlo.
4. La estructura de conocimiento, la cual debe estar adecuada a los usuarios del sistema, y estos a su vez ajustarse a los usuarios del sistema, con el objeto de facilitar la dinámica y el flujo de información.
5. Diversos canales de comunicación del conocimiento, con el objeto que se produzca un sentido de confianza y acercamiento entre las personas involucradas.
6. La visualización de las ventajas del sistema: La percepción de los integrantes del sistema en cuanto a los beneficios que se obtienen por incorporar conocimiento clave a las actividades y los recursos.

A continuación, se presenta la figura N 17 que indica la clasificación de la gestión del conocimiento, y en ella se señala los aspectos que se consideran dentro de su categorización:

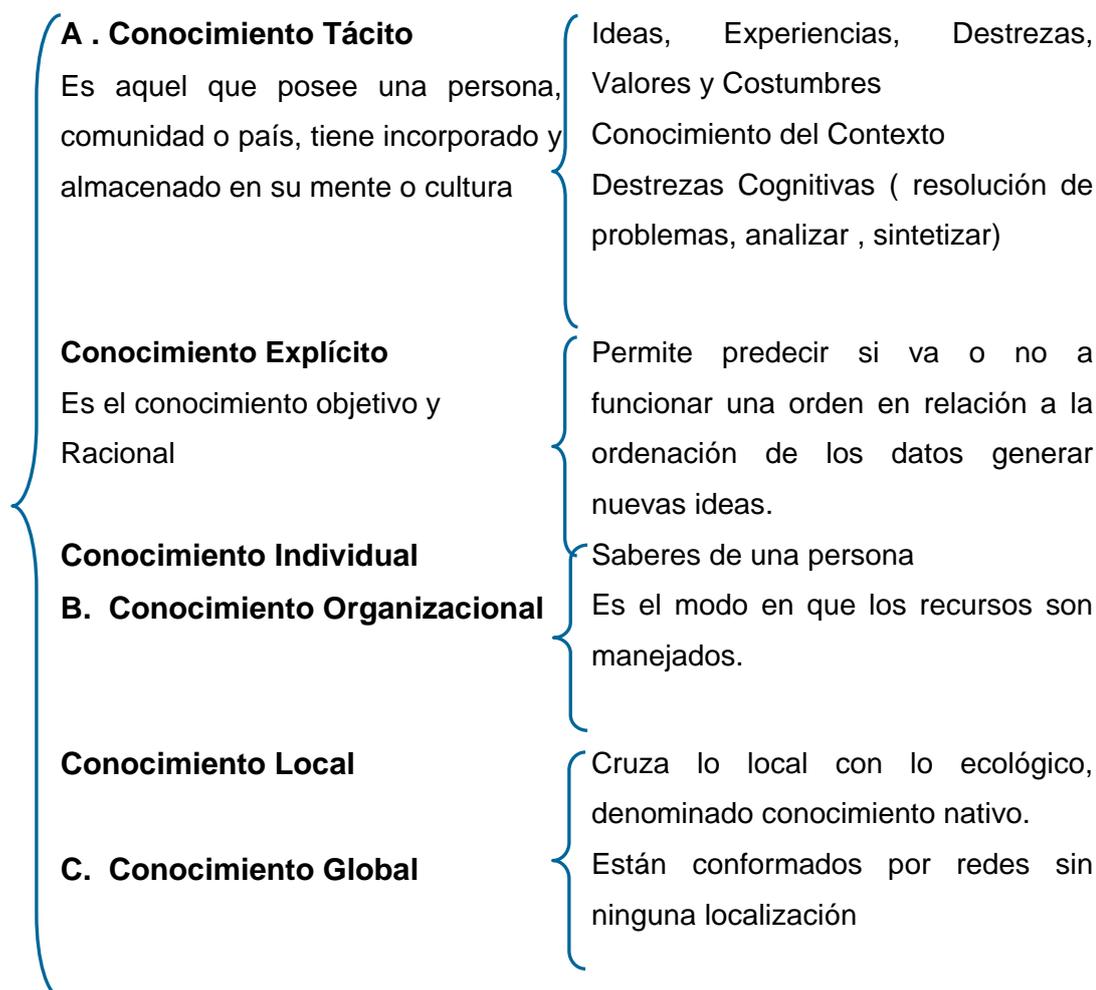


Figura N 17 Clasificación de la Gestión del Conocimiento. Elaborado: Ramírez (2007)

### El Aprendizaje Organizacional como Motor de la Innovación

La proporción del conocimiento se da por medio del aprendizaje, y la capacidad de mantener el stock de conocimientos, esto va a depender en parte por la capacidad de aprendizaje que tengan las personas que laboran en la organización. La teoría de las Capacidades Dinámicas, enfatiza que el conocimiento está en constante renovación y es el principal recurso de la innovación. La capacidad de absorción del conocimiento se realiza por

medio de la integración de los diversos conocimientos especializados que van generando nuevas competencias y beneficios en los resultados.

El aprendizaje organizacional se sub divide desde dos puntos de vista:

1. Desde el punto de vista individual: Donde se ve como un proceso de modificación de la estructura cognitiva que integra conocimientos, habilidades y actitudes, cuyo objetivo es mejorar la situación de quien aprende o de una situación extrema a él o ella.
2. Desde el punto de vista de la organización: Es adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias, y actitudes que incrementan la conservación y el desarrollo de la organización.

El aprendizaje organizacional se da en diversos momentos cuando uno observa a otros cómo hacen las cosas, o uno interactúa con personas dentro y fuera de la organización, al leer informes, o resolver un problema con otros. Es por ello que el proceso de trabajo se produce continuamente conocimiento y esto se debe a la capacidad de vincular y transferir el aprendizaje.

Dentro de las características del aprendizaje organizacional están:

- a. Aumentar la capacidad estratégica de la organización actuando de forma realista, enfocándose en una visión eficiente y respondiendo a las demandas del medio ambiente.
- b. Reforzar la capacidad de cambiar al manejar los recursos con apoyo de la tecnología, a fin de mejorar la capacidad para visualizar

los problemas y abordarlos con distintas alternativas a la experiencia y la sabiduría almacenada.

c. Mejorar el rendimiento o desempeño organizacional por medio de la guía de estándares y colocando atención a las debilidades de los procesos.

### **Competencias Laborales**

Es el conjunto de elementos identificables y evaluables tales como; conocimientos, valores, actitudes, habilidades, experiencias, interés, personalidad, tecnología y los contextos de trabajo que al estar estructurados sistemáticamente, hacen posible desarrollar más integralmente a una persona para enfrentar cualquier contexto o situación rutinaria o de cambio en el trabajo y en otras situaciones de la vida.

Como se puede observar, lo que define una competencia laboral es:

1. Lo que la persona es capaz de hacer.
2. Los criterios para juzgar el desempeño en una función
3. Las condiciones en las cuales una persona debe demostrar su competencia.
4. Los tipos de evidencias pertinentes para juzgar la competencia laboral se observan en las simulaciones y en las producciones anteriores.

5. Los conocimientos y las conductas requeridas para desempeñar una función en forma competente.

Claro está que estas competencias laborales producen un efecto en el desempeño, es por ello que se dividen en tipos según el grado de especialización:

1. Competencias básicas: Son aquellas que están relacionadas con la capacidad de aprender, como la comunicación verbal, las habilidades numéricas o la comprensión lectora.
2. Competencias genéricas transversales: Son las que aparecen a lo largo de las ocupaciones con diferentes intensidades y niveles como por ejemplo: analizar, categorizar la información, planear y organizar actividades, trabajar con otros equipos, resolver problemas complejos o usar tecnología.
3. Competencias específicas: Se refieren al conocimiento especializado que requiere una ocupación o una determinada situación de trabajo.

Una vez estudiado los aspectos anteriormente expuestos se puede ver que la información se transforma en conocimiento, siendo el pilar para generar el capital intelectual, el cual es administrado, por una organización, convirtiéndose en un activo intangible, dándole valor a las empresas. Es allí donde no solo se puede hablar de capital intelectual sin tomar en cuenta la gestión de conocimiento y las organizaciones inteligentes, ya que son el mecanismo que contribuye a la producción de capital intelectual.

Las unidades educativas de nivel superior se le pueden atribuir las características que son propias de las organizaciones inteligentes, debido a que son estructuras vivas, que están conscientes de la importancia y la relevancia que tiene el capital humano y el aprendizaje compartido. Por otra parte son sistemas abiertos susceptibles a los procesos de retroalimentación, ya que brindan formación y capacitación, proporcionando capital humano que son necesarios en los procesos productivos de un estado, país o región.

### **Organizaciones Inteligentes y el Capital Intelectual**

La diferencia competitiva que tiene una organización de otras organizaciones reside básicamente en el talento humano, y la forma como es administrada. Es por ello que el conocimiento se ha convertido en un factor determinante para el desarrollo y crecimiento económico de las organizaciones, debido a que la nueva riqueza es el capital intelectual.

El modelo de organizaciones inteligentes es una forma de comprender, gestionar y administrar; ya que permite manejar de apropiada el conocimiento y crear espacios para que el recurso humano, disponga hacer del aprendizaje una filosofía de vida. Los aspectos anteriormente expuestos guarda estrecha relación con la definición efectuada por Segen (1990), donde expone que:

“...las organizaciones inteligentes son aquellas capaces de aprender, permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir, sino sobre todo desarrollar las capacidades de crear; donde la capacidad de construcción de una organización con auténtica capacidad de aprendizaje y creatividad se basa en el desarrollo de cinco disciplinas: El dominio personal, el trabajo en equipo, visión compartida, los modelos mentales y el pensamiento sistémico. (p. 2)

El pensamiento sistémico busca organizar la complejidad de una forma coherente, determinando las causas del problema por medio de la visión compartida del equipo de trabajo, con la finalidad de aportar soluciones y crear propios lineamientos en relación a la excelencia para la construcción de una visión de futuro compartida.

Por ello es necesario del aprendizaje en equipo, ya que esto contribuye a generar espacios abiertos en las organizaciones, a fin de crear modelos mentales de aprendizaje en equipo; con el objeto de desarrollar pensamiento sistémico, adoptando cambios de paradigmas en la búsqueda de soluciones y alternativas, generando así nuevos productos y servicios a través de la innovación, tomando en consideración las necesidades y exigencias de la sociedad actual.

Una organización con conocimiento no necesariamente es una organización inteligente, y solo se le puede atribuir dichas características en la medida que se las acciones desarrolladas por el capital humano generen resultados positivos para la empresa u organización, y esto solo se da en la medida que se gestione el conocimiento. Las organizaciones aprenden a innovar en la medida en que administre de manera efectiva el capital intelectual, a través del continuo aprendizaje y la creación de conocimiento productivos que permite el desarrollo el crecimiento de las organizaciones, ya sea en el sector productivo manufacturero o el sector educativo, entre otros. No obstante no se puede desvincular el capital intelectual, la gestión del conocimiento y las organizaciones inteligentes, ya que cada una de estas se interconecta y hacen que los procesos administrativos y productivos sean eficiente. Bastaría con analizar las características que tiene las organizaciones inteligentes, para observar la

vinculación existente entre ellas. Dentro de las características que poseen están:

1. Son sistemas exitosos gracias a la capacidad de aprendizaje de cada uno de los miembros que pertenecen a la en la organización, y es por ello que logran alcanzar resultados óptimos.
2. El aprendizaje se da en equipo.
3. El verdadero aprendizaje es el que capacita a una persona a nuevos desafíos.
4. Se centra en el aprendizaje generativo, ya que permite aumentar la capacidad creativa de sus miembros.

Las Organización en Inteligentes, busca asegurar constantemente que todos los miembros del personal estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades.

### **La Gerencia de Recursos Humanos**

La gerencia de recursos humanos permite determinar las necesidades presentes y futuras que tiene una organización, contribuyendo a lograr los planes organizacionales propuestos por una empresa u organización, a fin de alcanzar los objetivos planteados, tomando en cuenta la eficiencia y eficacia de los procesos productivos. Esto guarda relación con lo expuesto por Chiavenato (1999), donde define a la administración de recursos humanos como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

La vinculación que tiene la gerencia de recursos humanos, con la planificación estratégica es que en ella se considera no solo un estudio de mercado, estudios financieros estudios de producción, sino también el estudio del capital humano que posee una organización. No obstante la dirección de recursos humanos se encarga de proporcionar la fuerza laboral que requieren las organizaciones, para ello evalúa los procesos administrativos de la gestión de recursos humanos mediante a la auditoría de personal, cuya función principal es evaluar las actividades de gestión de los departamentos y secciones que integran dicha gerencia.

La gestión de la administración de recursos humanos involucra actividades como; la evaluación de desempeño, la detección de necesidades de adiestramiento, los programas de capacitación, el perfil de cargo y el desarrollo de carrera. Todos estos aspectos contribuyen a la administración efectiva de la gestión del conocimiento del capital intelectual, creando condiciones para el desarrollo de competencias requerida por la organización.

### **La Planificación Estratégica y el Proyecto de Factibilidad**

Los proyectos de factibilidad, es una herramienta del proceso de planificación estratégica, donde el objetivo que tiene la segunda es el desarrollo de una estructura organizativa que contribuye al crecimiento económico sostenible en el tiempo. Los proyectos de factibilidad permiten enfocar estas estrategias gracias al estudio y análisis detallado que es efectuado en dichos proyectos, a fin de generar nuevas alternativas, las cuales están sujetas a ser valoradas de manera precisa en cuanto a los beneficios, costos y los niveles de aceptación en el mercado.

En esta etapa se debe tomar en cuenta cuatro aspectos fundamentales, como son:

1. El diagnóstico de la situación actual, que no es más que una descripción de los aspectos observables en la organización.
2. La metodología de evaluación, ya en ella se considera los beneficios del proyecto propuesto.
3. El análisis de factibilidad, es allí donde se observa la viabilidad del proyecto, tomando en cuenta el mercado, la demanda y los aspectos de índole legal, el recurso humano.
4. Se efectúa una evaluación, indicando las limitaciones, y riesgos del proyecto propuesto.

La planificación estratégica es un proceso organizacional de índole administrativo gerencial que se caracteriza por la articulación de estrategias capaces de guiar y orientar el comportamiento de una empresa u organización a largo plazo y su relación con los proyectos factibles; éstos permiten dar ideas claras en relación a la distribución de recursos económicos y humanos. No obstante, esto guarda relación con lo expresado por Basil (2002), "la estrategia empresarial es la determinación de la posición futura de la empresa, especialmente frente a sus productos y mercados, su rentabilidad, su tamaño, su grado de innovación y sus relaciones con sus ejecutivos, sus empleados y ciertas instituciones externas. Donde esta posición debe equilibrarse mediante la planificación estratégica (p.4)

Entre las tres actividades básicas de la planificación estratégica están:

1. Análisis Ambiental: compuestas por las condiciones externas y elementos ambientales, desafíos y oportunidades; se caracteriza por ser variables.
2. Análisis Organizacional: determina las condiciones actuales y futuras, tomando en cuenta los recursos que posee la organización; tales como recursos humanos, recursos tecnológicos, y económico entre otros; determinando las fortalezas y debilidades de una estructura organizativa y su capacidad competitiva.
3. Formulación de Estrategias: guarda relación con la toma de decisiones y los efectos futuros, donde las decisiones que se ejecutan producen un impacto a mediano plazo.

Cualquier organización debe definir ¿a quiénes satisface? ¿Qué ofrece? para poder mantenerse vigente en el mercado, estos elementos están implícitos en la planificación estratégica y también son observables en los estudios de factibilidad, ya que una de las funciones que cumplen es determinar la posibilidad de desarrollar un proyecto. Otra vinculación que esta presente tiene que ver con el concepto de ahorro para el desarrollo de proyectos sostenibles que son importantes para el crecimiento organizacional, bien sea en el sector industrial o en el sector educativo. Lo cierto que la función tiene una organización es la transferencia de bienes, servicio; y en el caso del sistema educativo, la transferencia de conocimientos para así alcanzar el desarrollo socio cultural y económico de un país o una región.

## **La Educación Inclusiva y la Estimulación**

La educación inclusiva es un concepto relativamente nuevo y este ha venido evolucionado en los últimos cuarenta años, es allí donde se tendría que recordar la trayectoria del proceso histórico en los treinta siglos anteriores, a fin de exponer la forma como han sido vistas las personas discapacitadas y la conducta del entorno social, la cual se ha caracterizado por el rechazo social y la discriminación, el abandono e incluso el ocultamiento por parte de los padres debido al rechazo social que eran objeto. Asimismo, habría que recordar que las primeras instituciones educativas para personas discapacitadas surgen en el siglo XVIII, en ellas atendían a los niños con retardo mental y estas eran vistas como una vía de escape, convirtiéndose en centros de abandono y exclusión social.

En la primera década del siglo XX, los centros de asistencia son sustituidos por centros educativos, donde se mantiene el concepto de educación segregada, aun cuando se les brindaba mejores oportunidades a los discapacitados. Es oportuno mencionar, que centros educativos se caracterizaban por desarrollar programas curriculares, los cuales eran inferiores a los que se les proporcionaba a los niños sin ningún tipo de discapacidad.

Los primeros avances para la educación inclusiva se dan en Dinamarca en 1959, donde se incorporó la propuesta en el marco legal acerca del concepto de la posibilidad del desarrollo de una vida normal para el discapacitado. Ya para 1969, Berg Virgen, expone el concepto de la normalización, el cual es retomado en 1972 por el trabajo realizado por Wolfens Berger, que propone “el uso de los medios más normales posibles” desde una visión de aceptación social al

discapacitado, permitiendo desarrollar el máximo de la autonomía, calidad de vida y así transformar las condiciones de vida, las cuales concluyen en la integración.

La propuesta de integración tuvo mayor significado en Inglaterra durante 1979 en el parlamento inglés, y el informe fue realizado por Mss Wornock, donde expresó que la última meta debe ser integración y la participación social, no solo en el sector educativo, sino en el campo laboral, donde la educación debe tener dos objetivos fundamentales ampliar el conocimiento y la comprensión del mundo y brindar mayor independencia y autonomía social al discapacitado.

Lo cierto, es que el concepto de educación inclusiva está tomando mayor fuerza con las investigaciones efectuadas en la Universidad de Málaga por el Catedrático Miguel López Malero, donde el profesor expresa que “la Inteligencia Humana no se define, se construye” y es por ello que el potencial educativo tiene que ver con el entorno, los estímulos, y el apoyo que reciben los niños con discapacidad, desde el nacimiento.

En relación a lo expuesto en el párrafo anterior, la estimulación temprana es un elemento para los procesos de inclusión, debido a que permite que se de una relación idónea con el medio ambiente, construyendo al desarrollo efectivo del aprendizaje. Esto es expuesto por Rivas (2007), donde define “la estimulación temprana como un conjunto de acciones que potencializa el máximo de habilidades físicas, mentales y psicológicas, del niño mediante la estimulación repetitiva, continúa y sistematizada”. (s.p)

En esta misma dirección apunta la investigación efectuada por el Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (2001) que hace referencia a la trascendencia de atender a los niños desde la gestación. Debe señalarse, que el estudio cita cinco hallazgos que explica el desarrollo cerebral; el cual se expone a continuación:

Los meses posteriores al nacimiento son críticos en los procesos de maduración cerebral, debido a que en ese período, se da la mayor cantidad de sinapsis, es decir conexiones que hace que se de el aprendizaje. En este período el desarrollo cerebral es más vulnerable a la influencia del medio ambiente, es obvio que los elementos como la nutrición, atención y la estimulación es un factor preponderante en los primeros dieciocho meses, ya que conducen al desarrollo cognitivo.

Ahora bien la influencia y la estimulación temprana son de larga duración, debido que la interacción produce un impacto positivo sobre las funciones del cerebro, debido a que estos factores tienen un carácter acumulativo en el proceso de maduración y desarrollo. Tal situación se producto del ambiente y los estímulos externos que afectan el número de células y el número de conexiones, si no incluso la forma como estas son conectadas.

De acuerdo a lo expresado en el centro de cooperación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO), el cerebro usa sus experiencias para la optimizar la forma como funciona, es por ello que la experiencias tempranas del medio, los estímulos que reciben del entorno moldea la forma como trabaja el cerebro. Sobre este particular hay que citar los estudios efectuados por Mc Cain y Mustard, el cual está referenciado en el informe realizado por el centro Internacional de la Educación adscrito a la

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO) (2001) quienes expresan lo siguiente:

Es claro que las experiencias tempranas y la estimulación son positivas en la integración con los adultos, es importante para el desarrollo del cerebro, de lo que antes se creía, y que los actos iniciales, desde la concepción hasta los seis meses tiene más importancia e influencia en ciclo de vida del cerebro, en el aprendizaje, en la conducta y en la salud” (s.p)

En este sentido hay que expresar que el desarrollo del cerebro es continuo y los procesos de estimulación, sirven como activador de los campos cognitivos. No obstante, el Centro Interamericano de Desarrollo citó en su informe Sampson, (2001) y éste expresa, que “el ser humano no nace pre adaptado al entorno y este es el único mamífero que tiene una prolongada dependencia después del nacimiento, debido a que el cerebro continúa creciendo después del parto”. Es decir, que “un veinticinco por ciento (25%) se conforma durante el embarazo y tres cuartas (3/4) partes se desarrollan después del parto”.(p.12)”

Tomando en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, la importancia que tiene la estimulación temprana es que ayuda a mejorar las habilidades motrices, de lenguaje, cognitivas y adaptativas, previendo la aparición del déficit asociado a un riesgo biológico y psicológico, aminorando así los efectos de la discapacidad. Un aspecto importante a resaltar, es que la estimulación temprana no solo va dirigida a los niños con riesgo de discapacidad o con daño neurológico y encefálico, sino también es utilizado para los niños recién nacidos sin ningún tipo de discapacidad hasta los seis años de edad.

Es oportuno mencionar que la estimulación temprana y la educación inclusiva no se pueden ni debe separarse, debido a que

contribuye al desarrollo efectivo de los procesos de aprendizaje y la incorporación productiva a la sociedad.

Bajo esta misma perspectiva, hay que señalar que la educación inclusiva, esta rompiendo paradigmas en el sistema educativo a nivel mundial, esto se ha dado gracias a las iniciativas que han venido gestándose a través de distintas organizaciones a nivel internacional, como las Naciones Unidas para el Desarrollo la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Banco Mundial; la cual ha sumado esfuerzos para promover el respeto y el derecho que tiene todo niño y niña a educarse inclusivamente independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, auditivas o lingüística.

Para comprender la importancias de la iniciativas que han venido dando en relación a la educación inclusiva es necesario dar un concepto de la misma; es por ello que Booth y Ainscow (2000) lo señalan “como un conjunto de procesos orientados a aumentar la participación de los estudiantes y las comunidades de las escuelas” (p.7)

En función a lo anteriormente expuesto, la educación inclusiva trae consigo un enfoque basado en la homogeneidad, más sin embargo hay que estar conscientes de las diferencias que caracterizan un individuo de otro; pero hay que distinguir el derecho a las diferencias individuales, de las valoraciones negativas que traen los prejuicios y la discriminación. De allí que la función principal que tiene la educación inclusiva es de contribuir a la incorporación del sistema educativo y brindar una calidad en igualdad de condiciones para las personas con algún tipo de discapacidad.

Dentro de las características más relevantes de las escuelas que promueven un sistema educativo inclusivo están:

1. La no discriminación de cultura ni de género. Las personas que integran las escuelas inclusivas consideran que los procesos de inclusión no debe ser solo para el discapacitado, sino para los indígenas, niños de la calle y niños que viven en zonas alejadas de los centros urbanos.
2. Entienden que cada niño y niña tienen características y necesidades de aprendizaje propias que deben ser respetadas y tomadas en cuenta durante el proceso educativo.
3. Expresan que los proyectos de las escuelas inclusivas se diseñan tomando en cuenta la característica de población escolar y los currículos se adaptan a las diferentes capacidades, motivaciones, ritmos y estilo de aprendizaje, ya que están consientes que todos los estudiantes tienen derecho acceder a un currículo valioso.
4. Disponibilidad de apoyo y asesores que contribuyan a la orientación de los docentes, alumnos, padres. Por otra parte, la evaluación se hace con criterios flexibles con proyecciones de logros para el estudiantado.
5. Promueven contextos escolares que valoran y respetan las diferencias individuales. Por tanto, comprende que no es el niño con discapacidad el que tiene que adaptarse a la escuela, sino la institución educativa que debe aceptar y adaptarse a la diversidad.

Considerando los aspectos anteriormente descritos, hay que indicar algunas experiencias que se han dado en Latinoamérica como es el programa de proyectos laborales, que sigue la línea la educación inclusiva en México; en ella incorporan al estudiante al ámbito de la comunidad desarrollando competencias, utilizando estrategias que faciliten la integración de personas y grupos con necesidades específicas a la comunidad.

Dentro de los programas de acción está el diagnóstico socioeducativo de los grupos comunitarios formales e informales, con la finalidad de incorporar democráticamente las personas con necesidades específicas. De este modo se identifican los espacios comunitarios, sus características, a fin de establecer estrategias en los grupos que van a participar en dicho proceso. Posteriormente, este paso se produce la asesora y orientación al alumno, la familia, la comunidad y el ámbito laboral donde se va integrar el joven con necesidades específicas.

No obstante, bajo esta perspectiva el proyecto de educación inclusiva propuesta en México, expresa que debe existir un proceso de interconexión entre la familia, comunidad, escuela y entorno laboral y el estado, ya que este último es un factor de desarrollo en las políticas educativas a nivel nacional.

Lo anteriormente señalado se puede observar en la Figura N 26 la cual se presenta a continuación, ella se observa la interconexión de todos los contextos sociales que intervienen en las políticas inclusivas propuestas en México.

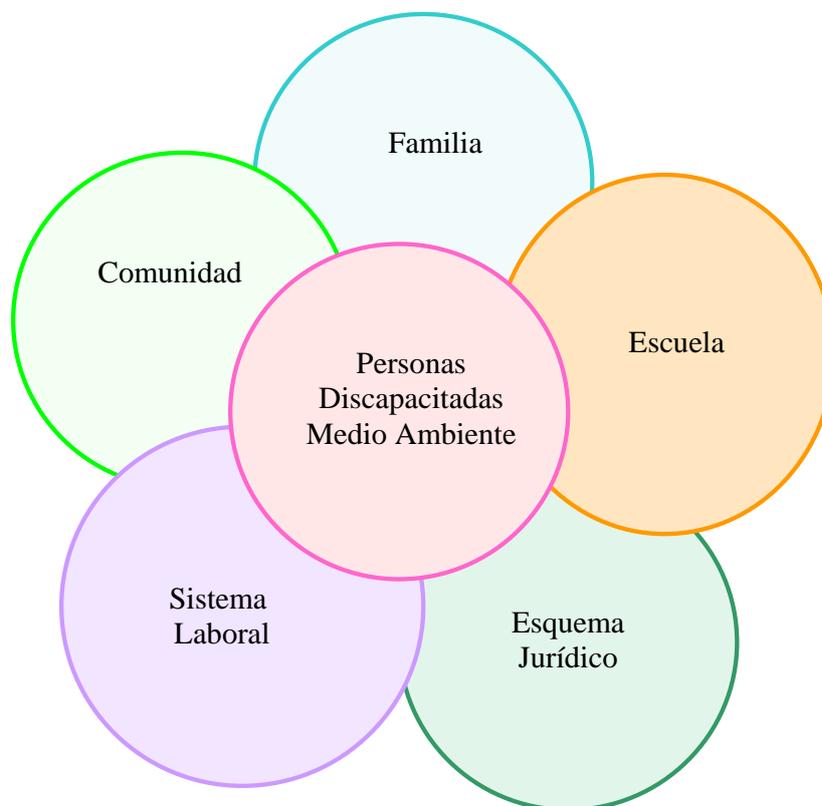


Figura N<sup>o</sup> 18 Campos de atención a las Necesidades Educativas Específicas. Interacción en Movimiento y Espacios de Autonomía Nota: Proyectos Sintético de lo Proyectos Laborales y sus Adaptaciones (p.11)

Conforme a lo expuesto en la figura N<sup>o</sup> 26 que trata del proceso interconexión entre los grupos, es necesario destacar las estrategias implementadas en el programa de educación inclusiva como son:

1. El diseño de estrategias de incorporación del discapacitado al sector educativo y laboral.
2. La detección de necesidades específicas en los contextos comunitarios.

3. La evaluación de las necesidades específicas de la persona que padece una discapacidad.
4. El desarrollo de competencias para lograra el procesos de inclusión

Hay que indicar que uno de los componentes más importantes que habla el proyecto de inclusión en México, son las estrategias de sensibilización a los distintos grupos sociales, que faciliten la integración del discapacitado y la formación del docente a través de los programas de actualización que permiten formar especialistas, para la atención de personas con discapacidades en las escuelas normales y nivel de educación a nivel superior.

Hay considerar que el enfoque de los procesos de inclusión está orientado al desarrollo de competencias. Por tal razón, las escuelas inclusivas Mexicanas preparan sus docentes a fin que estos intervengan de manara efectiva en los ámbitos familiares, escolares, laborales y comunitarios mediante la adaptación, diseño e implementación de programas y proyectos que se centren en las realidades sociales del pueblo Mexicano, con una actitud comprometida al reconocimiento y aceptación de la diversidad para la transformación social y el desarrollo de la educación inclusiva.

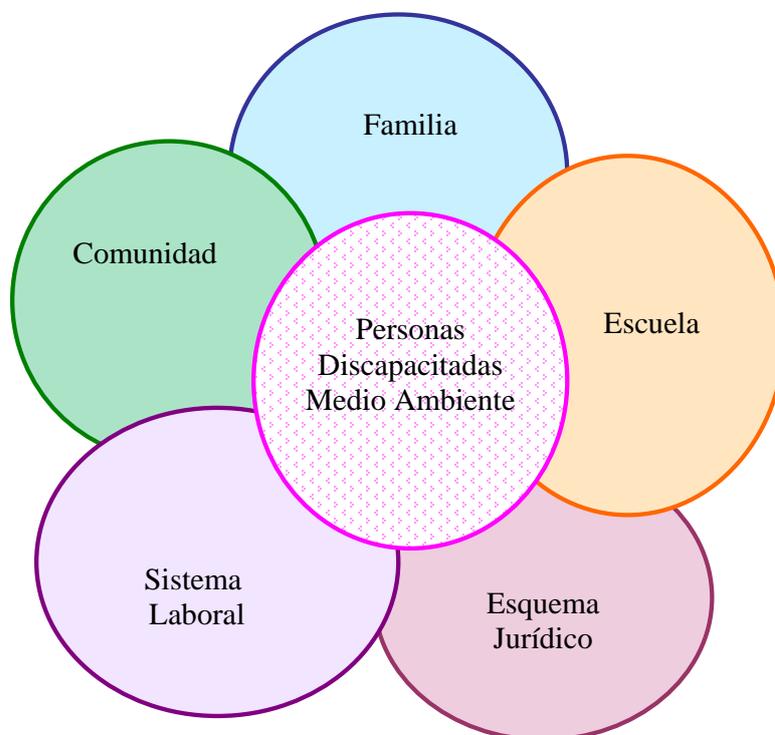
Dentro del esquema de competencias del proyecto de educación inclusiva está:

1. Identificando necesidades educativas específicas.
2. Asesoramiento a personas, colegios e instituciones en atención de

necesidades específicas.

3. Diseño de implementación y evaluación de los currículos escolares de educación básica, media y superior.
4. Se crean ambientes de aprendizaje y desarrollo de las personas con necesidades educativas específicas, en los ámbitos familiares, sociales y comunitarios.
5. Se realiza trabajos en equipo para atender las necesidades educativas específicas, bajo la perspectiva del análisis y aplicaciones de trabajo grupal.
6. Se diseñan programas de auto gestión y vinculación inter institucional.
7. Apoya el acceso, la atención y la integración al desarrollo social y cultural de las personas con necesidades educativas específicas, mediante el conocimiento y promoción del uso de la tecnología que facilite el acceso a la información.

Lo anteriormente señalado se puede observar en la figura N 27 que se expone a continuación, ella se observa la interconexión de todos los contextos sociales que intervienen en las políticas inclusivas propuestas en México. Por otra parte, en la ella se expone las estrategias implementadas en el programa de inclusión, los cuales están centrados en el desarrollo de competencias para las personas con necesidades específicas.



<b>Competencias</b>	
1. Identifica Necesidades Específicas. 2. Asesora. 3. Diseña e implementa y evalúa las adaptaciones a los proyectos y programas. 4. Diseña y evalúa los proyectos y programas	5. Crea ambientes de aprendizaje y desarrollo. 6. Trabaja en Equipo. 7. Diseña proyectos y programas de Autogestión y vinculación interinstitucional. 8. Apoya el acceso a la inclusión con las nuevas tecnologías

Figura N<sup>o</sup> 19 Competencias Específicas para lograr una educación inclusiva Nota: Proyectos Sintético de lo Proyectos Laborales y sus Adaptaciones (p.15)

No obstante, hay que indicar que dentro del esquema por competencias propuesto en el proyecto Sinaloa, se propone un programa para el desarrollo de talentos y habilidades del pensamiento que estimule las inteligencias y las habilidades para las personas con necesidades educativas específicas. Dichos proyectos lo dividen en cuatro bloques:

1. Bloque No 1: Estrategias de desarrollo de habilidades del pensamiento que orienta sus estrategias para el desarrollo de estímulos del lenguaje, la imaginación, memoria y la lógica.
2. Bloque No 2: Estrategias de desarrollo en los distintos tipos de inteligencia.
3. Bloque No 3: Las estrategias para el desarrollo de talentos que constituyen los ámbitos de creatividad, toma de decisiones y comunicación entre otros.
4. Bloque No 4: Intervención del desarrollo de las inteligencias, habilidades del pensamiento y talentos que tratan de la socialización y retroalimentación de las personas con necesidades específicas.

Así el proyecto de educación inclusiva en México, toma no solo en consideración el desarrollo de habilidades cognitivas, sino también el desarrollo de la autoestima, como factor fundamental para la incorporación social del individuo discapacitado.

Consecutivamente, expone a continuación la figura N 20 en ella se presenta las áreas de formación por el proyecto de incorporación laboral que propone el estado de Sinaloa:

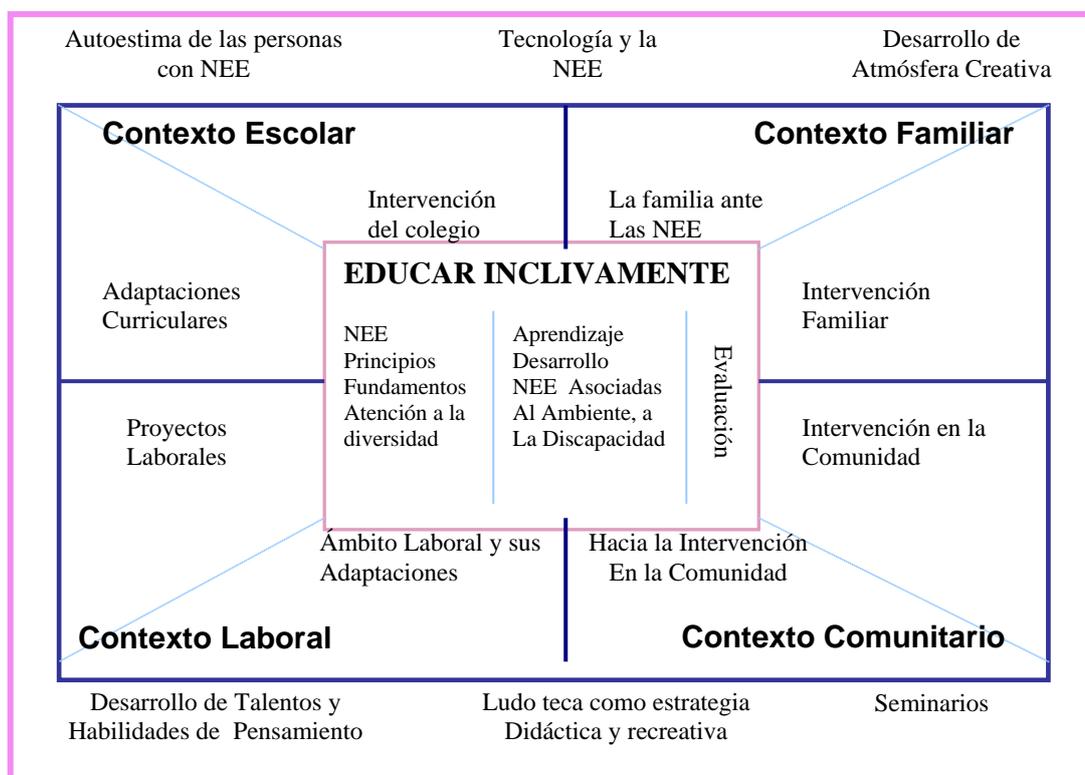


Figura N<sup>o</sup> 20 Áreas de Formación para atención a las Necesidades Educativas Específicas. Nota: Proyectos Sintético de lo Proyectos Laborales y sus Adaptaciones (p.15)

Ahora bien, hay que dar un vistazo al galardonado con el premio caja Navarra, el cual lleva catorce años de instigación sobre el aprendizaje de personas síndrome de Down y dirige el proyecto Roma. Su nombres es Miguel López Malero, catedrático de la Universidad de Málaga, cuyo objetivo principal es demostrar que la inteligencia no está determinada de modo inapelable por la genética, sino que pudiera ser construida mediante una educación y un entorno que contribuya al desarrollo de la misma. El catedrático partió de una pregunta inspiradora para iniciar el proyecto ¿La inteligencia se hereda o se construye? Si solo se hereda expreso el profesor Malero de nada sirve la educación, sí se construye estaríamos frente a un nuevo modelo educativo.

El indica que el primer paso del Proyecto Roma es la atención de los padres que tienen niños con síndrome de down, ya que se les debe hacer entender lo que pueden lograr sus hijos.

Según la opinión de Miguel López Malero, los padres deben tratar al bebé como sino tuviese ningún problema, ya que el ser humano no es solo genética, también es educación. Por tanto, la forma como se eduque al niño es fundamental y esto va a depender de cómo lo hagan los contextos familiares y la escuela, a fin de estimular la inteligencia del menor que posee este tipo de discapacidad. A su juicio el profesor López Malero, señala que es fundamental el proceso de aceptación y preparación del contexto familiar, debido a que no es lo mismo dar a mamar entre lágrimas por el temor a la discapacidad, que hacerlo con la convicción que su desarrollo depende de sus padres, de su sonrisa y el orgullo hacia él.

El segundo paso es evaluar al niño, darle un informe a sus padres, sobre como trabajar con su hijo y convertirlo en un adulto autónomo. En dicho informe se les indica los ejercicios para el proceso de estimulación temprana, a fin de corregir ese déficit, ya que la clave según López Malero, es desarrollar los procesos lógicos de la vida cotidiana que permite desarrollar los procesos cognitivos.

El modelo de educación que promueve el Proyecto Roma, es un modelo cooperativo solidario que estimula el razonamiento deductivo, donde el niño síndrome de down se desarrolla con niños sin esa condición genética, debido a que la conformación con niños sin ninguna discapacidad les permite progresar.

El trabajo con los niños que poseen esta discapacidad genética se hace después de los cinco días del nacimiento y el método de enseñanza es a través de los estímulos para el desarrollo de su inteligencia. Bajo esta misma perspectiva hay que indicar que el diagnosticar un niño con discapacidad en el tiempo oportuno hace la diferencia entre una adecuada estimulación y una minusvalía futura.

Hay que expresar que una característica que tiene las escuelas que trabajan con Proyecto Roma es que son colegios ordinarios que trabajan en forma conjunta utilizando métodos que promueven la cooperación, el trabajo en grupo y el razonamiento deductivo. Ahora bien, los colegios adscriptos a dicho Proyecto ahondan los valores fundamentales como son: el respeto del ser humano y la diversidad.

Según la opinión del profesor López Malero, los valores de los niños cambian y esto hace que sean más pacientes, compasivos, y bondadosos; más sin embargo, comenta que eso no ocurre con el entorno social que acoge a los titulados con síndrome de down, por que si bien el sistema permite terminar una carrera universitaria, no se les da la oportunidad de trabajar en aquello que se formó. El catedrático indica no solo parte de un problema legal, sino también de los procesos de aceptación de una sociedad que esta acostumbró ha enseñar a un síndrome de down y no aprender de ellos. Es por ellos que expresa que la batalla más dura son los prejuicios que poseen la sociedad y no la discapacidad por sí sola.

En relación a lo expuesto por el catedrático, él señala que los programas de sensibilización del entorno son un factor fundamental para el proceso de inclusión social del discapacitado. De allí la importancia que se produzca un cambio cultural en las aulas, y en la sociedad, ya que es

la base fundamental para el desarrollo continuo del Proyecto Roma.

Lo que es cierto, es que las líneas de investigación dirigidas por el Catedrático Miguel López Malero están siendo aplicadas en la América Latina en los países como: Argentina, Brasil, Chile, México y Perú, con la finalidad de crear una nueva cultura escolar, basada en la humanización, la sensibilidad y respeto por la diversidad.

En este momento es interesante dar un vistazo a Proyecto Roma Perú, a través del Centro de Investigación y Servicios Educativos de la Pontificia Universidad Católica de Perú, que ha venido trabajando con la Universidad de Málaga, para el desarrollo y promoción de las Escuelas Inclusivas en ese país, convocando a los colegios públicos y privados con el objeto de alentarlos para que sean parte de este proyecto.

Debe señalarse, que el Proyecto Roma Perú, es considerado como una investigación cooperativa, solidaria entre investigadores, docentes y familiares, los cuales intercambian experiencias con la finalidad de brindar nuevas respuestas y teorías sobre el proceso de enseñanza aprendizaje. Ahora bien, dentro de las acciones realizadas en Proyecto Roma Perú están las siguientes:

1. Las familias tienen acceso a terapias grupales con asesoramiento psicológico y charlas de investigación para la integración de los padres de niños discapacitados a las actividades del colegio.
2. Existen programas de sensibilización a los escolares para niños sin necesidades específicas y sus familiares, a fin que estos acepten la incorporación a las aulas regulares a los niños con algún tipo de discapacidad.

3. El proyecto de inclusión al sistema educativo se inicia con una evaluación de los alumnos con discapacidad, con el fin de determinar sus estados de salud y sus capacidades cognitivas.

Hay que resaltar que el proceso de inclusión de los niños y niñas con necesidades específicas ha sido un proceso paulatino que ha tenido un impacto positivo en la retención y deserción escolar.

Bajo este mismo enfoque, Chile a estado diseñando y creando una serie de proyectos con la cooperación de organizaciones internacionales tales como Organización de Estados Americanos (OEA) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR). El cual se va a presentar a continuación:

1. Proyecto Organización de Estados Americanos (OEA): Donde hay la participación de siete países Latinoamericanos como; México, Argentina, Colombia ; Chile, Guatemala, Nicaragua, Perú y Argentina; los cuales han desarrollado cuatro proyectos que han dado como resultado la elaboración de material técnico y de perfeccionamiento para los profesores de educación básica y media.

Entre estas iniciativas se encuentra, un proyecto multilateral para el año 2000, con la finalidad de adecuar los currículos del primer ciclo de educación básica, para el proceso de inclusión de los niños y niñas que presentan discapacidad mental, visual y autismo.

Asimismo, otro de los esfuerzos se dió en el 2001, donde se impulso un proceso de integración inicial y preescolar, brindando a

los educando un material de auto instrucción, donde se aborda sugerencias metodológicas para trabajar con niños discapacitados y sus padres.

2. Proyecto el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) entre el periodo (2001- 2004) en el participo países como: Argentina, Brasil, Paraguay y Chile, cuyo proyecto elaboró un material denominado “Educar en la Diversidad”

3. El Proyecto de integración educativa de la población con discapacidad dirigido a la educación secundaria (2005), para este proyecto se elaboro material educativo para formar facilitadores, con el objeto de formar a los docentes en materia de enseñanza para los jóvenes con necesidades específicas, en la educación secundaria.

4. Por último, hay que indicar un proyecto de cooperación hecho en Chile en el año 2006, donde su propósito esta orientado a dar herramientas al personal docente a través de la aplicación de nuevas tecnologías como factor de actualización hacia la búsqueda de una educación de calidad. Hay que destacar, que durante su fase de implementación se desarrolló las siguientes acciones: La formación de una red internacional de profesores en educación inclusiva y un taller de capacitación en educación especial.

Todos los aspectos anteriormente planteados, hace ver que en la América del Sur, ha estado trabajando para los procesos de incorporación social del discapacitado. No obstante, la misma situación se observa en Panamá, donde la primera iniciativa fue la creación del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, a través de un decreto de ley en

1951, con la finalidad de formar y rehabilitar a los jóvenes ciegos, sordos, mudos y con deficiencias mentales. Cuyo patrocinio es proporcionado por la Cruz Roja Internacional, el Ministerio del Trabajo, Ministerio de prevención y salud pública, la Contraloría General de la República, el Ministerio de Educación, las loterías Panameñas y el Club de Leones en Panamá.

Un aspecto muy interesante del Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, es que trabaja de forma conjunta con la Dirección Nacional de Personas Discapacitadas y el Ministerio del Trabajo, generando programas de sensibilización dirigidos a los empresarios, gerentes de empresas públicas y privadas para la aceptación del discapacitado en el campo laboral. Por otra parte, hay Centros de Especialización Laboral para las personas con necesidades específicas, los cuales son coordinados por el Ministerio de la juventud, la mujer, la niñez y la familia.

Es importante resaltar que el gobierno Panameño en el año 1992, realizó una modificación en los artículos 19 y 20 de los planes y programas de estudio en el sistema regular del primer, segundo y tercer nivel educativo, dirigido al discapacitado auditivo. Donde reconoció el lenguaje de señas como una lengua natural, con el objeto de facilitar la incorporación al sistema laboral.

Otra iniciativa ha sido el programa Praxis de Panamá, para la rehabilitación profesional y el empleo bajo la responsabilidad del Ministerio del Trabajo. Este programas está siendo implementado en la República Dominicana y otros países Centro Americanos, donde la Organización Internacional del Trabajo juega un papel activo tanto en los programas nacionales como sub regionales, con la finalidad de dar ayuda

y apoyo en materia técnica para el proceso de incorporación y evaluación en materia de servicio de empleo en la región Centro Americana.

En relación a lo expuesto el párrafo anterior, el proyecto de modernización del trabajo en América Latina, propuesto por la Organización Mundial del Trabajo, ha sido bajo el apoyo del gobierno Español, el cual a dado su ayuda a los servicios públicos de empleo en Centro América, cuyo objetivo es la informatización para los procesos de gestión, utilizando bolsa de empleo electrónica dirigidas a los discapacitados. Este proyecto de modernización proporciona apoyo técnico al programa Praxis Panamá y Praxis República Dominicana, donde a través del Software, se evalúa el perfil del trabajador discapacitado para así atender su necesidad de empleo. Esto hace ver el avance que se ha venido dando en los países centro Americanos para los procesos de incorporación en el campo laboral de los discapacitados.

Si bien es cierto que Panamá, República Dominicana y otros países de la región han venido trabajando en materia de educación inclusiva. En Venezuela es muy poco lo que se ha logrado avanzar en materia de discapacidad para que se dé el proceso de incorporación en los sectores educativos y laborales. Esto obedece que no hay políticas gubernamentales dirigidas a cubrir esta necesidad.

Esta realidad se puede evidenciar tan solo durante la elaboración del Informe que evaluó el Impacto Económico y Presupuestario del Anteproyecto de Ley para las Personas con Discapacidad, efectuado en Julio del 2006, cuyos datos para el proceso de construcción eran del año 2001 cifras que fueron proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas. Lo que hace ver que hay un verdadero atraso en relación a otros países de la región en materia de discapacidad.

Si bien existe una ley en Venezuela que expresa el derecho del discapacitado para su incorporación sectores educativos y laborales, esto no es suficiente si se observa los mecanismos utilizados por países como Argentina, Perú, Panamá y Chile entre otros. Ya que para poder enfrentar la discapacidad se requiere de acciones que se dirijan a la formación de los docentes, a creación de mecanismos que alienten la incorporación de la persona discapacitada y convenios con otros países con el objeto que brinden sus experiencias.

De manera pues, que cuando en Venezuela se decida enfrentar esta realidad social, la educación inclusiva tendría que ser vista como un proceso de democratización; donde seamos consientes que hablar de ella no solo se refiere a los niñas y niños discapacitados, sino también se refiere a los jóvenes que esta en las calles, las poblaciones indígenas y los menores que viven en las cárceles, debido que sus madres están cumpliendo pena por cualquier delito, muchos de ellos posiblemente no tienen acceso a la educación regular.

Es indiscutible, que esto es una realidad que debe llevar a un proceso reflexivo y hay que preguntarse, si en el tiempo pueden llegar hacer más los excluidos sociales del sistema educativo formal, que las personas que tengan en privilegio una formación integral, ya que la pobreza y la miseria es uno de los flagelos que se vive en Latinoamérica y en otros lugares del mundo. Todo esto debe conducir a un cambio en la concepción de la educación, la cual debe ir más allá de ser derecho o una obligación, para convertirse en un compromiso social; y solo en la medida que le demos su justo valor a la educación, la veremos como “un tesoro que nos permite ser libres y autónomos”

## **Bases Legales**

El objetivo principal de este estudio es proponer un estudio de factibilidad basado en el Diagnóstico del Capital Intelectual, para el diseño de Maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana para el Área de Post Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, por ello se consideran una serie de aspectos legales, los cuales serán expuesto, a fin de sustentar la relevancia del tema seleccionado. Al se analiza las disposiciones legales establecidos, no solo en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, sino contemplado en la Carta Magna de los Derechos Humanos. A continuación se expone las normativas legales para el desarrollo efectivo del proceso investigativo:

### **Carta Magna de los Derechos Humanos**

#### Artículo 23: Los Derechos de los Niños y Niñas Discapacitados

1. Los Estados Partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a si mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad.
2. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño impedido a recibir cuidados especiales y alentarán y asegurarán, con sujeción a los recursos disponibles, la prestación al niño que reúna las condiciones requeridas y a los responsables de su cuidado, de la asistencia que se solicite y que sea adecuada al estado del niño y a las circunstancias de sus padres o de otras personas que cuiden de él.
3. En atención a las necesidades especiales del niño impedido, la asistencia que se preste conforme al párrafo 2 del presente artículo será

gratuita siempre que sea posible, habida cuenta de la situación económica de los padres o de las otras personas que cuiden del niño, y estará destinada a asegurar que el niño impedido tenga un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios sanitarios, los servicios de rehabilitación, la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento, y reciba tales servicios con el objeto de que el niño logre la integración social y el desarrollo individual, incluido su desarrollo cultural y espiritual en la máxima medida posible.

4. Los Estados Partes promoverán, con espíritu de cooperación internacional, el intercambio de información adecuada en la esfera de la atención sanitaria preventiva y del tratamiento médico psicológico y funcional de los niños impedidos, incluida la difusión de información sobre los métodos de rehabilitación y los servicios de enseñanza y formación profesional, así como el acceso a esa información a fin de que los Estados Partes puedan mejorar su capacidad y conocimientos y ampliar su experiencia en estas esferas. A este respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

**Ley Aprobatoria de la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”**

Artículo I: Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

1. Discapacidad : El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

2. Discriminación contra las personas con discapacidad

a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte, a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

Artículo II: Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Artículo III: Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

- a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;
- b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;
- c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y
- d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitadas para hacerlo.

5. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando

de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

**Resolución N° 2005 República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Educación. Caracas, 02 de diciembre de 1996 Años 186° y 137°**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 55 y 78 de la Constitución de la República de Venezuela, en concordancia con los artículos 34 de la Ley Orgánica de Educación y 31 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación,

Considerando

Que la Educación Especial, como modalidad del sistema educativo es una variante escolar que tiene como finalidad la formación integral de niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, para alcanzar la realización de sí mismo y la independencia personal.

Artículo 1º: Los planteles educativos oficiales y privados, en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, deberán garantizar el ingreso, prosecución escolar y culminación de estudios de los educandos con necesidades educativas especiales, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para su integración escolar.

Artículo 2º: Para el ingreso, prosecución escolar y culminación de estudios de los alumnos con necesidades educativas especiales, los planteles educativos contarán con los servicios de apoyo internos o externos requeridos para la integración escolar de aquéllos, entre los cuales se encuentran: el Núcleo Integral de Bienestar Estudiantil (N.I.B.E.), Servicio de Bienestar Estudiantil, Departamento de Evaluación, Control de Estudio, aulas integradas, Unidades Psicoeducativas, Equipos

de Integración, Centro de Dificultades de aprendizaje (CENDAS), centros de desarrollo infantil, centros de rehabilitación de lenguaje, talleres de educación laboral, entre otros.

Artículo 3º: Los planteles educativos oficiales y privados de los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo deberán:

1º Coordinar, conjuntamente con los servicios de apoyo, las actividades de diagnóstico, selección y desarrollo de objetivos, determinación y aplicación de estrategias de aprendizaje y evaluación, en función de las características de los educandos.

2º Adaptar el diseño curricular en atención a las características de los educando.

Artículo 4º: El Ministerio de Educación desarrollará cursos, talleres de actualización y eventos de carácter científico-pedagógico para el mejoramiento profesional, según las necesidades detectadas en el proceso de integración, a fin de optimizar los niveles de desempeño del personal encargado de los educandos con necesidades educativas especiales.

Artículo 5º: Los servicios de apoyo de la modalidad de Educación Especial, desarrollarán programas específicos en función de las necesidades educativas especiales de los alumnos integrados para su prosecución y culminación de estudio.

Artículo 6º: La Supervisión Escolar se llevará a cabo a través de actividades de información, asesoramiento, evaluación y seguimiento del proceso de integración escolar, en los planteles educativos y servicios de apoyo responsables de la integración de los alumnos con necesidades educativas especiales.

Artículo 7º: Los planteles educativos y sus Servicios de Apoyo, responsables del proceso de integración escolar de los alumnos con necesidades educativas especiales, coordinarán las actividades informativas, formativas, socio-culturales y deportivas, dirigidas a los padres y comunidad en general a fin de propiciar la integración familiar y social del educado.

Tomando en cuenta los artículos que se exponen en la resolución 2005, la cual fue emitida por el gobierno nacional, esta busca integrar al discapacitado al sistema educativo a fin, de garantizar su ingreso al sistema escolar Venezolano.

Hay que resaltar que según lo expresado en dicha resolución, el Ministerio de Educación es el responsable y garante de la formación y preparación del personal docente, por tanto el estado Venezolano debería garantizar la actualización profesional para la atención de los niños y niñas con necesidades específicas.

Lo que es una realidad es que sí bien, hay un marco legal que aliente y promueva en proceso de inclusión del discapacitado poco es lo que ha hecho en Venezuela, para que se de cumplimiento a esta resolución.

**Ley para las Personas Discapacitadas emitida el 05 de Enero 2007  
Promulgada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de  
Venezuela No 38.598. Capítulo III Del Trabajo y la Capacitación**

Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y

reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

### **Formación para el trabajo**

Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

### **Empleo para personas con discapacidad**

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5 %) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

### **Empleo con apoyo integral**

Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con

competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

### **Inserción y reinserción laboral**

Artículo 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad”.

La ley del discapacitado expone la inherencia que tiene el Ministerio del Trabajo para el desarrollo social. Para lograr alcanzar este objetivo exige la participación de la personas con necesidades específicas al sector productivo de país.

En relación con esto último, hay que destacar que el carácter de obligatoriedad no hace que se logre alcanzar la integración del discapacitado en el sector laboral; ya que es necesaria la creación de políticas de formación laboral y educativa, que permita la incorporación del discapacitado al sistema productivo del país.

Hay que resaltar, que la ley emitida en el 2007, obliga al sector privado y público a incorporar en sus plantillas de trabajadores a personas que posean algún tipo de discapacidad a fin de integrarlos al sistema laboral Venezolano.

Hay que destacar, uno de los problemas que se enfrenta el marco normativo legal a través de la resoluciones 2005, la ley del discapacitado

2007 y la ley emitida por la gobernación del estado Carabobo, es que no ha logrado tener el impacto en los sistemas educativos y laborales. Tal vez la razón obedezca es que hay una ausencia de políticas coherentes y programas donde que permitan la participación activa de los sectores educativos, empresariales y los ministerios que son responsables del cumplimiento y ejecución a fin de promover la inclusión a las personas con necesidades específicas a los sectores educativos y laborales.

### **Normativa General de los Estudios de Post Grado para las Universidades e Institutos Debidamente Autorizados por el Concejo Nacional de Universidades**

Artículo 11: Para la creación y funcionamiento de programas de Postgrado se requiere que la institución responsable satisfaga los requisitos que a continuación se especifican:

- a. Disponer de Personal suficiente y con la formación adecuada para garantizar la totalidad de las actividades que contemple el programa.
- b. Definir proyectos de investigación vinculados específicamente con el programa de postgrado de que se trate.
- c. Contar con la infraestructura académica (bibliotecas, laboratorios y redes de información) administrativa y material que garantice el funcionamiento del programa.
- d. Contar con la planta física adecuada.
- e. Presentar un proyecto que contenga: El perfil del curso, la

justificación del programa, los objetivos, los planes de estudio indicando los créditos correspondientes; los requisitos de ingreso, permanencia y egreso.

Una vez reflejadas las bases legales se, puede determinará la importancia que tiene de la investigación propuesta; ya que en ellas se puede observar el carácter de obligatoriedad para el proceso de participación en los distintos ámbitos; tanto culturales, educativos y laborales de las personas que padecen algún tipo de discapacidad. Lo que es cierto es que el sistema educativo en Latinoamérica y en otras regiones ha quedado atrás, en relación al marco legal y filosófico que trae consigo la educación inclusiva.

### **El Congreso de la República Bolivariana de Venezuela Ley Sobre el Derecho de Autor (1993)**

Reglamento de la Ley Sobre el Derecho de Autor y de la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena que contiene el Régimen Común sobre Derecho de Autor y Derechos Conexos.

Artículo 1° :Las disposiciones de esta Ley protegen los derechos de los autores sobre todas las obras del ingenio de carácter creador, ya sean de índole literaria, científica o artística, cualesquiera sea su género, forma de expresión, mérito o destino. Los derechos reconocidos en esta Ley son independientes de la propiedad del objeto material en el cual esté incorporada la obra y no están sometidos al cumplimiento de ninguna formalidad. Quedan también protegidos los derechos conexos a que se refiere el Título IV de esta Ley.

Artículo 2° Se consideran comprendidas entre las obras del ingenio a que se refiere el artículo anterior, especialmente las siguientes: los libros, folletos y otros escritos literarios, artísticos y científicos, incluidos

los programas de computación, así como su documentación técnica y manuales de uso; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático-musicales, las obras coreográficas y pantomímicas cuyo movimiento escénico se haya fijado por escrito o en otra forma; las composiciones musicales con o sin palabras; las obras cinematográficas y demás obras audiovisuales expresada por cualquier procedimiento; las obras de dibujo, pintura, arquitectura, grabado o litografía; las obras de arte aplicado, que no sean meros modelos y dibujos industriales; las ilustraciones y cartas geográficas; los planos, obras plásticas y croquis relativos a la geografía, a la topografía, a la arquitectura o a las ciencias; y, en fin, toda producción literaria, científica o artística susceptible de ser divulgada o publicada por cualquier medio o procedimiento.

Los derechos de autor como una garantía legal para las producciones intelectuales, las cuales se desarrollan en las universidades nacionales ya sean públicas y privadas, gracias al proceso de investigación continua que en ella se dan.

Es importante resaltar que el resguardo de la propiedad intelectual permite a través del artículo N° 1, proteger los derechos de autor el cual consiste en un conjunto de normas y principios que permite regular los derechos patrimoniales de una obra literaria, científica y artística, donde las regalías o beneficios lucrativos deben ser para quien o quienes produjo un escrito o investigación.

En este sentido hay que señalar la relevancia que tiene literarias y científicas generan en las diversas casas de estudio siendo un activo intangible que contribuye a la participación activa, al prestigio de las universidades donde se genera una obra literaria y aquel autor el cual produjo una investigación, obra literaria o producción artística.



**CUADRO N 5  
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Objetivo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Definición de la Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente</b>	<b>Pregunta</b>
3.Precisar los recursos que tiene la Facultad de Ciencias de la educación, para el proceso de formación y capacitación del personal docente.	Recursos para la formación y capacitación del personal	Disponibilidad financiera que posee o no una organización para el desarrollo de un plan o programa determinado	Disponibilidad Financiera	Partidas otorgadas para el proceso de capacitación y actualización docente	Cuestionario Abierto	Autoridades	17
			Costo de Desarrollo del Plan de Acción	Inversión de Capacitación en			18
			Beneficios de la inversión	Sociales			19

**CUADRO N6  
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Objetivo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Definición de la Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente</b>	<b>Pregunta</b>
2. Conocer el nivel de expectativas que se tiene para la apertura y diseño de maestrías en educación inclusiva y estalación temprana en la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.	Expectativas que se tiene en relación a las maestrías en educación inclusiva y estimulación temprana	Manifestación es de interés y aceptación que puede tener la comunidad Universitaria para dicha propuesta	Interés  Aceptación	Conocimiento  Participación Adhesión Expectativas Necesidad	Cuestionario Cerrado	Alumnos	3,4,5,8,11,12  9, 12  1,2  6

**CUADRO N 7  
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Objetivo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Definición de la Categoría</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente</b>	<b>Pregunta</b>
4. Determinar la importancia que tiene la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana como nueva tendencia educativa actual, con la finalidad estudiar el impacto que tienen, estas áreas de formación para el desarrollo integral del individuo como ente social.	Educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana	Como el conjunto de acciones que permite la incorporación al estudiante de la cultura y el currículo escolar. Hablar de educación inclusiva es hablar de la integración en los distintos contextos sociales.	Desarrollo integral del niño o niña con necesidades específicas	Incorporación al sistema educativo, incorporación a los contextos laborales	Cerrado	Alumnos	7  10

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

En esta parte se exponen los métodos, técnicas y procedimientos que se adoptarán para el logro de los objetivos planteados en este trabajo de investigación.

#### **Tipo y Diseño de Investigación**

La presente trabajo de investigación se enmarcará dentro del paradigma positivista, de enfoque cuantitativo y bajo un diseño no experimental, el cual queda definido por Hernández, Fernández y Baptista (2002) como : una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. La investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p. 267).

Así pues, el Diagnostico el Capital Intelectual de los docentes del Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación se realizó con la finalidad de determinar el área de conocimiento relacionadas a la educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana que posee el personal docente de esta Facultad, ya que constituye uno de los objetivos de esta investigación; es por ello que buscó diagnosticar algunos aspectos sobre este tópico, por lo tanto no hay manipulación de variables en contextos controlados.

Para este estudio en particular, el análisis de factibilidad tuvo como apoyo un diagnóstico de necesidades, el cual se caracterizó por se una

investigación de campo, la cual se entiende según el Manual para la elaboración de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Experimental Libertador (2006) como:

El análisis de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. (p.14)

De esta manera, los datos de interés para el estudio fueron recogidos en el escenario natural, donde se desarrolla la carrera en educación y la Maestría en Orientación y Asesoramiento de la Universidad de Carabobo. Asimismo, la investigación asume características de estudio de nivel descriptivo y de acuerdo al diseño es transversal. En este sentido los diseños transversales descriptivos han sido caracterizados por Hernández, Fernández y Baptista (Ibit) como:

Aquellos estudios donde se tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de la comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno, una situación (describirla, como su nombre lo indica, dentro de un enfoque cualitativo). El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción. (p. 273).

Por consiguiente, se buscó analizar la importancia que tienen la educación inclusiva y la estimulación temprana, como nueva tendencia educativa que se están dando en la actualidad, con la finalidad estudiar el impacto que tiene estas áreas de formación para el desarrollo integral del

individuo como ente social. Para tal fin, se procedió a diagnosticar el Capital Intelectual de los docentes del Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, sobre este particular cabe destacar que este trabajo se ubica en la modalidad de Investigación de campo.

Para el desarrollo efectivo de la investigación, se elaboro un cuadro técnico metodológico, el mismo contiene las categorías, dimensiones, indicadores y el tipo instrumentos; los cuales fueron aplicados posteriormente. Para tales fines, es necesario la operacionalización de los objetivos de la investigación y así mismo se extraen las categorías que van hacer objeto de estudio, determinando posteriormente las dimensiones y sus indicadores. No obstante, Jiménez (2000) señala lo siguiente:

Operacionalizar un objetivo o una hipótesis es llevarlo a la expresión más sencilla que oriente el proceso de observación de los hechos o situaciones, el diseño de instrumento de recolección de datos, así como las fuentes a las que hay que recurrir y el tipo de interpretación que se hará en función de lo observado . (p. 42).

Las categorías que fueron objeto de estudio en la presente investigación son: El capital Intelectual, el nivel de expectativas en relación a las maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, y la última categoría es precisar los recursos que posee la Facultad de las Ciencias de la Educación para la formación académica y profesional que pudiese requerir el personal docente en dichas áreas del conocimiento. A continuación se expondrá el cuadro técnico metodológico:

## **Población y Muestra**

Según Castro (2004) “la población constituye la totalidad de los sujetos de la investigación, cada unidad de publicación tiene características comunes y es de donde, precisamente, se obtienen los datos de la investigación” (p. 66).

Para el desarrollo efectivo del estudio de factibilidad de las maestrías Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, basada en el diagnóstico del Capital Intelectual del Personal docente de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, se consideró como parte de la población, los docentes pertenecientes a programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento, debido que guarda estrecha relación con las Maestrías anteriormente expuestas.

No obstante, el hablar de Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, la primera refiere a la incorporación de los jóvenes con algún tipo de discapacidad física o mental al sistema educativo. En cambio la estimulación temprana, ayuda a desarrollar las habilidades cognitivas y no cognitivas del niño. Más sin embargo, para que pueda darse de manera efectiva, debe existir una vinculación con los contextos familiares, educativos y sociales.

Por lo tanto, se podría observar a través del estudio; si existe la necesidad o no de capacitar al personal para el desarrollo de Maestrías en Educación Inclusivas y Estimulación Temprana.

Cabe destacar también que para la selección de la muestra se considerará a las Autoridades de la Facultad de las Ciencias de la

Educación, con la finalidad de conocer el nivel de expectativas en relación a estas nuevas áreas del saber, y a su vez determinar la factibilidad en cuanto a su estructura organizativa para el diseño o desarrollo futuro de las Maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana.

Finalmente, se considerará como parte de la población el sector estudiantil representado por los estudiantes del octavo y noveno semestre de las Escuelas de Educación Inicial y Orientación y Asesoramiento; con la finalidad conocer el nivel de expectativas en relación a las Maestrías de Educación Inclusiva y Estimulación Temprana.

La población para este estudio estuvo conformada por 389 sujetos pertenecientes a la Facultad de las Ciencias de Educación de la Universidad de Carabobo, las cuales estarán conformadas por las autoridades, docentes y estudiantes, según la siguiente distribución:

**Cuadro N° 8**  
**Distribución de Población**

<b>Sujetos</b>	<b>Facultad Educación</b>	<b>Orientación</b>	<b>Maestría Orientación</b>
<b>Autoridades</b>	<b>3</b>		
<b>Docentes</b>			<b>20</b>
<b>Alumnos</b>		<b>322</b>	<b>44</b>
<b>Sub Total</b>	<b>3</b>	<b>322</b>	<b>64</b>
<b>Total : 389</b>			

Elaborado: Ramírez (2007)

Nota: Es de interés para la investigación sólo los profesores de la maestría de Orientación y Asesoramiento, debido a que esta especialidad

está estratégicamente vinculada al campo de la educación Inclusiva y Estimulación Temprana.

### Muestra

La muestra para este estudio será de tipo probabilística, es decir atenderá a procedimientos aleatorios. Para tal fin, se empleó la fórmula de Yamane (propuesta en Hernández, Fernández y Baptista (2004), para muestras probabilísticas:

$$\eta = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Donde:  $\eta$  = muestra

N = Población

e = error

Para prefijar el error, se asumirá en el nivel de significación estandarizado para las ciencias sociales de un valor de cero coma cero cinco (0,05).

Al sustituir los datos en la fórmula se tiene:

$$\eta = \frac{389}{1 + 389 (0,05)^2} \longrightarrow \eta = \frac{389}{1 + 389 (0,0025)} \longrightarrow \eta = \frac{389}{1 + 0,97}$$

$$\eta = \frac{389}{1,97} \longrightarrow \boxed{\eta = 197}$$

Por consiguiente, el tamaño de la muestra quedará determinada probabilísticamente, a un nivel de significación de 0,05 y un margen de confianza de 95% en 197 sujetos, lo cual representa un 51% de la

población. Ahora bien, debido a que los sujetos muestrales están ubicados por estratos, fue necesario proceder a un muestreo estratificado por afinación proporcional. Para tal fin se empleó la fórmula siguiente, citada en Hernández, Fernández y Baptista (2004):

$$f_h = \frac{\eta}{N} = k s_h$$

Donde:  $f_h$  = fracción del estrato

$\eta$  = tamaño de la muestra

$N$  = tamaño de la población

$s_h$  = Desviación estándar de cada elemento en el estrato  $h$

$k$  = proporción constante

El procedimiento asumido para aplicar la fórmula fue el siguiente:

1. Se estratificará según los sujetos: autoridades, docentes y estudiantes.
2. Luego los resultados fueron: Estratificación por la condición del sujeto:

$$f_h = \frac{197}{389} = 0,5064$$

Una vez efectuado los cálculos para la estratificación de la muestra se presentará el cuadro N 10 en el se señala el tamaño maestral que para la aplicación de los instrumentos a autoridades, docentes y estudiantes.

Cuadro N° 9

## Muestra probabilística estratificada por la condición del sujeto

Estrato	Tamaño Poblacional	Afinación Proporcional	Tamaño Maestral
Autoridades	3	3 x 0.5064	2
Estudiantes	366	366 x 0.5064	185
Docentes	20	20 x 0.5064	10
		<b>N=</b>	<b>197</b>

Elaborado: Ramírez (2007)

Estratificación de Estudiantes por Ubicación: Para ello se tendrá la siguiente data:

$$N = 366 \quad fh = \frac{192}{366} = 0,5245$$

$$\eta = 192$$

Cuadro N° 10

## Muestra probabilística estratificada de Estudiantes por Ubicación

Estrato	Tamaño Poblacional	Fijación Proporcional	Tamaño Muestral
Carrera de Educación	322	322x 0.5245	169
Programa Maestría en Orientación y Asesoramiento	44	44x 0.5245	23
		<b>n=</b>	<b>192</b>

Elaborado: Ramírez (2007)

Para los Estudiantes de la Carrera de Educación por semestre se tendrá:

$$N = 322$$

$$\eta = 179 \quad fh = \frac{179}{322} = 0,5559$$

### Cuadro N° 11

#### Muestra probabilística de Estudiantes de Educación por Semestre

Estrato	Tamaño Poblacional	Afijación Proporcional	Tamaño Muestral
<b>Octavo Semestre</b>	158	158x 0. 5559	88
<b>Noveno Semestre</b>	164	164x 0. 5559	91
		<b>N=</b>	179

Elaborado: Ramírez (2007)

#### Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.

Para recabar y precisar la información necesaria para el presente estudio, se procedió a realizar una exhaustiva revisión bibliografía, la cual cumplirá con ciertos criterios de selección; actualidad, cientificidad, utilidad y pertinencia; con relación a la temática en estudio.

Así mismo, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual según Sierra (1991) consiste “en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad” (p. 304)

En este sentido se diseñarán, validarán y aplicarán cuestionarios estructurados y creados especialmente para la realización del diagnóstico en relación a las variables en estudio. Bisquerra (1996) señala que un cuestionario es “un conjunto más o menos amplio de cuestiones o preguntas que se consideran relevantes para el rasgo, características o variables que son objeto de estudio.” (P. 88).

Los instrumentos tuvieron el propósito de determinar la factibilidad para el desarrollo de Maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, basándose en el diagnóstico del Capital Intelectual, estudiando en el nivel de expectativas de los estudiantes de la Facultad de las Ciencias de la Educación y a su vez determinó el Capital Estructural y Procesos Administrativos, dirigido al personal directivo de dicha Facultad.

Tomando en cuenta los indicadores dados en el cuadro técnico metodológico y en función de los objetivos planteados, la revisión bibliográfica y los factores seleccionados para el análisis de las variables se conformaron los ítems, luego se estructuraron los citados instrumentos, los cuales constan de diez y ocho (18) preguntas que van dirigidas a las Autoridades Veintidós (22) preguntas destinadas al personal docente del Programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento para el diagnóstico del capital Intelectual y doce (12) para los estudiantes Post Grado, las Escuelas de Educación Inicial y Orientación y Asesoramiento, a fin de conocer sus expectativas en relación a la Maestría de Educación Inclusiva enmarcada en la estimulación temprana, las preguntas son tipo abiertas (Autoridades), dicotómicas y policotómicas (Personal Docente), finalmente dicotómicas (Alumnos y Egresados)

Para la elaboración definitiva de ambos instrumentos se tomará en cuenta el cumplimiento de los siguientes pasos:

1. Operacionalización de la variable
2. Validación del Instrumento
3. Prueba Piloto
4. Confiabilidad del Instrumento

### **Validez de los Instrumentos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) “la validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (p. 243)

El procedimiento de validación de los instrumentos que midió las variables en estudio estuvo fundamentado en la validez de contenido, considerando la pertinencia de los ítemes con los indicadores de las variables en estudio y su representatividad con lo establecido en los objetivos de la investigación; esto se realizó a través del procedimiento denominado juicio de expertos. Para ello se someterá los instrumentos a consideración de 3 especialistas: 2 de ellos especialistas en el diseño, elaboración y redacción de instrumentos y un tercer especialista vinculado al área de la Gerencia Educativa.

A estos especialistas se les hizo entrega de guías de validación, los objetivos operacionalizables, propósito de los instrumentos y el cuadro de Operacionalización de las variables, así como también se les proporcionó ejemplares de los cuestionarios a través de los cual emitieron su juicio con relación a la redacción de cada ítem. Ello permitió que cada experto seleccionado, dar a conocer sus observaciones y opiniones.

Posteriormente, se realizó un análisis de las respuestas emitidas por jueces, y mediante un procedimiento de triangulación, poder determinar cuáles eran las opiniones coincidentes, o discrepantes de cada uno de ellos. Finalmente, se determinó los ítems aceptados, los ítems rechazados o los que se deberán redimensionar, y así se efectuaron las modificaciones pertinentes.

### **Confiabilidad de los Instrumentos**

Una vez que los instrumentos sean validados por los expertos, se procederá a establecer la confiabilidad de los mismos. Para ello, se aplicarán los cuestionarios a un grupo piloto que estará conformado por estudiantes y docentes de la Universidad de Carabobo; pero evidentemente dicho grupo pertenecerá a otras carreras y maestría, a fin que este sea distinto al objeto de estudio.

Por consiguiente, para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición, se sabe que hay distintos procedimientos para su cálculo; los cuales se efectúan a través de la aplicación de fórmulas, donde se logró conocer el coeficiente de confiabilidad, con una medición de resultados que oscila entre Cero (0) y uno (1). Por tanto, si los resultados de obtenidos son cercano a uno (1) mayor será el nivel de confiabilidad del instrumento.

En tal sentido, y para los efectos de esta investigación, se asumirá como coeficiente deseable un valor de 0,80 desde el punto de vista cuantitativo. Dicha valoración cuantitativa a esta escala, es con la finalidad de darle consistencia interna a la prueba; tomando en consideración, que la confiabilidad en Ciencias Sociales se considera

aceptable, cuando ha de estar representada por un índice igual o mayor a 0,80 (Magnusson, citado por Ruiz, 1998).

Dentro de los procedimientos para el cálculo de confiabilidad está: El índice de reproductividad, índice de inter observadores y el “Coeficiente de Kuder de Richarson” (kR20). Los cuales fueron utilizados para determinar la confiabilidad de los tres instrumentos, que serán aplicados alumnos para el Estudio de Factibilidad de Maestría de educación inclusiva enmarcada en la estimulación temprana; basada en el diagnóstico del Capital Intelectual del Personal Docente de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación de las Universidad de Carabobo.

El primer instrumento fue destinado al personal docente de Post Grado, el cual se aplicará un índice de reproductividad y este fue extraído del libro de Hernández, Fernández y Baptista (2004), donde su formula de Coeficiente de Confiabilidad es:

IR= Índice de Reproductividad

ND= Número de Discrepancia

K = Número de Preguntas

N = Número de Sujetos

$$IR = 1 - \frac{N \times D}{K \times N} \quad IR = 0,96$$

Como se puede observar los resultados obtenidos en la confiabilidad por medio índice de reproductividad, fue de cero coma noventa y seis (0,96) dentro de la escala del cero al uno (0-1). Por consiguiente se puede concluir que el índice de confiabilidad arrojado, es muy alto de acuerdo a la escala propuesta por magnuson en 1997.

El segundo instrumento está dirigido a las autoridades de la Facultad de las Ciencias de la Educación, el cual se aplicará una encuesta, debido a su carácter abierto de las preguntas se empleará el índice de acuerdo inter observador, el cual es expresado por Fernández, Hernández y Baptista (2004), la cual opera bajo el siguiente algoritmo:

Io = Índice inter observador

IA = Número de Acuerdos entre Observadores

ID = Número de de desacuerdos entre Observadores

$$IO = \frac{IA}{IA+ID} \quad IO = \frac{13}{13+6} \quad IO = 0,68$$

Para Fernández, Hernández y Baptista (2004) un acuerdo lo se define como “una unidad de análisis en una misma categoría por distintos observadores”. Es interpretado como cualquier coeficiente de confiabilidad entre los rangos Cero (0) y Uno (1). Y los resultados obtenidos para la confiabilidad fueron de cero sesenta y ocho (0,68) por tanto, es alto de acuerdo a la escala propuesta por magnuson en 1997.

El tercer y último instrumento para la recolección de información será aplicado a los estudiantes de Post Grado y alumnos cursantes del octavo y noveno semestre de la mención de Educación Inicial y Orientación y Asesoramiento; el mismo es un cuestionario, cuyas respuestas son dicotómicas, el cual se le aplicó un Coeficiente de Kuder Richarson, también conocido como KR20. Este coeficiente, según Fernández, Hernández y Baptista (2004); representa una administración de una única prueba, la cual aplica en información que es fácil de obtener.

De igual forma, la medición del instrumento se hizo e a través de valores Cero (0) y Uno, cuya fórmula se expone a continuación:

$$KR_{20} = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum PQ}{St^2} \right] = KR_{20} = 0,63$$

K= Número de Ítems de la Prueba

PQ = Varianza de ítems i

St<sup>2</sup> = Varianza Total de la Prueba

Cabe destacar que los resultados obtenidos en la confiabilidad por medio del Coeficiente de Kuder Richarson, fue de cero coma sesenta y tres (0,63) dentro de la escala del cero al uno (0-1). Por consiguiente se puede concluir que el índice de confiabilidad arrojado, es alto de acuerdo a la escala propuesta por magnuson en 1997.

### **Técnicas y Análisis de Datos**

Tomando como punto de partida para el análisis de los resultados la estadísticos de tipo descriptivo, se permitió organizar los datos a través de frecuencias acumuladas y porcentajes acumulados, posteriormente se procedió a analizar los datos obtenidos a través de cálculos estadísticos, entre ellos la Media ponderada.

Los resultados se organizaron en cuadros con los estadísticos anteriormente señalados y con gráficos para visualizar de manera óptima los resultados obtenidos; al finalizar los procesos estadísticos, se realizó un análisis cualitativo de los resultados encontrados, con el cual se

profundizó en la interpretación, a fin de obtener conclusiones parciales con respecto a las ideas presentadas.

Ahora bien, para dar respuesta al objetivo específico N° 03, fue necesario crear una escala ADHOC, que permite valorar los datos recogidos a través del instrumento dicotómico.

La escala de valoración tiene como objetivo medir la magnitud de las respuestas emitidas por los estudiantes del octavo y noveno semestre pertenecientes a la mención Orientación y Asesoramiento y Educación Inicial de la Facultad de la Ciencias de la Educación. A continuación se presenta la escala ADHOC:

#### Cuadro N° 12

#### Escala de Valoración Estadística para el Análisis de las Dimensiones Interés, Aceptación a los Estudiantes de la Facultad de la Ciencias de la Educación

Intervalo	Magnitud
1,50 – 2	Alto
1 – 1,49	Medio
0 – 0,9	Bajo

**Magnitud Alta:** Medida logarítmica que determina la intensidad de las categorías que son objeto de estudio como es: aceptación, conocimiento, necesidad y expectativas. En ellas se expresa que el valor arrojado en la investigación, es de una la media ponderada cuyo resultado es alto.

**Magnitud Media:** Medida logarítmica que determina la intensidad de las categorías que son objeto de estudio como es: aceptación, conocimiento,

necesidad y expectativas. En ellas se expresa que el valor arrojado en la investigación, es de una la media ponderada cuyo resultado es intermedio.

**Magnitud Baja:** Medida logarítmica que determina la intensidad de las categorías que son objeto de estudio como es: aceptación, conocimiento, necesidad y expectativas. En ellas se expresa que el valor arrojado en la investigación, es de una la media ponderada cuyo resultado es bajo.

Por último, hay que señalar que para dar respuesta al objetivo N° 4, fue necesario realizar un proceso de categorización. La cual, es definida por Martínez (1994) como la forma de “clasificar conceptualizar o codificar mediante un término o expresión que sea claro e inequívoco” (p75)

No obstante, para tal fin se procedió a elaborar cuadros que contienen las de categorías previas y categorías emergentes.

A fin de dar mayor comprensión al cuadro de Categorización que se expone en el capítulo V, en relación al capital relacional y estructural de la Facultad de la Ciencias de la Educación, se procede a definir: las categorías previas como elementos claves y dinamizadores que permite generar respuesta en el sujeto informante. Y las categorías emergentes son aquellas que constituyen el elemento representativo que permite exponer el discurso emitido por el informante.

## **CAPITULO V**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este capítulo se expone los resultados arrojados por la aplicación de las encuestas efectuadas a las autoridades, docentes y estudiantes pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la Ecuación de la Universidad de Carabobo.

El primer instrumento se aplicó otra encuesta al personal docente con el objeto de diagnosticar el capital Intelectual, con la finalidad de determinar las áreas de conocimiento relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana que posee los profesores que laboran en la Facultad de las Ciencias de la Educación. Consecutivamente se le aplico otra encuesta dirigida específicamente a las autoridades pertenecientes a esa facultad, con la finalidad de conocer la viabilidad para el desarrollo de estas áreas del conocimiento a unas no desarrolladas.

Finalmente El primer instrumento tuvo el propósito de determinar la factibilidad para el desarrollo de un maestría en educación inclusiva enmarcad en la estimulación temprana, estudiando el nivel de expectativas de los estudiantes de los octavos y novenos semestre de las especialidades Orientación y Asesoramiento y Educación Inicial

Cabe destacar, que de los resultados obtenidos del proceso investigativo, se desprendió una base de datos utilizando el programa

Word del sistema operativo Windos XP, emitiendo así tablas y gráficos facilitando la comprensión para la interpretación de resultados.

### Cuadro N° 13

#### Relación de Respuestas Emitidas a la Categoría Capital Intelectual.

#### Parte I del Instrumento.

(Opciones Policotómicas)

Ítems	Opciones de Respuesta											
	A		B		C		D		E		NR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
01			3	30	2	20	4	40	1	10		
02	1	10	1	10	7	70	1	10				
03	1	10	6	60			2	20	1	10		
04	1	10	2	20			1	10	4	40	2	20
05	1	10			3	30	3	30	3	30		

**NR = No respondió**

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo

**Cuadro N° 14**  
**Relación de Respuestas Emitidas a la Categoría Capital Intelectual**  
**del Personal Docente. Parte II Instrumento**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
06	3	30	7	70
08	1	10	9	90
10	40	40	7	70
12	10	100		
13	9	90	1	10
14	6	60	4	40
15	6	60	4	40

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo.

**Cuadro N°15**  
**Relación de Respuestas Emitidas a la Categoría Capital Intelectual**  
**Del Personal Docente. Parte II Instrumento**  
(Opciones Policotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta													
	A		B		C		D		E		NR		Más 2 Opciones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	6	60	2	20							1			10
9	6	60	1	10	2	20			2	20	2	20		
11	1	10	1	10	1	10					3	30	4	40

**NR = No respondió**

**Más de 2 =Respondió más de dos Opciones**

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo.

**Cuadro N° 16**  
**Relación de Respuestas Emitidas a la Categoría Capital Intelectual**  
**del Personal Docente. Parte III Instrumento**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta					
	Sí		No		NR	
	F	%	F	%	F	%
16	8	80	2	20	10	20
18	3	30	6			60
19	2	20	8	80		
20	1	10	9	90		
21	1	10	9	90		
22	5	50	5	50		

NR = No respondió

**Cuadro N° 17**  
**Relación de Respuestas Emitidas a la Categoría Capital Intelectual**  
**del Personal Docente. Parte III Instrumento**  
(Opciones Policotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta													
	A		B		C		D		E		NR		Más de 2 Opciones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17									3	30	3	30	4	40%

NR = No respondió Más de 2 = Respondió más de dos Opciones

**CUADRO N<sup>o</sup> 18**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS POR**  
**DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL**  
**INDICADOR CONOCIMIENTO**  
(Opciones Policotómicas)

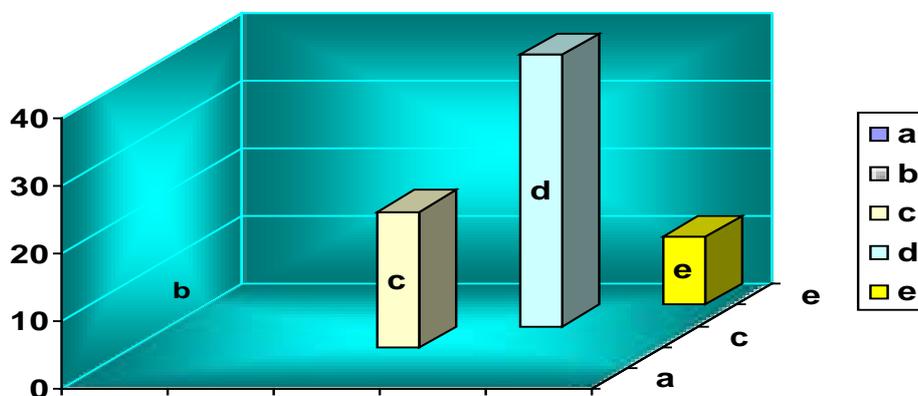
Ítems No	Opciones de Respuesta											
	A		B		C		D		E		NR	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
01			3	30	2	20	4	40	1	10		
02	1	10	1	10	7	70	1	10				
09			4	40	2	20			2	20	2	20

**NR = No respondió**

**CUADRO N<sup>o</sup> 19**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS POR**  
**DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL INDICADOR CONOCIMIENTO**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta					
	Sí		No		NR	
	F	%	F	%	F	%
09	1	10	9	90		

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo: 10

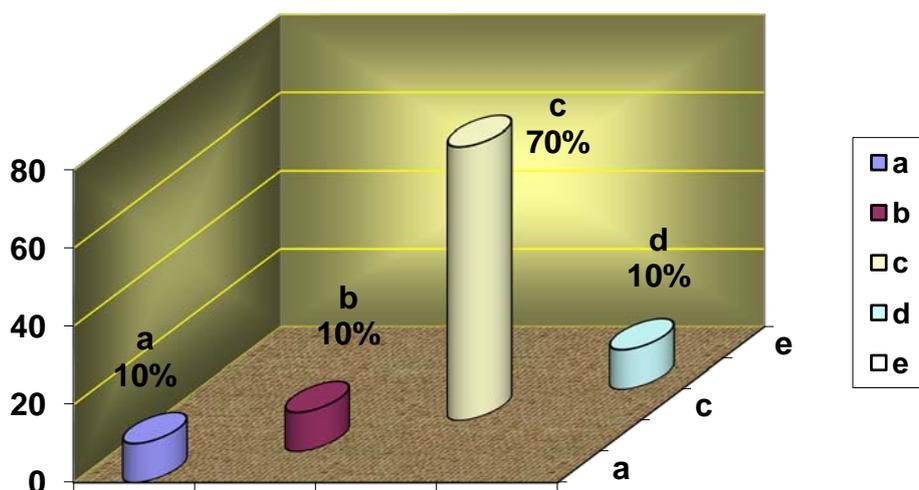


**Gráfico N° 1: Análisis del Indicador Factor del perfil del cargo.  
Ítems N° 01**

En el cuadro se puede observar que el personal docente, que labora en área de post grado, el diez por ciento (10%) oscila entre 61 años o más, el veinte por ciento (20%) está ubicado en los rangos de 41 - 50 años y el 40% por ciento están en edades comprendidas entre 51-60 años. Esto hace evidenciar que el 60 % del personal docente de post grado está por encima de los 41 años de edad y solo el treinta (30%) está por debajo de 40 años.

No obstante, hay que expresar que la relevancia de conocer el promedio de edad de los docentes que laboran en la Facultad de las Ciencias de la Educación, es que permite dar una idea de los profesores que irían a proceso de jubilación en los próximos años, siendo una información valiosa para los programas de formación y actualización. Pero hay que destacar, que este factor guarda relación con el perfil de cargo, el cual se puede definir como las características que posee el ocupante del puesto de trabajo. Por tanto, los factores a considerar para la construcción del perfil del cargo es: la edad, formación académica, experiencia y rasgos psicológicos entre otros.

Ochoa (2007) cita en su artículo, una investigación que fue realizada por Fundación Adecco, la cual había concluido que el “factor edad trae muchas ventajas a las organizaciones Tales como: Experiencia, madurez emocional, compromiso la confianza y el conocimiento de la estructura organizativa” (s.p)



**Gráfico N° 2: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems: N° 02**

Los resultados obtenidos en las encuestas al personal docente se obtuvieron la siguiente tendencia: el setenta por ciento (70%) posee maestría, un diez por ciento (10%) especializaciones y el otro diez por ciento (10%) doctorado y solo un diez por ciento (10%) posee estudios de tercer nivel. Esto hace evidenciar que el personal docente posee la Facultad de Educación, se caracteriza por poseer una formación académica idónea, debido a que el noventa por ciento (90%) de la totalidad de la muestra posee estudios de cuarto nivel.

Considerando lo expuesto en el párrafo anterior, es oportuno señalar a Morles (2004) la cual define la educación de postgrado “como el proceso sistemático de aprendizaje y creación intelectual que es

realizado en una institución especializada por quienes ya poseen una licenciatura o título profesional universitario o grado equivalente” (p.6) Así mismo expresa que en el artículo cuarto que los estudios de postgrado tienen como finalidad fundamental:

1. Formar recursos humanos altamente especializados que puedan contribuir al desarrollo social, económico, político cultural del país.
2. Estimular la creación y producción intelectual de los cursantes.
3. Contribuir con las labores de difusión cultural propia de las instituciones de educación superior.

Ahora bien la tipología de estudios de carácter formal conducentes a trabajos de grados académicos es:

1. Especialización Técnica
2. Especialización
3. Maestría
4. Doctorado

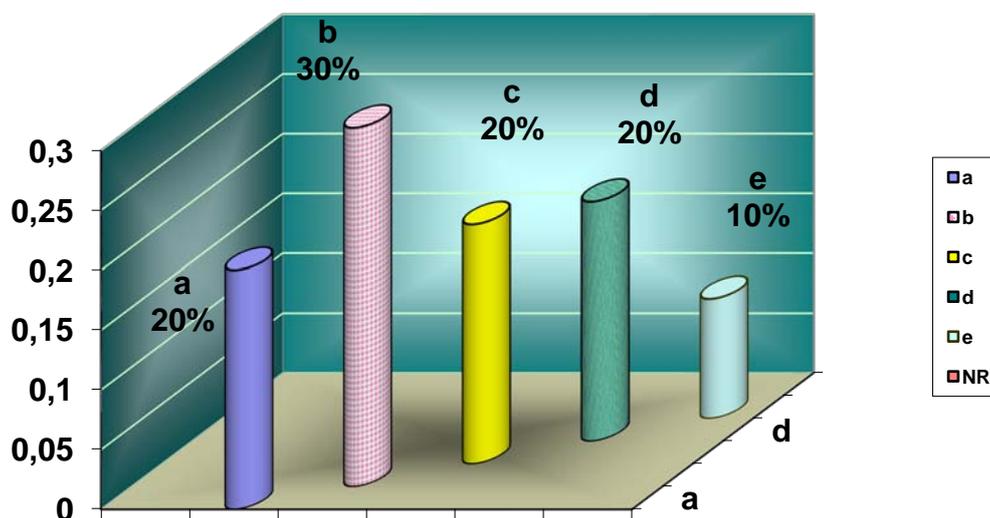
Morles (2004) Los estudios de Especialización Técnica están conformados por un conjunto de asignaturas profesionales, actividades prácticas e investigaciones aplicadas, destinadas a impartir los conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas en el campo específico de su disciplina. (p.32)

De igual forma Morles (2004) indica que los programas o estudios de Especialización Profesional comprenden un conjunto de asignaturas y otras actividades académicas organizadas en un área específica, destinadas a proporcionar los conocimientos y el adiestramiento

necesario para la formación de expertos de elevada competencia profesional. (p.32)

Por otra parte define los estudios de Maestría como “un conjunto de asignaturas y de otras actividades académicas organizadas en un área específica del conocimiento, destinadas al análisis profundo y sistematizado de la misma y a la formación metodológica para la investigación”. (p.32)

Finalmente Morles (2004) habla de la finalidad de estudios de Doctorales cuyo objetivo es “la realización de trabajos de investigación original que constituyan aportes significativos al acervo del conocimiento en un área específica del saber. (p.32) Por otra parte señala desarrollo de trabajo Doctoral es el máximo título académico, que puede otorgar una casa de estudios a nivel universitario.



**Gráfico N° 3: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° 09**

Los resultados obtenidos en la encuesta es variada el veinte por ciento (20%) indico realizar cursos de capacitación mensualmente. No obstante el treinta por ciento, señalo hacer dichas actividades trimestralmente, el veinte por ciento (20%) cuatrimestralmente y un diez por ciento (10%) semestralmente. Mas sin embargo un 10% expreso hacer cursos de formación y actualización una vez al año.

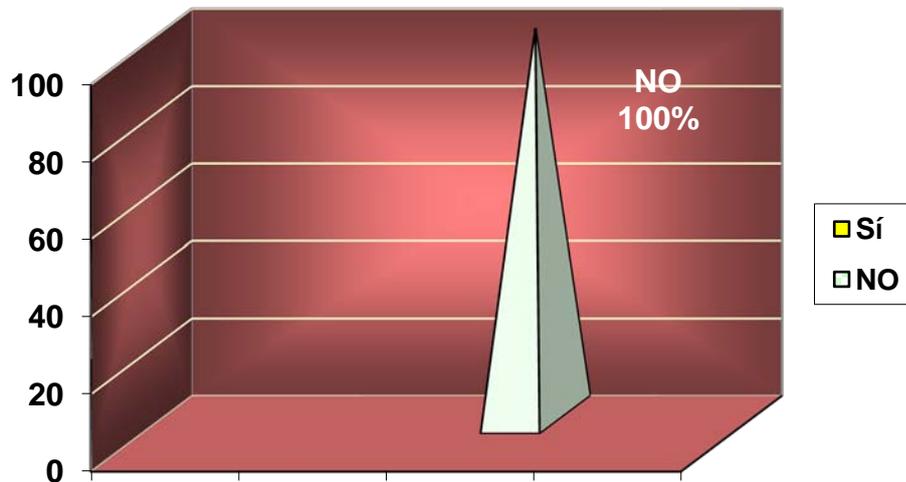
Lo cual hace evidenciar que el noventa por ciento (90%) del capital intelectual que está conformado por el personal docente del programa de maestría de Orientación y Asesoramiento, realiza cursos de actualización en sus áreas de desempeño en un periodo igual o menor a 6 meses siendo un elemento positivo para dicha casa de estudio.

El ítem conocimiento va unido a los procesos de capacitación es por ello que se cita Mondey y Noe (1997) ya que el autor expresan que esta actividad “proporciona habilidades y conocimientos necesarios para capacitar de forma efectiva a otras personas. (p.254)

Ahora bien los procesos proceso de formación continua trae consigo el desarrollo de competencias el cual Arias y Heredia (2004) lo concibe como “una aptitud del individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados” (397).

Además explican que existen tres tipos de capacidades perceptibles por el desempeño de un individuo como es en primer término la capacidad de transferir conocimientos habilidades, destrezas propias de la actividad laboral. En segundo aspecto va relacionada a la capacidad de resolución de problemas asociados a la actividad productiva. Por último capacidad de obtener resultados de óptima calidad en el

desempeño cotidiano de sus responsabilidades profesionales. Estos elementos anteriormente descritos contribuyen al desarrollo de las organizaciones ya sea en el sector fabril o educativo.



**Gráfico N° 4: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° 08**

En la gráfica se puede evidenciar que hay una tendencia negativa debido a que el cien por ciento (100%) de los encuestaron expresaron que la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, no le han sido otorgada alguna beca de estudio.

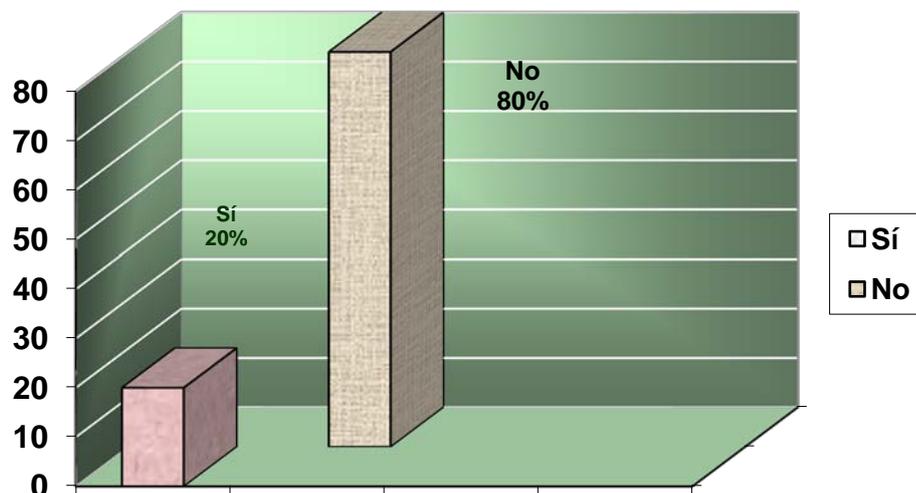
Sobre este particular sería positivo dar mayor apoyo a la formación al personal docente que labora en dicha Facultad, debido que el adiestramiento permite desarrollar competencia de teóricas. No obstante, esto es expuesto por Méndez (citado por Ilano, 2005) donde expresa que el “Adiestramiento implica la formación de habilidades, que solo se pueden lograr con el ejercicio práctico y sistemático de las actividades que conducen a la especialización (p.199) por otra parte el mismo autor

señala que “la capacitación es una estrategia de impulsar, valorar y engrandecer la organización (p.198).

**CUADRO N° 20**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS POR**  
**DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL**  
**INDICADOR COMPETENCIAS**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
6	3	30	7	70
14	6	60	4	40

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo.

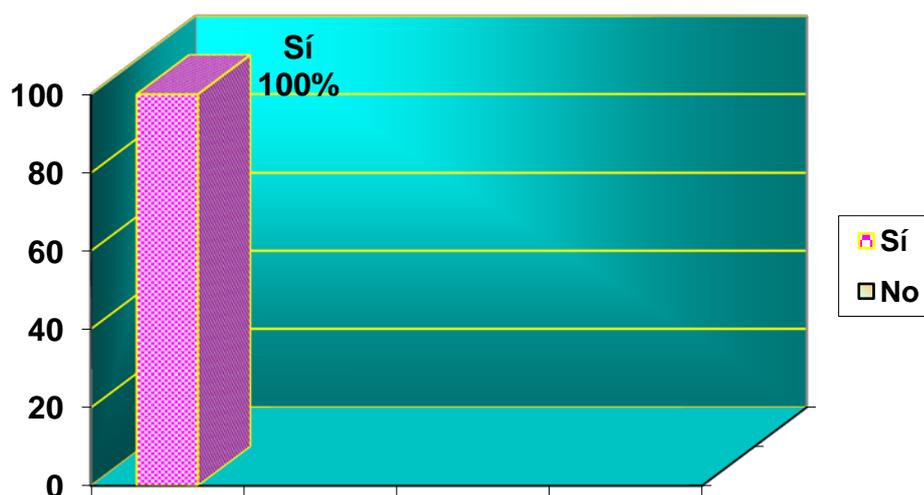


**Gráfico N° 5: Análisis del Indicador Competencias. Ítems N° 06**

Tal cual como lo refleja los datos obtenidos en la investigación se pudo conocer que el ochenta por ciento (80%) del personal docente de los docentes pertenecientes al programa de maestría de orientación y asesoramiento, expreso no pertenecer en la actualidad algún centro o grupo de investigación. Cabe destacar también, que solo un veinte por ciento (20%) personal docente contesto de forma afirmativa, siendo una debilidad palpable que posee esta casa de estudio tomando en consideración los datos emitidos por los encuestados.

En este orden de ideas, hay que hablar la importancia que tienen los centros de investigación, debido que este es son capaces de producir conocimiento. Por tal razón, es necesario observar la definición realizada por Muros (2000) lo define como: “Unidades de apoyo estructural, orgánica flexible que tendrá como fundamentalmente como finalidad la

producción, asesoría y coordinación de investigación en la universidad a través de la planificación (p .91)



**Gráfico N° 6: Análisis del Indicador Competencias. Ítems N° 14**

Los datos obtenidos en relación, si el personal docente maneja tecnología que le permita tener procesos comunicativos a nivel nacional e internacional, se puede observar que el cien por ciento (100%) del personal hace uso de plataformas tecnológicas. Siendo esto un aspecto positivo debido a la importante que tiene el uso de nuevas tecnologías de la información, no solo en los procesos comunicativos efectivos sino en la transferencia de conocimiento.

En tal sentido hay indicar que el desarrollo de conocimiento tiene soporte en la calidad de la información que se dan gracias al manejo de nuevas herramientas tecnológicas. Este aspecto es sustentado por Arias y Heredia (2004) en la cual señala lo siguiente: “Ahora más que nunca, las organizaciones debe generar sus propios conocimientos” (p.54)

Por otro lado Stoner (1996) explica lo siguiente “las repercusiones de las nuevas tecnologías de la comunicación producen en gran parte por lo que han aprendido los profesionales sobre la comunicación efectiva dentro y entre organizaciones y los retos que presenta” (p. 575) Así mismo expresa que el reto de la globalización económica y los procesos de integración comercial se sustenta en la excelencia en los procesos comunicativos.

Es oportuno mencionar el concepto de comunicación dado por Stoner (1996) que lo define como “un proceso mediante el cual las personas tratan de compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos (p.575)

Sobre este particular, hay que expresar que el dominio de plataformas tecnológicas y nuevas tecnologías permite que el docente se mantenga actualizado en relación a nuevos conocimientos que se están dando en un mundo cada vez más globalizado. De igual forma, que el uso de plataformas tecnológica contribuye al trabajo colaborativo e interdisciplinario para la formulación de proyectos dentro de grupos de investigación a distancia, con la finalidad de aprender o transferir nuevos conocimientos.

Finalmente las universidades nacionales le es conveniente que el personal docente tenga dominio en el uso de nuevas tecnologías, debido que esta competencia pudiera contribuir al desarrollo de planes futuros relacionados a la formación y actualización docente. Tal es el caso de convenios que se hacen con otras universidades y crean planes de estudio educación a distancia, donde se requiere tener destrezas y habilidades en el dominio de herramientas tecnológicas.

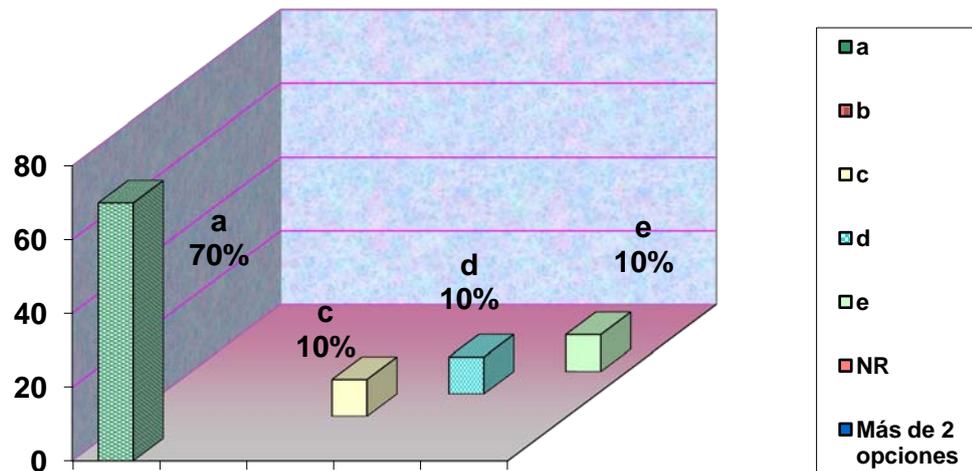
**CUADRO N° 21**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS POR**  
**DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL INDICADOR EXPERIENCIA**  
(Opciones Policotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta													
	A		B		C		D		E		NR		Más de 2 Opciones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	7	70			10	10	1	10	1	10				
4	7	70			1	10	1	10	1	10			1	10
5					1	10	2	20	70	70				
11	2	20									4	40	4	40

**CUADRO N° 18**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS POR**  
**DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL INDICADOR EXPERIENCIA**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
10	5	50	5	50

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo.



**Gráfico N° 7: Análisis del Indicador Experiencia. Ítems N° 03**

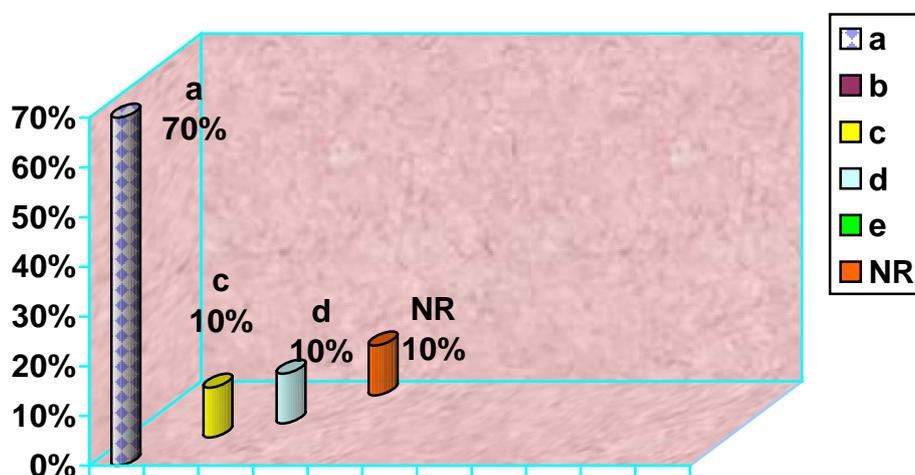
**Nota: NR = No respondió**

En cuadro estadístico evidencia que el setenta por ciento (70%) de los docentes que laboran en el Programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento de la Facultad de las Ciencias de la Educación en el área de Post grado, son de Tiempo Convencional. No obstante el diez por ciento (10%) indicaron la opción otro, ya que manifestaron ser personal contratado por la Universidad. Así mismo se pudo observar que un diez por ciento (10%) señaló ser tiempo completo y el otro 10% expreso laborar medio tiempo. Finalmente hay que indicar que esta tendencia positiva expuesta en el párrafo anterior, resulta ser beneficiosa no solo para el desempeño efectivo de las funciones docentes, sino para la consolidación y prestigio de la Facultad que es objeto de estudio.

Considerado lo antes planteado, es necesario sustentar la información por medio a lo establecido por la Ley de Universidades en la sección X, correspondiente al personal docente de investigación,

dispuesta en el Artículo 104: indicando que el tiempo que consagren a las actividades docentes o de investigación, el personal se clasificará en:

- a) Profesores de dedicación exclusiva;
- b) Profesores a tiempo completo;
- c) Profesores a medio tiempo; y
- d) Profesores a tiempo convencional.



**Gráfico N° 8: Análisis del Indicador Experiencia. Ítems N° 04**

**Nota:** NR es no respondió

En el ítem número 04, los resultados obtenidos fueron los siguientes: Un setenta por ciento (70%) de los sujetos encuestados indicaron que el escalafón que poseen es el de instructor, un diez por ciento (10%) son agregados, el otro diez por ciento (10%) son asociados y solo un diez por ciento (10%) no emitió respuesta sobre este particular.

En este sentido hay que indicar lo establecido en la ley de Universidades contempla en el Artículo 87 que son miembros Ordinarios del personal docente y de Investigación:

1. Los Instructores
2. Los Profesores Asistentes
3. Los Profesores Agregados
4. Los Profesores Asociados
5. Los Profesores Titulares

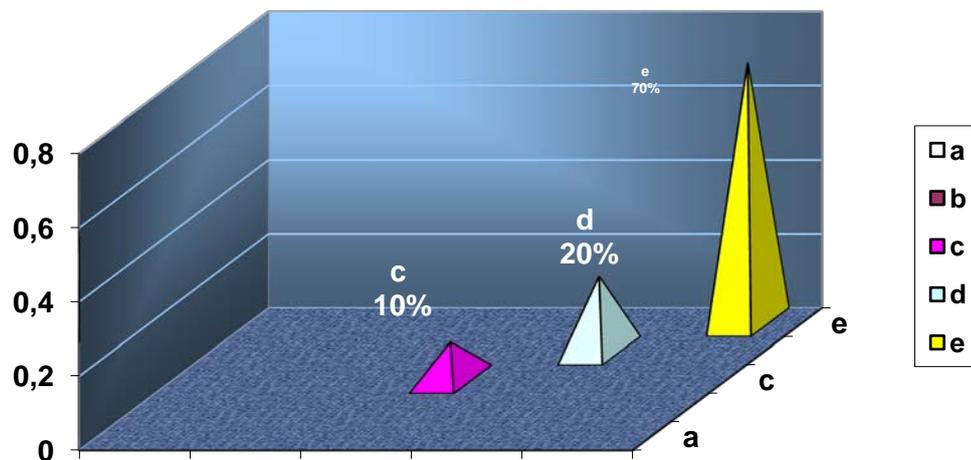
Artículo 92. Para ser Instructor se requiere título universitario.

Artículo 95. Los Profesores Agregados deben poseer título universitario y durarán cuatro años en sus funciones. Concluido este lapso pasarán a la categoría de Profesores Asociados, previos el cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Ley y el Reglamento respectivo.

Artículo 96. Los Profesores Asociados deben poseer el título de Doctor y durarán, por lo menos, cinco años en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 97. Para ser Profesor Titular se requiere haber sido Profesor Asociado, por lo menos durante cinco años.

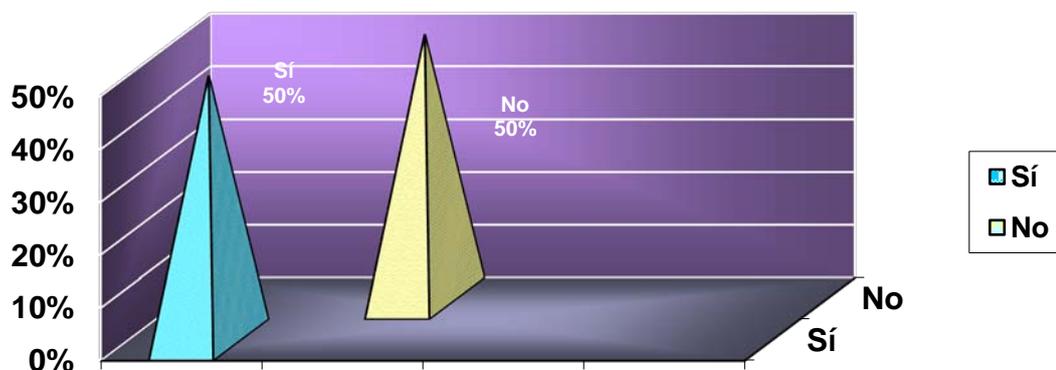
No obstante, hay que indicar lo expresado por Morles (2004) En Venezuela no existen, sino excepcionalmente, los que pudieran llamarse “profesores de postgrado”, por cuanto lo que predomina es lo que pudiéramos llamar “profesores prestados” o contratados por tiempo limitado (p 32) que pertenecen a estas casa de estudio pero no son profesores que pertenecen a el área de post grado.



**Gráfico N° 9: Análisis del Indicador Experiencia. Ítems N° 05:**

Los estadísticos hacen ver que el setenta por ciento (70%) posee más de 20 años de experiencia docente, otro veinte por ciento (20%) ha trabajado en el sistema educativo por más de 16 años. Así mismo un diez (10%) posee experiencia de más de 6 años, laborando dentro del sector educativo. Sobre este particular, hay que indicar que es una fortaleza que posee el capital humano que integra el programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento de la Facultad de las Ciencias de la Educación.

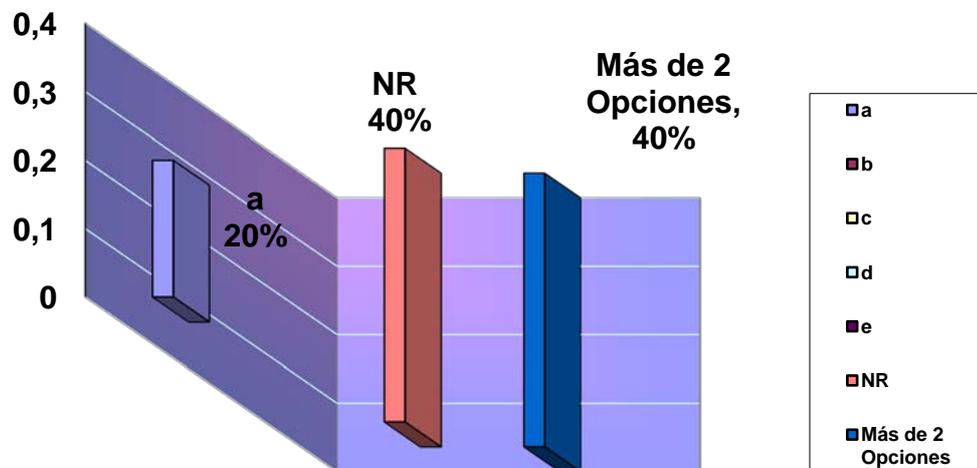
Finalmente hay que indicar que el factor experiencia contribuye al logro efectivo de cualquier organización, debido a que permite que individuo sea eficiente en su puesto de trabajo. Esto expresado por Salazar y Chiang (2007) donde señala que las competencias “surgen como un punto de conector entre el desempeño y los resultados que aspira una organización” (s.p)



**Gráfico N° 10: Análisis del Indicador Experiencia. Ítems N° 10**

La tendencia que marca en el ítems No 10, en relación si el los docentes poseen experiencia en impartirle clases a alumnos que sufren algún tipo de discapacidad, arrojó los siguientes datos estadísticos: el cincuenta por ciento (50%) que no ha tenido educando con este tipo de de dificultades física, intelectuales o auditivas, más sin embargo el otro cincuenta por ciento 50% indico que sí. Considerando lo antes planteado hay que señalar que la carencia de experiencias por parte de los docentes, dificulta la incorporación del discapacitado al sistema educativo y laboral.

Este aspecto es primordial para el proceso de integración del aula a personas con necesidades específicas, a fin de contribuir al desarrollo de habilidades, capacidades intelectuales de esta parte de la población que tienen el derecho a una educación de calidad. Sobre esté particular Lepeley (2005) expresa que la gestión de calidad se concentra en la atención en las personas y en sus necesidades y en una óptima sincronía con la demanda de funciones que desempeñan como condición para avanzar la visión de organización (p.19)



**Gráfico N° 11: Análisis Indicador Experiencia. Ítems N° 11**

**Nota:** NR es no respondió

En relación a este ítem se puede observar en el gráfico, que las respuestas proporcionadas por el personal del programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de las Ciencias de Educación son variadas, debido a la distribución de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección.

A continuación se indican los resultados obtenidos: El veinte por ciento (20%) señaló que le ha impartido clases a estudiantes con discapacidad física. Así mismo un cuarenta por ciento (40%) de los encuestados no respondieron, más sin embargo el otro cuarenta por ciento (40%) de los docentes señalaron más de dos opciones efectuada en el cuestionario.

Finalmente hay que indicar que el sesenta por ciento (60%) de los docentes, a firma haber tenido discapacitados en sus aulas de clase, lo cual hace notar que es una realidad palpable en el sistema educativo venezolano. Esto se puede constatar considerando los datos estadístico

suministrado por la Organización Panamericana de la Salud (2004), donde se estima que en Venezuela, aproximadamente un diez por ciento (10%) de su población, posee algún tipo de discapacidad, y se considera que es uno de los países Latinoamericanos que mantiene mayor reserva al respecto.

**CUADRO N° 23**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS POR**  
**DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL INDICADOR**  
**AUTORÍAS INTELECTUALES**  
(Opciones Policotómicas)

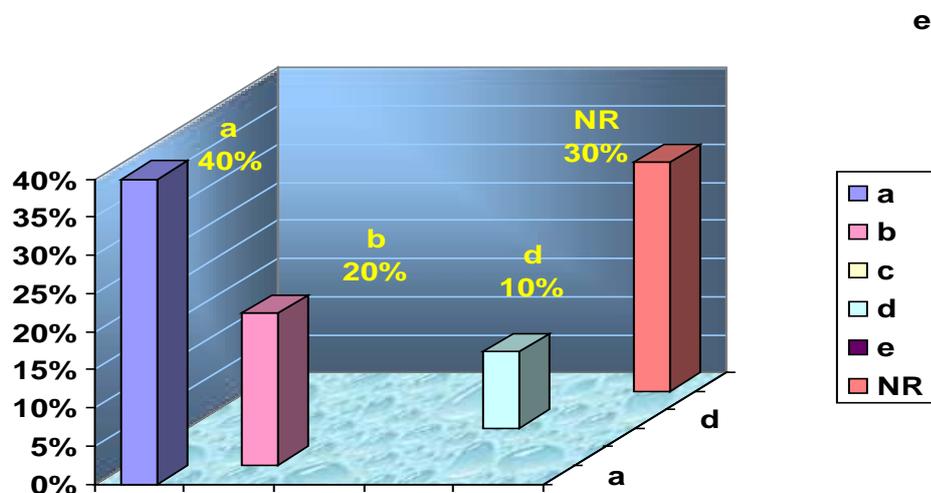
Ítems No	Opciones de Respuesta													
	A		B		C		D		E		NR		Más de 2 Opciones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	4	40	2	20			1	10			3	30		
17			1	10			3	30	2	20			4	40

Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo.

**CUADRO N° 24**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS**  
**ENCUESTAS POR DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL INDICADOR**  
**AUTORÍAS INTELECTUALES**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
16	8	80	2	20
18	7	70	3	30
19	2	20	8	80
20			10	10
21	1	10	9	90
22	3	30	7	70

Nota: Total de Docentes Diez (10) Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo.



**Gráfico N° 12: Análisis Indicador Autorías Intelectuales.**

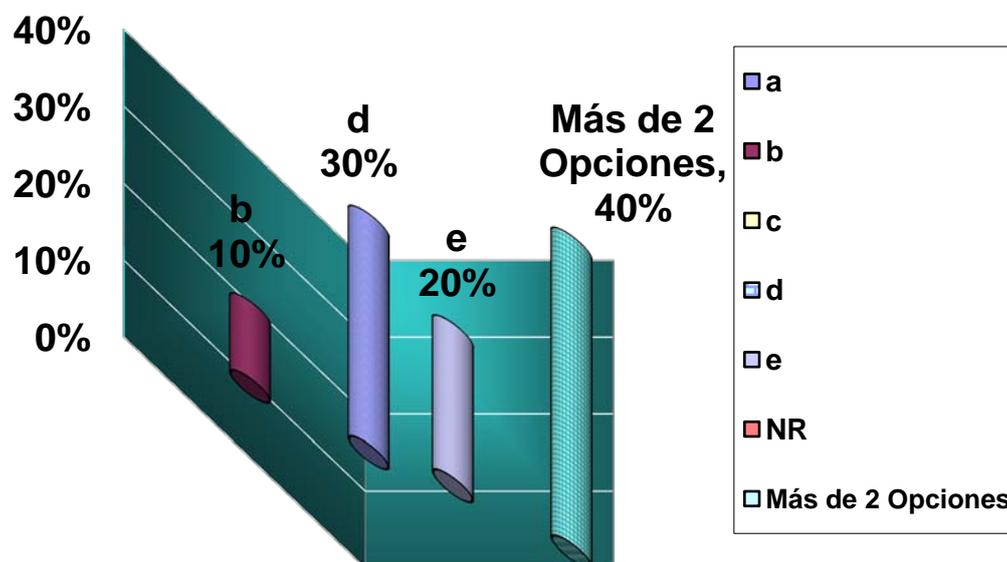
**Ítems N° 07**

**Nota:** NR No respondió

Hay que indicar que el personal docente que labora en la Facultad de Educación proporcionó los siguientes datos estadísticos; el cuarenta por ciento (40%) señaló haber realizado menos de seis investigaciones con su respectivo informe final de resultados. Del mismo modo un veinte por ciento (20%) de los docentes encuestados expresó haber efectuado más de seis estudios y el otro diez por ciento (10%) señaló haber producido entre dieciséis y veinte (16 y 20) investigaciones. Más sin embargo hay que expresar que un treinta por ciento (30%) no respondió. Los resultados evidencian que el setenta por ciento (70%) del personal docente que labora en la Maestría Orientación y Asesoramiento, ha efectuado investigaciones con sus respectivos informes, siendo un hecho positivo para esta prestigiosa casa de estudio.

Así mismo, hay expresar que la investigación Científica la define Giménez (2000) como “un proceso de la actividad creadora de

conocimiento, a través de una búsqueda intencionada”. El cual requiere un método científico. (p.21)



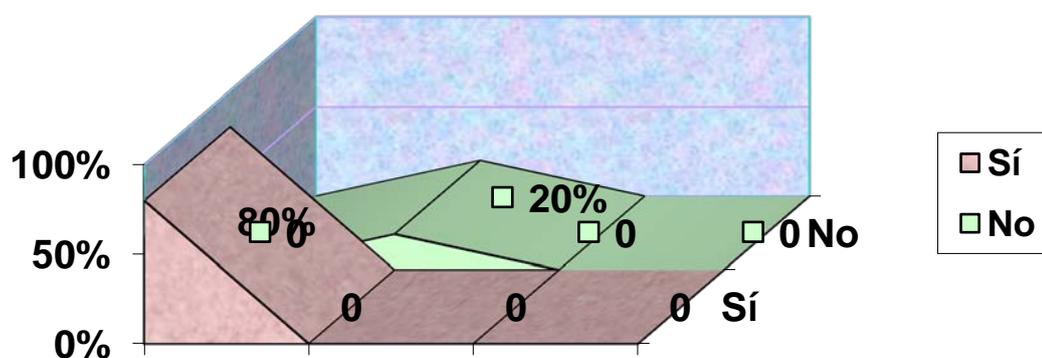
**Gráfico N° 13: Análisis Indicador Autorías Intelectuales.**

**Ítems N° 17**

La repuesta dada por parte del personal docente en relación a las obras escritas se distribuyo de la siguiente forma: Un veinte por ciento (20%) señaló haber efectuado guías de estudio para sus educados, un treinta por ciento (30%) indico que ha producido artículos arbitrados y un diez por ciento señaló haber elaborado manuales. Cabe expresar por otra parte, que un cuarenta por ciento (40%) indicó más de dos opciones, entre ellas se encuentran: Las guías de estudio, manuales y artículos arbitrados.

Ahora bien, es oportuno mencionar en virtud a los datos estadísticos arrojados en la investigación, que el cien por ciento (100%) de los docentes ha realizado algún tipo de obra escrita, siendo un

elemento positivo ya que contribuye a proceso de formación académica de los estudiantes y a su vez se genera un proceso de investigación y revisión bibliográfica por parte del personal docente. Sobre este particular Ley Sobre el Derecho de Autor (1993) en su Artículo 1° define derechos de autor como “todas las obras del ingenio de carácter creador, ya sean de índole literaria, científica o artística, cualesquiera sea su género, forma de expresión, mérito o destino.(s.p) Así mismo, hay que expresar que la producción de bienes intangibles que es necesario ser debidamente administradas por el sistema educativo a nivel superior y esto es señalado por Muro (2000) donde expresa, que “la educación superior debe ser un sistema donde exista la retroalimentación de los procesos de gestión del conocimiento. (p.91) debido contribuye a la difusión y transferencia del conocimiento.

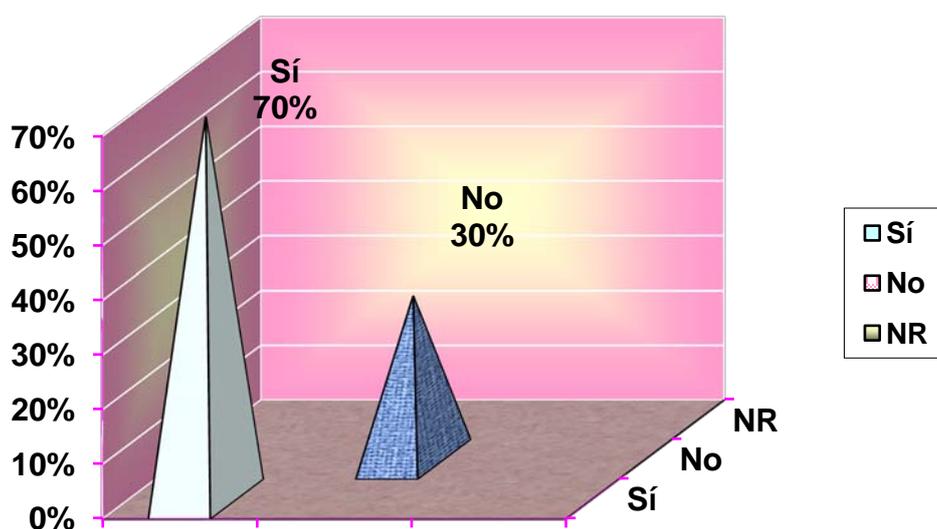


**Gráfico N° 14: Análisis del Indicador Autorías Intelectuales.**

**Ítems N° 16**

Los resultados obtenidos permiten exponer que el ochenta por ciento (80%) de los encuestados respondieron de forma afirmativa haber producido un activo intangible en contra posición de un veinte por ciento (20%) que expreso de forma negativa. En tal sentido, se puede expresar que los resultados obtenidos es un factor positivo para la Facultad de la Ciencias de la Educación, en materias de las autorías intelectuales que son generadas por el personal docente que labora en dicha casa de estudio.

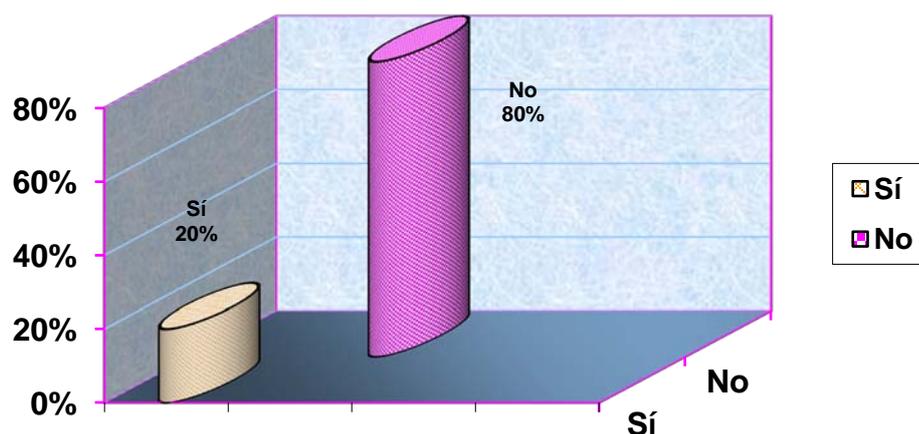
En virtud a lo expuesto, Zurrieta (1998) expresa que el científico o investigador es “la persona que genera conocimiento teórico y esto es el primer paso para la praxis, ya que se dedica a la tarea de dar nuevos conocimientos en su disciplina científica, matemática, física o psicológica con el objeto de aumentar el tesoro del conocimiento, que dispone la humanidad para encontrar solución a sus problemas y satisfacer sus necesidades. (p.1)



**Gráfico N° 15: Análisis Autorías Intelectuales. Ítems N° 18**

En los resultados obtenidos en la gráfica anterior se puede señalar que el setenta por ciento (70%) del personal docente que trabaja en el programa de maestría de orientación y Asesoramiento, expresó que sus obras escritas han sido resultado de algún proyecto de investigación específica y solo un treinta por ciento (30%) indico de manera negativa.

Cabe considerar, que Balestrini (2006) define que un proyecto de investigación como “aquel documento escrito presentado en perspectiva, que está referido al plan o estrategias que ha delimitado y propone alcanzar, inicialmente, en el despliegue de una investigación”. (p.2) el cual contiene una rigurosidad metodológica cumpliendo una serie de fases que son necesarias para el desarrollo efectivo de un cuerpo de investigación. Por otra parte Balestrini (2006) señala “la presentación de un proyecto de investigación, generalmente es un requisito que ha de cumplirse” (p.1)



**Gráfico N° 16: Análisis del Indicador Autorías Intelectuales.**

**Ítems N° 19**

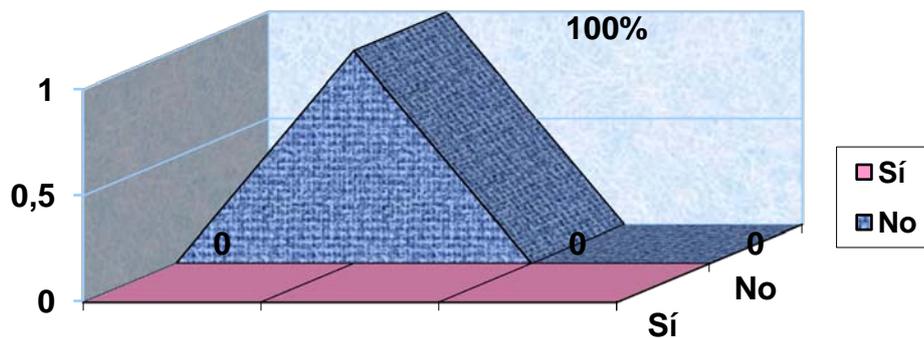
En relación a la pregunta efectuada en el cuestionario, sí ha realizado algún tipo de investigaciones, en materia de educación inclusiva o estimulación temprana, los docentes encuestados indicaron lo siguiente: El ochenta por ciento (80%) respondieron no haber realizado autorías intelectuales en estas áreas del conocimiento; en contraposición a un veinte por ciento (20%) que señaló haber realizado investigaciones al respecto. De manera pues, que tomando en consideración lo señalado por parte del personal docente, el cual fue encuestado hay que indicar la ausencia de investigaciones relacionadas a estas áreas del conocimiento.

Es oportuno señalar lo expresado por Avalos (citado por Méndez, R.) (2005) "la Investigación se debe dar en función de su aplicación y de sus beneficiarios. En otras palabras, la idea de la pertinencia social" (2004, s/p). Debido que la sociedad del conocimiento debe crear y generar investigaciones que aporten soluciones a una sociedad.

Siguiendo esta misma línea, en relación a la pertinencia y la importancia que tiene las producciones intelectuales, la Ley de Universidades de Venezuela (1971), expresa la misión que tienen las universidades se encuentra relacionada a estos aspectos:

La búsqueda de la Verdad, el afianzamiento de los valores trascendentales del hombre, la contribución doctrinaria a la solución de los problemas nacionales, la promoción de los valores específicos de libertad, justicia social, democracia y solidaridad, para ejercer mediante la docencia, la investigación y la extensión, una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia." (S.P)

Por tanto, debe alentarse a las investigaciones relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana, a fin de dar respuesta a las necesidades educativas de las personas que posean alguna discapacidad.



### Gráfico N° 17: Análisis del Indicador Autorías Intelectuales.

#### Ítems N°20

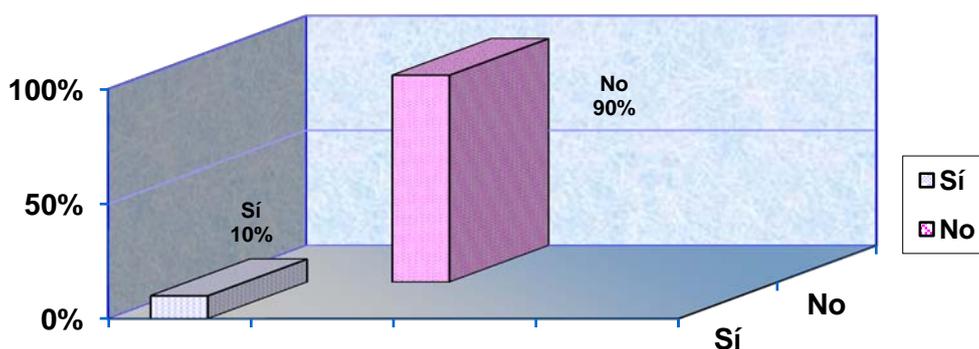
Los datos estadísticos señalados por parte del personal docente en relación si ha solicitado el registro de derecho de autor, ante el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI), arrojó los siguientes resultados: El cien por ciento (100%) expresó no haber registrado ninguna de sus autorías intelectuales.

Sobre este particular, es puede señalar como un elemento el cual no es positivo para el personal docente, debido que el registro de autorías intelectuales permite tener un resguardo de la propiedad intelectual y derechos de exclusividad.

En relación sobre el resguardo de autorías intelectuales hay que citar a Méndez (2005) y ellos dicen lo siguiente:

La Capacidad de valorar entendida por un lado, como la comprensión de los bienes susceptibles de protección por la Propiedad Intelectual y en consecuencia, la identificación de aquéllos sobre los cuales se podría obtener un derecho de exclusividad; y por otro, como la forma de aprovechar el conocimiento ya generado (estado del arte), para el desarrollo de futuras investigaciones cuyos resultados además de responder a las necesidades de la sociedad, sean a su vez susceptibles de protección.

Por otro lado hay que expresar que en el artículo No 2 Reglamento de la Ley Sobre el Derecho de Autor, se considera obras de ingenio. “los libros, folletos y otros escritos literarios, artísticos y científicos, incluidos los programas de computación, así como su documentación técnica y manuales de uso y las conferencias” que en dado caso son realizadas por una persona natural con una formación técnica científica



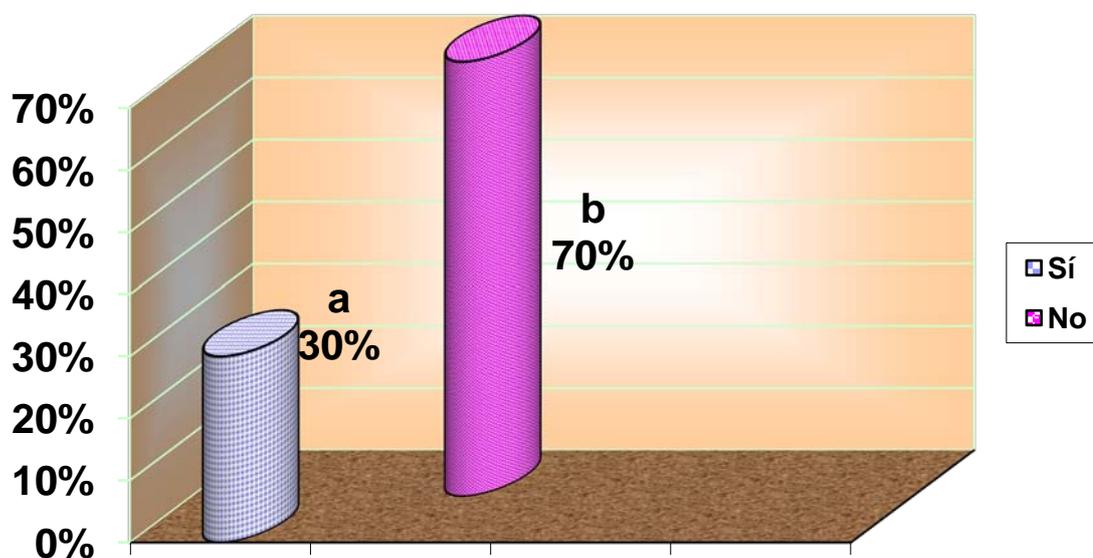
**Gráfico N° 18: Análisis del Indicador Autorías Intelectuales.  
Ítems N° 21**

En relación a lo expuesto en el ítem No 21, el cual se refiere sí la Facultad de las Ciencias de la Educación, ha otorgado algún reconocimiento por su actividad docente o de investigación la respuestas dadas por el personal docente de la Facultad de Educación fue la siguiente: El 90% de las encuestas tuvo una tendencia negativa en relación a la pregunta planteada en el cuestionario. No obstante solo un 10 % respondió de manera afirmativa.

Sobre este particular, hay que expresar que sería favorable que la Facultad de las Ciencias de la Educación, diera mayor estímulo para el desarrollo de investigaciones, desarrolladas por parte del personal docente, debida a que la investigación, es una de las funciones principales que debe cumplir la educación superior.

No obstante, habría que considerar lo expresado por Zubizarreta (1998) donde señala “la enseñanza universitaria no es una simple transmisión de conocimientos adquiridos (p.86); ya que su función principal es “formar profesionales emprendedores con iniciativa, curiosidad investigativa, juicio correcto, amor a la profesión y a sus semejantes, deseosos y capaces de saber plantear problemas nuevos y resolverlos acertadamente (p.86) No obstante, hay que señalar que la importancia que tiene la investigación, es que contribuye a la calidad en educación y esta a su vez permite el desarrollo económico. Esto es señalado por Lepeley (2005) donde indica “la calidad tiene que ver con el nivel de sincronización entre los sectores políticos, económicos y educativos y el nivel de articulación que se logre entre sistema económico y educativo (p. 33)

Por ello, se le debe dar estímulo y la motivación, hacia la investigación; que no solo debe dirigirse al personal docente, sino al estudiantado a fin de brindar soluciones científicas a las exigencias de la sociedad actual.



**Gráfico N° 19: Análisis Indicador Autorías Intelectuales. Ítems N° 22:**

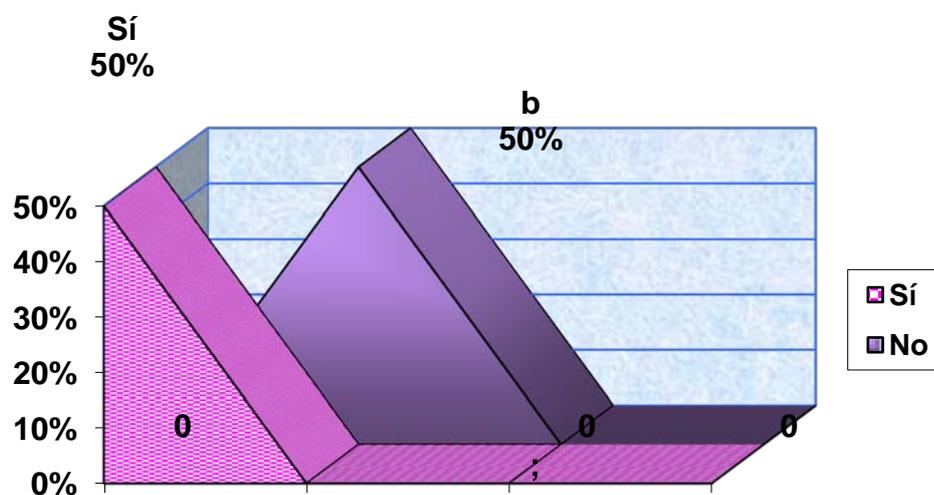
El treinta por ciento (30%) del personal docente encuestado expresó que todas sus producciones intelectuales, han sido durante el proceso de formación académica para optar como especialistas, magíster y doctorado. Por otra parte, el otro setenta por ciento (70%) respondió de manera negativa, siendo un resultado positivo debido que se puede evidenciar que el interés que tiene el cuerpo profesoral del programa de Maestría de Orientación y Asesoramiento por la investigación.

Considerando los resultados obtenidos la investigación científica tiene que ver con lo expresado por Zubizarreta (1998) “la investigación científica es un constante esfuerzo es un conocimiento riguroso, exacto y evaluado que siempre está insatisfecho” (p.1) Por otra parte, el autor expresa que “es una actividad humana, donde el profesional aplica sus conocimientos a fin de satisfacer las necesidades prácticas para la sociedad” (p.1)

**CUADRO N° 25**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS**  
**ENCUESTAS POR DIMENSIÓN CAPITAL INTELECTUAL**  
**INDICADOR COMUNICACION**  
(Opciones Dicotómicas)

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
12	5	50	5	50
13	4	40	6	60
15	8	80	2	20

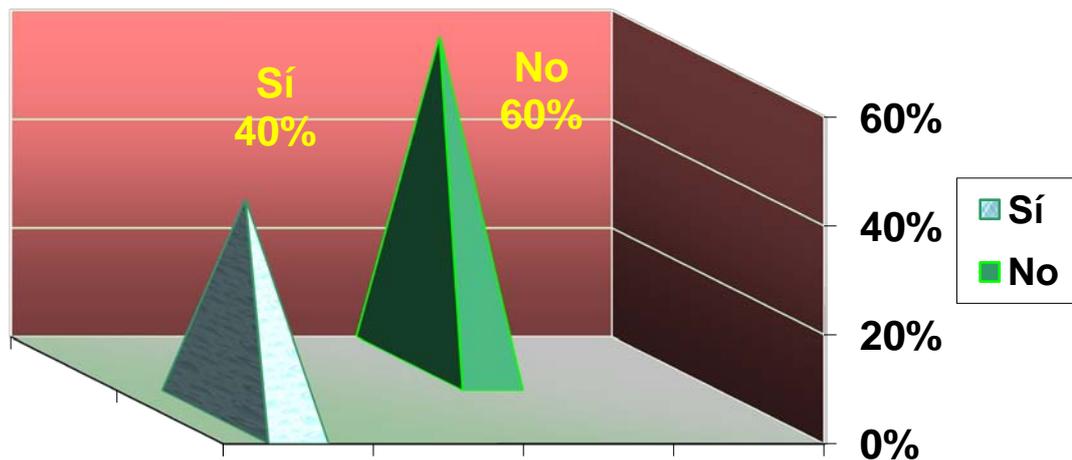
Nota: Total de Diez (10) Docentes Encuestados de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo



**Gráfico N° 20: Análisis del Indicador Comunicación.**

**Ítems N° 12**

En relación a la pregunta sí el área de post grado permite que se de, de forma efectiva la comunicación formal e informal, se pudo evidenciar según los datos obtenidos, que el cincuenta por ciento (50%) de los docentes encuestados respondió de forma afirmativa y el otro cincuenta por ciento respondió de forma negativa. Lo cual indica que los docentes consideran que hay que optimizar los procesos comunicacionales para que se den de forma efectiva, dentro de la estructura organizativa de esta casa de estudios. Considerando lo antes planteado el papel de los directivos de una organización es que exista una buena comunicación es por ello que Mejias y Balkin (2000) expresan lo siguiente “es necesario darle un trato justo y coherente a todos los empleados de la organización a fin que estos se involucren con los objetivos planteados” (430)

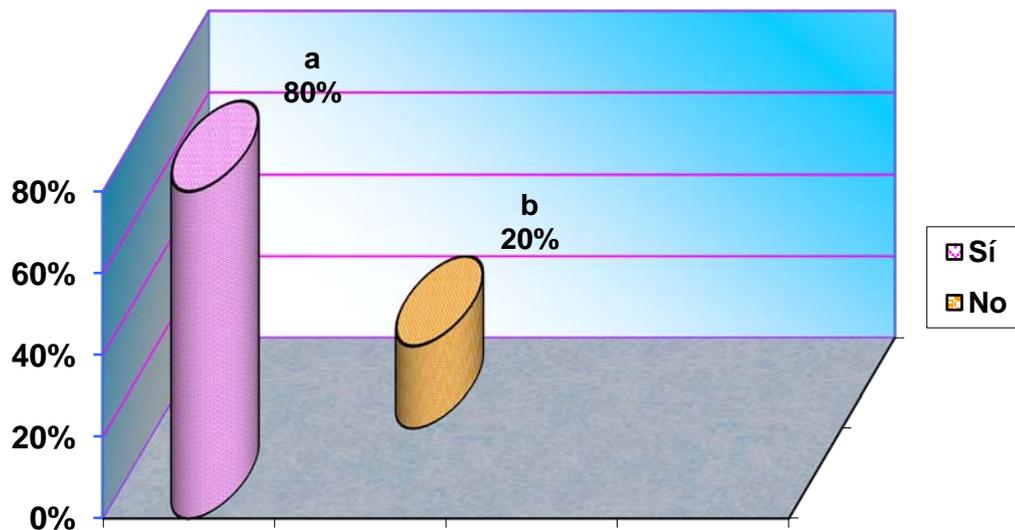


**Gráfico N° 21: Análisis del Indicador Comunicación. Ítems N° 13**

Los datos suministrados por los docentes que laboran en esta casa de estudios, señalaron que los procesos administrativos son efectivos ya que fluye la información. Tal como se logra evidenciar, debido que el sesenta por ciento (60%) contestó de manera negativa y solo un cuarenta por ciento (40%) tuvo una tendencia positiva. En tal sentido los encuestados del programa de la Maestría de Orientación y Asesoramiento, indicaron que es una debilidad que tiene el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación.

En relación a lo expuesto en este indicador es necesario hablar sobre las políticas de relaciones internas, debido a que estas permite se den un desempeño idóneo que los procesos administrativos es por ello Mejias y Balkin (2000) expresa que el finalidad que tiene es “proporcionar canales mediante los cuales se pueda resolver los problemas del trabajo

antes de que se conviertan en algo más serio” (p. 431) No obstante señala que la clave es disponer de canales de comunicación efectiva es que los trabajadores se les permita el acceso a la información, así como poder expresar sus ideas y sentimiento.



**Gráfico N° 22: Análisis del Indicador Comunicación. Ítems N° 15**

En relación a la pregunta No 15, se puede observar que la tendencia estadística es positiva, producto que el ochenta por ciento (80%) de los docentes encuestados solicitan la colaboración de sus educados para la realización de investigaciones efectuadas por ellos. Más sin embargo un veinte por ciento (20%) no solicita ayuda a los alumnos para la ejecución de sus producciones intelectuales. Cabe destacar que esta tendencia positiva, obtenida durante el proceso de recolección de datos contribuye a la transmisión y transferencia de información entre facilitador y educado.

Dentro de los procesos de comunicación efectiva hay dos aspectos fundamentales como es la capacidad relacional de un individuo y la comunicación eficaz. Para que esto se de es necesario

retroalimentación, debido ella juega un rol importante en la comunicación. Este elemento es descrito por Mejias y Balkin (2000) como comunicación hacia arriba el cual la definida “como una modalidad que permite a los miembros menor escalafón de una organización comunicar ideas a las personas con más jerarquía en una organización” (p 434) Tomando en cuenta lo expuesto por estos autores y contrastado con los resultados obtenidos al personal docentes de la Facultad de Educación, en la mención Orientación y Asesoramiento mantiene un comunicación abierta permite la transferencia de conocimiento y entre docentes y alumnos elemento positivo ya que contribuye al establecimiento de relaciones efectivas para el proceso de aprendizaje entre facilitador y el educando.

Una vez concluido lo relacionado al diagnostico del al capital intelectual al personal docente de la Facultad de la Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, a fin conocer la formación al personal docente de post grado en materia de Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, se despliega a continuación se presenta el análisis estadístico concerniente al objetivo No 03, con la finalidad de precisar los recursos que tiene la Facultad de las Ciencias de la Educación, para el proceso de formación y capacitación del personal docente para ellos se encuestaron a tres autoridades de dicha Facultad.

Para tal fin, se presenta a continuación un cuadro general de respuestas emitidas por los Autoridades de la Facultad de la Ciencias de la Educación.

Cuadro N°26

**Resumen General del Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por la Autoridades en Relación al Capital Estructural, Capital Relacional y Recursos Económicos que posee el Áreas de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación**

<b>N°</b>	<b>Categorías Previas</b>	<b>Categorías Emergentes</b>
<b>1</b>	Estructura Organizacional	Piramidal
<b>2</b>	2.1 Fortaleza Institucional  2.2 Debilidades Institucionales	2.1 Autonomía, Formación Docentes y el Prestigio de la Institución.  2.2 Burocracia, Concentración de Poder
<b>3</b>	Premisas para la detección y Diagnóstico en la apertura de nuevas áreas del conocimiento.	Demanda
<b>4</b>	Registros de Actualización Docente	Sí existen, procesos de evaluación y de desempeño
<b>5</b>	Plataformas Tecnológicas	Sí, pero no hay fluidez en la información
<b>6</b>	Planes organizacionales para la apertura de nuevas maestría y especializaciones	Sí existen planes en las siguientes Áreas: Enseñanza de la Física, Psicología, Historia, Dinámica de Grupo
<b>7</b>	Áreas del conocimiento prioritarias	Educación en las áreas de Extensión
<b>8</b>	¿Por qué se consideran prioritarias?	Por la demanda y la necesidad
<b>9</b>	Tratamiento de la comunicación formal e informal	Formal es piramidal  Informal es espontánea
<b>10</b>	Comunicación en la toma de decisiones	Es piramidal y fluye por medio de formatos escritos y verticales

## Continuación cuadro N° 26

N°	Categorías Previas	Categorías Emergentes
11	Convenio con otras universidades nacionales u otras instituciones para que se produzcan investigaciones relacionadas con educación inclusiva o estimulación temprana.	No hay en la actualidad
12	Convenio con otras universidades nacionales extranjeras para que se produzcan investigaciones relacionadas educación inclusiva o estimulación temprana.	No hay en la actualidad
13	Convenios que tiene la Facultad de la Ciencias de la Educación con universidades extranjeras	Universidad de Sevilla
14	Convenios que se mantiene vigente de la Facultad de la Ciencias de la Educación con universidades extranjeras	Universidad de Sevilla
15	Beneficios que traen los convenios para el desarrollo académico e investigativo	1. Formación de recursos humanos de alta calidad 2. Intercambio de experiencias
16	Convenios que se mantienen con casas editoriales	No hay convenios

Nota: Total de Tres (03) Autoridades Encuestados pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la educación Universidad de Carabobo

**Cuadro N° 27**

**Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por la  
Autoridades en Relación a la Dimensión Capital Estructural del  
Áreas de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación**

N°	Categorías Previas	Categorías Emergentes
1	Estructura Organizacional	Piramidal
2	2.1 Fortaleza Institucional  2.2 Debilidades Institucionales	2.1 Autonomía, Formación Docentes y el Prestigio de la Institución.  2.2 Burocracia, Concentración de Poder
4	Registros de Actualización Docente	Sí existen, procesos de evaluación y de desempeño

**Indicador:** Eficiencia en los Procesos

**Preguntas efectuadas a las Autoridades**

1. ¿La Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo se caracteriza por ser una estructura horizontal o piramidal?
2. ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades que posee la Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo?
3. ¿Qué tipo de premisas se utilizan para la detección y diagnóstico en la apertura de nuevas áreas del conocimiento en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación?

Las repuestas emitidas por las autoridades en relación al capital estructural que posee la Universidad de Carabobo, fue que es una estructura de tipo piramidal. No obstante, hay que expresar que este tipo de organizaciones se caracterizan por que sus unidades se desplazan de formal vertical, por consecuencia las unidades de mando son centralizadas, y la toma de decisiones arranca desde las más altas

autoridades, hasta llegar a los departamento que integra una organización.

En tal sentido, Chiavetano (2002) expresa lo siguiente, “La centralización implica concentración de las decisiones en la cima de la organización, es decir, en el nivel institucional, con poca o ninguna delegación en el nivel intermedio.”(p.211) Sobre este hecho en particular, hay que resaltar que unas de las debilidades emitidas por las autoridades es la burocracia y la concentración de poder. Este hecho obedece que este tipo de estructuras se caracterizan por la formalización en cada uno de sus procesos. En este sentido Chiavenato (2001) expresa, “Cuanto mayor sea la formalización, más burocrática, mecanicista, cerrada, rutinaria, definida y programada se torna la empresa”(p.211)

Ahora bien, una de las fortalezas expresadas por los encuestados es Autonomía Universitaria, Formación Docente y el Prestigio de la Institución; elementos claves para la imagen corporativa que debe tener este tipo de organización, debido a la función que éstas cumplen dentro de la estructura sociocultural, y la transferencia de capital humano que posteriormente impacta a los sectores económicos y productivos del país. Por consiguiente, resulta positivo el hecho que la Universidad de Carabobo no tenga como fortaleza el carácter de autonomía, ya que esto permite no depender de los caprichos e intereses personales o grupos minoritarios.

No obstante, sus acciones van dirigidas para el desarrollo integral de una sociedad, debido a que su función principal es la formación de capital humano y el desarrollo científico a través de la investigación, permitiendo así ser una entidad humanizante, la cual impacta en los

aspectos macroeconómicos, dando una comprensión más amplia de la sociedad.

### Cuadro N° 28

#### Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por la Autoridades en Relación a la Dimensión Capital Estructural del Áreas de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación

N°	Categorías Previas	Categorías Emergentes
3	Premisas para la detección y diagnóstico en la apertura de nuevas áreas del conocimiento	Demanda
6	Planes organizacionales para la apertura de nuevas maestrías y especialización	Sí existen planes en las siguientes Áreas: Enseñanza de la Física, Psicología, Historia, Dinámica de Grupo
7	Áreas del conocimiento prioritarias	Educación en las áreas de Extensión
8	¿Por qué se consideran prioritarias?	Por la demanda y la necesidad

#### Indicador: Renovación y Desarrollo

#### Preguntas efectuadas a las Autoridades

3. ¿Qué tipo de premisas se utilizan para la detección y diagnóstico en la apertura de nuevas áreas del conocimiento en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación?

6. ¿Dentro de los planes organizacionales a mediano y a largo plazo, se ha contemplado la posibilidad de diseñar y ofrecer nuevas maestrías y

especializaciones para el Área de Postgrado de la Facultad de las Ciencias de la Educación?

7. ¿Cuáles son las áreas de conocimiento que se consideran prioritarias?

8. ¿Por qué considera que son prioritarias las áreas anteriormente descritas por usted?

En el indicador renovación y desarrollo, pertenecientes a la categoría capital intelectual, se refiere a la capacidad que tiene una organización de producir u ofrecer nuevos productos y servicios.

Asimismo, hay que indicar la repuesta emitida por las autoridades encuestadas que laboran en la Facultad de las Ciencias de la Educación, en relación a las premisas que son utilizadas para la apertura de nuevas áreas del conocimiento que son la oferta y la demanda. En relación a este hecho en particular, hay que citar a Morles (2004), donde el expresa que: "la oferta es relativamente grande pero la demanda es, y ha sido siempre, mucho mayor. Lo que significa que para el ingresar en la mayoría de los cursos de postgrado hay una fuerte competencia" (s.p)

No obstante, hay que señalar lo expresado en las teorías de la demanda, en ella se indica que uno de las pasos a seguir es el desarrollo de planes promocionales. En dicha etapa, la finalidad es captar el interés de los futuros clientes, donde para ese momento el cliente no se da cuenta, sí desea o no un producto y cuanto este le puede beneficiar, hasta que es ofertado. Sobre la base de esta teoría, hay que referir lo expresado en la Biblioteca Práctica de Negocios de la casa editorial Mc Graw Hill (1997) donde expresa "El cliente se da cuenta cuando desea un producto solo en el momento que se le informa y educa, estimulando así

la demanda” (p.183). Esto puede explicar lo señalado por Morles (2004) donde expresa que programas o cursos de postgrado en Venezuela, “se conciben y ejecutan por iniciativas de pequeños grupos académicos, sin participación activa de los beneficiarios, como son el sector económico, el sistema científico-técnico o los sectores cultural y político”(s.p), lo que hace ver que los diseño maestría y especialización, hace en función a la interpretación que hace pequeños grupos académicos, que observan una de necesidades el mercado educativo, donde posteriormente es acogido por los egresados de pre grado.

En relación en este hecho en particular, se puede decir que la demanda, hasta cierto punto, pudiera ser ficticia; debido a que no proviene de una demanda que es expresada por el entorno, sino la comprensión de estos grupos académicos que gracias a su formación e interacción con el entorno pueden traducir una necesidad existente.

Desde una perspectiva más general, hay que decir que si bien hay una demanda fuerte en los programas de maestrías existentes en Venezuela, es porque estos brindan oportunidades de desarrollo profesional, pero son lamentablemente son muy pocos los profesionales que pueden realizar estudios de cuarto nivel, ya que estos suelen ser costosos. Esto se puede evidenciar en el trabajo elaborado por Morles (2004), donde expresa que “existe una alta concentración, tanto desde el punto de vista institucional como del geográfico, y sociales. Mientras en algunos países desarrollados más del 15% de los estudiantes de educación superior son de postgrado, en Venezuela este porcentaje no llega al 8% “(s.p).

En otro orden de ideas, hay que analizar otro ítem que es objeto de estudio en la investigación como son las áreas que se consideran

prioritarias por parte de las autoridades de la Facultad de las Ciencias de la Educación y estas son: la educación y la investigación, debido al impacto que éstas tienen en el desarrollo sociocultural, económico y tecnológico.

En relación a esto último, hay que citar a Morles (2004), donde expresa que las áreas de postgrado “no hay podido cumplir siempre con su alta finalidad de contribuir substancialmente al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la cultura nacionales y al mejoramiento de la calidad de vida de los venezolanos” (s.p). De manera pues, que se procederá describir las razones que ha dicho el autor para no haberse conseguido tales fines:

1. El conjunto de programas e instituciones que conforman la educación de postgrado en este país no constituye todavía un sistema nacional educativo coherente, con objetivos claros de impacto social y científico y esto se debe que no se considera un área prioritaria por parte del estado Venezolano.
2. El área de post grado está totalmente desasistida desde el punto de vista económico, ya que ésta es relativamente costosa para el estado y los particulares.
3. La normativa vigente en materia de estudios avanzados es todavía muy deficiente: hay muy pocas referencias sobre el postgrado tanto en la Ley Orgánica de Educación como en la Ley de Universidades y la reglamentación vigente.
4. Por último hay que expresar que los avance que se han venido dando en materia de post grados en Venezuela, es gracias a las

inquietudes generadas por los pequeños grupos de intelectuales que se han preocupado por el diseño de maestrías y especializaciones; a fin de dar respuesta a las necesidades latentes de los entornos social, educativo, cultural y económico.

Todos los aspectos anteriormente descritos pueden dar una clara visión del porque no hay áreas de post grado aún desarrolladas, y esto obedece que el estado Venezolano, no cumple con su función de crear un sistema nacional educativo coherente, que permita dar respuesta a las exigencias del entorno en materia educativa, científica y tecnológica.

#### **Cuadro N° 29**

##### **Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por la Autoridades en Relación a la Dimensión Capital Estructural del Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación**

<b>N°</b>	<b>Categorías Previas</b>	<b>Categorías Emergentes</b>
<b>5</b>	Plataformas Tecnológicas	Sí, pero no hay fluidez en la información

**Indicador:** Procesos Administrativos de los Recursos Tecnológicos

**Pregunta efectuada a las Autoridades**

5. ¿La estructura posee una plataforma de información que, contribuye al intercambio de conocimientos e investigaciones con universidades nacionales e internacional?

Podemos decir que una plataforma tecnológica es una agrupación de equipos técnicos y humanos destinados a ofrecer recursos

tecnológicos, cuya función es brindar información a cada uno de los usuarios y público en general.

Considerando la definición señalada en el párrafo anterior, las Autoridades de la Facultad de la Ciencias de la Educación expresaron que sí poseen plataformas tecnológicas, pero que no existe fluidez en los procesos de información y esto se debe a que hay que seguir desarrollando los recursos tecnológicos.

Tal como lo señalan las autoridades de tan prestigiosa casa de estudio, ésta una debilidad que debe superar, a fin hacer que sus recursos tecnológicos den repuesta a las necesidades comunicativas del mundo globalizado.

En relación a este hecho, es oportuno traer a colación una de las inquietudes expuestas por Morles (2004) donde expresa que una debilidad de los post grados en Venezuela tiene que ver con la “pedagogía tradicional, la cual está centrada en el escolarismo, la clase teórica siendo está ajena a las nuevas tecnologías.(s.p)

Más sin embargo, hay que resaltar que no es un secreto para nadie que el uso de nuevas tecnologías resulta ser muy costosa para los países en vías de desarrollo, esto obedece a un factor de índole económico que dificulta la obtención y mantenimiento de los recursos tecnológicos.

También es importante señalar, que es indispensable el dominar este tipo de herramientas tecnológicas para los procesos de enseñanza ya que permite la fluidez en los procesos comunicativos y administrativos de cualquier organización moderna.

Lo que es una realidad es que el desarrollo de nuevas tecnológicas ha proporcionado nuevas herramientas, procesos y mecanismo que contribuyen al manejo de la información. No obstante, el buen uso de las tecnologías trae como consecuencia el aprovechamiento del manejo efectivo de la información, y por consiguiente, se traduce en conocimiento y procesos de aprendizaje más efectivos que permiten la integración de los grupos.

Es importante resaltar que la inversión en infraestructuras tecnológicas y equipos tecnológicos contribuye a la creación de redes para el servicio de todos los usuarios tales como: bibliotecas virtuales, actualización y formación para el personal docente y estudiantes, sistemas de gestión e información académica que ayuda a que se de una comunicación activa y constante con otras universidades e instituciones, para difusión y desarrollo de investigaciones científicas.

### Cuadro N° 30

#### Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por las Autoridades en Relación a la Dimensión Capital Relacional del Áreas de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación

N°	Categorías Previas	Categorías Emergentes
9	Tratamiento de la comunicación formal e informal	Formal es piramidal Informal es espontánea
10	Comunicación en la toma de decisiones	Es piramidal y fluye por medio de formatos escritos y verticales

**Indicador:** Relaciones Interinstitucionales

### **Preguntas efectuadas a las Autoridades**

9. Describa como la estructura permite el tratamiento horizontal de la comunicación formal e informal de cada uno de los involucrados en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación.

10. Describa como se efectúa la comunicación de la toma de decisiones, considerando a cada uno de los involucrados en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación

Las relaciones interinstitucionales y la comunicación son elementos preponderantes dentro de toda función administrativa. En relación a este indicador las autoridades encuestadas expresaron que el tratamiento de la comunicación formal es piramidal y esta fluye por medio de formatos escritos de manera vertical. Dicha descripción es una característica predominante en las organizaciones piramidales y entre más verticales sean mayor va ha ser los mecanismos de formalización y centralización para la toma de decisiones. Por consiguiente, hay que señalar lo expuesto en su libro por Chiavenato (2002) donde expresa que la “formalización sirve para reducir la variabilidad humana, impone la rigidez y obediencia y elimina la libertad personal, para asegurar que las cosas se hagan tal como está previsto“ (p.210).

Más si embargo, expone que hay nuevas tendencias en las organizaciones modernas que buscan dar confianza al trabajador buscando la desburocratización de los procesos administrativos a fin, de que sean más eficientes y eficaces, por medio de la participación de cada uno de los involucrados proporcionando mayor libertad.

Otro aspecto a ser analizado guarda relación con la comunicación informal, donde las autoridades respondieron que esta se caracterizaba

por ser espontánea. Es oportuno mencionar que esto implica un proceso de intercambio de ideas, opiniones e incluso emociones que se logran establecer entre dos o más personas, donde se produce una interrelación entre los sujetos. Tal como lo señala Chiavenato (2002), “ es una función de la dirección ya que representa el intercambio de pensamiento e información para proporcionar comprensión y confianza mutua, además de buenas relaciones humanas.

Finalmente, hay que expresar que las relaciones laborales armónicas contribuyen a un clima organizacional idóneo y el punto de equilibrio de cualquier organización bien sea lineal o piramidal, pasa por el manejo efectivo de la comunicación informal. Hay autores que expresan que la comunicación informal tiene mayor fuerza y repercusión en las organizaciones gracias a la necesidad que tiene el hombre de relacionarse e interactuar con el medio ambiente.

### **Cuadro N° 31**

#### **Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por la Autoridades en Relación a la Dimensión Capital Relacional del Áreas de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación**

<b>N°</b>	<b>Categorías Previas</b>	<b>Categorías Emergentes</b>
<b>11</b>	Convenio con otras universidades nacionales u otras instituciones para que se produzcan investigaciones relacionadas con la educación inclusiva o estimulación temprana.	No hay en la actualidad
<b>12</b>	Convenio con otras universidades nacionales extranjeras para que se produzcan investigaciones relacionadas con la educación inclusiva o estimulación temprana.	No hay en la actualidad

<b>13</b>	Convenios que tiene la Facultad de la Ciencias de la Educación, con universidades extranjeras	Universidad de Sevilla
<b>14</b>	Convenios que se mantiene vigente entre la Facultad de la Ciencias de la Educación, con universidades extranjeras	Universidad de Sevilla
<b>15</b>	Beneficios que traen los convenios para el desarrollo académico e investigativo	Formación de recursos humanos de alta calidad Intercambio de experiencias
<b>16</b>	Convenios que se mantienen con casas editoriales	No hay convenios

Las relaciones con otras instituciones que tiene la Facultad de la Ciencias de la Educación, según la información emitida por las autoridades en relación a los convenios que sean suscritos por esta facultad, indican que en la actualidad no hay otros convenios con universidades nacionales y casa editoriales, solo se mantiene vigente el convenio con la universidad de Sevilla.

Más sin embargo, las autoridades están consientes de los beneficios que permite el desarrollo de recurso humano de alta calificación académica e intercambios de experiencias educativas y científicas que contribuyen al sistema educativo a nivel superior.

Ante la situación descrita por las autoridades de la Facultad de la Ciencias de la Educación, hay que mencionar a Morles (2004) el cual expresa que lo siguiente:

“...La educación de postgrado en Venezuela posee a nivel nacional una estructura organizativa poco operativa, muy heterogénea a nivel institucional, con “vínculos debilísimo solamente con otras modalidades del sistema educativo, sino también con el entorno económico social y con instituciones del exterior, particularmente con las del resto de América Latina; todo

lo cual le impide incrementar los recursos para su desarrollo y aumentar su pertinencia e impacto sociales.  
(s.p)

Lo señalado por el autor guarda relación con lo expresado durante el desarrollo del proceso de análisis de cada uno de los indicadores pertenecientes al capital estructural y esto tiene que ver con el área de post grado es relativamente nueva, no tiene apoyo por parte del estado y se ha desarrollado y mantenido gracias a grupos académicos que están presentes en las universidades nacionales y que han sido sensibles ante esta necesidad. En resumidas cuentas, ha venido creciendo y funciona como un sistema que satisface los estándares internacionales a pesar de sus deficiencias.

Tomando en cuenta lo expresado en el párrafo anterior, hay que señalar que la educación de postgrado en Venezuela se caracteriza por ser un sector marginado y poco atendido desde el punto de vista económico, sin que se tome conciencia de la importancia que brinda a la nación un capital humano con un formación académica especializada desde el punto de vista científico, tecnológico y humanista.

De igual modo, hay que considerar otros aspectos, como es el hecho que la Universidad Venezolanas se caracterice por ser de estructura piramidal y centralizada. Esto acarrea que los convenios pudieran retrazarse debido a las formalidades a considerar en las pautas de convenimiento. En tal sentido, habría que evaluar a futuro la posibilidad que las universidades nacionales logran desarrollar estructuras y normativas internas un poco más flexibles, a fin de dar repuestas un poco más rápidas a las necesidades y exigencias académicas.

Por tales razones, es posible que no se hayan dado el desarrollo de otras maestrías y especializaciones, ya que el estado no tiene políticas educativas bien definidas, esto se puede observar en materia de la educación para niños con necesidades específicas, en la ha cual estado desarrollado un marco legal, más no un programa de formación para el personal docente del sector público y privado dejando a la deriva la preparación técnica y científica que requiere el profesor, a fin de cubrir las necesidades educativas de este sector. No obstante, lo que es una realidad es que el área de post grado, no pueden dar respuesta de forma inmediata debido que esta no es subsidiada por estado venezolano y el desarrollo de un programa de formación no sería a corto plazo.

### Cuadro N° 32

#### Resumen General del Proceso de Categorización de Respuestas Emitidas por la Autoridades en Relación Recursos para la Formación del personal Docente que Labora en las Áreas de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de Educación

N°	Categorías Previas	Categorías Emergentes
17	Recursos económicos para procesos de formación y capacitación docente que tiene el área de Post grado pertenecientes a la Facultad de la Ciencias de la Educación	Ingresos propios
18	Gastos por Concepto de becas asumidas por la Universidad de Carabobo	Asume gastos de matriculación, material didáctico
19	Beneficios que puede tener el diseño de maestrías y especializaciones en educación inclusiva y estimulación temprana	Formar profesionales en áreas aun no cubiertas en las universidades nacionales y cubrir una necesidad social.

**Indicador:** Partidas Otorgadas para los procesos de actualización (17) Inversión en Capacitación (18) y Beneficios Sociales (18)

En relación recursos que tiene el área de post grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación las autoridades señalaron que recursos para la formación del personal docente eran producto de ingresos propios. En relación a este aspecto hay que indicar a Morles (2004) donde expresa “el postgrado es un sector marginal cuyos recursos principales provienen del pago por matrícula que hacen los cursantes, un tres por ciento 3% del presupuesto global de cada institución y la utilización de recursos de otras dependencias, sobre todo del pregrado” (s.p)

Es oportuno menciona el trabajo relacionado a la educación de post grado en Venezuela, panorama y perspectiva realizado por Morles (2004) en el expresa: “en Venezuela no existen, sino excepcionalmente, los que pudieran llamarse “profesores de postgrado”, por cuanto lo que predomina es lo que pudiéramos llamar “profesores prestados” o contratados por tiempo limitado” (s.p). Según su informe señala que la mayoría del personal docente que labora en las áreas de post grado, están conformado por profesores jubilados y activos que laboran en las áreas de pregrado y conforman parte de la planta profesoral de las universidades nacionales.

Finalmente en relación al beneficio de diseñar maestría o especializaciones relacionadas a la Educación inclusiva y la estimulación temprana las autoridades se expresaron de forma positiva, indicando que es necesario Formar profesionales, en áreas que todavía no han sido cubiertas por las universidades nacionales y así dar respuesta a una necesidad social.

Lo expuesto el párrafo anterior, hace ver que existe aceptación para el desarrollo de nuevas áreas del saber a fin, de atender las de

necesidades y exigencias técnica científica para los procesos de desarrollo social. En consecuencia se puede expresar que los estudios de post grado esta fundamentados en la formación de recursos humano con alta especialización, estimulando los procesos creativos de las producciones intelectuales de sus egresados, a fin de contribuir al desarrollo científico, tecnológico y humanístico la cual es posteriormente ofrecida al sector productivo del país.

Asimismo, hay que indicar que el área del post grado debe dar respuestas a las necesidades y exigencias del entorno social y contribuir a las problemáticas que se presenten en el mundo actual. Es allí donde radica su valor como institución, debido al carácter multiplicador y generador de soluciones por parte de cada uno de los miembros que participan en ella.

Después de haber concluido lo relacionado al capital estructural, capital relacional precisar los recursos económicos que tiene la Facultad de la ciencias de la Educación para el proceso de formación al personal docente de post grado en materia de Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, se despliega a continuación el análisis estadístico a fin de conocer el nivel de expectativas que tienen los estudiantes para la apertura y Diseño de Maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, para ello se encuestó un total de ciento ochenta y cinco estudiante (185) de la especialidades de Orientación y Asesoramiento de los octavos y novenos semestres.

A continuación se expone una tabla donde se puede observar los resultados obtenidos durante las encuestas efectuadas a los estudiantes de la Facultad de la Ciencias de la Educación:

**Cuadro No 33**  
**Resumen General de Resultados Obtenidos en las Encuestas al**  
**Sector Estudiantil en Relación al Diseño de Maestrías en Educación**  
**Inclusiva y educación Temprana**

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
01	175	95 %	10	5 %
02	176	95%	9	5%
03	26	14%	159	86
04	41	22%	144	78 %
05	16	9%	169	91 %
06	183	99 %	2	1%
07	181	98%	4	2 %
08	176	95%	9	5%
09	178	94 %	7	4%
10	141	76%	45	24%
11	87	47 %	98	53%
12	182	98 %	3	2 %

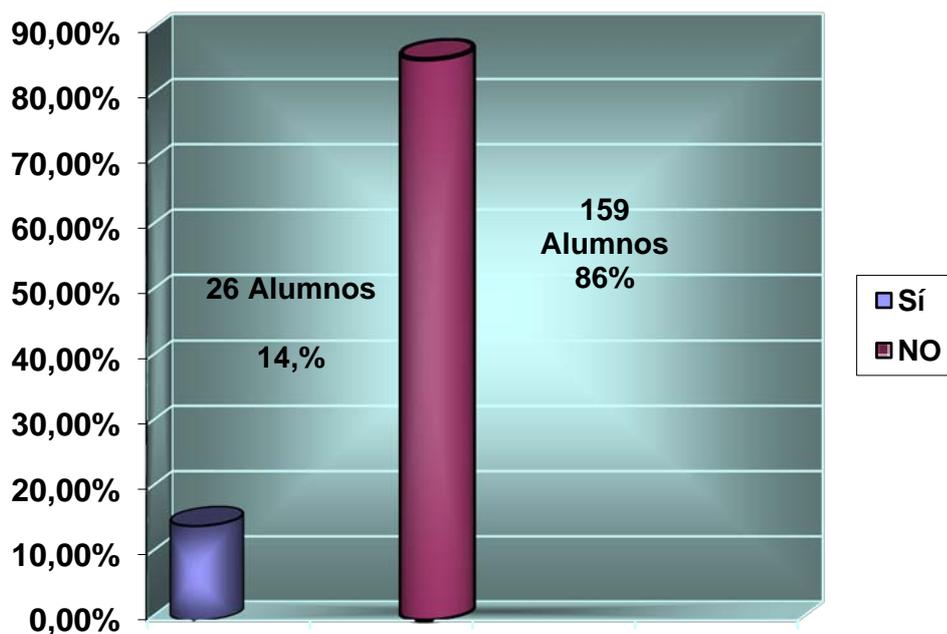
**Encuestas Efectuadas:** Alumnos de 8vo 9no Semestre de las Menciones  
 Orientación Comercial y Educación Inicial

Total de Alumnos Encuestados: 185 personas

**Cuadro N° 34**  
**Resumen de Resultados Obtenidos en las Encuestas: Dimensión**  
**Interés e Indicador Conocimiento**

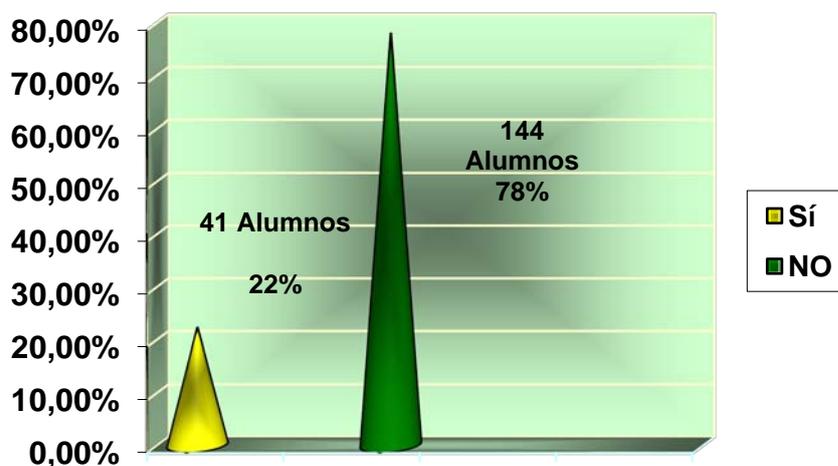
Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
03	26	14 %	159	86%
04	41	22 %	144	78 %
05	16	9%	169	91 %
08	176	95%	9	5%
10	141	76%	45	24%
11	87	47 %	98	53

**Encuestas Efectuadas:** Alumnos de 8vo 9no Semestre de las Mención  
Orientación Asesoramiento y Educación Inicial  
Total de Alumnos Encuestados: 185 personas



**Gráfico N° 23: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° 03**

En el cuadro evidencia en el ítem No 3, una tendencia negativa que refleja que el ochenta y seis por ciento (86%) no conoce la existencia de Maestrías o Especializaciones en Educación Inclusiva en Venezuela, en contraposición de un veintiséis por ciento (26%) de los encuestados que expresaron que sí sabían la existencia de Maestrías y Especializaciones en esta área del conocimiento.



**Gráfico N° 24: Análisis Indicador Conocimiento. Ítems N° 4**

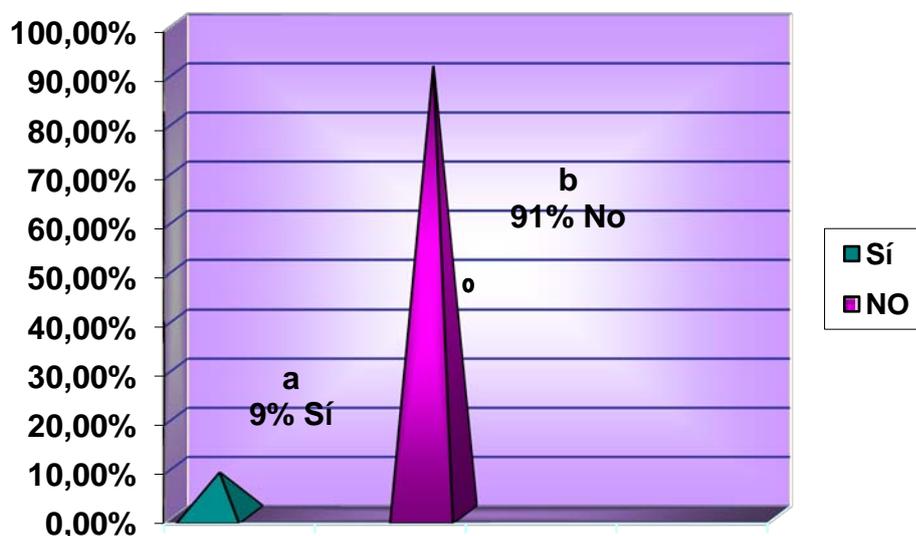
En relación al nivel de conocimientos en función sí conoce la existencia de Maestrías o Especializaciones en Estimulación Temprana en Venezuela, los estudiantes, expresaron lo siguiente; el setenta y ocho por ciento (78%) respondieron que no conocían la existencia de estudios de cuarto nivel relacionado a esta área del saber y solo veintidós por ciento (22%) contestaron de manera afirmativa.

Sobre la base de lo antes planteado en los ítems No 03 y 04, hay que considerar las definiciones expuestas por Víctor Morles (2003) donde define los programas o estudios de Especialización Profesional como: “un conjunto de asignaturas y otras actividades académicas organizadas en un área específica, destinadas a proporcionar los conocimientos y el adiestramiento necesario para la formación de expertos de elevada competencia profesional” (p.37). Así mismo conceptualiza a los estudios de Maestría como: “un conjunto de asignaturas y de otras actividades académicas organizadas en un área específica del conocimiento,

destinadas al análisis profundo y sistematizado de la misma y a la formación metodológica para la investigación.” (p 37)

No obstante Morlés, Álvarez, Camino y Otros, (2003) ven a la educación de postgrado en Venezuela como: “un conjunto de actividades académicas formales de alto nivel, los cuales que todavía constituye una actividad relativamente nueva” (p.54) Sobre esta base, hay que expresar que en Venezuela, no existen maestrías ni especializaciones en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, éstos se refleja en la en los datos emitidos en la página Web, del Consejo Nacional de Postgrado en Venezuela, en ella se puede evidenciar, que en la actualidad no hay ofertas de estudios en dichas áreas del conocimiento. Lo que es importante resaltar es que los estudiantes de la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, están informados en relación a esta carencia educativa.

De igual forma, Morles expone en su estudio la educación de Postgrado en Venezuela, panorama y perspectiva (2003) lo siguiente: “que el conjunto de programas e instituciones que conforman la educación de postgrado en este país no constituye todavía un sistema nacional coherente, con objetivos claros con impacto social (p.54). Por otro lado Morales indica que “la mayoría de los sistemas o programas de postgrado no se han originado como resultado de políticas nacionales o institucionales, sino como producto de iniciativas loables de pequeños grupos académicos interesados en ofrecer estudios cada vez más especializados (p 55).



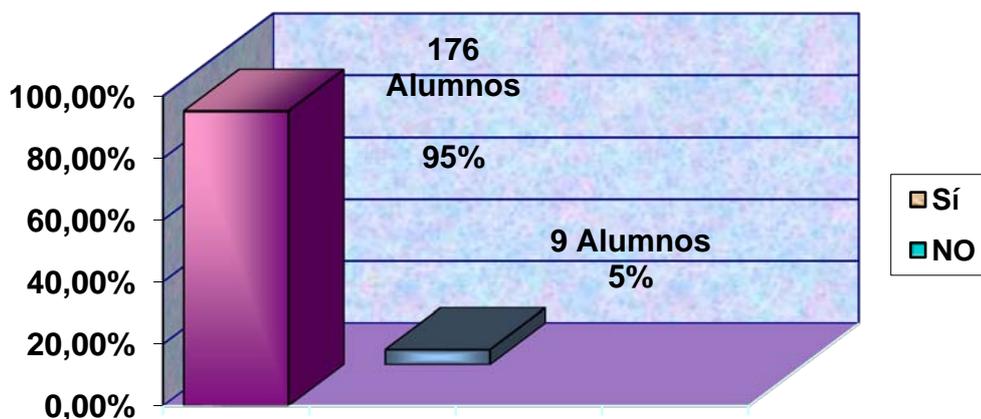
**Gráfico N° 25: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° N° 5**

Así mismo se puede observar los resultados obtenidos en el ítem No 5, el noventa y un por ciento (91%) respondió, que no conocen la existencia de investigaciones realizadas a nivel de Postgrado de la Facultad de las Ciencias de la Educación, pertenecientes a la Universidad de Carabobo, relacionadas a la Educación Inclusiva y Estimulación Temprana y solo el nueve por ciento (9%) contestó que sí sabían de investigaciones efectuadas en las áreas anteriormente descritas.

El ítem expuesto en el párrafo anterior permite efectuar una conceptualización en relación a educación inclusiva para Booth y Ainscow (2000) “como un conjunto de procesos orientados a aumentar la participación de los estudiantes en la cultura, los currículos y las comunidades de las escuelas. (p.7) Siguiendo la misma línea hay que mencionar la definición hecha por Rivas (2005) en relación a la estimulación temprana “como el conjunto de acciones que potencializa el

máximo de habilidades físicas, mentales, psicosociales del niño mediante la estimulación repetitiva continua y sistematizada. (s.p).

Finalmente hay que expresar en relación al ítem No 5, que en la actualidad no hay investigación de cuarto nivel que hablen en relación a la Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, y se pudo evidenciar en los registros suministrados por la biblioteca de la Dirección de Postgrado de la Facultad de la Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Es por ello que en base a los datos expuestos en el párrafo anterior, se puede señalar que los alumnos encuestados de Facultad de las Ciencias de la Educación están informados sobre este particular.



**Gráfico N° 26: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° 8**

Una vez revisado los resultados obtenidos en las encuestas efectuadas al sector estudiantil de Facultad de las Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, se pudo observar que las

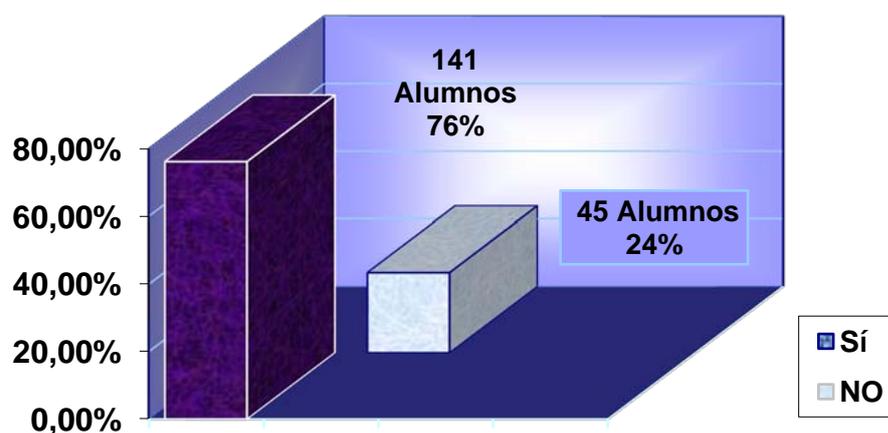
respuestas dadas en relación a considerar la inclusión social del discapacitado en el campo educativo y laboral, marca una tendencia positiva y en ella se evidencio que el noventa y cinco por ciento (95%) de los alumnos lo ven como un Derecho Civil y solo un cinco por ciento (5%) contestaron de forma negativa. Es oportuno mencionar que el sector estudiantil tiene conocimiento en relación que el proceso de inclusión social al discapacitado.

Sobre este particular hay que expresar que los derechos civiles, son las protecciones y privilegios de los poderes personales conferidos a todos los ciudadanos por a través de ley, un ejemplo de esto son: el derecho a la educación, a poseer un trabajo digno, el derecho al voto entre otros. En este caso la constitución de la República Bolivariana de Venezuela expone en su Artículo 87, lo siguiente:

...Toda persona tiene derecho al trabajo e y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (p. )

En este orden de ideas hay que mencionar la resolución del 2005 y la Ley para personas con discapacitadas, efectuada en enero del 2007, la cual fue emitida en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 38.598. Dichas disposiciones están relacionadas al derecho que tiene los discapacitados a la educación y a la incorporación campo laboral.

De igual forma la Gaceta Oficial, emitida en Julio 2006, por la Gobernación del estado Carabobo, en la sesión extraordinaria No 2114 en el Capitulo VI, en la cual expresa en sus artículos 32, 33,34; el derecho a la igualdad laboral, Fomento del Empleo y la protección laboral, como también el derecho a la integración y permanencia dentro del sistema educativo. Así mismo el artículo 17 de esta ley, hace referencia al derecho que tiene el discapacitado hacer atendido y a desarrollarse plenamente.

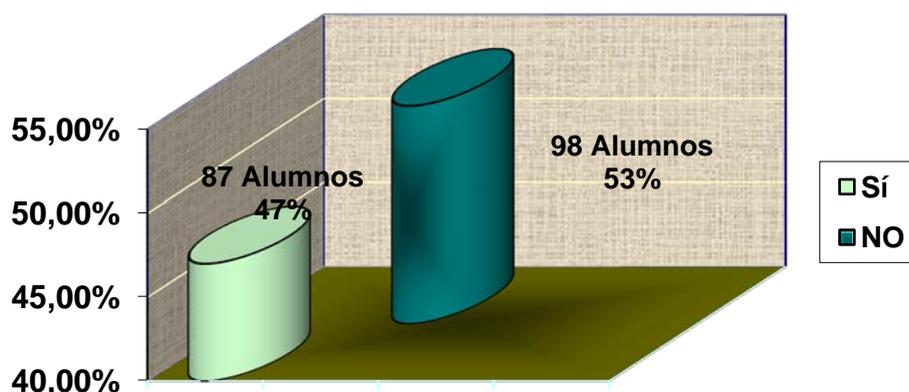


**Gráfico N° 27: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° 10**

En los datos expuestos en el cuadro, se evidencia que la inclusión social del discapacitado al sistema educativo y laboral, se entiende como una obligación de tipo social. Sobre este particular se puede observar que los alumnos de la Facultad de las Ciencias de la Educación, tuvo una tendencia positiva de un setenta y seis por ciento (76%) en contraposición a un veinte cuatro por ciento (24%) que respondió de forma negativa.

Sobre la base de los datos emitidos en el párrafo anterior en relación sí la discapacidad es una obligación social, hay que mencionar lo planteado por Schulte (2004): “los derechos civiles y políticos en términos de ausencia de interferencias estatales” trata de la incorporación del discapacitado en el campo educativo y laboral. No obstante se puede entender como un derecho civil pero a su vez es un derecho social. Por su parte Schulte (2004): expresa que el derecho Social: “suelen involucrar una demanda de intervención estatal”. Así pues, los derechos sociales implican un papel activo del Estado, el cual en basan en la idea de que éste es responsable, no sólo del orden público y la seguridad, sino también del bienestar de las personas, en donde generalmente el Estado tiene la obligación de propiciar que las personas puedan ejercer los derechos fundamentales individuales que les correspondan” (p.2)

En relación a esto último, hay que expresar que de los derechos civiles y sociales, contemplados en la legislación, se derivan las obligaciones del estado y de los ciudadanos que conforman una nación. Por consiguiente hay que recordar la definición realizada por Platón en relación al estado, en donde el conceptualiza como: “un conjunto de individuos que se unen entre sí para satisfacer sus necesidades. Por tanto es una comunidad de auxilio mutuo, en la que los hombres se complementan para la satisfacción de sus necesidades”. Claro esta que las normas que rigen una sociedad, contemplan principios éticos o morales, que son tomados en cuenta dentro de una sociedad, a fin de crear un espacio de convivencia armónica. Por último hay que indicar que tomando en consideración los elementos teóricos anteriormente descritos se puede observar, que los alumnos encuestados en la Facultad de las Ciencias de la Educación, tienen un concepto claro en relación a la inclusión social del discapacitado ya que este es un derecho civil.



**Gráfico N° 28: Análisis del Indicador Conocimiento. Ítems N° 11**

La tendencia estadística del ítem No 11, es negativa debido a que el cincuenta y tres por ciento (53%) de los estudiantes, respondió que en la Facultad de las Ciencias de la Educación, no forman a sus egresados en relación a Educación Inclusiva y Estimulación Temprana a diferencia de un cuarenta y siete por ciento (47%) que considera que sí los forman en dichas áreas del conocimiento.

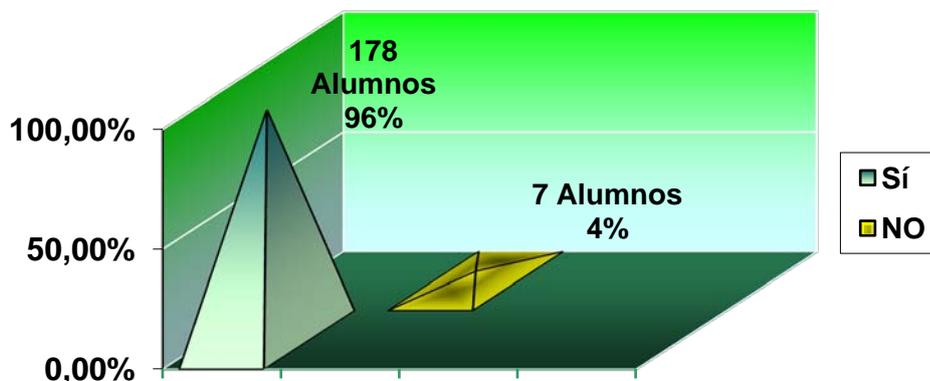
Ante lo expuesto por los estudiantes de la Facultad de Educación en las Menciones Educación Inicial y Orientación y Asesoramiento, se puede evidenciar en los pesum de estudio de mayoría de las especialidades pertenecientes a la Facultad de las Ciencias de la Educación, no poseen materias relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana. Más sin embargo hay que resaltar lo expuesto por los estudiantes encuestados de las escuelas anteriormente mencionadas, donde ellos señalan que reciben conocimientos muy generales en materia de educación inclusiva y estimulación temprana, pero no relacionadas de forma directamente a estas áreas del conocimiento.

**CUADRO 35**  
**RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA**  
**DIMENSIÓN ACEPTACIÓN**

Ítems No	Opciones de Respuesta			
	Sí		No	
	F	%	F	%
09	178	94 %	7	4%
12	182	98 %	3	2 %
01	175	95 %	10	5 %
02	176	95 %	9	5 %
06	183	99 %	2	1 %
07	181	98 %	4	2 %

**Indicador:** Participación Adhesión, Expectativas, Necesidades

**Encuestas Efectuadas:** Alumnos de 8vo 9no Semestre de las Menciones Orientación Comercial y Educación Inicial total de alumnos Encuestados: 185 personas



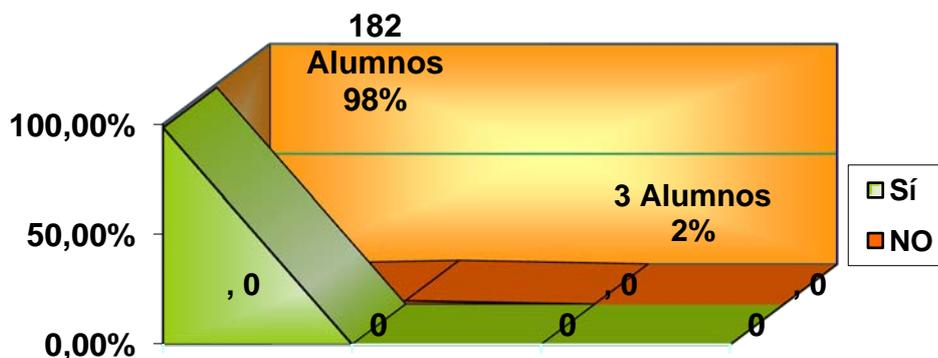
**Gráfico N° 29: Análisis del Indicador Participación Adhesión.  
Ítems N° 09**

En relación a la opinión que merece el diseño y apertura de Maestrías y Especializaciones en Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, los alumnos respondieron de manera favorable, debido a que un noventa y cuatro por ciento (94%) expresaron estar de acuerdo y solo un cuatro por ciento (4%) contestaron de manera negativa. Por consiguiente hay que indicar que los datos emitidos por los alumnos encuestados, son positivos debido que denota el interés y la aceptación en nuevas áreas del conocimiento.

En todo caso debe señalarse que para Morles (2003) “la educación de postgrado se entiende hoy como un proceso sistemático de aprendizaje y creación intelectual que es realizado en una institución especializada por quienes ya poseen una licenciatura o título profesional universitario o grado equivalente” (p. 6). Hay que precisar que para que se diseñe y se apruebe un nuevo programa de Postgrado, se requiere que la institución responsable satisfaga los requisitos que especifican el

Consejo Nacional de Universidades, en el artículo 11: El cual debe tener personal calificado, poseer suficiente información que garantizar la totalidad de la información que requiere para el desempeño efectivo a nivel académico. Sin duda una de las razones para aperturar un programa de maestría y especialización es generar conocimiento e innovación, brindar soluciones a los problemas, necesidades y exigencias de una sociedad.

Finalmente, el artículo 109, reconoce “la autonomía universitaria” permitiendo a la comunidad universitaria, planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia según lo establecido en la ley. Expresado de otro modo, las organizaciones educativas a nivel superior pueden dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación, a fin de satisfacer la demanda del país.



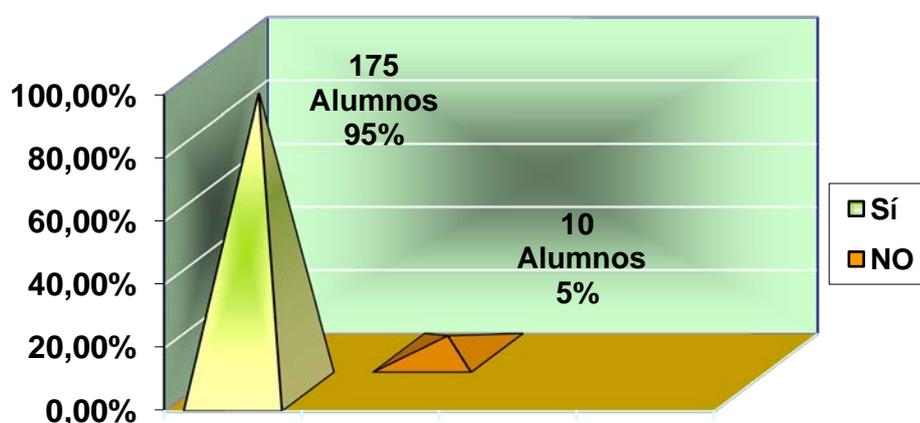
**Gráfico N° 30: Análisis del Indicador Participación Adhesión.  
Ítems N° 12**

En el ítem No 12 el noventa y ocho por ciento (98%) respondió con una tendencia positiva en virtud a la pregunta sí la Facultad de Ciencias de la educación, debe preparar a sus egresados, a fin de atender las necesidades educativas de personas que poseen alguna discapacidad física o intelectual, en contraposición a un dos por ciento (2%) que expreso de manera negativa. No obstante los datos proporcionados por los estudiantes de la Facultad de las Ciencias de la Educación denotan interés en la atención a las necesidades educativas de los discapacitados.

La Constitución Nacional indica en los artículos 102 y 103 la educación es un “derecho humano y un deber social” al cual todos los ciudadanos pueden tener acceso en igualdad de condiciones de calidad, oportunidad y gratuidad. En tal sentido esto guarda relación con lo expresado por Morles (2003) donde el indica que: “el Estado Venezolano asume la educación como una inversión prioritaria, por cuanto ella es instrumento para la formación de la personalidad y el aprovechamiento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico”. (p.16)

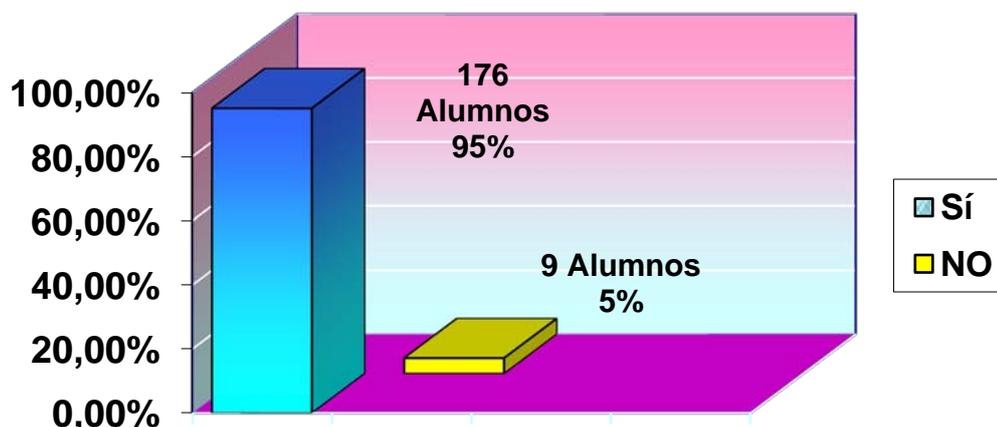
Más sin embargo hay que señalar que en la Gaceta Oficial del Estado Carabobo plantea un aspecto interesante que no se observa ni en la resolución 2005 y la ley para personas discapacitadas, emitida por el Gobierno Nacional en Enero del 2007, como es la fomentar: “la formación, capacitación y actualización del personal especializado “(p.5) De la misma manera expone en el artículo 19 “la orientación y asesoramiento necesario para capacitar al personal que se integra a los diferente niveles y modalidades del sistema educativo regular” (p.5) Sobre este particular hay que indicar que las responsabilidad no solo debe caer al sector educativo a nivel universitario, los estados y el gobierno nacional, está en la obligación de contribuir a generar los procesos de cambio en materia

educativa en relación a la discapacidad, ya que la inclusión social, va más allá de preceptos filosóficas y normativo de carácter legal, ya que se requiere una formación técnica y especializada que permita una formación y capacitación, dirigida al personal docente para el desempeño efectivo con sus educandos.



**Gráfico N° 31: Análisis del Indicador Expectativas. Ítems N° 01**

En opinión a la incorporación en el sistema educativo a personas con algún tipo de discapacidad, los alumnos de la Facultad de Educación, respondió de manera afirmativas, en un noventa y cinco por ciento (95%) y solo el cinco por ciento (5%) tuvo una opinión negativa en relación a está pregunta. En relación al aspecto descrito en el párrafo anterior, hay que resaltar que la opinión expuesta por los estudiantes encuestados pertenecientes a los octavos y novenos semestres, es favorable debido que denota la aceptación a la incorporación de los discapacitados en los procesos de inclusión al sistema educativo.



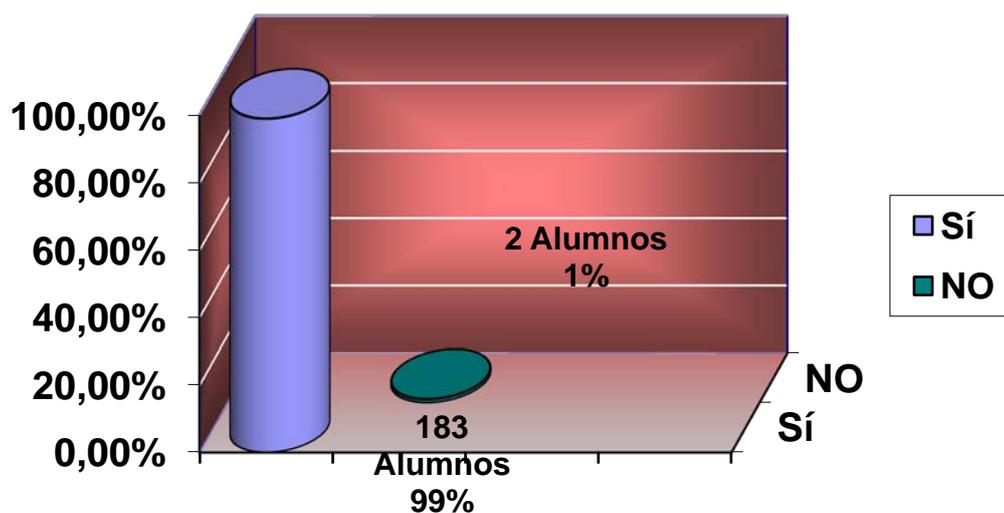
**Gráfico N° 32: Análisis del Indicador Expectativas. Ítems N° 02**

La tendencia estadística en el ítem No 02, fue positiva cuando en la encuesta se les pregunto ¿Qué opinión tienen en relación a la incorporación en el campo laboral a persona con algún tipo de discapacidad?, un noventa y cinco por ciento (95%) de los encuestados contestó afirmativamente en contraposición de un cinco por ciento (5%) que respondió en no estar de acuerdo. Sobre este particular esta tendencia indica la aceptación por parte de los alumnos encuestados, al proceso de incorporación en el campo laboral siendo este un elemento positivo, ya que refleja la aceptación y el reconocimiento del derecho que tiene el discapacitado contemplado en el artículo No 1 expuesta en resolución 2005 y la ley del discapacitado emitida en el 2007.

La incorporación del discapacitado en el sector educativo; y esto es señalada, en la resolución 2005, en su Artículo 1 el cual, plantea el

ingreso y prosecución de los educando con necesidades especiales. Igualmente en Gaceta Oficial de la República Bolivariana No 38.598, establece en el artículo 28 que tanto el sector privado como publico, debe incorporar en su nomina no menos de cinco por ciento (5%) de personas que posean algún tipo de discapacidad.

De este modo los poderes públicos buscan la manera de legitimar el derecho que tienen los niños (as), mujeres y hombres, a un sistema económico, político, social educativo, a fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, así dar fiel cumplimiento con los convenios pre establecidos ante organismos internacionales.



**Gráfico N° 33: Análisis del Indicador Necesidad. Ítems N° 06**

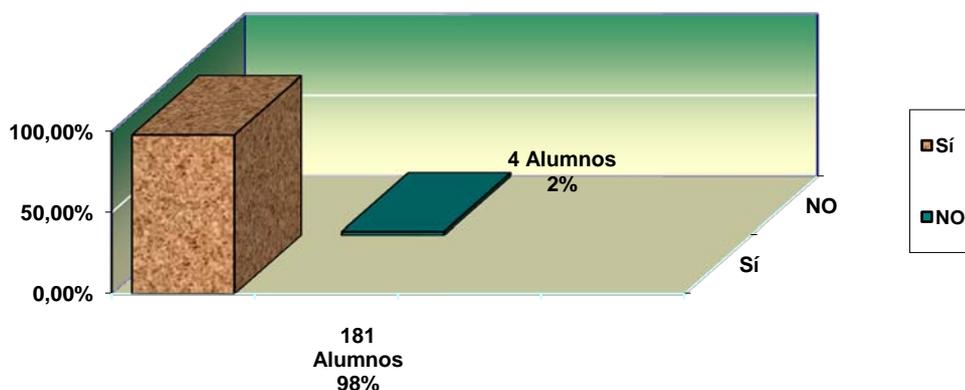
En relación a sí se debe dar estímulo para que se genere investigaciones relacionadas a la Educación Inclusiva y Estimulación Temprana, los encuestados respondieron, noventa y nueve por ciento

(99%) de manera afirmativa y solo un uno por ciento (1%) contesto que no se le debe dar estimulo al desarrollo de investigaciones en estas áreas del conocimientos.

Tal como se logra observar en las encuestas los alumnos de los octavos y novenos semestres pertenecientes a la mención Orientación y Educación Inicial, consideran que se debe incentivar las investigaciones en las áreas anteriormente descritas, siendo un elemento que demuestra la aceptación y la necesidad de generar este tipo estudios.

En relación a esto se Morales (2004) expone que: “el sistema de producción (o creación) intelectual, está conformado por la ciencia, la técnica y las humanidades. La intersección de estos sectores constituye la educación, como espacio para lograr el desarrollo integral del ser humano.”(p.54)

Por tanto los estudios de cuarto y quinto nivel, contribuyen a la producción científica, tecnológica y humanista, siendo esta un sistema que genera producciones intelectuales, que permiten dar respuesta, soluciones, o alternativas que contribuyan al desarrollo social, económico, tecnológico del un país o nación.



**Gráfico N° 34 Análisis del Indicador Necesidad. Ítems N° 07**

La tendencia estadística en el ítem No 07, fue positiva al preguntar sí se considera la educación como una herramienta que contribuye a la incorporación social y laboral del discapacitado, debido que el noventa y ocho por ciento (98%) de los encuestados respondieron de forma afirmativa y solo un dos por ciento (2%) contestó de manera negativa. De acuerdo con los datos suministrados por los alumnos encuestados, indicaron que la educación es un elemento fundamental en los procesos de incorporación social del discapacitado, siendo un aspecto positivo debido a que se logra evidenciar la importancia que tiene la educación como herramienta multiplicadora de conocimiento.

Sobre este particular hay que exponer el concepto de educación inclusiva, el cual es definido por Booth y Ainscow (2000) “como un conjunto de procesos orientados a aumentar la participación de los estudiantes en la cultura, los currículos y las comunidades de las escuelas. (p.7) En efecto la educación no solo contribuye a mejorar el

desarrollo cognitivo, sino también permite la incorporación plena del ser humano al sistema productivo, ya que permita asegurar una vida digna y productiva.

En Tal sentido este es contemplado en la Carta Magna de los Derechos Humanos en el Artículo 23: “reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a si mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad”. (s.p)

**Cuadro N° 36**  
**Resumen de Valoración Estadística para el Análisis de Datos De la**  
**Categoría Interés**

<b>Dimensión</b>	<b>Resultados Media Ponderada</b>	<b>Magnitud</b>
Adhesión	1,956	Alto
Expectativa	1,948	Alto
Necesidad	1,983	Alto
Conocimiento	0,751	Bajo

### **Análisis de datos obtenidos en la dimensión Adhesión**

Los resultados obtenidos en dimensión adhesión, en las encuestas realizadas en la menciones Orientación y Asesoramiento y Educación Inicial, fue de una media ponderada de uno punto novecientos cincuenta y seis (1,956) entre un rango de cero a dos, lo que hace que la magnitud arrojada fuera alta. Dichos resultados reflejan que los alumnos de las menciones de orientación y asesoramiento y educación inicial, sí estarían de acuerdo con el diseño de maestrías y especializaciones en Educación Inclusiva y la Estimulación Temprana. Asimismo, los estudiantes de los octavos y novenos semestre, expresaron que la Facultad de la Ciencias de la educación debe preparar sus egresados, con el objeto de atender las necesidades educativas de los niños y niñas con necesidades Específicas.

Finalmente hay que indicar que los resultados estadísticos obtenidos, es un elemento positivo, ya que denota que el sector estudiantil, está consiente de estas necesidades educativas.

### **Análisis de datos obtenidos en la dimensión expectativa**

En relación a la dimensión expectativas, que fue objeto de estudio se obtuvo una media ponderada de uno coma novecientos cuarenta y ocho (1,948), en una escala de cero a dos. Pudiéndose observar que los encuestados pertenecientes a las menciones Orientación y Asesoramiento y Educación Inicial, expresaron de forma favorable la incorporación de los niños y niñas con necesidades específicas, al sistema educativo. Del mismo modo, se debe indicar que los estudiantes de los octavos y novenos semestres respondieron de forma afirmativa, para la incorporación del discapacitado en el campo laboral.

Por tales razones los resultados obtenidos en el procesos de recolección de datos, permite observar que los alumnos de la Facultad de la Ciencias de la Educación en las menciones Orientación y Asesoramiento y Educación Inicial, están consientes del derecho que tiene los jóvenes discapacitados al proceso de incorporación social, siendo este un elemento positivo para el proceso de inclusión en los sectores educativos.

### **Análisis de datos obtenidos en la dimensión necesidad**

El diagnóstico de la dimensión necesidad, se logro obtener resultados en la media ponderada fueron de uno punto novecientos cuarenta y ocho (1,948), siendo una magnitud alta en relación a las expectativas posee el sector estudiantil. Eso hace indicar que las repuestas dadas en relación a sí, se debe dar estímulos para generar investigaciones relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana, marcaron una tendencia positiva a la necesidad de generar y promover estudios en las áreas del conocimiento anteriormente descritas.

Asimismo, fueron los resultados obtenidos en el ítem No 7, donde se indagaba en relación sí, se considera la educación como una herramienta útil para el proceso de incorporación en los sectores sociales, educativos, laborales al discapacitado, los estudiantes respondieron con una tendencia positiva en un noventa y cinco por ciento (95%).

### **Análisis de datos obtenidos en la dimensión conocimiento**

Dentro de la escala de estimación de ADHOC, el resultados obtenido en la dimensión conocimiento es baja considerando que la

media ponderada es cero punto setecientos cincuenta y uno (0,751) en una escala de estimación de cero a dos. Por tanto, lo señalado en el párrafo anterior cobra relevancia debido a las repuestas emitida por los alumnos del octavo y noveno, fue que desconocen la existencia de investigaciones, maestrías y especializaciones en educación inclusiva y estimulación temprana. Más sin embargo, expresan que la inclusión social del discapacitado en el campo educativo, es un derecho civil y una obligación social, aspecto que se que es importante resaltar, debido a que marca una tendencia positiva en la dimensión conocimiento.

Ahora bien, hay que expresar que lo mismo no ocurre en la pregunta No 10, donde en ella se plantea sí la Facultad de la Ciencias de la Educación, forma a sus egresados en materia de educación inclusiva y estimulación temprana, respondiendo los alumnos de forma negativa.

Lo expuesto en el párrafo anterior, hace ver que la Facultad deberá cubrir en el tiempo este vacío de conocimiento en relación a las áreas anteriormente señaladas.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Una vez culminado el proceso investigativo, que conjuga la revisión documental y el estudio empírico efectuado, se da respuesta a los objetivos del estudio mediante el siguiente cuerpo de conclusiones:

En atención al primer objetivo específico se asume que la importancia que tiene la educación inclusiva y la estimulación temprana como nueva tendencia educativa, es debido a que contribuye a la participación en los ámbitos educativos y productivos de la persona que posee una discapacidad.

No obstante, el proceso de integración va ha depender de la vinculación entre la sociedad, el estado Venezolano, el sistema educativo y la familia de los niños y niñas que posee una necesidad específica.

En relación a las conclusiones que atañen específicamente al estado Venezolano se expone a continuación:

La resolución 2005, emitida por el gobierno nacional busca el proceso de integración del discapacitado al sistema educativo a fin de garantizar su ingreso al sistema escolar. Cabe destacar, que en esta resolución expresa que el ministerio de educación es responsable de los cursos de actualización docente con la finalidad estos sean formarlos en materia de incorporación de los niños y niñas con necesidades específicas al sistema educativo regular, lo que es una realidad es que si bien hay normativas que alientan al proceso de inclusión del discapacitado poco ha hecho el estado venezolano para dar cumplimiento a dicha resolución.

De igual forma, La ley para la incorporación del discapacitado expone que el Ministerio del trabajo tiene inherencia para el desarrollo de políticas que permitan la incorporación del discapacitado; para tal fin debería desarrollar programas de formación que faciliten dicho proceso. Más sin embargo, el problema radica que no hay programas coherentes en materia de la incorporación de personas con necesidades específicas que faciliten la inserción al sistema laboral, debido a que no se han diseñado políticas nacionales, que permita la participación activa y concatenada de los sectores educativos, empresarias y del estado.

Se puede resumir a continuación, que Venezuela existe un marco legal ya que ella está suscrita a la carta de los derecho humanos, convención interamericana para las formas de no discriminación. Por otra parte, dentro su legislación hay una resolución emitida en 1996, otra en el 2005 y una ley expuesta en el año 2007, la cual habla de la incorporación del niño o niña con necesidades específicas.

Ahora bien, lo que es una cierto es que en actualidad hay un incumplimiento por parte del Estado Venezolano, cuando no prepara a la sociedad, los colegios, universidades en los distintos niveles y modalidades a fin de enfrentar los procesos de exclusión social.

Otro aspecto a resaltar en materia legal es que todavía la legislación Venezolana habla de educación especial como una modalidad del sistema educativo y no como un sistema integrado al sector educativo tradicional. Esta separación dificulta la comprensión para el proceso de incorporación al sistema educativo del niño o niñas con necesidades específicas, ya que el sistema legal trae consigo un marco filosófico que

acarrea la forma como es vista el proceso de inclusión a todos los ámbitos del sistema social Venezolano.

Asimismo, se puede observar que aunque existe un sistema legal y normativo a escala mundial que promueve el respeto por las personas con necesidades específicas, en Venezuela se puede palpar que todos los espacios sociales tales como: universidades, colegios, centros comerciales, oficinas no están diseñadas para el libre tránsito de las personas que puedan tener algún tipo de necesidad específica. Es allí donde se puede ver que todavía se está frente a una sociedad altamente excluyente, donde se diseñan y se hacen infraestructuras únicamente para personas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

Por otra parte, hay que señalar que las valoraciones negativas y los prejuicios sociales se dan en efecto no solo des desconocimiento social, sino también pudiera estar presente el miedo del ser humano hacer susceptible a pasar por una discapacidad, por tanto tendría que ver con los miedos sociales. Es por ello que hay autores que expresan que la discapacidad es un valor, si se ve bajo esta perspectiva la persona con necesidades específicas debe enfrentar toda una serie de dificultades que se le presentan en su entorno gracias al rechazo social que es producto del desconocimiento que hay en relación a este tema en particular.

Por tanto, la integración de las personas con necesidades específicas solo se puede dar en la medida que exista una aceptación social al discapacitado y esto se puede lograr a partir de la incorporación en todos los contextos de vida social. Es por ello que el estado Venezolano deberá promover preparación y formación del entorno social, y para ello se debe educar no solo al discapacitado sino a todo el contexto que lo rodea, es decir a las personas que no posean una

discapacidad. De tal forma, que la educación es un factor indispensable que permite sensibilizar y comprender la verdadera dimensión de la integración social de la personas que poseen alguna necesidad específica.

Cabe considerar, que la incorporación del discapacitado y otros grupos sociales en el campo educativo y laboral es costosa, pero es más alto el precio que se tendría que pagar por los efectos que produce la discriminación y el no enfrentar esta realidad social. Es por ello, que el proceso de inclusión debe ir dirigido a la democratización, ya que no se puede hablar de ella, sino hay atención aquellos grupos que permanecen marginados.

Es oportuno mencionar, que debe haber una interconexión entre, la familia, comunidad, escuela y el sector industrial a través políticas educativas las cuales deben ser dirigidas por el estado Venezolano. Debido a que este debe promover la incorporación del niño o niñas con necesidades específicas.

Más sin embargo, si el estado venezolano no participa de forma activa con las universidades nacionales, específicamente con las facultad y escuelas educación, con el objeto de enfrentar esta responsabilidad social así de atender la necesidad de educación que tienen los niños que poseen una discapacidad.

Por último, hay que señalar que la falta de formación académica y la escasa formación para el trabajo es lo que permite a la persona con necesidades específicas sea excluido del sistema productivo. Es por ello, que la no incorporación a los procesos productivos trae como consecuencia pérdidas económicas, debido a que el discapacitado no

contribuye a ingreso bruto; sin contar que el proceso exclusión trae como consecuencia el incremento de los costo en materia de salud publica, se elevan los índices de delincuencia, generando así graves problemas de índole social.

Consecutivamente, se indica conclusiones a la cual se llegó en relación al sistema educativo Venezolano:

El sistema educativo venezolano sigue dando una formación distinta a personas con discapacidad y a otras personas que no la poseen. Por tanto, no se puede hablar de un sistema educativo que promueva la inclusividad debido a que se sigue apegado a viejos esquemas educativos, debido a que los niños y niñas con necesidades específicas siguen siendo formados en instituciones especiales y no están integrados al sistema regular educativo. La razón de que no se eduque inclusivamente es por la falta de formación de los docentes en los distintos niveles del sistema educativo y la carencia de políticas de estados que estimule la incorporación del discapacitado. Esto hace que se mantengan viejos prejuicios sociales, los cuales nacen de la ignorancia en relación a la atención que requieren las personas con necesidades específicas, para así enfrentar esta realidad.

Por otra parte, hay que señalar que las valoraciones negativas y los prejuicios sociales se dan en efecto no solo des desconocimiento social, sino también pudiera estar presente el miedo del ser humano hacer susceptible a pasar por una discapacidad, por tanto tendría que ver con los miedo sociales. Es por ello que hay autores que expresan que la discapacidad es un valor, si se ve bajo esta perspectiva la persona con necesidades específicas debe enfrentar toda una serie de dificultades que

se le presentan en su entorno gracias al rechazo social que es producto del desconocimiento que hay en relación a este tema en particular.

Por consiguiente, la falta de formación académica y la escasa formación para el trabajo es lo que permite a la persona con necesidades específicas sea excluido del sistema productivo. Es por ello, que la no incorporación a los procesos productivos trae como consecuencia pérdidas económicas, debido a que el discapacitado no contribuye a ingreso bruto; sin contar que el proceso exclusión trae como consecuencia el incremento de los costo en materia de salud pública, se elevan los índices de delincuencia, generando así graves problemas de índole social.

Se puede observar que aunque existe un sistema legal y normativo a escala mundial que promueve el respeto por las personas con necesidades específicas, en Venezuela se puede palpar que todos los espacios sociales tales como: universidades, colegios, centros comerciales, oficinas no están diseñadas para el libre tránsito de las personas que puedan tener algún tipo de discapacidad. Es allí donde se puede ver que todavía se está frente a una sociedad altamente excluyente, donde se diseñan y se hacen infraestructuras únicamente para personas que no poseen ningún tipo de discapacidad.

Por tanto, la integración de las personas con necesidades específicas solo se puede dar en la medida que exista una aceptación social al discapacitado y esto se puede lograr a partir de la incorporación en todos los contextos de vida social. Esto se puede alcanzar con la preparación y formación del entorno social, donde para ello se debe educar no solo al discapacitado sino a todo el contexto que lo rodea, es decir a las personas que no posean una discapacidad. De tal forma, que

la educación es un factor indispensable que permite sensibilizar y comprender la verdadera dimensión de la integración social de la personas que poseen alguna discapacidad.

Cabe destacar también, que la falta de formación del docente en los distintos niveles educativos conllevar al temor a la discapacidad, pero no por el miedo a la discapacidad sino no saber como enfrentarla. En relación a esto último Venezuela es uno de los países que esta más atrasado en materia de educación inclusiva y estimulación temprana, incluso no posee datos estadísticos actualizados en relación a esta problemática y esto se puede evidenciar en los datos emitidos por el instituto nacional de estadísticas (INES) donde el último censo que efectuó fue en el año 2001 y estos datos están muy alejados de las cifras que suministra la Organización Panamericana de la Salud.

No obstante, la incorporación de la persona con necesidades específicas se pueda dar cuando pueda tener acceso al sistema educativo, para así enfrentar las exigencias sociales y laborales y poder alcanzar su independencia en los distintos contextos sociales.

En otro orden de ideas, hay expresar que para educar inclusivamente la educación debe ser vista bajo una óptica distinta en la forma como se va a educar al discapacitado. Por tanto, resulta evidente que hay que hablar de la educación en valores producto a que esta contribuye a direccionar, el enfoque de como debe ser la educación Inclusiva.

Lo anteriormente expuesto, con lleva a un cambio de concepción de la educación, donde se debe centrar más el lo que serian capaces de hacer y aprender. Ahora bien, esto se puede alcanzar en la medida que

se sepa reconocer cuales son las habilidades y potencialidades que tiene el niño o niña con necesidades específicas a fin que este pueda lograr su autonomía personal.

En este mismo sentido, hay que resaltar lo expuesto por el catedrático López Malero, donde expresa que la inteligencia humana no se define sino se construye, es por ello que señala que tiene que ver con los estímulos que recibe el niño del entorno desde su nacimiento. En consecuencia, se tendría que decir la estimulación temprana es un elemento primordial en el proceso de inclusión del niño o niña con necesidades específicas, debido a que permite el desarrollo idóneo entre el medio ambiente y el desarrollo efectivo del aprendizaje, ya que a través de ella se logra potencializar el máximo de habilidades físicas, psicológicas y mentales del niño.

En este sentido, la estimulación temprana es un factor preponderante en los primeros dieciocho meses, ya que en ese periodo se da el mayor número de sinapsis. Por otra parte contribuye al desarrollo del niño debido a que es de larga duración por el impacto acumulativo en el cerebro, ya que contribuye al proceso de maduración del niño.

Es oportuno mencionar, que la estimulación temprana contribuye a la optimización en relación a la forma como funciona y trabaja el cerebro y es por ello que el entorno y sus estímulo permite desarrollar los campos cognitivos y motrices del niño o niña que posee un necesidad específica.

Por consiguiente, el proceso de estimulación temprana ayuda a que se de la incorporación en las aulas de clase, ya que permite que se de manera más efectiva los ciclos de aprendizaje; más sin embargo, hay

que indicar que discapacidad no desaparece, pero si disminuye los efectos que esta produce.

Lo que es una realidad que la educación inclusiva y la estimulación temprana no se deben separar. Debido a que la estimulación temprana contribuye al desarrollo integral del niño o niña que posee una necesidad específica, por otra parte la educación inclusiva es importante por que va orientada a la participación de los estudiantes, docentes y escuelas en relación a la problemática del discapacitado, a fin de incorporarlos posterior al sistema educativo tradicional y al sector laboral.

La educación inclusiva no solo impacta en la vida del discapacitado sino también a los niños y niñas sin ninguna discapacidad, debido a la visión de aceptación que trae consigo, ya que ella contribuye a que la sociedad pueda entender que la discapacidad es un derecho social y trae como consecuencia el respeto a los derechos civiles. Más sin embargo, la educación inclusiva contribuye a generar espacios de socialización con niños que poseen una necesidad específica con otros niños tienen ningún tipo de dificultad física o intelectual, permitiendo el desarrollo de la autoestima del niño discapacitado.

La educación inclusiva promueve la aceptación del niño o niña con necesidades específicas al sistema educativo, social y laboral, producto que la integración y la participación es un elemento fundamenta para el desarrollo sostenido del entorno social de un país o una nación.

Cuando se hable de un sistema de educación inclusiva, se debe promover un sistema educativo que contribuya a la humanización y comprensión del otro, donde es importante alentar valores tales como: el respeto, solidaridad y la capacidad de entender y ser sensibles ante la

necesidad de educación que tienen las personas con necesidades específicas para así poder acceder a la participación dentro del sistema social.

La incorporación del niño o niña con necesidades específica, hace ver la necesidad de formación y actualización del docente en materia de educación inclusiva y estimulación temprana esto le va a permitir el diseño de programas, la detección de necesidades específicas, técnicas y herramientas educativas con la finalidad de saber enfrentar las exigencias de la diversidad de sus educandos.

Resulta claro, la formación del docente en materia de discapacidad permite que pueda detectar y diagnosticar al niño o niña que tiene una necesidad específica, debido a que esta consiente de cuáles son las características cognitivas, motrices y de socialización y así subsanar las necesidades educativas valorando el alcance de las estrategias para ser utilizadas, con el objeto de desarrollar habilidades y competencias en el menor que posee una discapacidad.

Lo que es interesante, es exponer que no se puede seguir con un proceso de masificación de la educación por que esto imposibilita la incorporación de los alumnos con necesidades específicas. Es evidente, que la disminución del número de alumnos en el aula de clase permite mejorar la calidad de educación no solo para la persona que posee una discapacidad sino para aquel niño o niña que no la tiene.

Por otra parte, en los países donde se ha desarrollado las escuelas inclusivas han hecho que los currículos sean más flexibles considerando las necesidades del entorno en relación del grupo como tal y no del deseo o la necesidad de masificación, ya que comprenden que lo esencial

atender cada una de las características de los educandos adaptándose a los ritmos de aprendizaje. Las escuelas inclusivas contribuyen a las asesorías de los padres, alumnos, docentes e incluso la comunidad para los procesos de aceptación social.

Se podría resumir, que las características más relevantes que tienen las escuelas inclusivas en España y Latinoamérica, es que estas evalúan las necesidades del menor que posee una discapacidad, diagnostican los grupos formales e informales a fin de adaptar sus currículos a sus educandos. Donde Posteriormente, estas escuelas desarrollan programas que permiten el asesoramiento de todo el entorno social, siendo este un elemento positivo para la integración de los niños y niñas con necesidades específicas que están dentro del sistema educativo tradicional. Por otra parte, están conscientes que de haber un niño con alguna discapacidad dentro del aula clase, se debe reducir el número de alumnos a fin de poder atender de forma idónea a grupo en su totalidad.

Es importante resaltar, que al hablar de educación inclusiva va más allá de la incorporación del niño discapacitado, sino habría que hablar de la inserción de los niños indígenas, niños de la calle, niños que viven alejados de los centros urbanos, e incluso los niños que viven con sus madres en las cárceles producto que ellas cumplen un proceso penitenciario y por tanto no reciben educación. Entonces la educación inclusiva tiene que ver con la incorporación de aquellos menores cuyas condiciones no están dadas para la integración al sistema educativo. Por consiguiente, las escuelas inclusivas hablan de crear los medios y los espacios para la aceptación de aquellos menores que no tienen acceso al sistema educativo regular y es por ello que el concepto de integración, va más allá de la aceptar niños o niñas con algún tipo de discapacidad.

Es interesante expresar, que la discapacidad no solo tiene con un elemento físico o cognitivo, sino también tiene que ver con un proceso de socialización. Es allí donde hay que hacer referencias de aquellos menores que están reclusos en los reformatorios, aquellos viven en las calles y por consiguiente han sido maltratados; muchos de ellos han sido alejados y excluidos socialmente debido a que este tipo de casos los resulta muy difíciles de manejar por parte de los docentes que están dentro del sistema educativo Tradicional. Entonces, para poder atender este tipo de casos es necesario que el docente tenga una formación integral que le permita trabajar con grupos multidisciplinarios para que se pueda dar la incorporación de estos jóvenes que tienen conductas sociales negativas con el objeto de reinsertarlos de forma efectiva dentro de los contextos sociales.

Es evidente, que la realidad Venezolana es muy compleja dentro de sus estructuras sociales, ya que serían más los excluidos que los incluidos, serían más las personas que no tienen acceso a la educación que los que tendrían acceso a ella. Dicho de otro modo, el costo social en el tiempo sería muy alto, debido a que los niveles de delincuencia, desempleo, agravarían cada vez más, trayendo como consecuencia que se acentúen las diferencias sociales generando así un profundo resentimiento social.

Lo antes expuesto, hace ver que la inclusión social en los sectores educativos y laborales deben conducir a un cambio de concepción de la educación, el cual debe ir más allá de ser un derecho o una obligación para convertirse en un compromiso social, por que solo es la medida que le demos un justo valor a la educación la veremos como un tesoro que nos permite ser libres y autónomos.

Siguiendo el mismo orden de ideas, hay que indicar conclusiones a la cual se llegó en relación al sector universitario venezolano:

Es oportuno expresar, que en Venezuela no existen maestrías en educación inclusiva y estimulación temprana; más sin embargo hay carreras en educación especial a nivel técnico y pre grado, pero no relacionadas con estas áreas de conocimiento. En consecuencia al no haber estudios de cuarto y quinto nivel no se produce una formación en materia de discapacidad y mucho menos investigaciones relacionadas a esta problemática social lo que genera un vacío de conocimiento.

Otro aspecto a contemplar, es que la facultad y escuelas de educación en Venezuela, debe preparar a sus docentes y egresados en materia de educación inclusiva y estimulación temprana, ya que contribuye al desarrollo social sostenible. Cabe considerar, que la formación del docente y la preparación que se le da al futuro egresado le permitirán dar soluciones en sus escuelas, colegios y universidades y así contribuir a que se den los procesos de inclusión de forma efectiva.

Hay que indicar que el área de postgrado en Venezuela es relativamente nueva, siendo un sector marginado y poco atendido desde el punto financiero. Pero la importancia que tiene el mismo que genera nuevos conocimientos gracias a los procesos investigativos.

Es por ello, el área de postgrado en Venezuela se le debe dar el apoyo necesario desde el punto de vista económico a fin de abrir nuevas maestrías y especializaciones y así de atender las necesidades específicas de las personas que tienen alguna discapacidad. Por otra

parte, los programas de postgrado permiten ser agentes multiplicadores de conocimiento y permitiendo el desarrollo integral de sus egresados.

Hay que considerar que la formación que reciba el docente y los futuros egresados de las escuelas o facultades de educación en materia de educación inclusiva y estimulación temprana, debe ir direccionada desarrollar estrategias de aprendizaje que permita estimular los procesos creativos, la socialización, crear competencias con el objeto que la persona con necesidades específicas pueda incorporarse de manera satisfactoria al campo laboral.

Una vez señaladas las conclusiones del objetivo teórico se procederá a emitir las pertenecientes al diagnóstico del capital intelectual del personal docente de post grado de la Universidad de Carabobo:

Para nadie es un secreto que la calidad de formación del futuro egresado va a depender del capital humano que posean las universidades ya sean públicas o privadas. Sí bien, la Universidad de Carabobo posee un personal docente muy ajustado a las necesidades y exigencias de distintas áreas de conocimiento más no ocurre así en relación a la educación inclusiva y estimulación temprana que se caracterizan por ser muy específicas y técnicas, las cuales requieren de atención de tipo político, social y educativo.

Asimismo, hay expresar que los datos obtenidos en las encuestas el personal docente que labora en la maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Educación esta por encima de los 41 años y con una experiencia promedio de veinte años de experiencia dentro de ejercicio docente siendo un factor positivo para el desempeño de sus labores académicas. Mas sin embargo, hay

que resaltar que el setenta por ciento (70%) del personal docente posee un escalafón de instructor aspecto que no guarda relación considerando la formación y experiencia académica de su capital humano.

Se pudo observar que durante el análisis de resultados que el personal docente encuestado de la Maestría de Orientación y Asesoramiento pertenecientes a la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo que solo un cincuenta por ciento (50%) expresaron haberle impartido clase a niños con algún tipo de discapacidad, cual hace notar que es una realidad palpable en el sistema educativo venezolano.

Por otra parte, en materia de producciones intelectuales efectuadas por los docentes de la maestría de Orientación y Asesoramiento, se pudo evidenciar que es una actividad de gran interés siendo un aspecto positivo para el desarrollo del capital intelectual de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Pero a su vez se pudo palpar que las producciones intelectuales realizadas por el personal docente, no están relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana generando un vacío conocimiento, debido a que no se producen investigaciones en esta área del saber.

Otros aspecto que se pudo observar durante el análisis de resultados es que el cien por ciento (100%) de los docentes encuestados expresaron no haber registrado sus autorías intelectuales, aspecto que deberá promover la Facultad de educación, a fin de proteger las producciones intelectuales generadas por el personal docente con el objeto de resguardar los derechos de autor y exclusividad de la propiedad intelectual.

En este mismo orden de ideas, hay que resaltar que los encuestados expresaron no haber tenido ningún tipo de reconocimiento por la realización de producciones intelectuales, por lo cual la Facultad de Educación debe crear programas que contribuyan a la motivación y estímulo hacia la investigación, debido a que contribuye a brindar soluciones científicas ajustadas a las exigencias de la sociedad actual.

En materia de fluidez de la información en los procesos administrativos una gran parte de los docentes encuestados, expresaron que fluye la información, pero su vez expresaron que es un aspecto el cual debe trabajar un poco más la Facultad de Ciencia de la Educación a fin de hacer cada vez más efectivos dichos procesos. Lo anteriormente expuesto coincide con los datos suministrados por las autoridades, donde señala que hay plataformas tecnológicas, pero no fluye la información siendo un aspecto que obstaculiza los procesos gerenciales.

Dentro del diagnóstico del capital estructural se pudo evidenciar que la Universidad de Carabobo, se caracteriza por ser una estructura 100 % piramidal, donde la toma de decisiones se hace siguiendo canales regulares de comunicación. Hay que indicar, que las estructuras piramidales tienen sus ventajas tales como el establecimiento de líneas de mando y responsabilidades están claramente definidas. Más sin embargo, hay que señalar que un aspecto poco positivo de este tipo de organizaciones, es que las decisiones se efectúan con cierta lentitud debido al respeto y consideración que se le dan a las líneas de mando por tanto hay una tendencia hacer menos flexibles que las organizaciones aplanadas.

Durante el proceso de diagnóstico se procedió a estudiar el capital estructural de la Facultad de Ciencia de la Educación de la Universidad de Carabobo. Para tal fin, las autoridades de tan prestigiosa casa de estudio fueron encuestadas por tanto se llegó a las siguientes conclusiones:

Dentro de las debilidades a nivel estructural las autoridades que laboran en la Facultad de las Ciencias de la Educación, expresaron que la burocracia y la concentración de poder dificultan la toma de decisiones. Pero por otra parte señalaron que las fortalezas que tiene la institución son: la autonomía universitaria, la formación docente y el prestigio a nivel nacional e internacional los cuales son factores claves en el fortalecimiento institucional de la Universidad de Carabobo.

Se pudo detectar que la Facultad de Educación solo mantiene un convenio con una Universidad Sevilla, sin contar que en la actualidad no hay acuerdos con otras universidades nacionales que aliente el intercambio de conocimiento, el cual es vital para la creación y adquisición de nuevos conocimiento. Esto hace ver la Facultad de la Ciencias de la Educación debe dar especial importancia en el establecimiento de convenios con otras instituciones a fin de formar al personal docente en áreas a un no desarrollas en el post grado y así establecer intercambios educativos y científicos.

Por otra parte, se pudo observar durante proceso de recolección de información que las autoridades de la Facultad de la Ciencias de la Educación esta concientes de los beneficios que traen los intercambios educativos a través de los convenios, ya que contribuyen a la formación del Capital Humano que posteriormente es trasferido a sus educado, elevando así la calidad de futuros egresados.

Dentro de las premisas para la apertura de nuevas áreas las autoridades expresaron que era demanda y la necesidad sociales, pero no se considero el estudio de áreas críticas, donde no hay desarrollo científico y por tanto se genera un vacío de conocimiento. Esto se puede evidenciar en las áreas que fueron objeto de estudio como es la educación inclusiva y la estimulación temprana, donde la autoridades expresaron que el beneficio que traería el desarrollo de estas áreas del conocimiento son formar a personal docente altamente calificado y cubriría una necesidad social.

Asimismo, durante el proceso investigativo se plante como objetivo indagar sobre los recursos que tiene la Facultad de Ciencias de la educación para el proceso de formación y capacitación para el personal docente llegando a las siguientes conclusiones:

Recursos económicos para procesos de formación docente que tiene el área de Post grado, son Ingresos propios originados por dos vías: uno las ganancias obtenidas por los procesos de inscripción y matriculación de los participantes en los distintos programas que son ofertados y la partida que económicas que son proporcionas por la Facultad de Ciencias del Educación.

Por tanto, se puede señalar que según la información emitidas por las autoridades, existen los recursos económicos que pudiese permitir el desarrollo programas de actualización docente con la finalidad de cubrir los vacíos de conocimiento.

En relación a los gastos por Concepto de becas asumidas por la Universidad de Carabobo, las autoridades señalaron se ocupa gastos de matriculación, material didáctico del personal docente. Por otra, parte

señalaron que la universidad puede considerar otras alternativas como es la educación a distancia y semi presencial a fin de disminuir los costos por concepto de actualización y formación de su capital humano.

Por tanto se puede expresar que el proceso de formación en las áreas de educación inclusiva y estimulación temprana, dependerá del apoyo que le de el estado venezolano a las universidades nacionales y la voluntad institucional que estas tengan ante esta necesidad social.

Finalmente se expone las conclusiones relacionadas al último objetivo de la investigación que es conocer el nivel expectativas que se tiene los estudiantes en relación a la apertura y diseño de maestrías en educación inclusiva y estimulación temprana en la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo:

Se pudo Observar durante el proceso de recolección de información que los alumnos de la Facultad de la Ciencias de la Educación en las menciones Orientación y Asesoramiento y Educación Inicial, son sensibles en cuanto a la necesidad de formación e incorporación al sistema educativo y laboral de la personas con necesidades específicas. Del mismo modo consideran la educación como una herramienta útil en el proceso de inclusión social en los sectores educativos y productivos del país.

Los estudiantes encuestados expresaron que se le debe dar estímulo a fin de generar investigaciones relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana. Pero a su vez señalaron que desconocen la existencia de investigaciones realizadas en la Facultad de la Ciencias de la Educación en el área de post grado; generándose así un

vacío de conocimiento pudiendo repercutir en su desempeño docente y en la atención del niño o niña con necesidades específicas.

Se pudo constatar que los estudiantes de la Facultad de las Ciencias de la educación no conocen la existencia de maestrías en Educación Inclusiva y Estimulación en Venezuela, pero si están de acuerdo en su totalidad en la apertura de maestrías en dichas áreas de conocimiento. Asimismo, los estudiantes de los octavos y novenos semestre, expresaron que la Facultad de Ciencias de la Educación debe preparar sus egresados, con el objeto de atender las necesidades educativas de los niños y niñas con necesidades Específicas.

Una vez expuestas, las conclusiones del estudio, surgen las siguientes recomendaciones, el cual será direccionadas al estado venezolano y a la dirección de post grado de la Facultad de la Ciencias de la educación.

En relación a las recomendaciones al estado venezolano ya al sistema educativo se esbozan a continuación:

En primer término el estado venezolano, debería pensar en la posibilidad de brindar los recursos económicos para el desarrollo del área de post grado en Venezuela y así cubrir los vacíos de conocimiento. Esto contribuir a la para formación de personal docentes que labora en la universidades nacionales con sus estudios de cuarto y quinto nivel así generen investigaciones y dar respuestas a las necesidades y exigencias del entorno social.

No obstante, para que se logre el desarrollo integral del niño o niña con necesidades específicas se debe buscar el apoyo de otras

organizaciones deportivas y culturales para así promover otras actividades que les permita participar e integrarse de manera activa a fin ayudar al desarrollo de la autoestima del menor que posee una discapacidad.

Por otra parte, se debe considerar desarrollar proyectos a corto, mediano y largo plazo para personas, niños y niñas con necesidades específicas para ello hay que contemplar los siguientes aspectos:

En primer término debe desarrollarse programas dirigidos a personas adultas que poseen una discapacidad a fin de incorporarlos al sector laboral formándolo en un oficio o actividad que le permita estar consonas con sus habilidades destrezas y conocimientos.

En segundo término habría que plantearse programas de formación para jóvenes con necesidades específicas que no son tan adultos y pertenecen al sistema educativo tradicional. Pero también, habría que considerar aquellos menores que poseen una discapacidad pero no están dentro del sistema educativo, con la finalidad orientarlos y así lograr el desarrollo integral y poder acceder a sistema educativo formal para su posterior incorporación al sector laboral

Por último, habría que dirigir un proyecto más a largo plazo que es la a tensión al niño o niña que nace con un necesidad específica, es allí donde se debe pensar que el estado Venezolano debería crear centros de estimulación temprana, que permita evaluar al niño que posee una discapacidad. De manera pues, que debe haber vinculación entre el sector salud y el sistema educativo así tratar de forma efectiva al menor que tenga alguna discapacidad.

Es importante que el estado venezolano logre crear programas de sensibilización a los docentes, padres, alumnos, comunidades y el sector productivo del país con la finalidad que se logre integrar de manera positiva los niños o niñas con necesidades específicas a fin que estos logren estar más prestos para el procesos inclusión en la aulas de clase. Para ello, se debe motivar a crear grupos multidisciplinarios con la finalidad de atender las necesidades de formación del niño o niña con necesidades específicas.

Es evidente, que el desarrollo de programas de sensibilización debe ser con la colaboración de los distintos sectores de la sociedad como universidades, el apoyo del estado Venezolano, el sector privado. Este último juega un factor importante debido a que hay un marco normativo legal, que obliga las empresas deben integrar a los discapacitados en sus procesos productivos considerando sus capacidades y limitaciones que tengan las personas con necesidades específicas.

Ahora bien, es interesante resaltar que para integrar a los sectores productivas a través de la responsabilidad social con la finalidad que estos colaboren en los programas de sensibilización y formación para las personas, niños o niñas con necesidades específicas. Para tal fin, sería beneficioso presentar proyectos centrados en realidades específicas para comunidades, colegios ya que esto da mayor carácter de seriedad para la obtención de recursos financieros para el desarrollo de estos programas de formación y preparación para la integración del discapacitado al sector productivo.

Otro aspecto a considerar, tiene que ver que el sistema normativo legal debe ser mas explicito en la cantidad de alumnos que debe estar en

aulas de clase cuando hay la presencia de niños y niñas con necesidades específicas, debido a que este factor dificulta a la incorporación al sistema regular. De igual forma, debe plantear que el sistema legal debe ver la incorporación del niño con necesidades específicas como sistema integrado al sector educativo tradicional y no sistema completamente aislado o parte del sistema regular.

Finalmente las siguientes recomendaciones están dirigidas a la dirección de Post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación:

La Universidad de Carabobo, debe crear programas de actualización docente relacionada ha el proceso de educación inclusiva y estimulación temprana áreas aun no desarrolladas por su Facultad de la Ciencias de la Educación a nivel de pregrado y postgrado. Para ello es conveniente efectuar convenios con instituciones como ACAPANE que pueden brindar conocimiento valedero para el proceso de inclusión al sistema educativo y laboral.

Cabe considera, que para el desarrollo de su área de post grado sería interesante diseñar nuevos programas de maestría y especializaciones en áreas aun no desarrolladas como la educación inclusiva y estimulación temprana, pero es necesario el convenio con otras universidades como la Universidad de Málaga, la cual es la que tiene mayor avance relacionados en materia de la incorporación al sistema educativo de personas con necesidades específicas. Este factor es primordial ya que actualmente la Facultad de las Ciencias de la Educación no cuenta con recursos humano que tenga conocimiento en área tan específica y técnica como es la educación inclusiva y la estimulación temprana.

Por otra parte, sería interesante crear convenios con otras universidades Latinoamericanas como la Universidad Pontificia de Chile, la cual ha venido trabajando con proyecto roma y otras universidades como son es el tecnológico de monterrey que trabaja en la capacitación en tecnología para la incorporación laboral para personas que tienen discapacidad. Hay otros países de la región que han venido realizando grandes esfuerzos en materias de inclusión como Colombia, Panamá y Nicaragua, donde sus experiencias podrían contribuir a dar conocimiento en relación a esta problemática social, sería interesante crear redes de conocimiento a través del uso de plataformas tecnológicas con el objeto de conocer sus experiencias en materia de inclusión del niño o niña con necesidades específicas al sistema educativo regular.

Para contribuir a los procesos de integración se debe hacer uso de las nuevas plataformas tecnológicas a fin de realizar un banco de empleo que indique las características educativas, labores que tiene la persona con necesidades específicas a fin de facilitar su incorporación al sector productivo. Lo anteriormente descrito, se puede hacer incluso con la Cámara de Industriales, Cámara de Pequeños y Medianos Industriales, Colegios profesionales, Universidades entre otros.

La Universidad de Carabobo, específicamente la Facultad de las Ciencias de la Educación, podría contemplar el desarrollo la incorporación de la detección en las comunidades de las personas con necesidades específicas, en los colegios para el desarrollo de trabajos comunitarios pero para ello debe formar a sus docentes y futuros egresados y así dar respuestas educativas que contribuyan al procesos de incorporación del discapacitado al sistema educativo y laboral. No obstante, los trabajos comunitarios deben ir dirigidos a programas de sensibilización para procesos de inclusión del discapacitado, el diagnóstico, programas de

evaluación para las personas con necesidades específicas, programas de formación docente para los padres, alumnos y grupos comunitarios y asesoramiento para el diseño de programas de formación para la integración al campo laboral del discapacitado.

Debe señalarse, que la formación al docente debe ir encaminado al desarrollo de competencias no solo del egresado de la Facultad de las Ciencias de la Educación en cada una de sus menciones, sino también habría que formar a todos aquellos profesionales que están en el sector educativo y como son los egresados del Pedes, los Componentes Docentes, debido a que cada uno de ellos laboran dentro del sistema educativo. Dentro del proceso de formación y actualización habría que considerar los docentes que trabajan a nivel universitario, para así saber enfrentar la discapacidad o las necesidades específicas que posean algunos de los educandos.

Los cursos de formación y actualización, incluso programas de maestrías y especializaciones debería centrar el diseño de sus contenidos para el desarrollo de competencias educativas que les permita a los docentes de la Facultad de la Ciencias de la Educación, a fin de saber como enfrentar los procesos de inclusión en la aulas de clase. Esto le permitirá formar a sus futuros egresados a fin que estos sean agentes multiplicadores de conocimiento; ya que solo así se podría ver el impacto que tiene para la formación del niño o niña con necesidades específicas con el objeto que estos puedan incorporarse al sistema laboral.

Es evidente que para que se de la formación de los docentes y alumnos en materia de educación inclusiva y estimulación temprana, es necesario que la Universidad de Carabobo amplíe el desarrollo de convenios para la dotación de libros especializados con casas editoriales

a nivel nacional e internacional con el objeto de contar con material educativo actualizados en esas áreas del conocimiento que ayuden al proceso de formación y actualización de los docentes y futuros egresados.

Otra propuesta que sería interesante sería el desarrollo de programas piloto en las universidades nacionales para la creación de centros de investigación que presten atención a los niños y niñas con necesidades específicas. Dicha acción se han venido ejecutando algunas universidades extranjeras como la Universidad de Málaga, a través del proyecto Roma las cual se ha diseminado por cinco países de la América latina como son: Chile, Perú, Colombia, Argentina, México y Cuba, donde cada una de ellas ha establecido convenio con tan prestigiosa casa de estudio.

Así mismo, las universidades nacionales deben promover procesos de investigación y discusión en las Escuelas de Educación con el objeto de atender las áreas aun no desarrolladas a nivel de pregrado y postgrado, para así dar repuestas a las necesidades educativas de la sociedad Venezolana. En consecuencia, una de estas áreas es educación inclusiva y estimulación temprana.

De igual manera, hay que resaltar que la Facultad de las Ciencias de la Educación debe ampliar sus líneas de investigación a fin de dar pie a nuevas áreas de investigación. Esto se puede alcanzar en la medida que se desarrolle cada vez más su área de postgrado.

Se puede contemplar nuevos campos de investigación como son: Diseños de programas gerenciales para el proceso de incorporación de alumnos con necesidades específicas, Programas de formación y

actualización docente para los procesos de inclusión del discapacitado, Programas de formación y orientación para padres que poseen niños o niñas con necesidades específicas, Diseño de programas curriculares para atender la diversidad de los educando, Programas comunitarios para la atención de niños que poseen necesidades específicas, Programas de evaluación de niños y niñas con necesidades específicas como factor de desarrollo para los programas de integración al sistema educativo tradicional , y otros áreas de estudio que pueden ir relacionadas a la educación inclusiva y estimulación temprana.

Dentro de los programas de formación a los niños, jóvenes y personas adultas que poseen una discapacidad, se debería incluir la orientación en relación a las alternativas de trabajo. En relación a esto último, sería positivo prepararlos para el uso de nuevas tecnologías, debido a que una opción de incorporación al sector productivo es el tele trabajo.

Es evidente, que para que se de la inclusión al sector productivo solo se va alcanzar en la medida que la persona con necesidades específicas tenga el acceso al sistema educativo formal.

Durante el proceso de recolección de información los docentes expresaron que la Facultad Educación, no ha otorgado becas de estudio a sus docentes es por ello debe estimular y promover a la formación de sus docentes dirigido a las áreas de conocimiento aun no desarrolladas por el sistema educativo venezolano, a fin de atender necesidades educativas aun no cubiertas. Para ello la dicha facultad deberá alentar la realización de investigaciones que permitan detectar las necesidades de formación profesional para el impulso del área de pre y post grado contribuyendo así a la preparación académica del capital humano que labora y es

educado en la Facultad de las Ciencias de la Educación. Asimismo, hay que expresar que el desarrollo de programas de formación de capital humano debe ser dirigido a la generación de relevo con el objeto de lograr un impacto positivo a mediano y largo plazo, en aquellas áreas de conocimiento que aun no han sido atendidas en el sector educativo a nivel universitario.

No obstante, hay que expresar que los docentes que laboran en la Maestría de Orientación y Asesoramiento posee un a formación idónea para el desarrollo efectivo de sus labores docente, pero la Facultad de las ciencias de la Educación debe promover la formación de estudios Doctorales, ya que solo el diez por ciento (10%) de los encuestados posee un nivel de preparación profesional de quinto nivel.

Por otra parte, se puede señalar que los encuestados expresaron en su mayoría no pertenecer a grupos de investigación, lo cual la Facultad de las Ciencias de la educación de incentivar a sus docentes a la formación de dichos grupo. Para el logro de tal fin la Facultad de educación deberá establecer convenios que permita el intercambio conocimiento en materia de investigación con universidades nacionales e internacionales y esto contribuiría la formación y actualización continua del personal docente que labora en pre y post grado.

## BIBLIOGRAFÍA

Ainscow M. (2003) Desarrollo de sistemas educativos inclusivos [Documento en Línea]. Disponible en: [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6565/mel\\_ainscow.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6565/mel_ainscow.pdf) (Consulta 2006, Diciembre 12)

Arias F (2004) Proyectos de Investigación (4 ed) Caracas, Venezuela: editorial Episteme.

Arias F y Heredia (2004) Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Trillas.

Balestrini, M. (2000) El Proceso de la Investigación (1ed), Venezuela: Editorial el Viaje de Pez.

Bautista, F. El Capital Intelectual. La Ventaja Competitiva de España. [Documento en Línea]. Disponible en: [http://eve.es/anuario/anuario\\_01/bautistar/po5.htm](http://eve.es/anuario/anuario_01/bautistar/po5.htm) (Consulta 2006, Diciembre 12)

Beatriz Garvía (2004) Fundació Catalana Síndrome de Down. Servicios y Metodología Beatriz Garvía [www.fcsd.org](http://www.fcsd.org) (Consulta 2007, enero 12)

Bianchi, C. (2005) Una Metodología para la Valoración del Capital Intelectual del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de las Ciencias de la Educación. Trabajo de Maestría no Publicado. Universidad de los Andes.

Blanco R (2006) La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación de hoy. Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2006, Vol. 4, No. 3 [Documento en Línea]. Disponible en: <http://unesco.org/educacion/inclusive> (Consulta 2007, Marzo 10)

Booth, T. y Ainscow, M (2004). Índice de Inclusión: Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.

Brooking, A. (1997) El Capital Intelectual. El principio Activo de las Empresas del Tercer Milenio (1ed) Barcelona España: Hopote

Broodwar (1997) La nueva riqueza de las organizaciones. El capital intelectual. Madrid, España: Editorial IU

Bueno (2002) el capital humano [Documento en Línea]. Disponible en: [www.eumed.net/ce/2004/ajsm.htm](http://www.eumed.net/ce/2004/ajsm.htm) (Consulta 2007, Marzo 10)

Cabrera, M. (2003) Fundamento para la Creación de un Escuela Superior de Artes Plásticas Post Moderna Venezolana. Trabajo de Maestría no Publicado. Facultad de las Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo.

Carrión J. Capital Intelectual. [Documento en Línea] Disponible en: [http://www.gestióndelcnocimiento.com/conceptos\\_Capital\\_Intelectual.htm](http://www.gestióndelcnocimiento.com/conceptos_Capital_Intelectual.htm) (Consulta 2007, enero 20)

Carrión, J. El Capital Intelectual. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.gestióndelcnocimiento.com> (Consulta 2007, Enero 06)

Castro J (2002) Metodología de la Investigación (1 ed.) España: Area.

Cerdo (2001) Administración Moderna (8 ed) Comlobia: Prince Hall

Comisión de Estudio de discapacidad Congreso de la República de México. (2004) Mercado Laboral Política Pública e Inclusión Social de las Personas discapacitadas. [Documento en Línea ] Disponible en: <http://www.risolidaridad.org.pe/modulo/uploa/discapacidad/> (Consulta 2007, enero 12)

Comisión de las Naciones Unidas. (2002) Uso actual y Posibilidades Futuras de los Instrumentos de Derechos Humanos, en las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.ahchr.org/spanish/abaut/publications/docs/disability.pdf> (Consulta 2007, Enero 06)

Comisión de las Naciones Unidas. (2006) Educación para todos. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable> (Consulta 2007, Enero 06)

Chiavenato I. (2003) Administración y Porceso Administrativos (3ed) Bogotá, Colombia : Mc Graw Hill

Chiavenato (2002) Introducción a la teroria general de la Administración (5ed) Mixico: Mc Graw Hill

De Censo y Robbis (2001) Administración de Recursos Humanos (1 ed) Mexico: Limusa Wiley

Delors J. (1996) La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana Ediciones UNESCO

Dessler Gary (1996) Administración de Personal (6 ed) Mexico: Prince Hall.

Don MacKay, (2006) Integración laboral de personas con discapacidad

Edvisión L. Malone (2004) El Capital Intelectual. Como Identificar y Calcular el Valor Inexplorado de los Recursos Intangibles de una Empresa. Bogotá, Colombia: Grupo Norma.

Euroforum (1997) Modelo de Capital Intelectual [Documento en Línea] Disponible: <http://www-csc.mty.itesm.mx> (Consulta 2007, Enero 08)

Fainholc, B (2005) El uso de la inteligencia de las TICs para la formación ciudadana digital. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://webog.edu.ar/educación-tics/archive/00430.php> (Consulta 2007, Enero 06)

Fundación catalana Síndrome de Down (2004) El síndrome de down. [Documento en Línea]. Disponible en: [www.downcantabria.com/recursos.htm](http://www.downcantabria.com/recursos.htm) (Consulta 2007, Enero 06)

García C. y Sánchez A. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.lie.upn.mx/docs/Menuprincipal/lineasespec/educ/nclus.pdf> (Consulta 2007, Enero 08)

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (2006) Informe sobre la educación superior en América latina y el Caribe Caracas, Venezuela: Editorial Metrópolis C.A

Kreintner Kinichi (1997) Comportamiento Organizacional.( 3 ed) Madrid: Mc Graw Hill

Kinicki Kreintner (2003) Comportamiento Organizacional. Mexico: Mc Gran Hill.

García, C. Y Sanabria A. Clasificación de la Organización Mundial de la Salud sobre la discapacidad. [Documento en Línea] Disponible: <http://usuariodiscapane.es/disweb2003/art/ClasificaciónOMSDiscapacidad.pdf>. (Consulta 2007, Enero 06)

Giménez, J (2000) Proceso de la investigación. (1ed) Venezuela: El viaje del pez.

Gutierrez, J, (2002) El Capital Intelectual [Documento en Línea]. Disponible en: [www.puj.edu.com](http://www.puj.edu.com) (Consulta 2007, Enero 20)

Hermosillo, (2003). Perfil del nuevo trabajador industrial. [Documento en Línea] Disponible en:

[http://www.cabrabcn.es/castellano/frmación/documents/trabajador\\_industrial.pdf](http://www.cabrabcn.es/castellano/frmación/documents/trabajador_industrial.pdf) (Consulta 2007, Enero 06)

Informe de Impacto Económico y Presupuestario del Anteproyecto de Ley para las Personas con Discapacidad 2006 . [Documento en Línea] Disponible en: [www.ops-oms.org.ve/site/pwr/docs/CCS\\_MS\\_OPS-OMS.pdf](http://www.ops-oms.org.ve/site/pwr/docs/CCS_MS_OPS-OMS.pdf)(Consulta 2007, Enero 10)

Instituto Estadístico de México. Presencia del Tema de Discapacidad en la Información Estadística. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.inegl.gob.mx> (Consulta 2007, Enero 06)

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2006) La metamorfosis de la educación superior. Caracas, Venezuela : Editorial Metrópolis, C.A.

Instituto Internacional para la Educación Superior América Latina. (2002) Informe Sobre la Integración de las Personas con Discapacidad en la Educación Superior en Panamá. [ Documento en Línea] Disponible en: <http://ieslc.unesco.org.ve/programas/Discapacidad%20%panama.pdf>. (Consulta 2007, Enero 10)

Instituto Nacional de Estadística d, Geografía e Informática de Mexico (2001) Presencia del Tema de Discapacidad En la Información [ Documento en Línea] Disponible en: [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

Lázaro, L. (2001) Problemas y Desafíos para la Educación del Siglo XXI en Europa y América Latina. Valencia España: Universidad de Valencia.

Legislación Sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas para la Inserción Laboral. [Documento en Línea] Disponible: <http://www.cintefor.org.uy/publi/spanish/región.ampro/cintfor/publ/integra/6/pef./pre.pdf>. (Consulta 2007, Enero 10)

Lepele M. (2005) Gestión de calidad en la educación. Mexico: MG Graw Hill

Ley de Universidades (1970) Documento en Línea] Disponible en: [www.uc.edu.ve/archivos/LeyU.pdf](http://www.uc.edu.ve/archivos/LeyU.pdf) (Consulta 2007, Enero 15)

Ley sobre derecho de Autor (1993)

López M. Educar en la Diferencia. [Documento en Línea] Disponible en: [http://www.pucp.edu.pe/cise/docs/educar\\_informativa.pef](http://www.pucp.edu.pe/cise/docs/educar_informativa.pef) (Consulta 2007, Enero 15)

Luna. R Y Chávez D., (2001) Guía para Elaborar Estudio de Factibilidad [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.capas.org> (Consulta 2007, Enero 15)

Llanos (2005) Integración de los Recursos Humanos. México: Editorial Trillas S.A

Mariani, A (2003) Diseño de un Modelo de Capital Intelectual para realizar Auditorias de Conocimiento. Caso Unidad de Negocios de PDVSA. Trabajo de Maestría no Publicado. Facultad de Ciencias Económica y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Martínez M. (1994) La investigación cualitativa Etnográfica en Educación Manual Teórico Práctico, México: Editorial Trillas S.A

Mc Caain y Mustard(1999) Reversing the real brain. [Documento en Línea] Disponible en: [www.risolidaria.org.pe/](http://www.risolidaria.org.pe/) Consulta 2007, Febrero 02)

Merix, F. (1991) Estudio de Factibilidad para la Mención Informática en la Instituto Tecnológico Alonso gomero. Trabajo de Maestría no Publicado. Facultad de Ciencias Económica y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Mejias y Balkin (2000) Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prince Hall.

Melero M.(2007) Educar en la diferencia [Documento en Línea] Disponible en:[http:// elcine.pucp.edu.pe/cise/docs/educar\\_informativa.pdf](http://elcine.pucp.edu.pe/cise/docs/educar_informativa.pdf) (Consulta 2006, Diciembre 28)

Mendez C. (2002) Metodología Diseño y Desarrollo de la Investigación (3Ed) Colombia: Mc Graw hill

Mendez (2005) La sociedad del conocimiento. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/> (Consulta 2007, Julio 06)

Metts, R. (2000) Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank. Social Protection Discussion Paper Series N° 0007. World Bank. Washington DC. Estimaciones efectuadas para el banco Mudial Banco Mundial.

Mondey y Noe (1997).Administración de los Recursos Humanos (6ta ed) México: Prence Hall.

Montilla, S., (2000) Capital Intelectual &Contabilidad del Conocimiento. (1ed) Santa Fé de Bogotá: Editorial D.C.

Morales A. y Algarra M (1999) El valor de la Propiedad Intelectual en la era del conocimiento [Documento en Línea] Disponible en: [www.uanl.mx/propiedad\\_intelectual](http://www.uanl.mx/propiedad_intelectual) (Consulta 2006, Diciembre 28)

Morales Y Hernández (2003) Propuesta para el Tratamiento Contable Financiero del Capital Intelectual México Trabajo Publicado. Universidad de Puebla. [Documento en Línea] Disponible en: <http://cybertesis.puebla.cl/tesis/2005/MoralezYHernnadesg/html/index-frames.html> (Consulta 2006, Diciembre 20)

Morles, V., (2004) La educación de Post Grado en Venezuela. Panorama y Perspectivas. (Documento en Línea) Disponible en: <http://www.postgrado.ucv/noticias2004/> (Consulta 2007, Enero 15)

Murzard, J. (2002) El desarrollo del Capital Intelectual y la Administración del Conocimiento. [Documento en Línea] Disponible en:<http://www.a.i.com/desarrollodeCapiatalIntelectual/index.html> (Consulta 2007, Enero 20)

Muros, S. (2008) Sistema de Gestión de las Universidades. Caracas, Venezuela: Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados.

Ochoa, (2007) Utilización de las tecnologías de la Información en el mejoramiento de las condiciones laborales en las personas próximas a la jubilación [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.cremoselfuturo.com/indistri-y-servicios/tag> (Consulta 2007, Junio 06)

Opazo, (2005) Caso de Estudio, Adaptación e Implementación de un Modelo de Medición de Capital Intelectual a una Institución Técnica Superior, de la Ciudad de Lota, en la octava región de Chile. Trabajo Publicado. [Documento en Línea] Disponible en: [http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2005/opazo\\_g/html/index-frames.html](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2005/opazo_g/html/index-frames.html)(Consulta 2007, Junio 06)

Organización mundial del Trabajo 1998 Legislación sobre el derecho de las personas con discapacidad para la inserción sociolaboral [www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/6/pdf/6.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/6/pdf/6.pdf)(Consulta 2007, Junio 06)

Organización Panamericana de la Salud (2004) [Documento en Línea] Disponible en: [www.poho.org/english/sha/venrstp.htm](http://www.poho.org/english/sha/venrstp.htm) (Consulta 2007, Junio 06)

Pelugo, M Y Contreras, E. (2002) Manual de Introducción de Gestión del Conocimiento y Aplicación al Sector Público. Trabajo Publicado por el Instituto Latino Americano y el Caribe, de Planificación Económica Social de Santiago de Chile. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.preval.org/documentos/00529.pdf>. (Consulta 2006, Diciembre 20)

Puertas. C., (2005) Capital Intelectual Como Patrimonio Institucional en la Universidad de Carabobo. Trabajo de Maestría no Publicado. Facultad de las Ciencia Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Rabán, J., (2002) El Proceso de la Investigación. (1ed) Venezuela: Editorial el Viaje del Pez.

Ramírez T (SF) Como Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.

Reglamento Parcial de la ley de Universidades (1971) [Documento en Línea] Disponible en: [www2.ula.ve/cja/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=72&Itemid=96](http://www2.ula.ve/cja/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=72&Itemid=96) (Consulta 2007, Julio 06)

Reglamento de la ley sobre derecho de autor (1997)

Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en [Documento en Línea] Disponible en: Educación 2006, Vol. 4, No. 3 [Documento en Línea] Disponible en: [www.rinace.net/arts/vol4num3/art1.pdf](http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1.pdf) (Consulta 2007, Mayo 07)

Rivas (2005) Estimulación temprana. [Documento en Línea] Disponible en: [www.slideshar.net/olatzdedi/estimulacion-temprana](http://www.slideshar.net/olatzdedi/estimulacion-temprana). (Consulta 2007, Mayo 10)

Román, N. (1997) Principal activo como generados del éxito en las empresas en el siglo XXI. Tesis de grado no publicada. Universidad de Merida.

Ruiz B. (1998) Instrumento de Investigación Educativa. México: Trillas

Sabato E., (2005) Aprender a Convivir con las Diferencias. Resumen de la Charla de la Organización Panamericana en el Marco de V, Congreso Mundial de Educación Inclusiva y I Simposio de Educación Internacional de Educación Especial. [Documento en Línea] Disponible:[http://www.paho.org/spanish/dd/pinconvivir\\_con\\_diferencias.pdf](http://www.paho.org/spanish/dd/pinconvivir_con_diferencias.pdf). (Consulta 2007, Febrero 10)

Sábato.E. 2005 Aprender a Convivir con las Diferencias [Documento en Línea] Disponible en: [www.paho.org/Spanish/DD/PIN/Convivir\\_con\\_diferencias.pdf](http://www.paho.org/Spanish/DD/PIN/Convivir_con_diferencias.pdf) (Consulta 2007, Febrero 20)

Salazar y Chiang (2007) Taller de desempeño laboral. [Documento en Línea] Disponible en: [www.tallerdeempleo.cl/informe/ter030bl/pdf](http://www.tallerdeempleo.cl/informe/ter030bl/pdf)

Sampieri, Fernández y Baptistas (2001) Metodología de la Investigación. (2ed) México: Mc Graw Hill

Sandoval, L. (2005) Sistema de Gestión del Conocimiento y aprendizaje Organizacional como Ventaja Competitiva en las Organizaciones de Hoy. Trabajo de Grado de Maestría no Publicado. Facultad de las Ciencia Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Sandoval, S ( 2004) Educación para niños con síndrome de down  
[www.profeco.gob.mx/revista/publicaciones/adelantos\\_04/ninosdown\\_ago04.pdf](http://www.profeco.gob.mx/revista/publicaciones/adelantos_04/ninosdown_ago04.pdf)

Sampson A. (2001) Hacia un marco conceptual. Funciones y sentidos de la cultura. Ministerio de Educación Nacional. Colombia Organización de estados Americanos OEA. [Documento en Línea] Disponible en: [www.risolidaria.org.pe/](http://www.risolidaria.org.pe/) Consulta 2007, Febrero 02)

Secretaría de la educación Pública Distrito Federal, México (2002) Lineamientos Técnicos y Pedagógicos de los servicios de educación Especial [Documento en Línea] Disponible en: [www.secundariasgenerales.tamaulipas.gob.mx/](http://www.secundariasgenerales.tamaulipas.gob.mx/) (Consulta 2007, Febrero 10)

Segen, P. (1999) La quinta disciplina. Barcelona España: Granica

Stewar T (1998) El capital Intelectual. Brasil, Rio de Janeiro: Campus.

Sierra, B. (1991) Tecnicas de investigación Social. (2 ed.) Madrid, España: Paraninfo

Stoner , Freemand y Gilberth (1996) Administración. (6<sup>ta</sup> ed). México: Person Idicación

Schult (2004) Defensa y Respeto de los derechos a la protección social. [Documento en Línea] Disponible en: [www.ciss.org.mx/subv/pdf/2006/boletin\\_4.2.pdf](http://www.ciss.org.mx/subv/pdf/2006/boletin_4.2.pdf) (Consulta 2007, Junio 06)

Robbis (2004) Comportamiento Organizacional (10 ed) Mexico Prince Hall.

Tamayo y Tamayo (2002) El procesos de la Investigación Científica (4 ed) Mexico: Limusa

Thompson y Strickland (2004) Administración Estrategica (13 ed) Mexico: Mc Graw Hill.

Tovar, T. Fernández, P.(2006) Aprender Vida. La educación para personas discapacitadas [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.congreso.gob.pe/> (Consulta 2007, Junio 06)

Universidad Javeriana (2002) El capital Intelectual. [Documento en Línea] Disponible en: [www.puj.edu.com](http://www.puj.edu.com) (Consulta 2007, Junio 06)

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006) Manual de Trabajo de Grado de Especializaciones y Maestrías y Tesis Doctorales. Caracas Venezuela: Autor.

Universidad Pedagógica Nacional Programa de Educación Inclusiva en México. [Documento en Línea] Disponible en: [usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf](http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf) (Consulta 2007, Febrero 20)

Vargas, P., Características del Capital de los Activos Intangibles. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.gestióndelconocimiento.com/documento2/pvargas/intangibles.htm> (Consulta 2007, Febrero 15)

Vega (2004) Define al sector universitario como un Sistema interactivo [Documento en Línea] Disponible en:

[www.educaweb.com/educaclub/buscador/asp/](http://www.educaweb.com/educaclub/buscador/asp/) (Consulta 2007, Marzo 15)

Wayne Monday y Noe, R (1996) Administración de Personal (6 ed) Mexico: Prince Hall

Wendell French y Cecil Bell (1995) Desarrollo Organizacional (5ed) Mexico: Pearson Hall

Werther y Davis (2000) Administración de Personal de Recursos Humanos. Mexico: Best Seller Internacional

Zambrano, S (2004) Trabajo Y Discapacidad En El Perú [Documento en Línea] Disponible en:[www.risolidaria.org.pe/modulo/upload/discapacidad/derechos/37093386doc.pdf](http://www.risolidaria.org.pe/modulo/upload/discapacidad/derechos/37093386doc.pdf)(Consulta 2007, Marzo 15)

Zubirrita (1999) La Aventura del Trabajo Intelectual (2 ed) Juárez Mexico: Pearson

## **ANEXOS**



5. ¿Cuántos años de experiencia tiene como profesor?

- a. Menos de 6       c. 11 – 15       e. Más de 20   
b. 6 - 10       d. 16 - 20

**Parte II: Aspectos generales de la actividad docente**

6. ¿Pertenece actualmente a algún Centro de Investigación o Grupo de Investigación formal de la Facultad de Ciencias Educación de la Universidad Carabobo?

- a. Sí       b. No

7. ¿En cuantos proyectos de investigación que, hayan generado un informe de resultados finales conocido por el Centro de Investigación o Grupo de Investigación al que pertenece, ha intervenido directamente desde que es profesor ordinario de la Facultad de Ciencias Educación de la Universidad de Carabobo?

- a. Menos de 6       c. 11 – 15       e. Más de 20   
b. 6 - 10       d. 16 - 20

8. ¿Durante el tiempo que se ha desempeñado como profesor y/o investigador de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, le ha sido otorgada alguna beca de estudio?

- a. Sí       b. No

9. ¿Con qué frecuencia, usted realiza cursos o actividades de actualización en el área docente y de investigación en la que se desempeña?

- a. Mensualmente       d. Cuatrimestralmente   
b. Trimestralmente       e. Semestralmente   
c. Anualmente

**10.** ¿Posee experiencia, en impartirle clases con alumnos que tengan algún tipo de discapacidad?

a. Sí

b. No

**11.** ¿Qué tipo de discapacidad han presentado los estudiantes?

a. Física

c. Auditiva

e. Visual

b. Mental

d. Lingüística

**12.** ¿La estructura del Área de Postgrado de la Facultad de las Ciencias de la Educación, le permite que se de, de forma efectiva la comunicación formal e informal?

a. Sí

b. No

**13.** ¿La estructura del Área de Postgrado, de la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, permite que fluya la información para que se de procesos administrativos efectivos?

a. Sí

b. No

**14.** ¿Usted Maneja tecnología para, los procesos comunicativos a nivel nacional e internacional, por medio del uso de plataformas de información?

a. Lo maneja

b. No lo maneja

**15** ¿Solicita la colaboración de los estudiantes para, la realización de las investigaciones efectuadas por usted?

a. Sí

b. No

**Parte III Identificación de capital intelectual del personal docente.**

**16.** Considerando que los activos intangibles son aquellos bienes de naturaleza inmaterial que son capaces de aportar beneficios económicos, presentes o futuros, a la empresa que los posea, ¿Usted como docente y/o investigador de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo ha producido activos intangibles?

- a. Sí                       b. No

**17.** De las obras escritas señaladas a continuación, indique ¿cuáles de ellas usted ha producido durante el desempeño de su actividad como docente e investigador de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Carabobo?

- |                         |                          |                                    |                          |
|-------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| a. Libros               | <input type="checkbox"/> | d. Artículos no Arbitrados         | <input type="checkbox"/> |
| b. Manuales             | <input type="checkbox"/> | e. Guías de ayuda para estudiantes | <input type="checkbox"/> |
| c. Artículos Arbitrados | <input type="checkbox"/> |                                    |                          |

**18.** ¿Alguna de las obras escritas por usted han sido producto de algún proyecto de investigación específico?

- a. Sí                       b. No

**19.** ¿Ha realizado algún tipo de investigación, en relacionada a la educación inclusiva o estimulación temprana?

- a. Sí                       b. No

**20.** ¿Ha solicitado el registro de derecho de autor, por ante el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI) sobre alguna de las obras citadas anteriormente?

- a. Sí                       b. No

**21.** ¿Le ha sido otorgado algún premio o reconocimiento por la actividad docente y/o de investigación que ha desarrollado en la Facultad de Ciencias Educación de la Universidad de Carabobo?

a. Sí                       b. No

**22.** ¿Todas las producciones intelectuales elaboradas por usted, han sido durante su formación académica para optar como: Especialista, Magíster o Doctor?

a. Sí                       b. No

**23.** Especifique las áreas de formación académica culminadas por usted

- a. Licenciatura: \_\_\_\_\_
- b. Especialidad: \_\_\_\_\_
- c. Maestría: \_\_\_\_\_
- d. Doctorado : \_\_\_\_\_
- e. Post Doctorado: \_\_\_\_\_

**24.** Liste las invenciones generadas por usted durante su actividad docente y/o de investigación en la Universidad de Carabobo:

---

---

---

---

---

**25.** Liste las investigaciones efectuadas por usted relacionadas con la educación inclusiva y la estimulación temprana

---

---

---

---

---

Muchas gracias por su colaboración.

Sandra C. Ramírez R. Investigadora



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



ÁREA DE POST GRADO

FACULTAD DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

N° de Encuestado : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

A continuación usted encontrará una serie de preguntas seguidas de alternativas de respuestas. Lea cuidadosamente cada una de ellas y escriba la respuesta que usted considere correcta

#### **PARTE I: Capital estructural y procesos administrativos, dirigido al personal directivo de la Facultad de Ciencias de la Educación**

1. ¿La Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo se caracteriza por ser una estructura horizontal o piramidal?

---

---

---

---

---

2. ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades que posee la Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo?

Fortalezas

Debilidades

Fortalezas	Debilidades

**3.** ¿Qué tipo de premisas se utilizan para, la detección y diagnóstico en la apertura de nuevas áreas del conocimiento en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación?

---

---

---

---

---

**4.** ¿La estructura del Área de Post grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación lleva algún tipo de registro o control para el seguimiento para los planes de actualización y formación del personal docente?

---

---

---

---

---

**5.** La estructura posee una plataforma de información que, contribuye al intercambio de conocimientos e investigaciones con universidades nacionales e internacional?.

---

---

---

---

---

**6.** ¿Dentro de los planes organizacionales a mediano y a largo plazo, se ha contemplado la posibilidad de diseñar y ofrecer nuevas maestrías y especializaciones para el Área de Postgrado de la Facultad de las Ciencias de la Educación?

---

---

---

---

---

7. ¿Cuáles son las áreas de conocimiento que se consideran prioritarias?

---

---

---

---

---

8. ¿Por qué considera que son prioritarias las áreas anteriormente descritas por usted?

---

---

---

---

---

**PARTE II: Diagnóstico Capital Relacional Inter Institucional.**

9. Describa como la estructura permite el tratamiento horizontal de la comunicación formal e informal de cada uno de los involucrados en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación:

---

---

---

---

---

10. Describa como se efectúa la comunicación de la toma de decisiones, considerando a cada uno de los involucrados en el Área de Post Grado de la Facultad de las Ciencias de la Educación:

---

---

---

---

---

### **PARTE III: Capital Relacional con otras Organizaciones**

**11.** ¿Qué convenios tiene la Facultad de las Ciencias de la Educación con otras Universidades Nacionales u otras Organizaciones para el desarrollo de Investigación relacionadas a la educación inclusiva o estimulación temprana?

---

---

---

---

---

---

**12.** ¿Qué convenios tiene la Facultad de las Ciencias de la Educación con Universidades extranjeras u otras Organizaciones para el desarrollo de Investigación relacionadas a la educación inclusiva o estimulación temprana?

---

---

---

---

---

---

**13.** ¿Qué convenios tiene la Facultad de las Ciencias de la Educación con Universidades extranjeras actualmente?

---

---

---

---

---

---

**14.** ¿Cuáles son los convenios que se mantienen actualmente, la Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo con Universidades extranjeras?

---

---

---

---

---

---

**15.** ¿Qué aspectos son contemplados en estos convenios, que beneficios le trae para el desarrollo académico y los procesos investigativos de Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo?

---

---

---

---

---

---

---

**16.** ¿Qué convenios posee Facultad de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo con las casas editoriales a nivel nacional e internacional?

---

---

---

---

---

---

---

**PARTE IV: Recursos Económicos**

**17.** ¿Qué recursos económicos posee la Facultad de las Ciencias de la Educación y la Dirección de Postgrado, para la formación y capacitación del personal docente para áreas aun no desarrolladas?

---

---

---

---

---

---

---

**18. ¿Cuáles son los gastos que asume la Universidad de Carabobo, por concepto de Becas otorgadas al personal docente, que es asignado a realizar estudios en el exterior?**

---

---

---

---

---

---

**PARTE V: Beneficio Social**

**19. ¿Cuál cree que puede ser el beneficio, de crear maestrías y especializaciones en educación inclusiva y estimulación temprana, tomando en cuenta el sistema económico, social, cultural y educativo de nuestro país?**

---

---

---

---

---

---

Gracias por su Información  
Sandra Ramírez. Investigadora



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



ÁREA DE POST GRADO

FACULTAD DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

Nº de Encuestado : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

#### Nivel de Expectativas:

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas seguidas de alternativas de respuestas.

Lea cuidadosamente cada una de ellas y escriba la respuesta que usted considere correcta

1. ¿Considera usted que se debe incorporar al sistema educativo a personas con algún tipo de discapacidad?

a. Favorable

b. Desfavorable

2. ¿Considera usted que se debe incorporar al campo laboral a personas con algún tipo de discapacidad?

a. Favorable

b. Desfavorable

3. ¿Conoce la existencia de maestrías o especializaciones en educación inclusiva en Venezuela?

a. Si

b. No

4. ¿Conoce la existencia de maestrías o especializaciones en Estimulación Temprana en Venezuela?

a. Sí

b. No

5. ¿Conoce la existencia de Investigaciones realizadas a nivel de Postgrado de la Facultad de Ciencias Educación de la Universidad de Carabobo, que trate de la educación inclusiva y estimulación temprana?

a. Si

b. No

**6.** ¿Considera que se debe dar estímulo para que se generen investigaciones relacionadas a la educación inclusiva y la estimulación temprana para, el desarrollo de esta área del conocimiento?

a. Sí  b. No

**7.** ¿Considera usted la educación como una herramienta que contribuye a la incorporación social y laboral del discapacitado?

a. Si  b. No

**8.** ¿Considera la inclusión social del discapacitado, en el campo educativo y laboral como derecho civil?

a. Sí  b. No

**9.** ¿Estaría usted de acuerdo con el diseño y apertura de maestrías en educación inclusiva y estimulación temprana?

a. Favorable  b. Poco Favorable

**10.** La inclusión social del discapacitado al sistema educativo y laboral, debe entenderse como obligación de tipo social

a. Si  b. No

**12.** Actualmente la Facultades de las Ciencias de la Educación, forma a sus egresados, en materia de educación inclusiva y estimulación temprana.

a. Sí  b. No

**11.** Facultades de las Ciencias de la Educación, debe preparar a sus egresados, a fin de atender las necesidades educativas, de personas que poseen alguna discapacidad física o intelectual.

a. Sí  b. No

Muchas Gracias por su colaboración.

Sandra C. Ramírez R.

Investigadora

**PROCESAMIENTO DE CONFIABILIDAD “COEFICIENTE DE KUDER” (KR20)**

Nº ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X	(X-X)	(X-X) <sup>2</sup>
1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	7	-0,2	0,04
2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	6	-1,2	1,44
3	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	7	-0,2	0,04
4	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0,8	0,64
5	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	9	1,8	3,24
6	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	9	1,8	3,24
7	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	8	0,8	0,64
8	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	8	0,8	0,64
9	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2,8	7,8
10	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	7	-0,2	0,04
S P	1	1	.1	0	0.2	1	1	1	1	0.3	0.3	1	= 72		17,76
q = 1-p	0	0	0.9	1	0.80	0	0	0	0	0.7	0.7	0.1			
P*q	0	0	0.09	0	0.16	0	0	0	0	0.21	0.21	0.09	0.76		

K= Número de Ítems de la Prueba

PQ = Varianza de ítems

St<sup>2</sup> = Varianza Total de la Prueba

$$KR_{20} = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum PQ}{St^2} \right) = KR_{20} = 0,63$$

**PROCESAMIENTO DE CONFIABILIDAD ÍNDICE DE REPRODUCTIVIDAD**

N <sup>o</sup> ITEMS	SUJETOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
22	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1

IR= Índice de Reproductividad

ND= Número de Discrepancia

K = Número de Preguntas

N = Número de Sujetos

Sí = 1

No = 0

$$IR = 1 - \frac{ND}{K \times N}$$

$$IR = 0,96$$

CALCULO DEL INDICE DE INTEROSERVADORES

ITEMS	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	ACUERDOS (FA)	DESACUERDOS (ID)
1	Piramidal	Piramidal	Piramidal	X	
2	Autonomía/Burocracia	Autonomía/Burocracia	Normas/ Burocracia		X
3	Demanda	Demanda	Demanda	X	
4	Sí	Sí	No		X
5	Sí	Sí	Sí	X	
6	Sí	Sí	Sí	X	
7	Educación y Extensión	Educación y Extensión	Educación y Extensión	X	
8	Pertenece a la estructura de la Universidad	Observación, demanda e interés	Por el desarrollo de la investigación		X
9	Piramidal	Piramidal	Piramidal	X	
10	Piramidal	Vertical	Consensual		X
11	No hay	No hay	No hay	X	
12	No hay	No hay	No hay	X	
13	Universidad de Sevilla	Universidad de Sevilla	Universidad de Sevilla	X	
14	No	No	No	X	
15	Conocimiento	Conocimiento	Conocimiento	X	
16	No	No	No	X	
17	Propios	Centralizados	Centralizados		X
18	Material Educativo	Material Educativo	Material Educativo	X	
19	Dar respuesta a nuevos conocimientos	Formar Nuevos Profesionales	Formar Nuevos Profesionales		X
Total N° de acuerdos y desacuerdos obtenidos				13	6

$$IO = \frac{IA}{IA+ID} \quad IO = \frac{13}{13+6} \quad IO = 0,68$$