

GESTIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO

MANAGEMENT OF CHANGE IN THE NATIONAL UNIVERSITY HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO

Norma Aguilar Jara¹, Mélida Rivero Lazo¹, Clayton Alvarado Chávez², Giovanni Vega Mucha², Edith Huaytalla Rafael.³

RESUMEN

El propósito de la investigación fue analizar el estado actual de la administración del cambio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) teniendo en cuenta la eficacia del liderazgo, la administración del tiempo, la capacitación, la pertinencia de los cambios, el cumplimiento de promesas, la evaluación y medición de resultados, la comunicación y motivación para el cambio, a fin de proponer un sistema de administración del cambio que conduzca a la calidad, acreditación y competitividad. El método general utilizado es el método científico de las ciencias sociales y los métodos específicos: el documental y el análisis y la síntesis. Los resultados obtenidos son: Las autoridades, docentes y administrativos que laboran en la Universidad, carecen de capacidades de liderazgo, debido a la falta de visión de futuro, capacidad de anticipación, objetivos claros, conocimientos de gestión, trabajo en equipo y soluciones innovadoras y creativas. El estilo de liderazgo que se viene implementando en nuestra universidad es el autocrático, perjudicando la participación democrática y plena del estamento universitario y por ende el desarrollo sostenido de la Institución. Los mensajes escritos y orales que se emiten son contradictorios en cuanto a dicción y redacción. En el último quinquenio se han programado muy pocos eventos de capacitación para docentes y administrativos.

Palabras clave: Cambio organizacional, liderazgo, soluciones innovadoras, participación democrática.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to analyze the current state of the administration of the change in the National University Hermilio Valdizán (UNHEVAL) keeping in mind the effectiveness of the leadership, the administration of the time, the training, the relevancy of the changes, the execution of promises, the evaluation and measurement of results, the communication and motivation for the change, in order to propose a system of administration of the change that leads to the quality, accreditation and competitiveness. The used general method is the scientific method of the social sciences and the specific methods: the documentary and the analysis and the synthesis. The obtained results are: The authorities, professors and administrative workers in the University, they do not abilities of leadership, due to the lack of future vision, capacity of anticipation, clear objectives, administration knowledge, work in team and innovative and creative solutions. The style of leadership that is being implementing in our university is the autocratic one, harming the democratic participation and full rules of the university and for the sustained development of the Institution. The written and oral messages that are emitted are contradictory in the diction and the writing - it is a long time that we had training. In the last five years very few training events have been programmed for professors and administrative personnel.

Key words: Organizational change, leadership, innovative solving, democratic participation.

1. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo.*

2. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Facultad de Ciencias Económicas.*

3. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Facultad de Ciencias de la Educación.*

INTRODUCCIÓN

El trabajo que sirvió de base para nuestra investigación "Análisis Situacional de la Cultura Organizacional de la UNHEVAL" cuyo resultado es que en nuestra universidad predomina la cultura del estancamiento donde la calidad y la competitividad institucional no son objetivos centrales; la convivencia social de la Universidad genera un clima organizacional de conflictos, la investigación no conduce a la solución de los problemas locales y regionales; y no existe una cultura de valores. Hay una escasez de liderazgo aunado a una resistencia al cambio; considerando ello nuestro equipo se propuso investigar esta problemática, la cual es importante, para que la organización pueda adecuarse a los cambios vertiginosos del contexto social, económico y político, y así proponer procesos innovadores de la gestión de recursos humanos. La hipótesis que ha guiado la investigación es: "con el establecimiento de una gestión adecuada del cambio en la UNHEVAL se puede lograr un liderazgo eficaz, la utilización eficiente del tiempo, la capacitación o entrenamiento necesarios, el cumplimiento de promesas, la valoración y medición de resultados y la comunicación con la finalidad de motivar en el personal un cambio organizacional." Las limitaciones que tuvimos fueron la falta de sinceridad del personal encuestado así como la disponibilidad del tiempo requerido y cierto sesgo en la identificación de la muestra.

MATERIAL Y MÉTODOS

El trabajo investigativo empleó los materiales: bibliográficos, archivos documentales así como también técnicas de recolección información como son las encuestas. En cuanto a la metodología, utilizamos el método científico de las Ciencias Sociales cuyos procedimientos utilizados fueron el documental, el análisis y síntesis, así como el deductivo y el inductivo.

RESULTADOS

Algunos de los resultados más importantes son: 1. *OPINIÓN DE DOCENTES SOBRE LOS CAMBIOS*: El 82% respondieron que los cambios no se ejecutan en el momento adecuado, el 18% dijeron que sí; el 77% manifestaron que si se optimizan los recursos humanos, materiales, financieros y económicos; el 23% contestaron afirmativamente, el 79% de personas respondieron

que no se realizan las actividades en concordancia con la realidad de las diferentes áreas; sólo el 21% indica que sí. 2. *OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE CAPACIDADES DE GESTIÓN UNIVERSITARIA DE LAS AUTORIDADES Y DOCENTES*: El 58% de los encuestados respondieron que las autoridades y docentes "no tienen visión de futuro", y sólo el 32% respondieron afirmativamente. Sobre si tienen capacidad de anticipación el 62% indicaron que "No" y sólo el 21% indicaron que "si tienen". En lo que respecta tener objetivos claros, el 67% respondió que "No lo tienen", y sobre si tienen capacidad de gestión el 51% de nuestros encuestados opinaron que no. Sobre el trabajo en equipo el 78% respondieron en forma negativa; asimismo sobre si poseen soluciones innovadoras 46% indicaron no tenerlo. Cabe mencionar que un 34% de estudiantes entrevistados no respondieron. 3. *OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS SOBRE ACTITUDES MOSTRADAS POR DOCENTES Y ESTUDIANTES*. En lo referente a actitudes que muestran los docentes y estudiantes, un 21% afirma que son autoritarios, un 25% indicó que son negociadores, y un 21% afirmó que son persuasivos y el 18% muestran ser exigentes consigo mismos y el equipo, sin embargo sólo un 5% indicó que predicán con el ejemplo, seguido de un 4% que son cumplidores de su palabra.

DISCUSIÓN

Con el antecedente mencionado, sobre "Análisis Situacional de la Cultura Organizacional de la UNHEVAL", nuestra investigación alcanza continuidad en presente trabajo, ya que el anterior nos permitió visualizar el estado actual de la cultura organizacional; asimismo las variables analizadas en el presente trabajo tienen mayor precisión en la determinación de los indicadores. En concordancia con Peter Senge¹, los indicadores del cambio organizacional son: "...eficacia del liderazgo, la administración del tiempo, la capacitación, la pertinencia de los cambios, el cumplimiento de promesas, la evaluación y medición de resultados, la comunicación y motivación para el cambio...". Por lo que en nuestra investigación concluimos que las autoridades, docentes y administrativos que laboran en la Universidad carecen de capacidades de liderazgo, debido a la falta de visión de futuro, capacidad de anticipación, objetivos claros, conocimientos de gestión, trabajo en equipo y soluciones innovadoras y creativas; el estilo de liderazgo que se viene implementando en nuestra universidad

es el autocrático, lo cual perjudica la participación democrática y plena del estamento universitario y por ende el desarrollo sostenido de la Institución; las autoridades, docentes y administrativos muestran actitudes negativas frente a la gestión del tiempo, contraviniendo con los quehaceres institucionales; los grados de entusiasmo frente al trabajo mostrados por la comunidad universitaria son negativos, generándose un malestar emocional y psicológico en los usuarios; los mensajes escritos y orales que se emiten se contradicen ya que no existe concordancia entre lo escrito y el discurso oral. En el último quinquenio se han programado muy pocos eventos de capacitación para docentes y administrativos; los directivos, docentes, y administrativos cumplen relativamente y con deficiencia sus funciones establecidas en los documentos normativos; las evaluaciones al desempeño laboral son flexibles y superficiales, generando una apreciación negativa por la comunidad universitaria.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento a los docentes, administrativos y estudiantes, quienes nos proporcionaron información fidedigna para la realización del presente trabajo.

A la Comunidad Universitaria Valdizana por su receptividad y comprensión.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Senge, Peter. *La Danza del Cambio*. Bogotá: Edit. Norma; 2002

E-mail: normasol07@hotmail.com