

La cultura corporativa como estrategia para la formación de emprendedores del sector social

(Corporate culture as a strategy for the training of entrepreneurs of the social sector)

Parra, Casilda; Aura Graterol y Fidel Moreno*

Resumen. Desde el enfoque de la cultura corporativa se estudia las organizaciones públicas y privadas del sector social en el área de educación del Municipio Valera Estado Trujillo. El propósito de la investigación es desmitificar la cultura organizacional que ellas poseen. La metodología se sustenta en el método etnográfico que permite la observación y descripción analítica del tema en estudio. Las técnicas utilizadas son la entrevista a profundidad, la observación y registros. Los resultados de esta investigación muestran que la organización es estática y normativa, no permite la participación de los actores para la transformación del entorno social, en relación a la calidad del servicio que demandan los usuarios. Situación que genera la necesidad de una propuesta de formación integral para emprendedores con pertenencia y pertinencia social en las organizaciones públicas y privadas, que faciliten los servicios con calidad, equidad y compromiso social, desde una perspectiva biocéntrica y metodológica que permita crear espacios de participación y de liderazgo de nuevos actores críticos que asuman otra mirada de la gestión social.

Palabras claves. Cultura corporativa, formación de emprendedores, innovación

Abstract. Since the focus of the corporate culture is studied public and private organizations in the social sector in the area of education of the Municipality Valera, Estado Trujillo. The purpose of this research is to demystify the organizational culture than they possess. The methodology is based on the ethnographic method that allows observation and analytical description of the topic under study. The techniques are used to in-depth interview, observation and records. The results of this investigation show that the law is static and does not allow the participation of the actors for the transformation of the social environment in relation to quality of service demanded by users. This situation creates the need for a comprehensive training for entrepreneurs with a social membership in the public and private organizations that provide services of quality, equity and social commitment, from a methodological perspective biocentrism and to create opportunities for participation and leadership critics of new players to take another look for the social management.

Keywords. Corporate Culture, training of entrepreneurs, innovation

Introducción

Cuando analizamos la cultura organizacional tradicional vs. cultura corporativa, la cultura como todo lo que comparten los grupos humanos, es vista con gran significación para el análisis y comprensión de la interacción de personas en la sociedad, grupos, y organizaciones. Ocupa la atención de diferentes posturas teóricas del área de las ciencias sociales, en primer lugar el estudio de la cultura obrera, abordado por la sociología del trabajo en algunos países de Latinoamérica, tales como México, Brasil, Argentina, Colombia y Venezuela, con el propósito, de enfatizar los cambios en la composición de la clase trabajadora y en los procesos laborales al tomar en cuenta diversos aspectos de la dinámica tecnológica, económica y política.

Discusión

En segundo lugar el estudio de la cultura nacional hace un reconocimiento del carácter general de una nación, asociándolo posteriormente con formas organizacionales específicas, para luego identificar los determinantes estructurales que limitan y posibilitan la acción organizada en un espacio nacional concreto. Como lo define, Hofstede (citado por La Garza, 2003: 289) “cultura como la programación colectiva mental que distingue a un grupo o categoría de personas de otro “. Entendiéndose que los grupos o categorías son las formas organizacionales específicas de la nación. En este sentido, se distingue a los integrantes de un grupo, de otro grupo por sus experiencias, vivencias, valores, costumbres, reglas, normas; aspectos estos que se programan colectivamente en los ambientes sociales donde viven, obteniendo forma a través de las instituciones como la familia, escuela, iglesia, organizaciones civiles, y organizaciones de servicios: salud, educación, asociaciones políticas, culturales, económicas, comunitarias entre otras. La programación mental y el estudio de la lógica del pensamiento orientan la actuación de los individuos en las organizaciones.

La tercera posición aborda la cultura corporativa, en la reformulación del modelo burocrático y trata de fomentar la identificación de los miembros con la organización, a fin de

elevar su participación e involucramiento en procesos tendientes a mejorar el nivel de competitividad. Visto de esta forma, es el conjunto de creencias, valores compartidos, reglas, normas, que se producen y reproducen por una organización que se asocia con el éxito, el compromiso, la pertinencia y pertenencia cultural y social, sirviendo de guía para el fortalecimiento de las organizaciones.

Taylor, autor de la teoría clásica y principal expositor de la organización tradicional señala: “cultura es aquel todo complejo que incluye conocimiento, creencia, arte, moral, leyes, costumbre y cualquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad” (citado por Márquez, 1997:47). Con Taylor se desarrolla una concepción de cultura como todo aquello que se da en una organización tradicional donde el trabajo esta organizado en torno a un conjunto de elementos como la asignación de tareas, procedimientos organizacionales, administrativos y evaluativos, en el cual, al trabajador no se le permite la iniciativa de emplear herramientas y métodos propios según sus capacidades.

Al respecto, March y Simón (citado en Chiavenato 2005:45) señala, “los hombres son instrumentos pasivos capaces de ejecutar el trabajo y de recibir ordenes sin poder de iniciativa y decisión”. Este señalamiento deja en claro abandonar las decisiones personales del trabajador para plegarse a normas, donde cada uno tiene una ficha de instrucciones, a cambio de altas recompensas o sanciones, si en caso contrario incumple la asignación de tareas.

Bajo esta concepción de organización científica del trabajo, la relación laboral se vincula a factores de beneficio económico, con lo cual, se subestimó la interacción grupal y el comportamiento social que las personas desarrollan a partir de lo laboral al interior de la organización, según necesidades psicológicas y sociales y, no sólo motivado por recompensas salariales y materiales producto del trabajo, que responde a intereses personales.

En esta relación laboral unos piensan y otros ejecutan, los primeros: directivos, mandos intermedios, supervisores describen funciones, fijan metas de producción, describen métodos y

normas de trabajo, quedando dentro de una línea excluyente los segundos, el trabajador subordinado, de manera que la estructura piramidal hace ineficiente los procesos de trabajo, la creatividad e iniciativa es bloqueada al someter las funciones a la rigidez de las relaciones jerárquicas, establecidas por delegación de autoridad y responsabilidad de arriba hacia abajo.

La organización de los trabajadores se da en relación al agrupamiento de funciones, considerándose un enfoque rígido que no toma en cuenta la participación del hombre en la organización, más allá de ser un ocupante del cargo dentro de una jerarquía centralizada, donde la división del trabajo constituye la unidad fundamental de la organización. Al respecto, Durkheim (1987:272), señala “cuanto más se divide el trabajo más, se eleva el rendimiento. Los recursos que pone a nuestra disposición son más abundantes, son también de mejor calidad”. Visión racionalista- positivista cuyo único fin es la obtención de la rentabilidad y la ganancia, para determinados grupos de poder.

En este sentido, la organización tradicional, que en sus inicios se levantó para garantizar los rendimientos máximos del trabajo, bajo el dominio y control de la supervisión, el seguimiento de disciplina y obediencia, actualmente se ha convertido en un obstáculo, además de haber sido criticada por imponer a los trabajadores condiciones de superexplotación, hoy esta siendo cuestionada por ser incapaz de aprovechar adecuadamente el potencial productivo de éstos. Lo expuesto es fundamentado por De La Garza (2003:287), cuando refiere, “la diversidad de valores, costumbres y experiencias fue combatida por una tendencia modernizadora que creía firmemente en el uso de la razón como instrumento de progreso social y en la estandarización del trabajo como medios para alcanzar la eficiencia económica”. Se interpreta que la identidad cultural – social de los grupos se desconoce para darle paso al uso de la ciencia y la tecnología como modelos dominantes. Tal planteamiento es visualizado mayoritariamente en los países latinoamericanos como una de las regiones con mayores dificultades para lograr el progreso por su composición étnica indígena. Lo expuesto, nos reafirma la discriminación y la exclusión del modelo de la cultura occidental en la región.

No obstante, los cambios del entorno producto del desarrollo tecnológico y la intervención de enfoques teóricos emergentes dan cabida a una nueva visión interpretativa de las identidades culturales de gran relevancia para la discusión crítica de las organizaciones que son complejas, heterogéneas y diversas en un mundo globalizado.

Desde esta perspectiva se aborda la cultura corporativa definida por varios autores entre estos Schein (1990), Garmendia (1990) Handy y Prahalad y Hamel (2006), Geertz (1973), quienes tienen un denominador común que es el estudio de la cultura por medio etnográfico que aborda en los grupos u organizaciones sociales, las vivencias cargadas de subjetividad y experiencias prácticas; elementos que permiten entender la cultura como redes o tejidos de significados dinámicos, cambiantes mediante el cual los seres humanos interpretan sus experiencias y orientan sus acciones.

A continuación se presentan las instituciones educativas objeto de estudio: Instituto Universitario Tecnológico del Estado Trujillo (IUTET), Parroquias La Beatriz y San Luis; Instituto Universitario de Tecnología Loero Arismendi Luis Loreto Arismendi (IUTIRLA); y Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” (UNESR), Parroquia La Beatriz.

El escenario se construye en el marco de la formulación de la propuesta de cambio para la formación de emprendedores con pertinencia y pertenencia social en las organizaciones públicas del sector social (educación) Municipio Valera. Para la selección de las organizaciones a estudiar se consideraron las dependencias que conforman la organización educativas, como son: el Instituto Universitario de Tecnología del estado Trujillo (IUTET) fundado en 1996 en sus dos dependencias, ubicadas en la Parroquia la Beatriz y Parroquia San Luis; el Instituto de Tecnología Universitario “Luis Loreto Arismendi, (IUTIRLA), creado en 1993 como una extensión para el Municipio Valera. En sus inicios estuvo ubicado en el centro de la ciudad, Av. 10. Desde 1996, funciona en la nueva sede de la Parroquia La Beatriz. Sus carreras son: Informática, Relaciones Industriales, Administración, Turismo y Educación Preescolar. A partir de 1997, se incorporaron las especialidades en las menciones de: Diseño

Gráfico, Publicidad y Mercadeo, Administración Tributaria ubicado en la Parroquia, la Beatriz y Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez fundada en el año de 1976, bajo el Consejo Rector del Dr. Félix Adams, en una concepción andragógica, con sede en el centro de Valera, calle 10. Su finalidad era dar capacitación a maestros y/o Bachilleres que laboraban en educación primaria o en otras instituciones que no tenían título universitario. Desde el año 1989, su nueva sede se encuentra ubicada en la Parroquia Beatriz del Municipio Valera, con estudios de pregrado en educación integral, educación inicial y administración. En postgrado, desde estudios de especialidad en el área de Currículo y Gerencia de Recursos Humanos y de Maestría en Ciencias de la Educación, y Gerencia en Ciencias Administrativas, mención Talento Humano.

La investigación se abordó en las fases teóricas y práctica, constituyéndose la unidad de análisis, la cual se estableció en relación al propósito general del estudio y la entrevista a los informantes claves que lo conforman, directores, coordinadores de programas y los estudiantes de los últimos semestres en las menciones: Construcción Civil; Bancas y Finanzas en la dependencia de la Beatriz y, las menciones: Mecánica y Mantenimiento de Equipos Eléctricos en la dependencia San Luis.

Las técnicas para la recolección de la información estuvieron constituidas por las entrevistas a profundidad y las observaciones semi-participantes. Los hallazgos en las respuestas permitieron elaborar las categorías de análisis, para identificar, categorizar y codificar el sentido y significado de la cultura corporativa, expresadas en oraciones o frases contextualizadas como respuestas de los participantes. Estas categorías quedaron definidas en el siguiente orden: identidad cultural, ética y autonomía; cooperación y participación social; liderazgo, integración y comunicación; organización, compromiso social y calidad de servicio; gerencia y construcción de redes. Una vez conocidas dichas categorías de la población sujeta de estudio, se realizó un análisis de contenido de las entrevistas para identificar, categorizar, sistematizar la información hasta obtener un sistema de códigos definitivos, los cuales se consultaron con un juez

externo.

Posteriormente se organizaron los hallazgos de la investigación, los cuales permitieron establecer las semejanzas y diferencias entre las distintas proposiciones señaladas por los informantes clave y, así de este modo complementarse con la interpretación teórica del estudio. Se elaboraron cuadros descriptivos comparativos de acuerdo a los grupos estudiados, se sistematiza las expresiones generadas en relación a cada categoría de análisis. En lo que respecta a las categorías, se establecen los elementos significantes compartidos de la cultura corporativa para la elaboración de una propuesta para la formación de emprendedores con pertinencia y pertenencia social, que faciliten los procesos de servicio público con calidad, equidad, cooperación y compromiso social.

A continuación se expresan los elementos significantes de las categorías mencionadas:

En relación a: identidad cultural, ética y autonomía

Identidad Cultural

- a) “La cultura corporativa no existe, porque los recursos financieros están centralizados.”
- b) “La cultura es organización de las tareas.”
- c) “La cultura de la organización se hace según como se presenten los acontecimientos.”
- d) “La cultura corporativa son los bienes tangibles de la institución.”
- e) “Inexistencia de una cultura corporativa porque las políticas institucionales son centralizadas.”
- f) “La cultura es comportamiento humano.”
- g) “La cultura es identificación de los grupos humanos con su contexto.”

Ética

- a) “La ética es atender a juicios personales.”

- b) “La ética es voluntad de hacer las cosas bien.”
- c) “La ética es obtener logros individualmente buenos.”
- d) “La ética es obtener logros para destacarse.”
- e) “La ética es tener buenas relaciones humanas.”
- f) “La ética es la relación entre lo que se dice, se hace y como se actúa.”
- g) “La ética es prestar un buen servicio a los usuarios.”

Autonomía

- a) “Autonomía es permitir la incorporación de nuestras opiniones.”
- b) “Autonomía es poder tomar decisiones en un momento determinado.”
- c) “Autonomía es regirse por los procedimientos de la organización.”
- d) “Autonomía es respetar las diferencias en la organización.”

En relación a: cooperación y participación social

Cooperación

- a) “La cooperación es trabajar en grupos.”
- b) “Cooperación es tener responsabilidad de hacer las actividades con otros.”
- c) “Cooperar es asociarse con diferentes personas.”
- d) “Cooperar es ayudar a otros.”
- e) “Cooperar es competir con otros para alcanzar logros.”

Participación

- a) “La participación es recibir financiamiento para los proyectos.”
- b) “La participación es votar en las elecciones.”
- c) “La participación es gozar de libertad de expresión.”
- d) “La participación es derecho a la autonomía personal o grupal.”
- e) “El gobierno nos da la oportunidad para trabajar o estudiar de forma independiente y así poder progresar.”

- f) “Participar es trabajar por las comunidades.”

En relación a: liderazgo, integración y comunicación.

Comunicación e Integración

- a) “Que los directivos de la institución planifiquen atendiendo los lineamientos centrales.”
- b) “Que los directivos establezcan comunicación abierta con los estudiantes que a pesar de tener diferencias y discusiones por la forma como se organiza y se planifica en la institución y se llega a establecer acuerdos que beneficien a todos por el bien de la organización.”
- c) “Que los directivos asuman un rol y compromiso con la institución.”
- d) “Que cada uno de los miembros de la institución tengan claro la misión y la visión de la organización, para el logro de los propósitos planteados.”
- e) “Que en la comunidad universitaria se de la empatía ya que es una comunicación entre dos o mas.”
- f) “Que se de la mayor interacción con la comunidad en diferentes áreas culturales, económicas y sociales donde se beneficien todos las partes.”
- g) “Que se deje a un lado las posiciones individuales y se piense en el bien común.”

Liderazgo

- h) “El estilo de liderazgo es innato en la persona.”
- i) “El liderazgo es confianza en sí mismo.”
- j) “El liderazgo es dominio y fuerte convicciones en sus creencias.”
- k) “Liderazgo es facilidad para comunicar su visión en términos claros.”
- l) “El líder es un agente de cambio.”
- m) “El líder es asertivo y tiene confianza en sí mismo.”
- n) “El líder debe trascender los intereses personales para el bien de la organización.”
- o) “El líder confía en su intuición o percepción.”

En relación a: organización, compromiso social y calidad de servicio.

Organización

- a) “Que existan personas que transmitan empuje y energía a cada uno de los miembros de la organización, para que el personal docente, estudiantil y obrero se organicen.”
- b) “Que todos los miembros de la organización comprendan el significado e importancia del servicio público para lograr las metas propuestas.”
- c) “Que exista apertura para todas aquellas personas dispuestas a utilizar nuestros servicios.”
- d) “La organización es muy normativa y no permite la consideración de los elementos potenciales de la localidad.”

Compromiso

- e) “Que existan personas con alto sentido ético y moral para asumir las responsabilidades y los compromisos sociales.”
- f) “El compromiso social es ser atento con las personas que buscan el servicio.”

Calidad de servicio

- a) “La calidad de servicio es tener respeto tratando bien a los demás.”
- b) “Es tener las habilidades necesarias para desempeñar bien el trabajo.”
- c) “Calidad del servicio es saber comunicar y explicar el servicio prestado.”

En relación a: gerencia y construcción de redes.

Gerencia

- a) “La gerencia es lo que se debe hacer y se hace.”
- b) “La gerencia es dirigir al personal.”
- c) “La gerencia es controlar los recursos en la organización.”
- d) “La gerencia es planificar y buscar los recursos y el personal que se requiera.”
- e) “La gerencia es incrementar los beneficios sociales.”
- f) “La gerencia es incrementar productividad para obtener mejores ganancias.”
- g) “La gerencia es una mancomunidad de servicios y bienes.”
- h) “La gerencia es dar respuestas a las demandas sociales o comunitarias.”
- i) “La gerencia es seguir las instrucciones para cumplir los proyectos, programas o planes nacionales.”

Construcción de Redes

- a) “Las redes son individuos socialmente integrados con una determinada misión y visión.”
- b) “Las redes son los organigramas de las organizaciones.”
- c) “Las redes son maneras de relacionarse en la organización.”
- d) “Las redes es la ínter conectividad organizacional.”
- e) “Las redes proporcionan mecanismos de comunicación flexible emergente.”
- f) “Las redes son la base fundamental de la organización y

las comunidades para el intercambio de la información.”

g) “Las redes son los vínculos interactivos de relaciones sociales y humanas para consolidar una gestión proactiva y un desarrollo sostenible en cada localidad o región.”

Conclusiones

Los grupos estudiados responden a la naturaleza de su organización, debido a que están sujetos a un modelo lineal, centralizado de orden jerárquico y normativo, que impide y obstaculiza la flexibilidad para incorporar la cultura corporativa a las vivencias, técnicas y prácticas en la organización y así poder optimizar el servicio público con equidad.

Así vemos que el IUTET, en sus diferentes dependencias La Beatriz, San Luis, pasa por un proceso de transformación curricular, en la cual la institución está abocada a definir las estrategias y lineamientos bases para iniciar los programas nacionales autorizados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES). Este proceso involucra la creación de nuevas carreras, ingenierías en las áreas de Civil, Mecánica, Sistemas, Industrial, lo que representa una oportunidad para los egresados del IUTET como Técnico Superior Universitario.

En esta organización, priva una concepción de cultura organizacional tradicional, se tiene una noción de cultura elemental, vaga, orientadas por las políticas públicas del sector educación; las cuales están relacionadas con actividades de tipo folklórico, religioso, ideológica, denotando un gran desconocimiento de la cultura corporativa en el seno de la misma. Es importante señalar que esta situación ha prevalecido en distintas administraciones políticas de turno.

Se observa en el IUTIRLA, una subordinación de su identidad con el nivel central, mantiene el concepto de cultura como un elemento de entretenimiento más no, como un elemento de la organización, para el logro de los objetivos de formación y producción del conocimiento y prácticas del entorno.

En la UNESR, como organización se tiene un apego en el cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos. Se puede apreciar que en las respuestas dadas por los informantes, existe un desconocimiento del significado de cultura corporativa al extremo de afirmar que solo el aspecto administrativo (lineamientos, normas, resoluciones, acuerdos, organigramas) son considerados cultura corporativa, lo que responde al modelo de cultura tecnocrática, no valorándose el aporte de experiencias, conocimiento y prácticas de los distintos actores sociales que conforman la comunidad universitaria.

De este modo, tenemos que las instituciones estudiadas no asumen la visión de cultura corporativa, en los términos en que las circunstancias actuales lo requieren al dar apertura para que las organizaciones asuman que la clave decisiva para el éxito está en las personas, en los equipos de trabajo, exactamente en la habilidad que estas organizaciones tengan para así liberar las potencialidades ocultas o silenciadas de su personal y aprovecharlas plenamente en la consecución de sus metas corporativas, las cuales deben ser convergentes con las problemáticas y necesidades de su entorno. Así mismo, priva en casi todas las respuestas de los informantes posiciones o criterios que favorecen el establecimiento de una exagerada burocracia, la exaltación y reverencia a la autoridad, lo que denota una baja calidad en la prestación del servicio público.

Los conceptos de ética y autonomía son concebidos desde una óptica personalista, con sentido de beneficio más individual que social y colectivo y apegados a la subordinación de jerarquías y no a la independencia de opinión y situaciones. Se percibe entonces, que las relaciones de trabajo están más vinculadas a competir por los espacios de poder de cada uno de sus integrantes, más que por establecer relaciones que permitan el trabajo en cooperación. La organización no valora en sus empleados la actitud y aptitud de identificación de gestos, de empatía, de afectos, de sentimientos cuya simbología conlleva a la construcción de valores compartidos, con la finalidad de responder al compromiso social.

Esta es una investigación no acabada ya que forma parte de un

trabajo de mayor alcance en el campo de la cultura corporativa donde se asoman algunas ideas o criterios que definirán la construcción de una propuesta de formación para emprendedores de alto desempeño en el sector público. La misma consistirá en un cuerpo de elementos teóricos – epistemológicos y metodológicos orientadores de la temática de la cultura corporativa desde la perspectiva de la complejidad y la diversidad, constituye una pretensión de contribuir en el campo de las ciencias sociales al cambio o transformación organizacional de las instituciones públicas o privadas en el municipio Valera del Estado Trujillo, Venezuela.

Desde este enfoque se incluyen los siguientes criterios:

- Una nueva episteme de relación, sustentada en la concepción de lo social, donde la comunidad sea un activo de sus propios procesos de transformación.
- Una actitud crítica, liberadora y humanística para la asunción de los procesos organizacionales corporativos comprometidos con la identidad cultural, la ética y la autonomía en contextos determinados y específicos.
- La redefinición del rol del investigador social, el reconocimiento del “otro”, como actor activo constructor del conocimiento.
- La revisión del papel de la cultura corporativa como producto de vivencias y experiencias prácticas que nos permita comprender los distintos significados simbólicos construidos por las redes sociales.
- Visión de una concepción biocéntrica, para la construcción de nuevos conocimientos o saberes adaptados a los procesos de complejización actual.

Referencias

- Chiavenato, A. (2005). La Teoría General de la Administración, 5ta. Reimpresión, Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, S.A: México.
- De la Garza, E. (2000). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica: México.
- Durkheim (1987). La División del Trabajo. Francia.
- Echeverría (2003). La Empresa Emergente. Editorial Granica. Argentina.
- Garmendia (1990) Tres Culturas. Organización y Recursos Humanos. Colección Cultura – Empresarial e Innovación. Editorial ESIC.

- Geertz, C. (1973). The interpretation of Cultures. Nueva York. Basic Books.
- Handy, Prahalad, C., Hamel, G. (2006). Estrategia Corporativa. Ediciones Deusto. Barcelona.
- Márquez, P. (1997). Gerencia y Cultura [Revista Debate IESA]. Vol. 3 oct. - Dic. N° 2. Venezuela.
- Schein, E. (1990). Organizational Culture and Leadership. San Francisco. Jossey-Bass.
- Testimonios orales: Testimonios de informantes claves de las instituciones involucradas en la investigación.
-

***Acerca de los autores.**

La Doctora Casilda Parra es Socióloga de la Universidad del Zulia, Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Maestría Tecnología y Diseño Educativo Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Doctora en Ciencias mención Gerencia Universidad Rafael Belloso Chacín, Profesora Agregada de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez del Estado Trujillo Venezuela casildaparra@hotmail.com. teléfono 158-0271-2443228; 0416-8722471.

La Doctora Aura Graterol Villegas, es Historiadora Instituto Pedagógico de Caracas; Maestría en Administración Superior, Universidad Rafael Urdaneta; Doctora en Ciencias Humanas Universidad del Zulia, Maracaibo Estado Zulia Venezuela. Profesora Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. graterolaura@hotmail.com, teléfono 158-0271-2311375; 0414-7310853.

El Doctor Fidel Moreno, es Geógrafo, M Sc en Gerencia de Recursos Humanos, Doctor en Ciencias mención Gerencia, Profesor Titular y Emérito del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo, Venezuela; fidelmorenob@gmail.com, teléfono 158-0271-2313347.