

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PANORAMA DE LAS UNIVERSIDADES EXPERIMENTALES VENEZOLANAS

“ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE PANORAMA OF VENEZUELAN
EXPERIMENTAL UNIVERSITIES”

Por: **Dianis Cubillan**
(dianis.cubi@gmail.com)

Recepción: 19/10/2023.

Aprobado: 13/12/2023.

RESUMEN

La cultura organizacional en entornos universitarios, está enmarcada en el siguiente artículo científico, en los resultados de una exploración aleatoria en tres universidades nacionales de carácter experimental; la cultura organizacional en ellas, particularmente en la Universidad Politécnica Territorial (UPT), es un tema de estudio que tiene como objetivo describir los valores que a lo interno orientan los principios fundacionales de estas universidades y que le da prestigio en cuanto a la gestión del conocimiento en diversas disciplinas profesionales; la investigación profundiza en los desafíos teóricos y metodológicos relacionados con la cultura organizacional, destacando la complejidad de este campo, y enfatizando en la importancia de dicha cultura organizacional en el contexto de la identidad dentro del ámbito de los estudios organizacionales, subrayando su relación con la cultura. Del mismo modo, se orienta el enfoque en comprender el impacto que estas universidades causan en el mundo social y en las políticas de desarrollo económico y social vigentes a nivel local y regional; por último, se discuten reflexiones sobre la cultura organizacional desde una perspectiva de sistemas, enfatizando en el fortalecimiento de la participación ciudadana para que tome parte de los medios de producción que requiere de profesionales de alto nivel y compromiso.

Palabras clave: Cultura organizacional; universidad; sociedad.

ABSTRACT

The organizational culture in university environments is framed in the following scientific article, in the results of a random exploration in three national universities of an experimental nature; The organizational culture in them, particularly in the Territorial Polytechnic University (UPT), is a topic of study that aims to describe the values that internally guide the founding principles of these universities and that gives them prestige in terms of the management of the knowledge in various professional disciplines; The research delves into the theoretical and methodological challenges related to organizational culture, highlighting the complexity of this field, and emphasizing the importance of said organizational culture

in the context of identity within the field of organizational studies, highlighting its relationship with culture. Likewise, the focus is on understanding the impact that these universities have on the social world and on the economic and social development policies in force at the local and regional level; Finally, reflections on organizational culture are discussed from a systems perspective, emphasizing the strengthening of citizen participation so that it takes part in the means of production that requires high-level and committed professionals.

Keywords: Organizational culture; university; society.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional en el panorama de las Universidades experimentales venezolanas se caracteriza por ser un tema de interés y estudio en el ámbito académico. Diversas investigaciones se han enfocado en describir y analizar la cultura organizacional en instituciones educativas de Venezuela, incluyendo las universidades experimentales. Estos estudios buscan comprender cómo se manifiesta la cultura organizacional en el contexto específico de las universidades experimentales del país, destacando la importancia de adaptar la gestión y las políticas universitarias a la realidad de dichas instituciones.

La cultura organizacional en las universidades experimentales venezolanas, a todas estas, desempeña un papel fundamental en la configuración de su identidad institucional, en la forma en que se llevan a cabo las actividades académicas y administrativas, y en la interacción entre los diferentes actores dentro de la institución. La cultura organizacional engloba los valores, normas, creencias y prácticas que caracterizan a una universidad y que influyen en su funcionamiento y desarrollo.

En este estudio, se pretende indagar en la cultura organizacional de las universidades experimentales en Venezuela, abordando aspectos como la historia y tradiciones institucionales, la misión y visión de la institución, los valores que la guían, las prácticas de gestión, el clima laboral, la relación entre docentes, estudiantes y personal administrativo, entre otros aspectos relevantes.

La comprensión de la cultura organizacional de las universidades experimentales venezolanas resulta crucial para identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas

dentro de estas instituciones, con el fin de promover un ambiente académico y laboral favorecedor del desarrollo integral de la comunidad universitaria y la excelencia educativa.

MATERIALES Y MÉTODOS

En Venezuela, desde el reinado de Felipe V, es que se funda la institución universitaria; el 22 de diciembre de 1721, el rey, mediante decreto, concede al Colegio Seminario de Santa Rosa de Lima la facultad para que pueda dar grados y erigirse este colegio en Universidad, en la misma conformidad y con iguales circunstancias y prerrogativas que la de Santo Domingo y con el título de Real, como le tiene dicha Universidad.

Con suscripción, las universidades tienen sus raíces en la antigüedad, en las escuelas filosóficas y academias de la Grecia clásica y en las escuelas monásticas de la Edad Media; sin embargo, fue en la Europa medieval donde surgieron las primeras universidades como instituciones formales de educación superior, la cuales se caracterizaban por su autonomía y por ofrecer una educación integral y liberal, basada en el estudio de diversas disciplinas.

Focalizada en los antes expuesto, es de considerar que, a lo largo de los siglos, las universidades se expandieron por todo el mundo, adaptándose a las necesidades y particularidades de cada región. Es por ello, que, en la actualidad, existen miles de universidades, cada una con su propia historia y tradiciones. Todo esto motivado a que es posible ver un espacio en el que convergen gran cantidad de pensamientos, sin que se encuentren limitadas más que por los estándares de respeto y convivencia social que marcan las leyes.

Desde estas ideas, se deja ver que en el mundo las organizaciones no funcionan automáticamente, éstas necesitan de personas para su dirección. Por ende, la gerencia es el elemento clave en el desempeño y supervivencia organizacional. Daft, Skivington y Sharfman (1997), afirman que gran parte "...del trabajo de gerencia es la lucha para hacer que las organizaciones funcionen efectivamente. El trabajo de la sociedad se hace a través de las organizaciones, y la función de gerencia es hacer que esas organizaciones realicen su trabajo" (p.13).

Desde esta perspectiva, las personas son parte de los recursos que ingresan a la organización. Estos individuos, como los otros recursos, provienen del medio ambiente organizacional junto con sus sistemas particulares de valores e ideologías; e este contingente humano emergen los gerentes de la organización, siendo éstos, las personas que practican la gerencia.

Sin embargo, la gerencia no está siempre circunscrita al trabajo de una sola persona y, por ende, en oportunidades se compone de un conjunto de cerebros humanos en interacción, con capacidad para producir efectos sinérgicos mediante el manejo de una memoria organizacional acerca de los resultados de sus experiencias, investigación, autoaprendizaje y aprendizaje, administración de información, producción de conocimiento, entre otros aspectos.

Bajo estas premisas, surgen las organizaciones inteligentes, las cuales se componen de un sistema gerencial que toma decisiones en un contexto complejo y define alicientes en interacción con unos mecanismos de realimentación que lo conectan al entorno, a través de los cuales es posible realizar los procesos de planeación y control en el ámbito de interés, respondiendo con flexibilidad a la dinámica del entorno, según el cambio de políticas gubernamentales, innovaciones tecnológicas, costumbres, valores y nuevos paradigmas mentales de la sociedad.

Ahora bien, la gerencia debe tener además presente, que la cultura organizacional, se transforma en un patrón de supuestos básicos que un grupo dado ha utilizado para resolver los problemas de adaptación externa e integración interna, y que ha funcionado, lo suficientemente bien, para ser considerada válida, con la intención de crear aceptación y entendimiento de los integrantes sobre los elementos importantes y los comportamientos que debe seguirse como grupo u organización, ya que hoy en día la mayoría de las instituciones de educación universitaria no trabajan bajo la convicción de equipo, por la carencia, en muchos casos, de actos justos y oportunos de la gerencia, lo cual no permite que la comunicación entre el personal sea de mayor ímpetu.

Desde estas ideas, Goleman (2018), plantea que hay cambios en las organizaciones que han traído como consecuencia, la adopción de nuevas formas de pensar y actuar por parte de los gerentes, directivos y empleados. Es aquí donde la gerencia, a partir de lineamientos bien definidos y contextualizados, marcan la pauta y las tendencias que apuntan hacia equipos de trabajo comprometidos, la productiva y una nutritiva cultura organizacional anhelada.

Esto hace que en el Estado Apure las organizaciones de educación superior, tanto públicas como privadas, se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances de nuevas tendencias gerenciales que marquen y fortalezcan permutas dinámicas cuando los esbozos de referencia se tornan arcaicos y pierden validez ante las nuevas realidades.

De modo que, toda organización y/o institución de educación superior debe contar con una apropiada cultura organizacional de tal forma que su talento humano se identifique con ella, les perpetúe lo importante y relevante que es el mantener un buen comportamiento dentro de la organización gracias a esa cultura que se haya venido dando, en la cual se manifiesten los resultados, logros, alcances, y que permita a la universidad salir adelante en el entorno donde opera. Una cultura en donde estén integrados los valores, creencias, y compromisos de la organización.

Es por ello, que se abordó en esta investigación una perspectiva que hace énfasis en la construcción de una teoría basada en una cultura centrada no solamente en las actividades propias, sino también en el alto nivel ético donde se ponga siempre de manifiesto la equidad, justicia y virtud en cada uno de los hombres y mujeres que las conforman, y especialmente en aquellos que la liderizan.

A todas estas, la gerencia establezca en sus planes, programas y proyectos conducentes al desarrollo de una cultura de valores éticos deseables, de alcance y mantenimiento de los beneficios de las organizaciones, basándose principalmente en lo concerniente a la gerencia inteligente. Por lo cual principalmente se deben considerar los valores intrínsecos de las personas o trabajadores de las instituciones.

Con la antesala de la descripción realizada hasta este punto, se debe dibujar que la misión Alma Mater ha constituido el escenario que impulsó la creación y transformación de instituciones universitarias, creó el escenario para la puesta en marcha de la Universidad Politécnica Territorial (UPT), que debe contribuir con el desarrollo integral del territorio; en consecuencia se deben desprender aristas donde la producción del conocimiento y los saberes que se produzcan sean puestos a la disposición de lo individual y de colectivo académico, del poder popular, de manera que se pueda contribuir con la activación y mejora del área socio-productiva, disminuyendo la dependencia tecnológica, ideológica, política, entre otros aspectos que han permitido el desarrollo de este sector (MPPEU, 2010).

El decreto N° 7.565, emanado de la Presidencia de la República, de fecha 16 de julio de 2010, establece la creación de seis (6) Universidades Politécnicas Territoriales (UPT). Allí se estipula que las UPT son instrumentos del pueblo venezolano para contribuir al desarrollo integral y sustentable de cada uno de los territorios, en apoyo a la construcción del socialismo bolivariano, a través de la formación integral liberadora, la generación y apropiación social del conocimiento y la vinculación activa con proyectos de desarrollo, empresas socialistas y comunidades, en función de las líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón Bolívar, Primer Plan Socialista 2007-2013.

Por otra parte, el Plan de Gestión Bolivariana Socialista (2013 – 2019), establece continuar construyendo el socialismo del siglo XXI en Venezuela; cuyos objetivos nacionales consisten en desarrollar capacidades científico-tecnológicas vinculadas a las necesidades del pueblo contribuyendo al modelo socio productivo y a la ética socialista. Por tanto, las UPT deben convertirse en el brazo articulador y ejecutor entre el saber académico, el saber popular, el saber productivo y la formación (García, 2013). La dimensión local es relevante en las estrategias de desarrollo social y en los procesos de producción, transferencia, y difusión de los conocimientos en contextos particulares, para alcanzar el desarrollo económico social sostenible (Nápoles, 2014).

En su denominación politécnica, estas instituciones universitarias son integrales, porque trabajan con múltiples campos de estudio, bajo enfoques inter y transdisciplinarios,

abordando los problemas de su contexto territorial, de acuerdo con las necesidades del pueblo, tomando para sí los problemas éticos, culturales, sociales, políticos, socio-productivos y ambientales, en su región, con perspectiva nacional y de unión latinoamericana y caribeña.

En cuanto al método que nos hemos valido para intervenir tras la experiencia de las Universidades experimentales, se destaca el método hermenéutico, el cual es un enfoque de investigación que se centra en la comprensión de los textos y la interpretación de su significado. Este método se basa en la idea de que la comprensión es un proceso circular entre lo general y lo particular, y que no se puede separar el contexto histórico y cultural del texto en sí mismo; las características del método hermenéutico incluyen interpretación de textos, ya que se utiliza principalmente para interpretar textos, como obras literarias, documentos históricos, o textos jurídicos, entre otros; circularidad, que parte de la comprensión de un texto se considera como un proceso circular en el que se busca acceder al sentido real del texto, en lugar de obtener solo una interpretación superficial; valoración de elementos humanos, donde el método hermenéutico reconoce la importancia de la emoción, la tradición, y el contexto histórico-cultural en la comprensión de un texto; dialéctica, que hace referencia al método como proceso donde el investigador navega entre las partes y el todo del texto para lograr una comprensión adecuada; y la acción de producir un texto nuevo que respeta la esencia original del texto, pero también proporciona un valor agregado a la traducción al poner énfasis en el contexto histórico y social.

El método hermenéutico es integrador y no se presenta como la antítesis del método científico. En realidad, la ciencia requiere de la hermenéutica para comprender los resultados de las mediciones y la organización de experimentos; la hermenéutica cuestiona la pretensión de objetividad del método científico, ya que los elementos sociales e ideológicos condicionan el significado final de la investigación.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La cultura organizacional en las universidades experimentales venezolanas juega un papel fundamental en la forma en que se llevan a cabo las actividades académicas, la interacción entre los miembros de la comunidad universitaria y la percepción de la institución tanto interna como externamente.

En términos generales, la cultura organizacional se puede definir como el conjunto de valores, normas, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de una organización, que influyen en la manera en que se llevan a cabo las tareas y se toman decisiones. En el caso de las universidades experimentales venezolanas, la cultura organizacional puede estar influenciada por diversos factores, como la historia y tradición de la institución, los valores y principios que promueve, la estructura organizativa, el estilo de liderazgo, entre otros.

En cuanto al impacto de la cultura organizacional en la motivación de los miembros de la comunidad universitaria, es importante destacar que una cultura organizacional positiva, basada en valores como la excelencia académica, la colaboración y el respeto mutuo, puede fomentar la motivación de los docentes, estudiantes y personal administrativo, ya que se sienten parte de un proyecto colectivo que les brinda un sentido de pertenencia y les impulsa a alcanzar sus metas individuales y colectivas.

En relación al liderazgo, la cultura organizacional puede influir en la forma en que se ejerce el liderazgo en la universidad experimental venezolana. Un liderazgo basado en valores éticos, la transparencia, la comunicación abierta y la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria, puede contribuir a fortalecer la cultura organizacional y a promover un clima laboral positivo en el que se fomente la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo.

En cuanto a la calidad de gestión administrativa, la cultura organizacional puede ser un factor determinante en el éxito de las políticas y procesos administrativos de la universidad experimental venezolana. Una cultura organizacional orientada a la eficiencia, la eficacia y

la mejora continua, puede contribuir a optimizar los recursos, mejorar la toma de decisiones y garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad universitaria.

A todas estas, es importante que los líderes de las universidades experimentales venezolanas sean conscientes del impacto que la cultura organizacional puede tener en la motivación, el liderazgo y la calidad de la gestión administrativa, y se esfuercen por promover una cultura organizacional positiva que favorezca el desarrollo institucional y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

En cuanto a la opinión de tres expertos en comportamiento organizacional universitario, se espera que coincidan en la importancia de promover una cultura organizacional positiva en las universidades experimentales venezolanas, que favorezca la motivación, el liderazgo y la calidad de gestión administrativa. Es importante recoger sus aportes y recomendaciones para fortalecer la cultura organizacional de estas instituciones y contribuir a su desarrollo y éxito en el ámbito académico.

CONCLUSIÓN

El valor no se encuentra en el objeto, el origen y fundamento de los valores; está en el sujeto que valora; así las cosas, adquieren valor por el interés que suscita y éste determinado por lo que nos agrada. Siguiendo los mismos planteamientos psicológicos de la teoría subjetivista cuestiona y matiza la teoría de su maestro, defendiendo la idea de que el valor no sólo tiene relación con un sentimiento de agrado o desagrado ante un estímulo, sino que surge y se fundamenta en el deseo y apetito por los objetos.

Dentro del subjetivismo axiológico surge, desde la Escuela Neokantiana, otra forma de interpretación de la naturaleza subjetiva de los valores; desde ésta corriente se va a considerar el valor, ante todo, como una idea. Para los partidarios de ésta teoría, las ideas tienen un papel más importante que los estados de placer o de dolor en la conducta. No se puede valorar un acto, un objeto, si no se posee la idea que se refiere a ello.

En este sentido, a juicio de Morin (2007), no se trata de nuestras reacciones personales, subjetivas, sino de nuestras ideas, y no de las particulares de cada cual, sino de

las que rigen el pensamiento de todos los hombres. “Con ellas hay que contar para saber lo que es valioso o no” (p. 15). Según el autor, los partidarios de estos planteamientos neokantianos van a definir el valor como una pura categoría mental, una forma subjetiva a priori del espíritu humano, sin más contenido que aquel que le presta la estructura formal de la mente, una idea dependiente del pensamiento colectivo humano.

Desde el objetivismo axiológico, en oposición al subjetivismo, se considera el valor desligado de la experiencia individual; esta postura, surge como reacción contra el relativismo implícito en la interpretación subjetivista y la necesidad de hacer pie en un orden moral estable; para los objetivistas, es el hombre quien descubre el valor de las cosas. Al igual que ocurrió dentro del subjetivismo axiológico, entre los partidarios del objetivismo se van a fraguar dos perspectivas distintas a la hora de concebir la naturaleza de los valores; una defenderá el valor como ideal (escuela fenomenológica) y otra como real (perspectiva realista).

La escuela fenomenológica parte del supuesto que el valor, aunque objetivo, es ideal; le otorga una independencia total respecto del sujeto, sosteniendo que los valores no son ni reacciones subjetivas ante los objetos ni formas apriorísticas de la razón. Son objetos ideales, objetivos, en virtud que “valen” independientemente de las cosas y de la valoración objetiva de las personas. Los valores van a tener valor por si mismos al margen de cualquier realidad física o psíquica.

En cuanto a la vinculación de los valores con la gerencia, se destaca que la habilidad gerencial como atributo fundamental del gerente del presente siglo. Cualidades como liderazgo, carisma, capacidad comunicativa y dominio de relaciones interpersonales sólidas constituyen su mejor perfil profesional.

Las personas naturalmente tienden a adjudicar a toda causa un efecto lógico; en otras palabras, cuando ocurre algo de inmediato se le atribuye a algo o alguien. En el caso del gerente, las teorías plantean que él mismo es el atributo que las personas adjudican a algo que ocurre en una organización. Se ha observado, que en las organizaciones empresariales, los resultados, en extremo positivos o negativos, que los trabajadores adjudican a sus

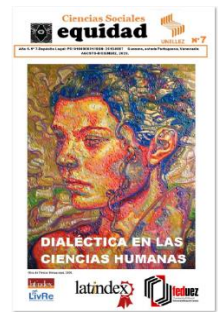
gerentes, sirven para valorarlos como buen o mal gerente. Es decir, los evalúan en términos de calidad de gestión, de su administración o de su liderazgo.

Por otra parte, el gerente carismático es concebido como si estuviera imbuido de una capacidad sobrehumana o extraordinaria, cuando adopta ciertas conductas excepcionales. Estos gerentes son percibidos como poco convencionales, son seguros de sí mismos, están muy comprometidos con la meta, y como gestores radicales del cambio más que como administradores del status quo.

Cada vez son más las investigaciones que muestran una correlación entre el gerente líder y el rendimiento productivo de los trabajadores. Si bien la capacidad gerencial no se puede aprender, lo que sí se puede aprender determinadas habilidades y conductas gerenciales. Por lo general se habla de la necesidad de gerentes líderes y carismáticos, cuando la actividad que realizan tiene un fuerte contenido ideológico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, D. y Fuenmayor, N. (2020). La Gerencia Venezolana en el contexto de la globalización y cuarta revolución industrial. Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones. Vol. 4 (8), 355-370. <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v4n8/art07.pdf>
- Auletta, N. y Jiménez, C. (2022). La reinención de las empresas. Ediciones IESA. Caracas, Venezuela.
- Hoof, B. y Gómez, S. (2012). La pyme de avanzada. Debates IESA (4) Vol XVII, p. 12.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global (12 ed.). México: McGraw-Hill.
- Aguirre, A. (2002). La cultura de la empresa. Editorial Ariel, España.
- CRBV (1999) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 36.680. 30 de Diciembre de 1999
- Davis K. y Newstrom J. (1991). Comportamiento humano en el trabajo. México. Mc Graw. Hill. Dionne G y Reig E.
- Lara, D.; Rodríguez, P. y Del Canto, E. (2016). La Gerencia en el Contexto Actual Venezolano. Revista Sapienza Organizacional, ISSN: 2443:4256, Año 3, N° 6 Julio / Diciembre 2016, pp. 65-92. Universidad de los Andes. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7825>
- Roosen, G. (2011). Líderes imbatibles. Gerentes. 6(4), 13-15



- Peter Senge. La quinta disciplina (Doubleday Currency. Nueva York, 1990).Granica, Barcelona, 1994.
- Chun Wei Choo. La organización inteligente. México: Oxford.
- Carlos E. Martínez Fajardo. Administración de organizaciones, productividad y eficacia Universidad Nacional de Colombia. 1 ed. 1996, y 2a edición. 1999. pp.300
- La universidad como organización inteligente. [Documento en línea]. En: [Consulta: Septiembre 05, 2023]. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/321/389>