

**CULTURA ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIA DESDE LA MIRADA DEL DOCENTE
DE EDUCACIÓN SUPERIOR****UNIVERSITY ORGANIZATIONAL CULTURE FROM THE PERSPECTIVE OF THE
HIGHER EDUCATION TEACHER**

Geila Rosa González Sequera.

Docente ordinaria del programa ciencias sociales y económicas de la UNELLEZ VIPI. E-mail: geila.gonzalez20@gmail.com y geilarosa2011@gmail.com Doctoranda en Gerencia Avanzada. UNELLEZ VIPI, San Carlos, estado Cojedes. Orcid: <https://orcid.org/009-0003-6622-2765>

Autor de correspondencia: geilarosa2011@gmail.com

Recibido: 11/09/2024 **Admitido:** 10/10/2024

RESUMEN

La presente investigación surge con el propósito de realizar una revisión documental y bibliográfica de la cultura organizacional universitaria desde la mirada del docente de educación superior. El estudio de la cultura organizacional universitaria tiene gran relevancia, ya que contribuye al avance del conocimiento del gerente universitario, ya que mejora la calidad de la investigación, impulsa la innovación y la transferencia de conocimiento, desarrolla habilidades clave en los investigadores y fomenta la colaboración interdisciplinaria. Estos aspectos tienen un impacto significativo en el ámbito académico y en la sociedad del conocimiento, destacando la importancia de investigar y promover la creación intelectual y la vinculación sociocomunitaria. Dentro de sus pretensiones está en fomentar el desarrollo de habilidades y competencias en los docentes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), a realizar una investigación dando el impulso de procesos que apoyen la investigación científica. Dentro de sus conclusiones está la necesidad que reviste para las instituciones de consolidar la cultura organizacional para identificar potencialidades actuales y futuras, de cara a los retos y desafíos que se enfrenta el docente en función de un horizonte delineado, lo cual no se aleja indudablemente de las necesidades y requerimientos a ser formada y satisfacer así las exigencias sociales de los nuevos tiempos.

Palabras Claves: Cultura organizacional, gerente universitario, educación superior.

ABSTRACT

The present research arises with the purpose of carrying out a documentary and bibliographic review of the university organizational culture from the perspective of the higher education teacher. The study of university organizational culture has great relevance, since it contributes to the advancement of knowledge of the university manager, since it improves the quality of research, promotes innovation and knowledge transfer, develops key skills in researchers and encourages collaboration. interdisciplinary. These aspects have a significant impact in the academic field and in the knowledge society, highlighting the importance of researching and promoting intellectual creation and socio-community linkage. Among its aims is to promote the development of skills and competencies in the teachers of the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora (UNELLEZ), to carry out research by promoting processes that support scientific research. Among its conclusions is the need for institutions

to consolidate the organizational culture to identify current and future potential, in the face of the challenges that teachers face based on a outlined horizon, which is undoubtedly not far from the needs and requirements to be formed and thus satisfy the social demands of new times.

Keywords: Organizational culture, university manager, higher education.

INTRODUCCIÓN

Las universidades constituyen el núcleo central que garantiza el desarrollo científico tecnológico de un país, son las principales generadoras del conocimiento. por lo tanto, en un contexto de cambios rápidos en el conocimiento y la diversidad de enfoques, es importante contar con profesionales capacitados que puedan abordar los desafíos de una realidad compleja y dinámica. Estos profesionales deben tener una actitud reflexiva y crítica hacia la realidad educativa, así como la competencia técnico-profesional necesaria para investigar científicamente dicha realidad y transformarla de manera creativa.

Además, es necesario que estos profesionales se vean a sí mismos como pensadores, como menciona Freire (2006), comprometidos con la tarea constante de estructurar la realidad, cuestionarla y cuestionarse a sí mismos acerca de lo cotidiano y lo evidente. (p.1). Estos aspectos tienen un impacto significativo en el ámbito académico, destacando que además de la docencia, promover la creación intelectual y la vinculación socio comunitaria en la investigación universitaria. En este sentido, la cultura organizacional de acuerdo con Robbins

(1996:681), se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización, es lo que la define y la diferencia de otras organizaciones.

Desde esta perspectiva, la cultura de una organización orienta y determina el comportamiento de los integrantes que forman parte de ella y, por consiguiente, la suma de sus acciones puede determinar e influir en la dirección global de la institución. Ahora bien, para Arellano (2006), expone que diversos estudios sobre el problema cultural en las organizaciones se orientan hacia dos extremos: uno, donde lo cultural es una variable más dentro de las organizaciones desde una perspectiva sistémica, y el otro según el cual ésta es un factor determinante sustantivo a través del cual se cierran las posibilidades de una acción libre de los actores. factible o viable en sus sociedades.

En esta dirección, la cultura organizacional comprende conceptos que se interrelacionan y nutren, pues el proceso de formulación de políticas, pero tampoco del sistema de valores predominantes en ellas, lo que puede constituir un factor de éxito o un inhibidor de procesos y metas para la puesta en práctica de las diferentes políticas y planes. El cambio, se asume como

una condición social permanente en el contexto actual y también puede ser un elemento modificador de comportamientos y acciones de los sujetos que hacen vida en una organización.

Ciertamente, la cultura organizacional es determinada principalmente por quienes la dirigen y luego se comunica y fortalece a través de diversos métodos lo que en última instancia da forma a las percepciones los comportamientos y la comprensión de los empleados ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización. Para Loyo (2015), la cultura organizacional es el elemento que representa la parte menos visible de las instituciones educativas, pero uno de los más importantes en el que descansan los demás y sobre el que generalmente hay que actuar para provocar cambios significativos (p.1).

Como bien lo señala Chung (2009), “el futuro no depende de la evolución de las tendencias sino de la relación que existe entre los factores del sistema, actores y objetivo” (p.4). De tal forma, lo planteado por los autores Berger (1964), Bas (2002) y Godet (2016) entre otros, se pretende dar un enfoque moderno y estratégico que sirva de base a las organizaciones con visión de futuro.

Siguiendo el hilo discursivo, la acción de la gerencia universitaria adquiere una nueva dimensión, por lo cual se hace imprescindible un docente con competencias y valores sólidos tanto en el componente personal como en el

profesional. Esto demanda que el docente sea formado para alcanzar mayores niveles de democracia, autonomía, responsabilidad, control y comprensión de la vida frente el fenómeno globalización.

Ahora bien, los diferentes aspectos y condiciones en las que la educación se desarrolla en la UNELLEZ VIPI, demuestran que la realidad está determinada por las condiciones socio económicas, culturales y políticas que presentan cada uno de los programas académicos, se hace necesario la transformación universitaria, a través de la revisión de los paradigmas educativos tradicionales, respecto a la verdadera significación del ser docente universitario, con un capital social específico para articularse y transformarse con el otro. Desde la universidad como espacio social se quiere la sensibilización social educativa y parte del cambio de conciencia del docente que expresa un deseo ineludible de servicio social, en los contextos desde la vinculación socio comunitaria y la creación intelectual.

De ello resulta necesario señalar, que de aquí surge la relevancia de la educación universitaria, que además de proveer el saber y los conocimientos que capacitan al individuo para sus funciones dentro de la sociedad, enaltece valores y normas en pro de ciudadanos profesionales, socialmente responsables, comunitariamente conscientes y

expansivamente reflexivos, cuya búsqueda va más allá de un simple cambio social.

En este contexto, pretendo develar los significados que le atribuyen los docentes de la UNELLEZ VIPI a la cultura organizacional, partiendo de que las universidades, sobre todo aquellas responsables de la formación de los formadores de las percepciones de los estudiantes deben apostar por el desarrollo de una ideología que permita la organización del saber desde tres grandes representaciones: integración, articulación y contextualización.

DESARROLLO

La educación, representa el proceso a través del cual los ciudadanos adquieren y desarrollan aptitudes, actitudes, y conocimientos, que les permiten sociabilizarse, para integrarse y enfrentar positivamente el entorno social. Donde, la formación de los docentes universitarios debe estar basada en unas competencias que fortalezcan la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios, la pertinencia de los planes de estudio, la capacidad de respuesta ante las complejas situaciones que cotidianamente se van presentando; y, el desafío de asumir los retos que suponen las nuevas oportunidades desplegadas por la tecnología, lo cual vendrían a mejorar la manera de producir, organizar, definir, controlar y el acceder al saber a partir de una perspectiva transdisciplinaria.

En este sentido, la universidad es una institución en la cual la enseñanza y la

investigación no se pueden separar, más aún si se tiene en cuenta que los conocimientos ofrecidos a los estudiantes surgen del propio quehacer de la ciencia al tratar de dar respuestas a los problemas sociales. La investigación ofrece respuestas desde el punto de vista científico, tecnológico, social, educativo y humanístico, ya que gracias a ella se puede tener una visión multidisciplinaria de las dificultades de cualquier índole. Junto a la docencia y la extensión universitaria son los pilares fundamentales en todos los contextos, no se puede concebir una institución de educación superior sin la gestión de estos tres procesos elementales que rectoran la construcción del conocimiento y el cambio social.

Desde esta perspectiva, las universidades constituyen el núcleo central que garantiza el desarrollo científico tecnológico de un país, son las principales generadoras del conocimiento. por lo tanto, en un contexto de cambios rápidos en el conocimiento y la diversidad de enfoques, es crucial contar con profesionales capacitados que puedan abordar los desafíos de una realidad compleja y dinámica. Estos profesionales deben tener una actitud reflexiva y crítica hacia la realidad educativa, así como la competencia técnico-profesional necesaria para investigar científicamente dicha realidad y transformarla de manera creativa.

Sin embargo, las instituciones de educación universitaria se han visto influenciadas por los

nuevos escenarios, así como su cultura organizacional también se ha afectado con esos cambios, cuyas repercusiones inciden de alguna manera en las actitudes de sus miembros, en especial en el profesorado, elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos y responsables de implementar las transformaciones a que haya lugar. En función de su importancia estratégica, se hace necesario en la UNELLEZ VIPI develar la relación entre la cultura organizacional y la motivación de los docentes en integrarse en la formación generando conocimientos a través de la creación intelectual y la vinculación socio comunitaria.

Ciertamente, las organizaciones deben comprometerse para asumir éxito en un marco de apertura al aprendizaje, en el cual los integrantes se identifiquen con la entidad, obteniendo un desempeño laboral acorde a los requerimientos internos y externos. Las universidades asumen como misión fundamental la formación académica organizacional de profesionales idóneos y transformadores de la realidad de un país mediante la implementación mancomunada y articulada de sus funciones sustantivas como la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad.

Desde este punto de vista, los docentes que facilitan sus servicios docentes en organizaciones universitarias ejecutan funciones muy significativas que deben ser evaluadas. Sin

embargo, la evaluación debe ser cónsona con la filosofía universitaria a este respecto. Para evaluar, debe contemplarse los valores, las creencias y los supuestos que respaldan la cultura universitaria y que facilita el cumplimiento de estas funciones.

Para ello, la organización de mano con sus principios debe favorecer una formación adecuada que permita la mejora continua de la función académica del profesor, igualmente debe proveer todas las habilidades para convertirlo en un investigador, brindándole desde su formación para ello, como las instalaciones apropiadas para su participación en proyectos de investigación científica y las diversas herramientas para la divulgación de sus resultados.

De la misma manera, debe preparar todos los aspectos necesarios y precisos para su participación en proyectos que permitan su vinculación con la sociedad con el respaldo institucional apropiado para ello. En consecuencia, con la adecuación de la cultura universitaria y su incidencia con las funciones sustantivas que adelantan su cuerpo docente debe emprenderse una evaluación que tienda a la autoevaluación del docente, con respecto a su apreciación personal sobre sus avances, la coevaluación realizada por la institucionalidad universitaria adecuada para ello, especialmente para determinar su participación en los aspectos

relevantes de la docencia, investigación y vinculación.

Por último, que facilite una apropiada y justa la heteroevaluación, la cual radica en la apreciación evaluativa realizada por los estudiantes acerca de la calidad del aprendizaje transmitido por el cuerpo docente (Bacilio, Orozco y Reyes, 2017). Esta forma de evaluar el desempeño docente en el marco de la cultura universitaria permite determinar las fases de planificación, implementación y medición de resultados de forma complementaria.

En esta dirección, Fabre (2005) señala que, la educación superior está sustentada en tres pilares: la docencia como proceso de enseñanza y aprendizaje de los conocimientos; producidos a través de la investigación científica representada en las diferentes ciencias y constituye el contenido de las disciplinas, la creación intelectual interrelaciona la docencia y la vinculación socio comunitaria a través de la promoción de estas acciones al entorno social para satisfacer las necesidades del desarrollo cultural y la solución de problemas de la práctica social.(p.1).

Ahora bien, en la UNELLEZ, a través de estas tres funciones sustantivas, promueve conocimiento relacionado con los valores y la cultura organizacional, en la búsqueda de identificar las posibles debilidades organizacionales y en buscar la solución colectivamente. Desde esta perspectiva, con la intención de indagar al respecto, inicié la

búsqueda de las consideraciones de los docentes sobre la temática desarrollada, en donde realicé una entrevista preliminar a informantes involucrados en esta realidad, para conocer los conocimientos que poseen con relación a la cultura organizacional en la UNELLEZ desde su función docente.

METODOLOGÍA

Este artículo se sustenta en una investigación documental o revisión bibliográfica. El recorrido metodológico es la vía para llegar al camino que se desea analizar, por tanto, el estudio se corresponde con una investigación de tipo documental, a juicio de Ortiz y García, (2002), la investigación documental es la presentación de un escrito formal que sigue una metodología reconocida consiste primordialmente, en la presentación selectiva de lo que expertos ya han dicho o escrito sobre un tema determinado (p. 56).

Por ende, la importancia de la investigación que se genera en adquirir conocimientos acerca de la cultura organizacional universitaria. Además, puede mostrar la posible unión de ideas entre varios autores y las del investigador. Su disposición demanda que éste reúna, interprete, evalúe e informe datos e ideas en forma ecuánime, decorosa y clara. En concordancia con lo anterior, el presente texto se asume como una reflexión en torno a uno de los grandes retos de los de los docentes de hoy, y es la necesidad de fortalecer el liderazgo docente y de ir a la

vanguardia para cubrir las necesidades de la colectividad universitaria.

CONSIDERACIONES FINALES

El estudio de la cultura organizacional de las instituciones de educación universitaria se puede convertir en una excelente herramienta para su evaluación y mejora. Dicho de otra manera, la cultura organizacional del docente existente en la universidad define la identidad profesional de los docentes y condiciona sus intervenciones docentes, es decir, las decisiones sobre qué enseñar, cómo enseñar y por qué enseñar.

Desde esta perspectiva, la acción de la gerencia universitaria adquiere una nueva dimensión, por lo cual se hace imprescindible un docente con competencias y valores sólidos tanto en el componente personal como en el profesional. Esto demanda que el docente sea formado para alcanzar mayores niveles de democracia, autonomía, responsabilidad, control y comprensión de la vida frente el fenómeno globalización.¹

Los diferentes aspectos y condiciones en las que la educación se desarrolla en la UNELLEZ VIPI, demuestran que la realidad está determinada por las condiciones socio económicas, culturales y políticas que presentan cada uno de los programas académicos, se hace necesario la transformación universitaria, a través de la revisión de los paradigmas educativos tradicionales, respecto a la verdadera significación del ser docente

universitario, con un capital social específico para articularse y transformarse con el otro. Desde la universidad como espacio social se quiere la sensibilización social educativa y parte del cambio de conciencia del docente que expresa un deseo ineludible de servicio social, en los contextos desde la vinculación socio comunitaria y la creación intelectual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arellano, D. (2006). *Gestión Estratégica para el Sector Público. Del Pensamiento Estratégico al Cambio Organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bacilio, J., Orozco, W., & Reyes, L. (2017). La evaluación del desempeño docente y su contribución al aseguramiento de la calidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena 2015 - 2016. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, Vol. V No. 2, Julio 2017, pp.130-137.
- Bas, E., (2002). *Prospectiva: Cómo usar el pensamiento sobre el futuro*. (2da ed.). Editorial Ariel. Barcelona, España.
- Berger, G., (1964). *Phénoménologie du temp et prospective*, 1re édition, Presses Universitaires de France.
- Chung, A. (2009). *Prospectiva estratégica: Más allá del plan estratégico*. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. Universidad Nacional Mayor de San Simón. (2009). Vol. 12(2): pp 27-31.
- Fabre, G. (2005) *Las funciones sustantivas de la universidad y su articulación en un departamento docente*. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24694/Documento_completo.pdf?sequence=1. Consultado Julio de 2024.
- Freire, P. (2006). *Pedagogía de la autonomía*. México: Siglo XXI Editores.
- Godet, M., (2016). "Conferencia dictada en la Universidad de Externado en Colombia". Publicado el 19 de febrero 2016. Recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=dMR3QZ2kqvM>. Consultado julio de 2024.

Loyo, R (2025). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73743366004.pdf>. Consultado julio de 2024.

Robbins, S (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Prentice Hall, (10a. Ed.).

Ortiz, F. y García, M. (2002). Metodología de la Investigación: el Proceso y sus Técnicas. Ed. Limusa.