



N° Depósito Legal BA2019000012

**Liderazgo para la Gestión En La Cultura Organizacional Educativa Del
Subprograma Ingeniería De Petróleo UNELLEZ**

Leadership for Management in the Organizational Educational Culture of the UNELLEZ
Petroleum Engineering Subprogram



Abreu, Junior
abreu777junior@gmail.com
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Año 2019
Desarrollo Personal Social
Educación
Recibido: 22-04-2019 Aceptado: 28-06-2019

Cita Sugerida (APA Sexta Edición)

Abreu J, (2019). Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa del Subprograma Ingeniería de Petróleo UNELLEZ. Revista REDINARTEC, 1,(1), 54-79. Recuperado de <http://revistas.unellez.edu.ve/revista/>



Resumen

Liderazgo para la Gestión En La Cultura Organizacional Educativa Del Subprograma Ingeniería De Petróleo UNELLEZ

Abreu, Junior

abreu777junior@gmail.com

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales

Ezequiel Zamora

Año 2019

Desarrollo Personal Social

Educación

Recibido: 22-04-2019 Aceptado: 28-06-2019

El presente trabajo tuvo como objetivo fundamental analizar al liderazgo para la gestión en la cultura organizacional educativa del Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ. La investigación se caracterizó por ser de tipo descriptiva, apoyada en un diseño de campo no experimental. La población (muestra), la conformaron cincuenta (50) profesores pertenecientes al Subprograma académico de dicha universidad, a los cuales se les aplicó un instrumento tipo cuestionario, estructurado por ocho (08) ítems con preguntas cerradas el instrumento fue validado a través de la técnica de juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante una prueba piloto a través del estadístico Kuder Richardson 20 (KR20) con un resultado de 0,80. La información recabada se exteriorizó mediante cuadros y gráficos para facilitar el análisis en función de las variables, contrastando los hallazgos con la fundamentación teórica. Se concluye, que es necesario implementar medidas que contribuyan a la integración de elementos como lo son las creencias, valores, comportamientos, significados compartidos entre los miembros de la comunidad universitaria, permitiendo generar una base firme para la consolidación de las metas establecidas.

Descriptor: Liderazgo, Gestión y Cultura Organizacional.



Abstract

Leadership for Management in the Organizational Educational Culture of the UNELLEZ
Petroleum Engineering Subprogram

Abreu, Junior
abreu777junior@gmail.com
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
Ezequiel Zamora
Año 2019
Desarrollo Personal Social
Educación
Recibido: 22-04-2019 Aceptado: 28-06-2019

The main objective of this paper was to analyze leadership for management in the educational organizational culture of the Petroleum Engineering Subprogram of UNELLEZ. The research was characterized by being descriptive, supported by a non-experimental field design. The population (sample) was made up of fifty (50) professors belonging to the academic subprogram of said university, to whom a questionnaire-type instrument was applied, structured by eight (08) items with closed questions. The instrument was validated through the Expert judgment technique. The reliability of the instrument was determined by means of a pilot test through the Kuder Richardson 20 (KR20) statistic with a result of 0.80. The information collected was externalized by tables and graphs to facilitate the analysis according to the variables, contrasting the findings with the theoretical foundation. It is concluded that it is necessary to implement measures that contribute to the integration of elements such as beliefs, values, behaviors, shared meanings among the members of the university community, allowing to generate a firm basis for the consolidation of the established goals.

Descriptors: Leadership, Management and Organizational Culture.



Introducción

A nivel mundial las nuevas tendencias gerenciales planteadas en las teorías administrativas desarrolladas en el ámbito organizacional, permiten asumir las instituciones educativas universitarias como entes que aprenden, enseñan y son creadoras del conocimiento, que desarrollan su propia cultura institucional. García (2008) acota, “es por tanto una agencia básica en la creación y transformación del conocimiento, en el marco del currículum” (p.15), cuyos cambios están determinados por los individuos, las actitudes, valores, expectativas y propósitos que definan la institución.

Las instituciones universitarias en Venezuela en las últimas décadas del siglo XX y en el actual siglo XXI se han visto afectadas por un conjunto de elementos internos y externos que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a estas organizaciones educativas a realizar esfuerzos de mejoramiento enrumadas hacia el logro de la calidad total, adoptar nuevos conceptos, esquemas teóricos válidos; orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y en especial los humanos.

Cabe destacar entonces, la sugerencia en las organizaciones universitarias de un liderazgo para la gestión más que gerente porque se pretende el logro de un cambio, una transformación adecuada tanto a los procesos administrativos como académicos de manera eficiente en función de la exige en la sociedad. En atención a lo expresado, fue necesario emprender un estudio cuyo objetivo fundamental es analizar al liderazgo para la gestión en la cultura organizacional educativa del Subprograma Ingeniería de Petróleo UNELLEZ Barinas.



Dentro de este orden de ideas, Knicki y Kreitner (2004), acotan: “la cultura de la organización se constituye en lo que vincula a los miembros de la organización, son los valores compartidos, instrumentos simbólicos e ideales sociales” (402). En este sentido, se puede observar la cultura de una manera que se adapta al escenario y se cohesiona al interior en la cual los colaboradores aportan y reciben patrones no sólo de conducta sino de principios y normas corporativamente compartidas.

Desde esta perspectiva, surge en las organizaciones universitarias la necesidad de un liderazgo para la gestión de una cultura organizacional que tome la iniciativa y acciones de la institución, donde se realice la implementación de políticas y prácticas adecuadas de recursos humanos, que redundará en el fortalecimiento de la organización, así como también mayores oportunidades para que las personas hagan de su trabajo una ocasión de dignificación. Dentro de este marco, el sistema universitario venezolano ha venido afrontando cambios profundos en los últimos años, que inciden no solo en lo curricular, sino también en la estructura y la organización educativa; por ende su funcionamiento, tal y como lo plantea Marín y González (2000):

“Las universidades deben definir una nueva visión que contemple las siguientes finalidades: permitir la igualdad en el acceso, mejorar la participación, avanzar en el conocimiento, tener orientaciones a largo plazo basadas en su pertinencia, reforzar la cooperación con el mundo laboral y el análisis y previsión de las necesidades sociales, diversificar para mejorar la igualdad de oportunidades, desarrollar el pensamiento crítico y la creatividad, y hacer del personal y de los estudiantes los protagonistas principales de su acción” (p.65).

Significa entonces, la cultura organizacional requerida debe estar acompañada de modelos de transformación que cumplan las metas de la organización. En relación Robbins y Coulter (2005) afirma que “la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras.



Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización” (p.116). Entonces, la misma tienen como misión: formar, capacitar, y orientar, al personal docente, implementando teorías y prácticas al conllevar el desarrollo del rendimiento, autosuficiencia e independencia de la productividad del país.

En atención a lo planteado, esto implica una nueva visión de liderazgo, para un desempeño óptimo conforme al ideal institucional. Ahora bien, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ), en el funcionamiento estructural académico está conformada por Programas y Subprogramas, que son dirigidos por profesionales adscritos a este, quienes tienen bajo su responsabilidad el ser líderes, estrategas, planificadores, inspiradores, innovadores y propiciadores del cambio.

Pues, por vivencias de investigador suele observarse el liderazgo en el Subprograma con debilidades en relación a las gestiones ejercidas dentro del Subprograma. Donde esto siempre ha significado el motivo de preocupación de sus subalternos. De hecho Chiavenato (2007), señala que “el líder es el motor, modelaje y variable independiente de la cultura que comprende y sustenta a los procesos, sistema e instrumento” (p.151). Por ello, se demanda hoy más que nunca personas innovadoras adeptos al cambio, con un liderazgo no coartado del desempeño laboral, motivador, orientador capaz de conducir a sus subordinados a alcanzar las metas de la institución universitaria, motivo por el cual, dada la problemática planteada, se requiere realizar un estudio que dé respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características del Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa del Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ?, ¿Cuál es la influencia del Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ?, ¿Qué incidencia existe del Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional del Subprograma Ingeniería de Petróleo UNELLEZ?



Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa del Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las características actuales del Liderazgo para la Gestión del Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ.

Identificar la influencia del Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ.

Establecer la incidencia del Liderazgo para la Gestión en el éxito de una Cultura Organizacional del Subprograma Ingeniería de Petróleo UNELLEZ.

Bases Teóricas

El Liderazgo para la Gestión

Cuando se habla del liderazgo, para el investigador se lo define como las habilidades que tiene un individuo capaz de orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr objetivos; de él depende su éxito personal, el de la organización y el del grupo que está dirigiendo. De allí que, resulte necesario además de una formación gerencial, el individuo actúe con liderazgo, teniendo un patrón de criterios y una filosofía clara de la administración, de la concepción del hombre y una ideología del trabajo, que le permitan ganar apoyo efectivo y partidarios comprometidos con una misión cuyo significado y trascendencia merece entrega.

Dentro de este espacio, Chiavenato (2007), destaca que el “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación efectiva para la consecución de los objetivos de la organización” (p. 27). En este sentido, el líder como sujeto social de la gestión en la cultura organizacional educativa a nivel universitario debe ejercer el liderazgo en esta comunidad donde construya y se mantenga



un desempeño exitoso, del cabal cumplimiento de roles y funciones propias de cargo. Esta es la razón, por la cual el liderazgo juega un papel vital para el continuo éxito de la organización.

Cultura Organizacional

Se puede hablar de la cultura donde se incluyen elementos explícitos e implícitos. En lo manifiesto: los conocimientos y tecnología que comparten los integrantes de la organización. En lo implícito: las imágenes, representaciones compartidas, los mitos y leyendas. En este mismo orden de ideas, se pueden manifestar que este juega un papel activo en la realidad: orientando a los participantes sobre el modo (aceptado) en que debe entenderse y hacerse las tareas. La cultura es un contexto de significados que los individuos aprenden y comparten en lo implícito y que también transmiten a los nuevos miembros. Por su parte, Robbins (1999) destaca:

“La cultura cumple varias funciones en el seno de una organización, en primer lugar, cumple la función de definir los límites; es decir los comportamientos difieren unos de otros. Segundo, transmiten un sentido de identidad a sus miembros. Tercero, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio de los intereses egoísta de los individuos. Cuarto, incrementa la estabilidad del sistema social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados” (p.44).

Es por ello, que la cultura se consolida en el tiempo cuando esta logra reclutar a personas que comparten sus valores. Dentro de este marco, cada organización tiene su cultura organizacional o también llamada cultura corporativa. Cabe destacar, que para conocer una organización, lo primero es estar al tanto de su cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura, en igual forma, vivir en una organización,



trabajar en ella, tomar parte de sus actividades, hacer carrera dentro de ella es participar íntimamente de su cultura subyacente organizacional.

Por esta razón, el modo en que las personas actúan en la organización, las actitudes predominantes, las presuposiciones, las aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forma parte de la cultura organizacional. En atención a lo planteado, Cole citado por Alles (2004) acotan, “la cultura organizacional es una colección de valores esenciales compartidos, los cuales proveen mensajes explícitos e implícitos de los compartimientos preferidos en la organización” (p.54). De esta manera, la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otra.

Teoría de Ruta-Objetivo de House (1971)

En la actualidad uno de los enfoques más respetables para comprender el liderazgo es la teoría de la ruta-meta. Desarrollada por Robert-House, la teoría ésta es un modelo de contingencia del liderazgo que extrae elementos clave de investigación del liderazgo de la Universidad Estatal de Ohio y la teoría motivacional de las expectativas. Dentro de este contexto Sánchez, Albacete y Barrales (2011), señalan:

“Esta teoría propone que la conducta del líder es aceptable y satisfactoria para los subordinados en la medida en que éstos la conciben como una fuente de satisfacción. Otra propuesta de la teoría es que la conducta del líder induce a los (subordinados a incrementar sus esfuerzos) estos es, resulta motivador para (ellos siempre y cuando) haga depende la satisfacción de las necesidades de los subordinados de un desempeño eficaz. Favorezca del ambiente de los subordinados por medio de la asesoría, dirección, apoyo y retribución” (p.105).

Por ello, que la esencia de la teoría es que el rol del líder es apoyar a sus subalternos para alcanzar sus metas, y proporcionar la dirección necesaria y/o el apoyo para asegurarse



que sus metas sean compatibles con los objetivos generales del grupo o de la organización. El término "ruta-meta" se deriva de la creencia que los líderes efectivos esclarecen el camino para ayudar a sus subalternos vayan desde donde se encuentran, hasta la consecución de las metas de su trabajo además que la jornada por el camino sea más fácil al reducir obstáculos y dificultades. Según la teoría el comportamiento de un líder, es aceptable para sus subordinados en la medida que lo contemplen como una fuente inmediata de satisfacción o como un medio para satisfacción futura.

Bases Legales

Enmarcada primordialmente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley de Universidades (1970), donde a partir de un extenso articulado se establecen los deberes, derechos y las funciones que deben desempeñar los empleados universitarios para dar cumplimiento a su importante labor. Dentro de este contexto, es pertinente destacar el contenido del Capítulo VI de los Derechos Culturales y Educativos, y en especial el contenido del artículo 102 de la Constitución Nacional vigente, el cual expresa lo siguiente:

“La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley” (p.51).



Al respecto, se destaca el reconocimiento de la educación por parte del estado Venezolano como un derecho fundamental, incorporándolo así en el grupo de los deberes sociales para su formación, considerándose el acceso educacional en forma análoga a los términos de bienestar colectivo y el desarrollo de la personalidad de los miembros de la sociedad en pluralidad.

Marco Metodológico

Naturaleza de la Investigación

En este sentido, la Investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo, porque el propósito de la misma es la medición estadística. Según lo planeado por Hurtado (2012), explica que:

“El paradigma cuantitativo utiliza técnicas cuantificables, de recolección y análisis de los datos se dice que el objetivo está orientado a la comprobación hipotético-deductivo, hace énfasis en la confiabilidad de los datos, replicabilidad, intenta generalizar el estudio de muchos y asume la realidad como se establece” (p.105).

Así que, significa que para una mejor explicación de los hechos, se recolectaron los datos mediante la administración de instrumentos previamente diseñados con el propósito de analizar la información mediante técnicas estadísticas. Igualmente, se aplicó el método deductivo que de acuerdo a Molina (2011), “es cuando se aspira demostrar, mediante la lógica deductiva a partir de las premisas, de manera que se garantice la veracidad de las conclusiones” (p.23). Es decir, el método deductivo pretendió realizar las deducciones de los hechos de lo general a lo particular.

Tipo y Diseño de la investigación

Este tipo de investigación trata de obtener información para describir el comportamiento de determinadas características o factores; Según Arias (2012), “Los



estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de la investigación” (p.112). Cabe destacar que en el nivel descriptivo, el investigador propone conceptualizar una situación concreta caracterizando los rasgos más destacados.

En este mismo orden de ideas, en relación al diseño Arias (2012) sostiene, “el diseño de la investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.114). A tal efecto, la estrategia en este estudio atiende al diseño de campo, por tanto la información se recabó directamente en el sitio de estudio. Dentro de este marco, Arias (2012) acota, “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos... sin manipular o controlar variable alguna” (p. 117). Concordar con el diseño seleccionado la información será recabada en Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ.

Población

En este caso en particular la población estuvo conformada por cincuenta (50) profesores pertenecientes al Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ Barinas, sobre los cuales se pretendió generalizar los resultados, para los cuales serán extensivas las conclusiones y recomendaciones de la investigación desarrolladas en la presente investigación.



Cuadro 1

Distribución de la Población

Personal	Cantidad
Profesores Fijos	2
Profesores Contratados Dedicación Tiempo Completo	33
Profesores Contratados Dedicación Tiempo Convencional	15
Total Profesores	50

Fuente: Estructura Organizativa Subprograma Ingeniería de Petróleo, UNELLEZ (2016).

Muestra

Representa una parte de la población, es decir, un sub conjunto de ella. Al respecto, Arias (2012), la define como: “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.115). En esta investigación no se consideró la muestra porque la población o universo de estudio es finita y se trabajara con la totalidad. El citado autor antes mencionado (Op.cit) expresa “si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población” (p.115). Por lo tanto, esta recomendación se ajusta al caso de estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se utilizo para recolectar la información suministrada en la institución en estudio es la encuesta tipo cuestionario definido por Hernández, y otros (2010) como “conjunto de preguntas a una o más variables a medir” (p.391). En tal sentido, la utilización del cuestionario permitió organizar la información del fenómeno a estudiar para mayor facilidad de codificación y análisis de datos. En relación a lo anterior, el cuestionario



utilizado estará conformado por ocho (08) preguntas con los criterios de respuesta SI - NO.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Desde este marco, por validez se entiende según Hernández y Fernández y Baptista (2010), “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.346). De este modo, para validar el contenido del instrumento con la finalidad de verificar si es pertinente su aplicación, se seleccionaran tres (03) expertos: (01) uno en Metodología, y dos (02) de Gerencia y Liderazgo en Educación; se les entrego a través de una comunicación los instrumentos para ser validados, tomando en cuenta, claridad congruencia, pertinencia de los mismos, y se harán los ajustes sugeridos por los expertos y en base a ello se consolidaran los instrumentos finales para su aplicación.

A propósito, la confiabilidad representa el grado en que las mediciones de un instrumento son precisas, estables y libres de errores, por lo tanto es una medida de estabilidad de las observaciones. Ésta se puede representar numéricamente de un coeficiente el cual oscila entre cero (0) y uno (1), es decir, pertenece al intervalo cerrado. En consecuencia, cuando un instrumento representa un coeficiente igual a cero (0) indica que carece de confiabilidad mientras que cuando logra el valor uno (1) indica que el instrumento logra la máxima confiabilidad.

Tal como lo expresa el criterio de González y Rodríguez (2012), la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo grupo de sujetos u objetos produce iguales resultados” (p.62). Por consiguiente, la confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes, está definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. De modo, que representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores casuales con esta



visión se procederá a realizar un estudio piloto del cuestionario. Procedió a la aplicación del cálculo estadístico con el método Kuder Richardson (KR20), por ser un instrumento con nivel de respuesta cerrado.

$$KR20 = \frac{K \left(St^2 - \sum P*Q \right)}{K - 1St^2}$$

En donde: K es el número de ítem del instrumento, St^2 n de personas que responden varianza total del instrumento, P proporción de personas que responden “Si” a cada ítem y Q proporción “No” a cada ítem.

En consecuencia, permitió verificar que el instrumento cumplió con los requisitos para ser aplicado con un resultado de 0.80.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez realizada la recogida de los datos a través del cuestionario aplicado se llevo más adelante, utilizando cuadros de frecuencias y el análisis de la descripción porcentual para cada ítem y para cada indicador con la teorización los datos, así como lo indica Hernández y Otros (2010) “es aquella que representa la información en forma conveniente, útil y comprensible, y se utiliza para representar, organizar, analizar y comprobar datos para luego describirlos porcentualmente” (p. 290). También, se realizaron gráficos de barras representativos de los porcentajes para cada una de las (2) dos alternativas por indicador.

Análisis e Interpretación de los Resultados

El análisis cualitativo se realizó a los resultados alcanzados en función de los ítems relacionados al Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa del Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ, apoyándose en la categorización de las opiniones emitidas por los encuestados. De igual forma las consideraciones soportadas



por algunos autores relatados en el marco descrito. En consecuencia, el análisis de los resultados es apropiado para hacer cuestionamientos sobre el tema estudiado y lograr nuevas propuestas o perspectivas para futuras investigaciones. De este modo es conveniente seguir una línea organizada para el abordaje del análisis de resultados permitiendo constatar las debilidades y fortalezas de la realidad que añade a la situación abordada en esta investigación. A continuación se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a los cincuenta (50) docentes:

Cuadro 2

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales según el nivel de respuesta de los encuestados en relación a la Variable: Liderazgo para la Gestión. Dimensión: Competencias. Indicador: Dirección.

Ítem	Enunciado	SI		NO	
		F	%	F	%
1	¿El liderazgo del Subprograma permite dirigir delegando funciones a los empleados creando oportunidades para todos?	22	44	28	56

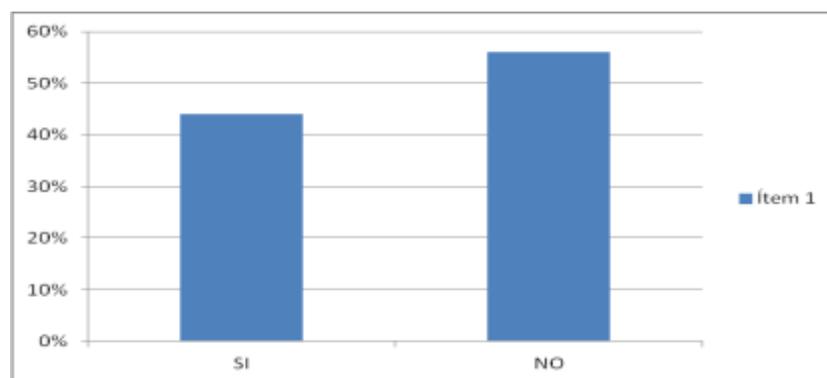


Gráfico 1. Asignación de Funciones.

El cuadro 2 ítems N°1 que indica: El liderazgo del Subprograma dirige delegando funciones a los empleados creando oportunidades para todos. Se observa que el cuarenta y



cuatro (44%) de los encuestados indicó que “SI” mientras que el cincuenta y seis (56%) señalo que “NO”. Según Fermín y Rabino (2002), destacan que “un líder ofrece a todos la oportunidad de participar”, el líder debe asumir que todos los miembros del grupo tienen algo con lo que puedan contribuir para el fortalecimiento de la institución por lo que la labor que realice cada empleado es un valor para el esparcimiento de la empresa y desarrolló de las oportunidades de superación del personal.

Cuadro 3

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales según el nivel de respuesta de los encuestados en relación a la Variable: Liderazgo para la Gestión. Dimensión: Competencias. Indicador: Control.

Ítem	Enunciado	SI		NO	
		F	%	F	%
2	¿El Liderazgo del Subprograma controla cualitativamente el cumplimiento de las actividades planificadas?	24	48	26	52
3	¿Determina el Liderazgo del Subprograma si es necesario tomar acción correctiva que dirijan las actividades ejecutadas?	22	44	28	56

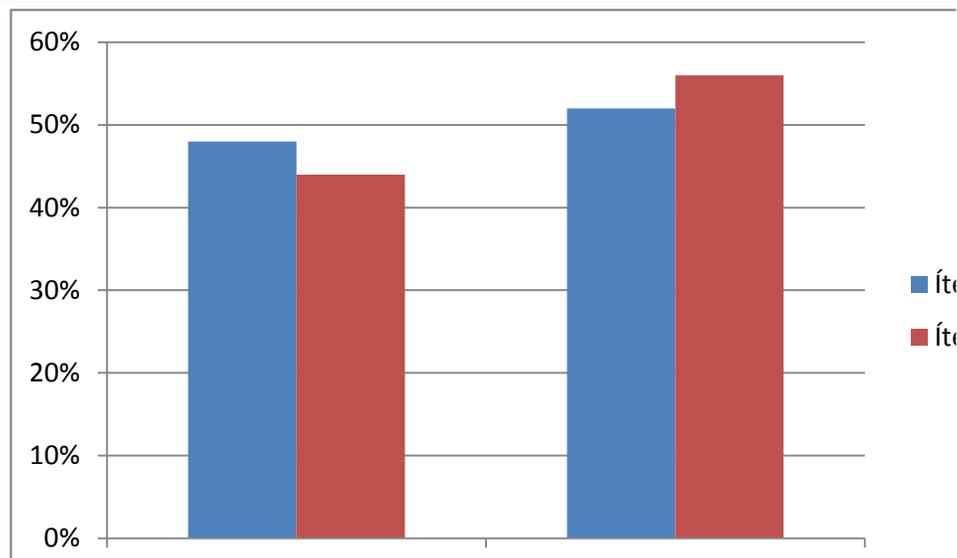


Gráfico 2. Control de Actividades y Acciones Correctivas.



El cuadro 3 ítems N°2 que indica: El Liderazgo del Subprograma controla cualitativamente el cumplimiento de las actividades planificadas. Se observa que el cuarenta y ocho (48%) de los encuestados indicó que “SI” mientras que el cincuenta y dos (52%) señalo que “NO”. Ítems N°3 también indica: El Liderazgo del Subprograma determina si es necesario tomar acción correctiva que dirijan las actividades ejecutadas. Se demuestra que el cuarenta y cuatro (44%) de los encuestados indicó que “SI” mientras que el cincuenta y seis (56%) señalo que “NO”.

Para estas consideraciones, Sandoval (2007), define que: “Un líder debe tener dirección, puesto que es una función gerencial que envuelve los conceptos de motivación, liderato, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización. Control: la última fase del proceso gerencial es la función de control”. (p.132). Por consiguiente es importante resaltar la amplia responsabilidad de que el liderazgo le permitirá evaluar y a su vez generar acciones correctivas a los empleados que contribuyan a la realización de la institución.

Cuadro 4

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales según el nivel de respuesta de los encuestados en relación a la Variable: Liderazgo para la Gestión. Dimensión: Influencia de las funciones. Indicador: Dirigir equipos de trabajos



Ítem	Enunciado	SI		NO	
		F	%	F	%
4	¿Al momento de realizar una reunión con el equipo de trabajo el Liderazgo del Subprograma entrega la agenda con anticipación?	28	56	22	44

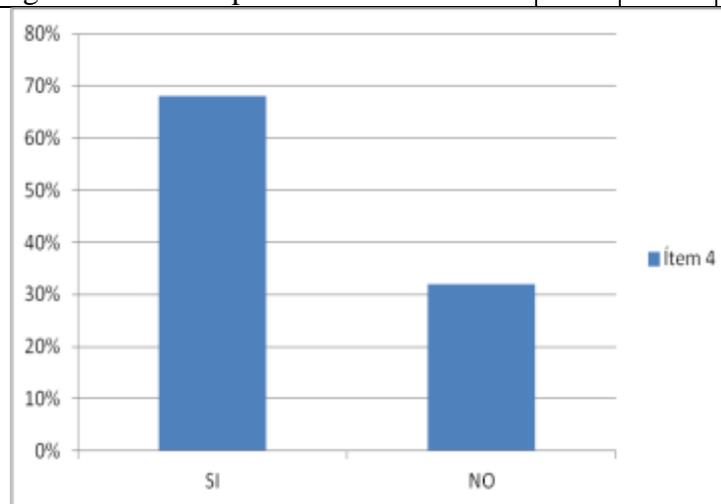


Gráfico 3. Entrega de Agenda con Anticipación.

De acuerdo al cuadro 4 ítem N° 4, que señala: Al momento de realizar una reunión con el equipo de trabajo el Liderazgo del Subprograma entrega la agenda con anticipación, el (56 %), señala que “SI”, se entrega la agenda con anticipación mientras el (44 %), asegura que “NO”. En consecuencia es tarea fundamental del liderazgo suministrar esa herramienta con anticipación a este aspecto Fermín y Rabino (2002), destacan que “las funciones para dirigir equipos de trabajo están basada en: Una agenda es el perfil de los temas que necesitan ser cubiertos en una junta de trabajo. Deberá ser entregada con anticipación para que los miembros se preparen para la junta de trabajo”. Permitiendo de esta forma que el desarrollo de las actividades de tipo gerencial se realice sin mayores complicaciones y además las reuniones sean más fluidas.



Cuadro 5

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales según el nivel de respuesta de los encuestados en relación a la Variable: Cultura Organizacional. Dimensión: Incidencia. Indicador: Líder-Valores.

Ítem	Enunciado	SI		NO	
		F	%	F	%
5	¿El Liderazgo crea una visión compartida con todo el personal del Subprograma?	25	50	25	50
6	¿El Liderazgo del Subprograma define la misión y el código de valores de la organización comunicándola además de reforzarla sistemáticamente con conductas congruentes?	24	48	26	52

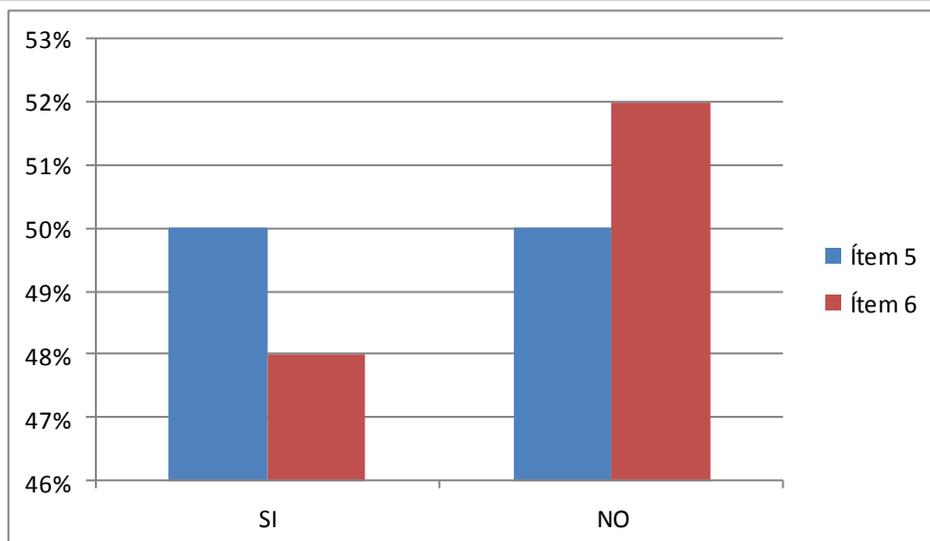


Gráfico 4. Visión Compartida y Valores de la Organización.

El resultado arrojado por el cuadro 5 ítems N° 5, indica que el cincuenta (50%) de los encuestados manifiesta que el liderazgo crea una visión compartida con todo el personal del Subprograma, mientras que el cincuenta (50%) manifiesta que “NO”. En este particular es necesario mencionar que toda organización debe permanecer la claridad de la visión de trabajo por todos los miembros de la organización, en consecuencia Guillen (2006), los



define como, “aspectos del comportamiento y la realidad humana que son estimados en positivo por su contribución al bien de las personas en el sentido ético” (p.350), confirmando de esta forma la retribución que desde el punto de vista positivo genera la visión compartida del personal.

Observando los resultados reflejados en el cuadro 5 y distribuidos de forma porcentual en el gráfico 4, en relación al Ítem 6 se puede conocer que el cincuenta y dos (52%) del personal docente respondió que el liderazgo del Subprograma “NO” define la misión y el código de valores de la organización comunicándola además de reforzarla sistemáticamente con conductas congruentes, en contradicción el cuarenta y ocho (48%) dijo que “NO”. En este caso Chiavenato (2002) define los valores, “como temas que tienen prioridad en el proceso de decisión, en el comportamiento o en la actitud de las personas en la organización” (p.115). Por lo que en este particular se debe mantener singular importancia de los valores institucionales contribuyendo al desarrollo de la institución y del personal.

Cuadro 6

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales según el nivel de respuesta de los encuestados en relación a la Variable: Cultura Organizacional. Dimensión: Incidencia. Indicador: Líder- Responsabilidad.

Ítem	Enunciado	SI		NO	
		F	%	F	%
7	¿El Liderazgo del Subprograma evalúa la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades asignadas?	20	29	30	71
8	¿Estimula el liderazgo del Subprograma la responsabilidad en sus colaboradores como factor determinante de una cultura de productividad?	15	24	35	76

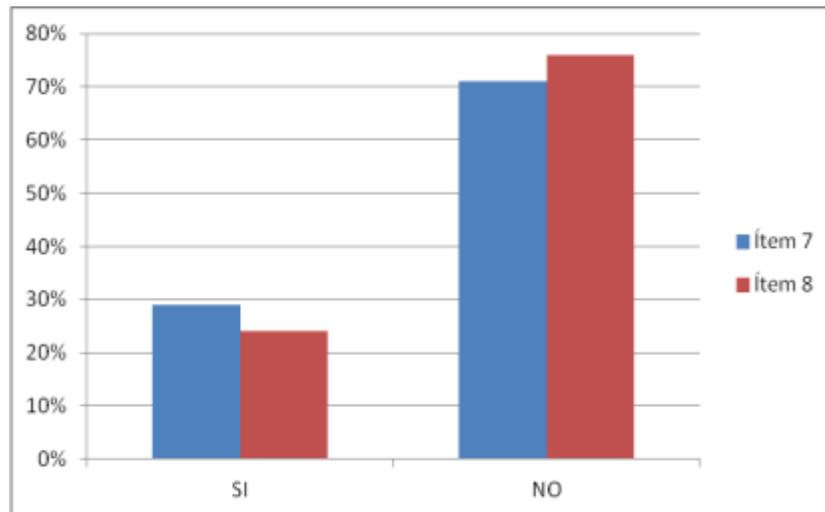


Gráfico 5. Evaluación y Estimulación de la Responsabilidad.

Siguiendo con los resultados derivados del cuadro 6, posteriormente representados en el gráfico 5, donde acota: el Liderazgo del Subprograma evalúa la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades asignadas, un veinte y nueve (29%), afirma que “SI” y por otra parte setenta y uno (71%) indica que “NO”. A tal efecto, Hellriegel y otros (2002), afirman “la responsabilidad es la obligación que tiene un empleado al realizar las tareas asignadas” (p.283). Desde esta perspectiva es función del Liderazgo de Subprograma la evaluación del personal en el cumplimiento de sus actividades para de esta forma lograr el compromiso institucional y crecimiento de la institución impulsando el desarrollo personal de los futuros gerentes educativos.

Finalizando con los resultados correspondiente al cuadro 6, reflejado en el gráfico porcentual 5, donde se observa que el veinte y cuatro (24%), afirma que el Liderazgo del Subprograma estimula la responsabilidad en sus colaboradores como factor determinante de una cultura de productividad, por su parte setenta y seis (76%) indicó que “NO”, dentro de este contexto Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) acotan, “los administradores y los líderes deben comprometer a las organizaciones con acciones congruentes en la continua



búsqueda de una mayor productividad y con el objetivo de establecer la responsabilidad social corporativa” (p. 15). En consecuencia la estimulación por parte del liderazgo del Subprograma forma parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos propuestos de las instituciones educativas.

Conclusiones y Recomendaciones

Una vez aplicado y analizado las respuestas del instrumento aplicado, y en función de los objetivos planteados, surgen las siguientes conclusiones:

Con respecto al objetivo de diagnosticar las características actuales del Liderazgo para la Gestión del Subprograma Ingeniería de Petróleo de la UNELLEZ, se evidenció a través del diagnóstico las características de liderazgo que se aplican en el subprograma y se observó que existe la necesidad de fortalecer algunos indicadores de la variable liderazgo para la gestión logrando así con éxito la gestión realizada en el Subprograma.

En el objetivo sobre identificar la influencia del Liderazgo para la Gestión en la Cultura Organizacional Educativa, también se cumplió y se evidenció la existencia de una necesidad en el liderazgo del Subprograma debiendo fortalecer el código de valores y la responsabilidad en cada una de sus áreas que coordina; con respecto al último objetivo de establecer la incidencia del Liderazgo para la Gestión en el éxito de una Cultura Organizacional, se obtuvo como resultados que se tiene un liderazgo que es reconocido como gestor, que toma la iniciativa y emprende acciones de la institución, donde se implementan políticas y prácticas adecuadas que redundan en el fortalecimiento de la organización; pero existe la necesidad de fortalecer el ámbito organizacional, en cuanto a cultura y desarrollo organizacional, que son factores que inciden en comportamiento laboral, por ende en la buena aplicación del liderazgo.



Es oportuno resaltar que tarea del liderazgo gerencial universitario la concreción de los cambios así como transformación de los procesos que incluya la adecuada interrelación docencia, investigación y producción, para enfrentar los retos del país, así como la construcción de respuestas a las exigencias de la comunidad académica además de la sociedad donde se desenvuelve.

El liderazgo para la gestión es conocida como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación efectiva para la consecución de los objetivos de la organización, alcanzando de esta manera su influencia como Gestor en la Cultura Organizacional Educativa.

Recomendaciones

La gestión académica de una institución, debe ser propiciada por el gerente educativo, para ello, se debe propiciar un clima éticamente saludable para sus empleados, donde éstos puedan realizar sus trabajos de manera productiva.

Se debe incentivar una cultura organizacional que englobe toda una serie de conceptos como creencias, valores, comportamientos, significados compartidos entre los miembros de la comunidad universitaria.

Revisar el marco legal y normativo del rol en el subprograma de manera que las acciones se enmarquen en lo institucional y no solo en las acciones individuales dependiendo de la visión particular del líder.

Referencias

Aceituno E, Ramírez Y. (2007). Innovación Curricular: una Propuesta Para La Transformación Universitaria. VII Reunión Nacional de Currículo y Ier. Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior. Caracas. Venezuela.



Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación; Introducción a la Metodología Científica. (6ta Edición). Editorial Espíteme. Caracas/ Venezuela.

Alles, M. (2004). Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica. Buenos Aires.

Bavaresco, P., H. (2008). La Investigación Científica. Caracas/Venezuela Biosfera, C.A.

Brunet, L. (2005). El Clima del Trabajo en las Organizaciones. Definición Diagnostico y Consecuencias. Trillas: México.

Claret, V., A. (2013). Tutores y Tesistas Exitosos. (11ª Edición). Caracas: Grupo impregráfica.

Chiavenato I. (2007). Administración de Recurso Humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición. McGraw-Hill. Interamericana. México.

Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill: Santa Fe de Bogotá.

Chiavenato, I. (2002). Gestión de Talento Humano. McGraw-Hill: Colombia.

Constitución. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 36.860 (Extraordinaria) Diciembre 30, 1999.

García, S. (2008). Dirección por Valores. McGraw-Hill. Madrid.

González F y Rodríguez J. (2012). Proceso de Investigación Social. 3ra Ed. Editorial Limusa. Colombia.

Hernández, S., Fernández, C y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. (7ma edición) México: McGraw-Hill, Interamericana.

Hellriegel D; Jackson S y Slocum J (2002). Administración: un Enfoque Basado en Competencias. Australia: Thomson Learning.

Kinicki A. y Kreitner R. (2004). Comportamiento Organizacional. Conceptos, problemas y prácticas. Primera Edición. McGraw-Hill. Interamericana. México.

Ley de Universidades. (1970). Gaceta Oficial N° 1429, de fecha 08 de Septiembre de 1970.



Lewin, K. (1939.) La Teoría de Campo y Experimentación en Psicología Social: Concepciones y Métodos. Teoría Psicológica. Lecturas contemporáneas de Nueva York : Macmillan .

Marín, J. A. y González, A. J. (2000). Evolución Histórica de la Función Social de La Universidad: La Educación Superior en el Siglo XXI. En Las Organizaciones Educativas en la Sociedad Neoliberal. Vol. III. ASCUN. Venezuela.

Mayorca, C. (2008), La Motivación y el Liderazgo. Buenos Aires. Editorial Santaella.

Molina, T. (2011). Técnicas de la Investigación Cuantitativa. Barquisimeto. Ediciones. Cideg. C.A.

Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. Prentice. Hall. México.

Robbins S. y Coulter, M. (2005). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Sánchez, G., Albacete, C y Barrales, V. (2011). Administración de Empresas. Madrid: Editorial. Pirámide.

Ulrich, D, Zenger, J, Smallwood, N. (2000). Liderazgo basado en Resultados. Como los líderes fortalecen la empresa e incrementen la creación del valor. Ediciones Gestión 2000, SA

Schermerhorn J, Hunt J y Osborn R. (2005). Comportamiento Organizacional. Limusa Wiley: México.