

REPRESENTACIONES SOCIALES COMO SOPORTE DE LA FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL EN UNIVERSIDADES NACIONALES EXPERIMENTALES

SOCIAL REPRESENTATIONS AS SUPPORT FOR ORGANIZATIONAL PHILOSOPHY IN EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITIES

AUTORES: WILLIAM DE JESÚS GONZÁLEZ GARCÍA¹, DOILE RÍOS-PARRA²

¹Licenciado en Administración de Empresas. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. Doctor en Ciencias Gerenciales. Docente de la Universidad Nacional Experimental del Sur (Venezuela).

²Licenciado en Filosofía. Licenciado en Educación. Magíster en Gerencia Educativa. Doctor en Ciencias de la Educación. Posdoctorado en Gerencia de la Educación Superior. Docente Investigador del Grupo Apolo Infinito Categoría (B) Colciencias de la Universidad Popular del Cesar (UPC). Enlace ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1974-6924>

Correos: wdejesusgg@gmail.com doilerios@unicesar.edu.co

Recibido: 1 de noviembre de 2018

Aceptado: 19 de diciembre de 2018

Resumen

PALABRAS CLAVE:

Gestión universitaria, comportamiento humano, cultura organizacional, fundamentos académicos.

La investigación tuvo como propósito comprender las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en Universidades Nacionales Experimentales para generar una teoría sustantiva, sobre la realidad de un campo empírico representado en la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum” (UNESUR), bajo un enfoque introspectivo vivencial, aplicando la metodología cualitativa a través de un diseño de carácter etnográfico. Para determinar el número de informantes, se consideró el principio de aporte a la investigación; en este sentido dentro del contexto de la unidad de

análisis, se conforman por 03 docentes, 01 administrativo y 01 experto. El análisis y la interpretación parten del principio que, de las categorías emergen los elementos que sirven para comprender las representaciones sociales como soporte para el diseño de la filosofía organizacional.

Como citar el artículo: González William, Ríos-Parra Doile (2018). Representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en universidades nacionales experimentales. *Gente Clave. Revista Académica del Centro de Estudios de Postgrado. Universidad Latina de Panamá*, 3 (1), 60-78.

...cont.

Como técnica de recolección de los datos se utilizó la observación participativa, los registros mecánicos, videos y la consulta de documentos, como instrumentos se aplicó una entrevista semiestructurada, que dio lugar a la contrastación entre las percepciones de la comunidad universitaria con los postulados teóricos que se emplearon como referentes, las cuales permitieron observar la realidad, para luego fortalecer el modelo propuesto, como herramienta institucional para gestionar a las universidades nacionales experimentales. El propósito del modelo es integrar teoría y acción en sintonía con las percepciones, actitudes, costumbres y valores predominantes en realidades socio-culturales concretas. Se concluye en que las representaciones sociales permiten identificar el comportamiento de las personas en la organización; en tanto que la filosofía aporta los fundamentos para amalgamar actitudes, valores y comportamientos.

PALABRAS CLAVE:

University management, human behavior, organizational culture, academic fundamentals.

Abstract

This research was done with the main purpose of understanding social representations as a support of the organizational philosophy in experimental national universities in order to conceive of a real theory about the reality of an empirical field represented by a university called at the National Experimental University of the Lake "Jesus Maria Semprum" (UNESUR). A qualitative methodology was used through an ethnographic design under an introspective point of view. The principle of contribution to the research was considered to determine the number of informants. The analysis unit was composed by 03 professors, 01 office worker, and 01 expert. The analysis and interpretation considered the principle that the elements which were useful to understand social representations as a support to the design of the organizational philosophy result from the categories. The review of documents, some videos, the mechanical registers, and the participative observation were used as techniques to collect the data while a half-structured interview was applied as an instrument which allowed to contrast between the university community perceptions with the theoretical postulates used as references which made possible to see the reality in order to strengthen the proposal model, as an institutional tool to manage the experimental national universities. The purpose of the model is to make up theory and action connected with predominant values, customs, attitudes, and perceptions in concrete socio-cultural realities. It is concluded that social representations allow to identify people behavior in the organization meanwhile philosophy gives the fundamentals to join behaviors, values, and attitudes.

INTRODUCCIÓN

La universidad como organización social inmersa en un contexto determinado no escapa a las vivencias y turbulencias de otras empresas e instituciones, lo que hace posible estudiarla para extraer experiencias significativas. El presente estudio sobre las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en universidades nacionales experimentales, surge de la necesidad de analizar, conocer e interpretar los mecanismos de producción y transferencia de conocimiento por parte de los actores que las conforman.

Las representaciones sociales, son un sistema de valores, de nociones y de prácticas relativas a objetos, aspectos o dimensiones del medio social, que permiten en el marco de vida de los individuos y los grupos, la orientación de la percepción de situaciones y de la elaboración de respuestas. A su vez, las representaciones sociales ayudan a interpretar lo que sucede en las organizaciones e incluso, dar un sentido a lo inesperado, es una forma de conocimiento social, transformándola de acuerdo con lo establecido en el sistema cognoscitivo de la persona e integrándola de acuerdo con las características representativas que se tenga de las mismas.

Asimismo, estas representaciones sociales constituyen dentro del enfoque vivencial un mecanismo para la organización del conocimiento, abordado por diversas vías, de acuerdo con las competencias y capacidades cognitivas de los distintos seres humanos, acentuando las similitudes y diferencias e infiriendo a través de las categorías preestablecidas reordenando las informaciones, con la finalidad de ser explicadas y analizadas.

En este orden de ideas, las organizaciones para crecer, desarrollarse, generar ganancia y mantenerse en un mercado tan competitivo y globalizado como el actual, deben conocer el camino o rumbo a transitar, es decir, tener definido los cursos de acción a seguir para poder alcanzar y materializar sus objetivos estratégicos y metas.

De modo que, a partir de la filosofía organizacional se definen los principios, valores y creencias que identifican y diferencian a la organización, es decir, se formaliza el código de valores el cual indica el comportamiento ideal del talento humano en un momento determinado; especifica la personalidad institucional, creando un sentido de identificación y pertinencia. Por otra parte, influencia la determinación del esquema de acción y la capacidad para flexibilizar y consensuar objetivos, por ende, las metas para convertirlas en resultados cuantificables.

Al respecto, de la reflexión y el análisis de las organizaciones se deduce que éstas se componen por personas que trabajan solas o en grupos; por tanto, los niveles gerenciales deben propiciar que sus colaboradores alcancen un alto desempeño laboral, para materializar la mejor productividad organizacional, sobre la base de los recursos

disponibles y la capacidad del talento humano dentro de esta.

En este sentido, las universidades nacionales experimentales, en el cumplimiento de su misión tienen que formar profesionales en las diferentes disciplinas del saber, bajo criterios de alta calidad y excelencia, en correspondencia con su visión y objetivos estratégicos, actuando en interacción con la comunidad; de esta manera contribuirá al desarrollo de la persona humana y al bienestar de la sociedad.

La realidad universitaria evidencia el importante papel que juegan las personas en ella, sus ideas, creencias, valores, principios, así como conocer cuáles son los compromisos y las responsabilidades que asumen institucionalmente. De allí nace la inquietud de saber indagar, analizar, evaluar y comprender las representaciones sociales que soporta la filosofía organizacional en las Universidades Nacionales Experimentales.

El impacto de esta imprecisión en el plano de gestión administrativa y organizacional, evidencia debilidades en las mismas para satisfacer las demandas para las cuales fue creada, así como las de sus estudiantes, docentes, trabajadores, y comunidad en general, lo cual debe ser considerado a los fines de superar debilidades y potenciar su estabilidad institucional, para reafirmar las representaciones sociales institucionales en cuanto a cultura, principios, creencias, propósitos y valores.

Atendiendo a la falta de precisión en la duración del periodo rectoral, se hace imperiosa la necesidad de establecer diálogos para concretar propuestas a los entes encargados de decidir al respecto. El problema es crítico, pues se observan desconocimiento en la forma de abordar la situación y en ocasiones cuando se establecen diálogos en la comunidad universitarias con las representaciones sociales se observan diversidad de criterios y posiciones que poco aportan a consensuar propuestas coherentes y homogéneas de acuerdo con los principios legales vigentes.

Los rasgos modeladores de las representaciones sociales y la filosofía organizacional presentan significativas brechas entre el “deber ser” y el “ser”, por cuanto, además de lo antes señalado existen otros problemas que derivan de los cambios imprevistos de autoridades rectorales, debido a que cada equipo de autoridades pone en práctica ideas, creencias, valores y principios, muchas veces fuera del contexto filosófico, afectando las buenas intenciones que siempre deben existir al inicio de toda gestión. Por otra parte, existe una ruptura en la línea de continuidad que debe caracterizar un periodo rectoral de otro, que es lo que curte de credibilidad y sustentabilidad institucional a la universidad.

En cuanto al plano académico, las repercusiones derivadas de todo nuevo equipo de gestión universitaria también son evidentes por cuanto se afectan las normas y decisiones para el ingreso al personal ordinario de la institución. Los llamados a

concursos sufren modificaciones muchas veces fuera de lo reglamentado y los contratos eventuales para ingreso del personal académico responden más al criterio de la autoridad que al de las normas establecidas, favoreciendo así, las relaciones personales y de grupos de poder por encima de las interrelaciones institucionales, lo que afecta a las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional que la sustenta.

No obstante, a las incidencias señaladas, existen aspectos positivos que se hacen necesario rescatar y puntualizar, se evidencia en parte del talento humano un alto sentido de pertinencia e identificación institucional, lo que significa una reserva de capital inestimable para emprender e innovar sobre la base de los principios y la esencia de la universidad en función de trabajar y proyectar la institución inclusiva, pluralista y democrática, definida en el Reglamento General.

Del conjunto de circunstancias indicadas, surge el propósito del estudio para comprender y construir una teoría sustantiva sobre las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en las Universidades Nacionales Experimentales, partiendo del análisis de las ideas, creencias, valores y actitudes que posee el personal docente y administrativo de la institución.

Representaciones sociales

Las representaciones sociales constituyen la primera categoría de análisis en la investigación; surge cuando prevalece el sentido común. A este respecto, Moscovici (1972), entiende las representaciones sociales como:

(...) sistema(s) de valores, ideas, y prácticas con dos funciones dobles; primero, establecen un orden que capacita a los individuos para orientarse en su mundo material y social y dominarlo, y segundo, hacen posible la comunicación para tomar parte entre los miembros de una comunidad proveyéndole de un código para el intercambio social y de un código para nombrar y clasificar de manera no ambigua los diversos aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal (p.13).

En esta definición aparecen aspectos importantes de las representaciones sociales; establecen lineamientos que capacitan a los individuos para situarlo dentro de su entorno, a la vez, plantean mecanismos de comunicación para los integrantes de la comunidad, porque se originan en el intercambio de comunicaciones en un grupo social.

Por su parte Wagner y Kronberg (2001), consideran que las representaciones sociales se construyen socialmente, lo cual las hace culturalmente correctas en sus propios sentidos y funcionales en la vida socialmente cotidiana. Por lo que desde el punto de vista de los autores las representaciones sociales pueden cumplir funciones como: a) la coordinación

grupales; b) la argumentación racional; c) el enfrentamiento simbólico de situaciones problemáticas; d) la compensación del entorno; y e) operar como un sistema de justificación.

Una definición más reciente la plantea Marková (2000), la cual insiste en destacar el dinamismo y el carácter co-construido por las interdependencias entre lo social y lo individual, teniendo presente los significados en tensión y la polarización de antinomias. Desde esta perspectiva, la autora conceptualiza las representaciones sociales como fenómenos en constante producción, es decir fenómenos en cambio social más que objetos estáticos.

Del contraste entre los autores, se observa correspondencia en la visión y en las prácticas que en el tiempo van adaptando las representaciones sociales en una organización; eso se debe a que como organismos vivos, para mantener pertinencia, vigencia y representatividad, tienen que seguir los procesos de cambio que se originan en el mundo donde se desenvuelve.

Por lo expuesto se puede inferir, que las representaciones sociales evidencian las percepciones que contribuyen a identificar la filosofía organizacional, creando conciencia y pertenencia para con la organización; desde esta perspectiva, se concibe esta propuesta para valorar e interpretar los roles desempeñados por la comunidad universitaria en atención a los fundamentos filosóficos que definen el deber ser, es importante no solo para las Universidades Nacionales Experimentales, sino que es de interés para toda la sociedad y para el Estado como ente regulador del sistema.

Gestión Institucional

El enfoque de gestión en la universidad se concibe desde la perspectiva de la renovación permanente, mediante el flujo del ciclo gerencial. De manera que, el dinamismo de la vida universitaria es una condición para comprender que el deber ser institucional no es eterno; es histórico y, en consecuencia, necesita ser evaluado y ajustado de acuerdo a los avances que los procesos de cambio crean en las organizaciones modernas.

El planteamiento del enfoque de gestión tiene un aspecto central en la universidad que deriva de la actitud asumida desde las instancias gerenciales por la estructura de dirección y mandos intermedios para generar líneas de acción a las instancias operativas; en este sentido, es indispensable generar ambientes de proactividad y sinergia para atender los estados de situación prevalecientes de manera oportuna, con el fin de ajustar las operaciones en función de las necesidades propias y a las posibilidades de crecimiento y desarrollo que se encuentran en el contexto.

Principios Rectores

Los principios rectores para darle viabilidad a las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional comprenden aquellos que permiten modelar desde la cultura corporativa rituales, creencias, comportamientos y sentido de convivencia en comunidades laborales como la institución universitaria.

En el modelo planteado destacan como principios rectores: autonomía, para ser y hacer; libertad, para expresar convicciones; democracia, para participar con independencia y sin temor; integralidad, para decidir y actuar conscientemente; holístico, porque los procesos se vuelven circulares; recursividad, porque todo está influido por todo; holograma, porque el todo es más que la suma de las partes; complejidad, debido a que no hay proceso lineal en el pensamiento social; pluralidad, porque la diversidad profundiza el conocimiento, y producción científica, que permite recoger todo lo anterior.

Relaciones con el Contexto

Las relaciones con el contexto están conformadas por factores externos que permiten definir requerimientos y necesidades, (oportunidades- amenazas), que se deben atender para que la relación de la universidad con la comunidad y el Estado sea favorable a las partes, a través del fomento de actividades de cooperación mutua.

Relación Universidad-Estado

En el plano del contexto externo se encuentran las relaciones de la universidad: con el Estado, las cuales deben ser de cooperación mutua para favorecer la creatividad, la innovación y una formación profesional con sentido humano y de calidad en función de las necesidades locales, regionales, nacionales y globales. Para cumplir este propósito es necesario que se definan reglas de juego claras, coherentes y bien sistematizadas, para que las interferencias generadas por intereses divergentes no se conviertan en elementos perturbadores de la función regulatoria que desde el Estado deben establecerse para que la universidad rinda cuentas de funcionamiento y manejo.

Ahora bien, las regulaciones del Estado a las universidades nacionales experimentales definen con especificidad los mecanismos de gestión, funcionales y operativos para hacer viable el desarrollo de las actividades que competen a éstas. Para este caso, la autonomía y la libertad es limitada, porque el carácter de experimentalidad es temporal de acuerdo a la ley, aun cuando en Venezuela se observe lo contrario, lo que hace necesario replantear el sistema de relaciones, de manera de concretar los principios legales.

No obstante, para Sorraza (2007), hay algunas regulaciones que son de aplicabilidad general para las universidades como la obligación de estas instituciones universitarias a rendir cuentas al Estado para justificar el gasto como inversión en la formación del talento humano que requiere el crecimiento y desarrollo del país.

Relación Comunidad-Universidad

La comunidad es la principal receptora de los servicios que ofrece la universidad; por cuanto corresponde atender sus demandas no solo en lo que a formación profesional compete, sino que debe jugar un papel estelar en la promoción socio-cultural del desarrollo y bienestar del hombre en su contexto y en su realidad de vida, lo cual atiende desde los planes, programas y proyectos que en materia de extensión e investigación concibe como institución de saberes, modeladora de los cambios y transformaciones que exige la sociedad.

Relación Estado-Universidad-Comunidad

El Estado, la universidad y la comunidad constituyen una triada que se retroalimenta constantemente, debido a que el rol protagónico que la institución universitaria está llamada a desempeñar en la vida socio-cultural y demás espacios sociales, está marcada por las propias necesidades y requerimientos del hombre en ese contexto, que a su vez, desde las instancias de gobierno como representantes del Estado, también tienen un papel que desempeñar con respecto a la sociedad y a la universidad.

Influencias Científicas Humanísticas y Tecnológicas en la Gestión Universitaria

Como institución abierta, al servicio del hombre en sociedad, la universidad tiene que seguir los procesos de cambio y transformación que se van generando en las organizaciones que aprenden, producto de las influencias que el desarrollo científico, humanístico y tecnológico va generando para expandir el conocimiento, transmitirlo y aplicarlo, para producir mejoras en todos los campos donde sea posible la innovación tecnológica y posesionarse de los derechos que a ella le corresponden como productora de saberes.

Adicionalmente, la categoría representaciones sociales se desglosa en tres (03) subcategorías, las cuales son: percepciones, imagen institucional y desempeño institucional. Ellas permiten darle la visión sistémica y holística que sustenta el modelo social en el talento humano de las Universidades Nacionales Experimentales.

Percepción

En las Universidades Nacionales Experimentales juega un papel importante las percepciones que según Chiavenato (2006), estas identifican los ambientes en relación a sus expectativas, experiencias, problemas, convicciones y motivaciones para observar e interpretar su contexto en forma diferente, ya que la percepción sirve para construir los valores y creencias de los individuos en función a la experiencia, intención, la forma de

pensar de sus autoridades y colaboradores. En ese sentido, es necesario crear una cultura proactiva para difundir valores positivos.

Imagen Institucional

La imagen institucional es la remembranza o forma mental que tienen los individuos que forman parte del personal que labora en las universidades nacionales experimentales. Las representaciones están conformadas por una serie de particularidades presentes en la institución y pueden variar de una persona a otra; es algo que se manifiesta internamente. A este respecto, Sánchez y Pintado (2009), refiere que la imagen institucional viene a ser el significado mental que los trabajadores poseen sobre la forma de decir y hacer las cosas en estas universidades.

Desempeño Institucional

Las universidades nacionales experimentales deben contar con talento humano identificado, comprometido, responsable, honesto y colaborador, ya que el desempeño institucional según Stoner, Freeman y Gilbert (1996), debe orientar la dirección o el rumbo a seguir para ser eficiente y eficaz, haciendo un buen uso de los recursos con que cuenta la institución para marcar la diferencia y de esta forma alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Filosofía organizacional

En cuanto a la filosofía organizacional, complementa la interpretación que se hace de las representaciones sociales en el contexto de las Universidades Nacionales Experimentales. Sería fáctico pensar, que las organizaciones estén constituidas por un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un plan común; pues al hacerlo, sus integrantes serían capaces de realizar labores que están más allá del alcance de una persona que actué sola. Al mismo tiempo, el propósito de cualquier organización es producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los clientes; aunado a esto, deben tener un claro sentido del rumbo a seguir.

Para ello, las organizaciones para crecer, generar utilidades, y permanecer en el tiempo deben tener claro quiénes somos y hacia dónde vamos, en otras palabras, definir la formulación, ejecución y evaluación de los cursos de acción a seguir, de acuerdo a una estrategia preestablecida, que permitan lograr los objetivos desde los cimientos de la filosofía de la organización.

En este sentido, Muñiz (2008), especifica que la filosofía organizacional es:

(...) el sistema de valores y creencias de una organización. Por lo tanto, la misma está compuesta por una serie de principios, que se basan en saber quiénes somos, y en quien creemos, es decir, ideas y valores; los cuales son preceptos; así como conocer cuáles son los compromisos y responsabilidades.(p. 65).

Adicionalmente, García (1994) aborda la filosofía organizacional conlleva: a) definir cuál es la misión de la empresa; b) definir los instrumentos de coordinación interno y externo, pues establece normas de comportamiento en los distintos niveles; c) definir los elementos de dirección, es decir las formas organizativas, el estilo con que se dirige, la selección de estrategias.

En definitiva, el autor plantea que la filosofía empresarial representa la base para generar la orientación de una unidad doctrinal que rige los comportamientos de los miembros de la organización, no como una alineación, sino que significa conocer las diferencias y orientar todos los esfuerzos en la misma dirección.

Según el Reglamento General de la UNESUR (2011), la filosofía organizacional tiene como rasgo característico ser una institución universitaria pública y experimental, donde destaca una concepción participativa, pluralista, multiétnica, pluricultural, democrática, sustentada en la justicia, la solidaridad, la libertad e igualdad en su “ser” para “hacer”. La estructura que la define, es dinámica y adaptable al ensayo de nuevas orientaciones en actividades de formación, creación intelectual e interacción con las comunidades, a objeto de lograr la formación integral y permanente de ciudadanos críticos, reflexivos, sensibles y comprometidos, social y éticamente con la promoción y desarrollo del país.

La definición de principios filosóficos que caracterizan a la universidad pública experimental tiene total correspondencia con los fundamentos esenciales del concepto de filosofía organizacional que plantean los autores, es decir, las orientaciones de política que derivan de esa concepción permiten establecer los lineamientos generales de la gestión de autoridades que corresponda, de acuerdo a los períodos de gobierno universitario. Allí está la esencia de lo que es la universidad, ese debe ser el punto de partida en el diseño de cualquier plan, programa y proyecto, tanto académico como de gestión administrativa.

Por lo expuesto, cabe destacar que la filosofía en las Universidades Nacionales Experimentales, permite modelar y definir las estrategias a seguir para alcanzar sus objetivos y lograr un desempeño exitoso, dentro del concepto de cultura institucional dominante. En este sentido, Muñiz (2008), refiere que la filosofía organizacional comprende los principios fundamentales que subyacen en la estructura de formación y de todas las actividades de las instituciones universitarias; sus fundamentos son la base para dar respuesta a los fines para los cuales fueron creadas; por tanto modela lo que debe ser la academia, la investigación, la extensión, la producción y la gestión.

La categoría filosofía organizacional se desglosa en cuatro (04) subcategorías, las cuales son: proceso de cambio, gestión universitaria, planificación estratégica y fundamentos gerenciales. Cada subcategoría permite analizar algunos fundamentos que modelan una parte de los procesos institucionales y al integrarse, todos definen el sistema filosófico como sentido de unidad.

Proceso de Cambio

El cambio es esencial para la creatividad y la innovación en las Universidades Nacionales Experimentales. A este respecto, Chiavenato (2009), establece que los procesos de cambio implican transformación, interrupción, perturbación, o ruptura, dependiendo de la intensidad en los procesos administrativos. Es esta etapa se experimentan, ejercitan y aprenden las nuevas ideas, así como prácticas para realizar las tareas o actividades en la institución. Ocurre cuando se descubren y adoptan nuevas actitudes, valores y comportamientos. En el cambio se aprenden las nuevas ideas y prácticas, de modo que las personas empiezan a pensar o a desempeñarse de una nueva manera.

Gestión Universitaria

La gestión universitaria permite dar forma, de manera consciente y constante, a las Universidades Nacionales Experimentales, que de acuerdo a Stoner, Freeman y Gilbert (1996), estos son los planes diseñados a los enfoques estratégicos aplicados, lo cual es consecuencia de la misión, visión y estilos gerenciales que la orientan. Las autoridades y los directores son los gerentes que piensa la institución proactivamente como un todo, actuando de forma estratégica, buscando transformar esquemas para hacer más productiva y sostenible.

Planificación Estratégica

Las Universidades Nacionales Experimentales deben poseer una estrategia. Como proceso emprendedor establecerán sus objetivos y metas para saber hacia donde dirigir sus esfuerzos. Es importante que implementen técnicas de dirección, operativas, tácticas y estratégicas para atender las necesidades académicas, de investigación, de extensión, de producción y de gestión, que caracterizan los entornos donde se asientan crecen y desarrollan sus potencialidades estas universidades.

Para Fred (2003), las estrategias son los cursos de acciones a seguir por las universidades para alcanzar los objetivos trazados en un tiempo determinado, es decir, es poner en práctica la misión por parte de los equipos de gestión, dándolas a conocer a toda la comunidad universitaria, lo que se quiere hacer y hacia donde se deben dirigir los esfuerzos para alcanzar las metas, es decir, es el logro o consecución de algo que

anteriormente se aspiraba conseguir mediante un conjunto de pasos intermedios para alcanzar los objetivos.

Fundamentos Gerenciales

Los fundamentos gerenciales definen la filosofía de gestión que orientan los procesos administrativos y académicos en las Universidades Nacionales Experimentales, lo que implica que los principios que la modelan deben ser claros, específicos y viables dentro del marco regulatorio existente y complementen los diseños estratégicos, tácticos y operativos en cada institución. En el sentido expuesto, se proponen unos rasgos modeladores.

Por consiguiente, Shermenrhorn (2006), establece que el avance y desarrollo del conocimiento administrativo y gerencial ha alcanzado un alto nivel de desarrollo, lo que permite a las organizaciones disponer de un conjunto de herramientas de gestión para hacer más productivas y eficientes su labor en beneficio de los sectores atendidos con su producción, ya sean bienes o servicios. En el caso de la universidad, los procesos de gestión tienen por finalidad hacer un uso racional de los recursos y del talento humano para que la función académica: docencia, investigación y extensión sea atendida con parámetros de alta calidad.

Las premisas que hacen posible darle agilidad con calidad a los procesos de gestión para tender a una academia de calidad, encuentra dentro de los postulados teóricos, concepciones interesantes e inherentes a las actividades propias de la universidad. Una filosofía de gestión dinámica, proactiva, con alto sentido de sinergia, está llamada a crear identidad, compromiso y responsabilidad para definir lineamientos estratégicos y planes de acción sobre una base de empoderamiento al talento humano que atiende esas actividades y procesos. En ese sentido, la administración por objetivos y el empoderamiento con fronteras es una opción viable de gestión universitaria.

En este sentido, Robbins y Coulter (2007), expresan que la administración por objetivo (APO) es un sistema que permite a las instancias supervisoras y a sus colaboradores determinar las metas concretas de desempeño, se establece una revisión periódica para evaluar la ejecución y se distribuyen las recompensas de acuerdo con el progreso alcanzado. Más que tomar las metas como controles, la administración por objetivo sirve también para motivar a los empleados, lo cual es pertinente con la motivación laboral que se debe promover en la universidad.

En el (Cuadro 3), se enuncian los pasos de un programa de administración por objetivo, con el objeto de que las autoridades universitarias puedan fundamentar las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en las Universidades Nacionales Experimentales, considerando esencial que sean asumidos de manera integral

por toda la comunidad universitaria, es decir, como un engranaje que da soporte al proceso, garantizando la aprehensión exitosa y efectiva.

Cuadro 1
Título: Pasos de un Programa de Administración por Objetivos

1. Especificidad de metas.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se formulan los objetivos y estrategias generales de la institución. ○ Los principales objetivos se asignan a las unidades, divisiones y departamentos.
2. Toma de decisiones participativa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los directores de las unidades fijan los objetivos del área con sus jefes. ○ Los objetivos específicos se fijan con todos los miembros de todos los departamentos.
3. Plazo explicito	<ul style="list-style-type: none"> ○ Directores y trabajadores especifican y acuerdan planes de acción en los que se define cómo se va a conseguir los objetivos. ○ Se implementan los planes de acción.
4. Retroalimentación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se revisa periódicamente el progreso hacia los objetivos y se da retroalimentación. ○ La consecución de los objetivos se refuerza con recompensas por desempeño.

Fuente: González y Rios-Parra (2018); adaptado del Modelo de Robbins y Coulter (2007).

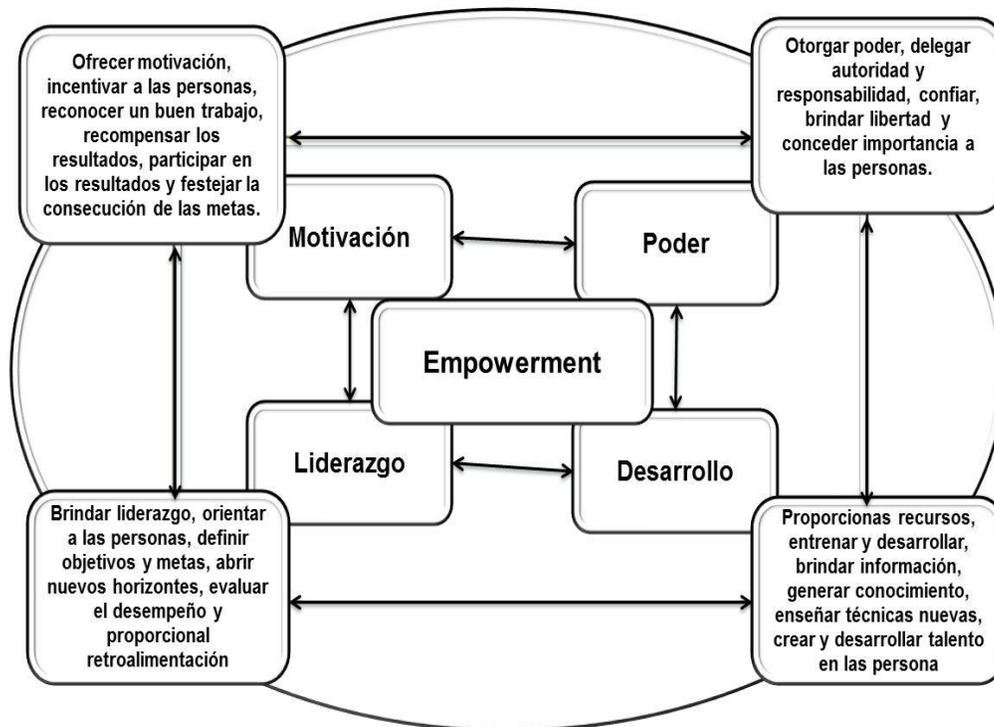
Para complementar la herramienta gerencial de administración por objetivos, la gestión y funcionamiento de los procesos administrativos pueden complementarse, para ser más eficaces y oportunos con los principios de delegación a través de empoderamiento con fronteras, para que las estructuras funcionales puedan operar con mayor efectividad y productividad. En este sentido, combinar principios básicos de los enfoques de administración por objetivos con los de empoderamiento es pertinente por su complementariedad.

Para Chiavenato (2004), el empowerment o delegación de autoridad, parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para ejecutar el trabajo, teniendo la posibilidad de decidir y participar activamente en su área de acción dentro de la organización. El empowerment estimula la participación de las personas, para la toma de decisiones, este se asienta en cuatro (04) puntos principales.

- a) Poder con fronteras: Otorgar poder al talento humano delegando autoridad y responsabilidad en todos los niveles de la organización.
- b) Motivación: Proporciona motivación a las personas para incentivarlas continuamente.
- c) Desarrollo. Brindar recursos al talento humano en términos de capacitación, desarrollo

- personal y profesional.
- d) Liderazgo: Ofrecer liderazgo en la organización, significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, abrir nuevos horizontes, evaluar el desempeño y proporcionar retroalimentación.

Figura 1
Título: Proceso de Empowerment

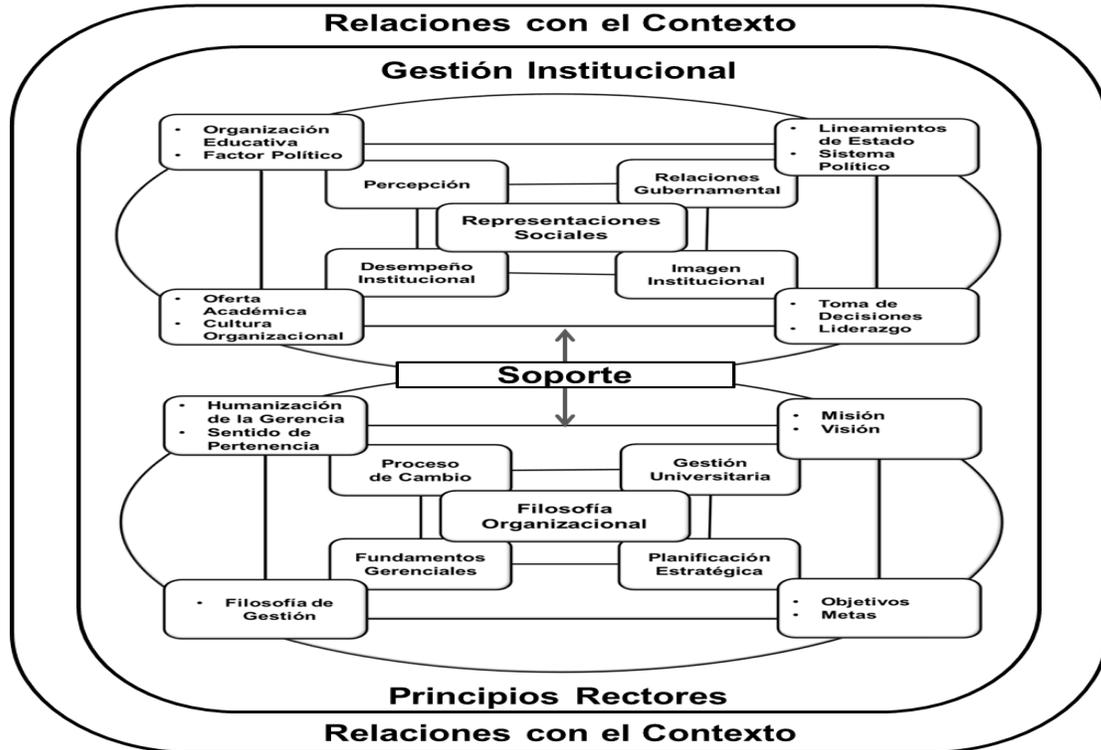


Fuente: González y Ríos-Parra (2018); adaptado del Modelo de Chiavenato (2004).

En la (Figura 1), se enuncian los pasos para el proceso del empowerment. El aprendizaje es el camino a seguir, las autoridades universitarias debe delegar autoridad a todas las personas de la institución, tratando de difundir y compartir el poder con sus trabajadores, estimulando la participación.

Figura 2

Título: Teoría Sistémica de las Representaciones Sociales y la Filosofía Organizacional



Fuente: González y Ríos Parra (2018).

A continuación en la (Figura 2), se presenta la representación gráfica de la teoría sistemática en las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en las Universidades Nacionales Experimentales.

METODO

Para efectos del presente estudio, se sustenta en la postura del paradigma postpositivista, bajo la modalidad de una metodología cualitativa, dentro de la cual se expresan las diversas representaciones en las que se puede ubicar como investigador para dar respuesta apropiada a las situaciones específicas que se irán presentando en el avance del proceso investigativo.

En tal sentido para Strauss y Corbin (2002), la investigación cualitativa se concibe como cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llegan por medio de procedimientos estadísticos u otras técnicas de medición y cuantificación. Puede tratarse de investigaciones sobre historia de vida, experiencias vividas, comportamientos, emociones y sentimientos de los actores de un determinado grupo social, así como el

funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, fenómenos culturales y la interacción entre las naciones. El propósito de este tipo de investigación es entender las complejidades de las situaciones del contexto dentro del cual acontecen.

Toda investigación cualitativa presenta al investigador diferentes modos de comprender e interpretar la realidad social, en tal sentido la presente investigación se sitúa en el método etnográfico, el cual parte de una inmersión en ese contexto de estudio, colocando el acento sobre la dimensión cultural, siendo está sometida a análisis mediante la observación participante y las entrevistas, para representar sistemáticamente las tipologías de los fenómenos. La etnografía investiga la descripción e interpretación de una realidad observable en una comunidad educativa, que en este caso conforman la unidad de análisis.

En ese sentido, el objeto de esta investigación es comprender, el estudio de las representaciones sociales como soporte de la filosofía organizacional en las Universidades Nacionales Experimentales, para conocer las ideas, creencias, valores y actitudes que posee el personal docente y administrativo que labora en esta institución sobre la filosofía organizacional.

Según, Yuni y Urbano (2011), en los procesos metodológicos cualitativos el muestreo teórico está caracterizado por la concreción de procesos progresivos y secuenciales de ampliación o reducción de la muestra según las categorías teóricas que van emergiendo en el proceso, combinado de la obtención y el análisis de la información. En otras palabras, el investigador anticipa los criterios para establecer la muestra intencional en las fases iniciales y, a medida que avanza en el proceso de recolección de datos va incorporando nuevos casos, desechando otros, según los requerimientos del desarrollo de la teoría a partir de los datos.

Para esta investigación, los informantes clave, se conformaron inicialmente por una muestra integrada por diecisiete (17) integrantes de la comunidad universitaria. Cabe destacar que para la recolección de datos en el presente estudio, se han seleccionado en función del problema los documentos personales, así como las técnicas de registros mecánicos. En cuanto a las técnicas se basó en la observación participante, así como en la entrevista en profundidad.

La entrevista, en la investigación cualitativa, según Vieytes (2004), es una conversación que se sostiene entre dos o más personas, de las cuáles una o varias cumplen el rol de entrevistador, y otro u otras el rol de entrevistado, cuyo objetivo es lograr alguna información importante para la investigación que se está desarrollando. Es decir, la entrevista es un acto de interacción personal en el cual se efectúa un intercambio verbal. El entrevistador transmite interés y confianza, y el entrevistado ofrece una descripción, interpretación o evaluación de los hechos que interesan al entrevistador.

En los métodos cualitativos donde se aplican estudios etnográficos, las técnicas para el análisis de los datos tienen el propósito de describir las etapas y procesos que permitirán

la ocurrencia de la posible organización teórica contenida en el material compilado en la observación de campo, entrevistas, grabaciones, filmaciones, entre otros. Para Martínez (2009), el proceso para el análisis de los datos incluye: la categorización, la estructuración, la contrastación y la teorización.

CONCLUSIONES

La dinámica de la vida humana ejerce notable influencia en el desarrollo de las organizaciones, de manera que se crea una simbiosis hombre-institución que es necesario atender en función del avance del conocimiento y las necesidades de formación en la aldea global del conocimiento y la información. En este sentido, las representaciones sociales pueden definir el éxito o el fracaso de cualquier institución, para lo que los principios filosóficos de carácter corporativo son esenciales para guiar y normar costumbres, actitudes, acciones y valores.

La universidad venezolana, como un sujeto de derecho desarrolla en su devenir un conglomerado de experiencias capaces de erigir, construir, así como transformar los diversos factores externos e internos, igual que cualquier organización en función de su filosofía, su visión del mundo y las metas propuestas, para lo que requiere la aplicación de algunas estrategias que permitan al talento humano modelar un nuevo sistema de relaciones contextualizadas en función de propósitos, para hacer sustentable la vida organizacional y formar profesionales de excelencia, en entornos de alta sinergia.

En función del propósito de la investigación, los referentes teóricos empleados y los resultados obtenidos a partir del análisis e interpretación de la información recolectada, se ponen de manifiesto las demandas de cambio y transformación que requieren las estructuras académicas y de gestión de las universidades nacionales, a lo cual los investigadores y productores de conocimiento, en primera instancia, están llamadas a producir respuestas a realidades latentes. Esa es la esencia de modelar una propuesta donde estén contenidas las representaciones sociales y la filosofía institucional, porque si alguna institución requiere avanzar al ritmo del desarrollo científico tecnológico, esa es la universidad.

En el concepto global, las representaciones sociales y la filosofía institucional definen en términos corporativos el modelo universitario propuesto a una sociedad, el cual debe obedecer a una serie de factores interrelacionados y a un sistema de relaciones que le permitan desarrollar su misión atendiendo a las necesidades del contexto y a los planes de desarrollo que se impulsan desde las instancias del Estado. Por tanto, las reglas de juego para operar, además de desenvolverse en ambientes dinámicos e inestables deben ser claras y específicas, sin vulnerar principios que son derechos esenciales para generar, transmitir y difundir el conocimiento.

Las teorías más avanzadas en el campo administrativo y en el desarrollo organizacional,

concentran la atención en los procesos de gestión acompañados de liderazgos situacionales dispuestos a emprender estrategias y acciones que fortalezcan la institución, para lo cual se requiere convencer y ganar seguidores a propósitos trascendentes en la universidad; es decir, para iniciar el recorrido a la universidad de excelencia, se requiere primero humanizar la institución, con base a su esencia organizacional, segundo ganar aliados en convicciones, empoderando y definir con precisión procesos; es a lo que apuntala el modelo que se diseñó sobre la base de la experiencia acumulada y la orientación de esta temática.

De allí que se sugiera construir un ambiente donde se promueva una cultura orientada a desarrollar en los integrantes de la institución universitaria una percepción estructurada y coherente en actitudes, relaciones y comportamientos que fortalezcan el cumplimiento de la filosofía organizacional, lo que es el propósito del modelo propuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Primera Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Cuajimalpa, México.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Cuajimalpa, México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- Fred, D. (2003). *La Gerencia Estratégica*. Novena Edición. Editorial Fondo Editorial Legis. Santafé de Bogotá. Colombia.
- García, E. (1994). *Introducción a la Economía de la Empresa*. Ediciones Díaz de Santo, S.A. Madrid, España
- Marková, I. (2000). Amadee or How to Get Rio of It: Social Representations Form a Dialogical Perspective. *Culture & Psychology*. Londres: Sage Publication, Vol. 6. Núm.4.
- Martínez, M. (2009). *Nuevos Paradigmas en la Investigación*. Editorial Alfa. Primera edición. Caracas Venezuela.
- Moscovici, S. (1972). *Introduction a la Psychalogie Sociale*. Voi. 1. Paris: Larousse (trad. Castellana de Planeta, 1975).

- Muñiz, R. (2008). *Estrategia de Marketing y la Dirección Estratégica*. Editorial Mcgram Hill. Tercera edición. México.
- Reglamento General de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum” de (2011). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 39.032. De fecha 14 de diciembre de 2011.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2007). *Administración*. Octava Edición. Editorial Pearson Educación. Mexico.
- Sanches, J. y Pintado, T. (2009). *Imagen Corporativa. Influencia de la Gestión Empresarial*. Esic Editorial. Madrid. España.
- Schermerhorn, J. (2006). *Administración*. Editorial Limuza, Wiley. México.
- Sorroza, C. (2007). *Relaciones Universidad Gobierno*. En: *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXVI (3). N°. 143. Julio-Septiembre, p.135-138.
- Stoner, J., Freeman, R., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos para Desarrollar la Teoría Fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Primera Edición. Antioquia, Colombia.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercadeo y Sociedad. Epistemología y Técnicas*. 1era. Edición. Editorial de las ciencias. Buenos Aires, Argentina. Editorial Brujas. Tercera edición. Córdoba, Argentina.
- Wagner, W. y Kronberger, N. (2001). *Killer Tomatoes Collective Symbolic Coping With Biotechnology*, en Kay Deaux y Gina Philogene (eds.) *Representations of the Social*. Oxford: Blacwell Publishers
- Yuni, J. y Urbano, C. (2011). *Mapas y Herramientas para Conocer la Escuela. Investigación Etnográfica. Investigación-Acción*. Tercera Edición. Editorial Brujas. Córdoba, Argentina.