

.....
Autor:

José Tadeo Morales

protadeomorales@gmail.com

protadeomorales@yahoo.es

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
VALENCIA VENEZUELA

Recibido: 03-09-2011

Aprobado: 20-04-2012

Doctor en Educación por la UC., Curso de Postdoctorado en Educación por la UNERG. Candidato a Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales en FaCES-UC. Profe. Adscrito al Departamento de Filosofía de FaCE-UC.

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA, UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

RESUMEN

En las organizaciones toda transformación y cambio implica un análisis del cómo y por qué se hacen las cosas, entorno a ello se gesta un clima de relaciones y acciones determinadas por valores, símbolos, lenguajes, mitos y hasta personas sobresalientes denominadas héroes componentes de la denominada cultura organizacional. La presente es para desarrollar una estrategia para la transformación de la Educación Superior partiendo desde el estudio de la cultura organizacional de las organizaciones universitarias venezolanas, centradas en la gestión del conocimiento y la educación objetivo fundamental de las mismas.

Palabras clave: Cultura organizacional, Educación, Universidad, Conocimiento.

THE UNIVERSITY VENEZUELAN EDUCATION, A STRATEGIC APPROACH FOR HIS TRANSFORMATION FROM THE ORGANIZATIONAL CULTURE

ABSTRACT

In the organizations, all transformation and change involves an analysis of how and why

things are done, around it is brewing a climate of relations and actions determined by values, symbols, languages, myths and extraordinary persons called heroes, which are components of organizational culture. This article is to develop a strategy for the transformation of higher education starting from the study of organizational culture of the Venezuelan university organizations, focusing on knowledge management and education like fundamental objective.

Key words: Organizational Culture, Education, University, Knowledge

INTRODUCCIÓN

Desde los años ochenta, el estudio entorno a la cultura organizacional como paradigma administrativo - gerencial se manifiesta frente a la crisis económica en respuesta a las exigencias de humanizar las organizaciones. Sin embargo, Murillo, Zapata, Martínez y otros (2009) refieren a investigadores como Elliot Jaques, Erving Goffman, Chester Bernard y Paul Slink quienes por las décadas de los cincuenta y sesenta hicieron estudios sobre valores y estilos de dirección. Lo importante viene dado por Babor (2006) al manifestar la razón de ser de un antropólogo en la empresa. Por otra parte, las organizaciones han incorporado en su haber transformaciones que van desde las consideraciones de Fayol en cuanto a la división del trabajo, las Relaciones Industriales, el Capital Humano y seguramente otras que vendrán.

Una de las organizaciones de mayor trascendencia y perdurabilidad en el tiempo son las universidades, desde las de Bolonia, París, Salamanca la búsqueda de la verdad y el conocimiento han sido los íconos de dichas instituciones en todo el mundo. En Venezuela, como en otras partes y alineados con la UNESCO, se ha venido configurando un proceso de transformación Universitaria si se quiere desde dos perspectivas: una interna gestada en la cotidianidad y convivencia de sus actores. La otra desde normativas externas manifiesta por el ejecutivo y el Estado. De esta forma la presente tiene por finalidad elaborar un análisis de la cultura organizacional de las universidades y, a partir de ello, generar una estrategia mediante la cual se pueda gestar un proceso de transformación. En tal sentido se analiza la misión y visión de las principales casas de

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales
p.p. 126-147

estudios estableciéndose y confirmando la generación de conocimiento como valor principal pero, a partir del mismo, se asume un enfoque mediante el cual se convierte en medio para la educación y no en fin, por lo cual a partir del diálogo y la formación se inicia el proceso de transformación desde la cultura en la cual puede aprovechar todo el proceso de formación para todos los actores.

LA ORGANIZACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA

La organización universitaria se ha desarrollado como un proceso lleno de complejidad y vicisitudes; por una parte, desde el ámbito organizacional educativo manifiesto en su misión, visión y, por otro, lo relativo al aspecto administrativo y gerencial desarrollado por la misma plasmado en los organigramas de cada casa de estudios. En la actualidad se discuten situaciones de transformación universitaria desde diferentes perspectivas como lo manifiestan Vázquez, Ferrer y Clemenza (2001) planteando la transformación universitaria, caso de la Universidad del Zulia bajo la óptica de la autoevaluación. De igual forma, Pereira, Pereira, Suárez y Díaz (s.f.) manifiestan la reforma universitaria aprobada por su Consejo Universitario de la Universidad del Zulia durante el período 1998-2004 basada en documentos oficiales como gacetas, estableciendo algunos logros puntuales. Por otra parte, está la investigación desarrollada por Aceituno y Ramírez (2007) presentada ante el I Congreso Internacional de Calidad e Innovación de Educación Superior en Caracas, destacando la siguiente problemática:

Las instituciones de Educación Superior se encuentran enfrentadas al reto de adecuarse y actualizarse ante las transformaciones del mundo productivo. La innovación curricular representa el estudio de las estrategias de cambio en el sistema educativo y al constituirse como línea de investigación, promueve una cultura que aspira provocar cambios profundos en el sistema educativo.

Lo cual plantea una transformación del proceso a seguir en redonde de una cultura organizacional diferente y se adecue al planteamiento de Bermúdez (1999), manifestando la necesidad de la universidad por seguir siendo una institución *transhistórica*.

Por su parte, Pineda (1995) describe el Subsistema de Educación Superior:

La Educación Superior comprende la formación profesional, o pregrado, y tiene los siguientes objetivos:

- 1.- Continuar el proceso de formación integral del hombre, formar profesionales y especialistas y promover su actualización y mejoramiento conforme a las necesidades del desarrollo nacional y del progreso científico.
- 2.- Fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación.
- 3.- Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre (p. 143).

Bermúdez (op. Cit) en referencia a Carrión (1995), define el desarrollo de la institucionalidad de la universidad dentro de un proceso social del siglo XI y ratificadas en el XIX con tres aspectos y sus cuestionamientos:

- a.- La tarea de enseñanza y formación de las nuevas generaciones y de entrenamiento de los equipos profesionales.
- b.- La tarea de investigación, creación, mantenimiento (archivo y preservación) y difusión de conocimientos.
- c.- Y la tarea de servir de modelo al resto de la sociedad en cuanto a estilo de organización comunitaria, intelectual y democrática (p. 29).

Sin embargo, las críticas sobre la temática realizadas por el autor, aduciendo que: *tanto la <<enseñanza>> como la <<formación>> llegaron a ser tecnologías derivadas de un esquema científico que nunca pudo establecerse como <<válido y confiable>> para explicar y conducir las prácticas de la educación* (Bermúdez, op. Cit, p. 29). En este planteamiento se manifiesta un debate esencial: el significado de educación y de ciencia. La primera diferencia viene en cuanto al término ciencia, proveniente del latín

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales
p.p. 126-147

scire y su significado es conocimiento, por lo cual conocimiento científico es algo redundante, deduciendo el significado en adecuación a un método basado en la experimentación, validación y teorización como fue, en su momento, el positivismo; sin embargo, este planteamiento se mantiene en el contexto universitario, la idea predominante de la búsqueda de la verdad, entendida como conocimiento aún continúa, prueba de ello es su lema: *la casa que vence a las sombras*.

La búsqueda del conocimiento como elemento central de la organización universitaria puede ser corroborado por la misión manifiesta en las siguientes casas de estudios por sus páginas web: Universidad Central de Venezuela¹ (UCV), Universidad de Carabobo² (UC), Universidad de Oriente³ (UDO), Universidad del Zulia⁴ (LUZ), Universidad de los Andes⁵ (ULA), Universidad Simón Bolívar⁶ (USB), Universidad Experimental de la Fuerza Armada⁷ (UNEFA), Universidad Bolivariana de Venezuela⁸ (UBV). De alguna manera insisten en el elemento conocimiento y la investigación como elementos centrales haciendo resaltar la pertinencia social, en tal sentido la universidad como organización permanece en la modernidad, tanto en lo organizativo como en lo académico. Prueba importante de lo académico fue el Programa de Promoción al Investigador (PPI) y desde el año 2010 transformado Programa de Estímulo al Investigador (PEI). Lo cual indica y fortalece la perspectiva de generar conocimiento (hacer ciencia) en la Universidad.

Desde el ámbito educativo, Morales (2002) manifiesta: el conocimiento es un medio y no un fin. Con anterioridad, Cullen (1994) planteaba como Crítica a las razones de Educar que la educación no tiene como función social formar científicos ni tecnólogos. Sarramona (2000) hace una referencia trascendental mediante la cual, gracias a la educación se llega a ser persona. Gadotti (2003) plantea que la educación: *Tiene por objetivo el pleno desarrollo de la persona, su preparación para el ejercicio de la ciudadanía y la calificación para el trabajo (p. 33-32)*. Llano (1999) lo manifiesta en términos de un humanismo cívico. El punto culmen del significado de educación es planteado Delors (2008) en el informe presentado en la UNESCO, educar es humanizar, ello fue corroborado por Cabalho (2010) en el primer encuentro del postdoctorado en educación de la Universidad de Carabobo. En este sentido emerge el cuestionamiento: ¿Cuál debería ser la misión y visión de la educación superior para el

siglo XXI? ¿La universidad como organización de educación superior que objetivos se plantea como reto de transformación en la era de la información y del conocimiento? ¿Desde la educación cómo superar el nihilismo manifiesto en la llamada posmodernidad?

Volviendo a la discusión en torno a la educación superior, Gómez (2011) desarrolla una investigación bajo la premisa:

El sistema educativo venezolano, particularmente el universitario, está seriamente deteriorado, y que esto ha conllevado a una crisis de valores en el interior de las universidades, manifestada en un desvío de los objetivos para los cuáles fueron concebidas.

Coincidiendo con las críticas antes mencionadas, por su parte García (2009) manifiesta:

Si queremos cambiar y queremos influir en un mundo que avanza vertiginosamente y no quedarnos rezagados, debemos con firmeza decidir, trazarnos opciones estratégicas, aferrados a nuestros caracteres autonómicos pero conscientes de una realidad de interdependencia universidad-sociedad.

De esta situación pareciera que la universidad no solamente no se corresponde con las exigencias de la dinámica social, con mucha antelación el Ministro de Educación para la época, Antonio Cárdenas (1996) hizo la más dura crítica al sistema educativo venezolano: *la educación está en las tablas, la educación es un fraude* dichas advertencias fueron primero manifiestas por Uslar (1984), al desligar la educación de la vida, han visto todo y no saben nada. Todo ello genera una revisión del significado de educación y la función de la universidad frente a la realidad. Por ello, Gómez (op. Cit.) plantea:

No debe quedar la menor duda de que, a pesar la demostrada resistencia a la transformación, esta es necesaria y fundamental para el óptimo desenvolvimiento del sector universitario y sus fines (p. 166).

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales
p.p. 126-147

De lo anterior surge una problemática diferenciando la universidad como organización educativa, mediante la cual su función es educar y el debate sobre la transformación con la distinción entre Ley de Universidades y Ley de Educación Superior.

Frente a la primera distinción, Foucault plantea todo una gama de estudios sobre instituciones disciplinarias las cuales mantienen el estatus quo, inclusive los estudios realizados por López (1999) manifestando el ordo militar como estructura manifestando:

Por ello la universidad que hemos tenido ha sido el modelo de universidad del poder de la institución partidista militarizada. Lo que equivale a decir: una universidad donde las autoridades, tradicionalmente impuestas por cogollos, distribuyen a discreción la administración y el presupuesto universitario... Un modelo de universidad que se maneja internamente de acuerdo al mismo principio del centralismo democrático con el que se maneja el partido militarizado (p. 179-180).

Por lo cual la universidad no es más que una organización burocrática y donde se gesta permanentemente una lacha por el poder, entre los que no lo tienen y quieren acceder y los poseedores quienes no quieren cederlo.

En el segundo diferenciamos epistemológicamente el significado y lo teleológico de la función acerca de las organizaciones dedicadas a la educación superior y el sistema de educación superior. La universidad como tal es una entidad sobre la cual recae la responsabilidad educativa de los últimos niveles desarrollados por los diseños curriculares como lo advierte Pineda (op. Cit), su transformación, adecuación y evolución se hace necesaria pero inmersa en el marco de las leyes respectivas, prueba de ello es que en el ámbito organizacional y de profesionalización laboral. Además como lo plantean el Equipo de Investigación y Desarrollo del CCCU de la Universidad de Barcelona (2001):

Las universidades capaces de renovarse y reinventarse continuamente, con una capacidad de adaptación rápida,

capaces de asimilar en poco tiempo nuevas ideas y transformarlas en beneficio de la organización y sus fines, serán las únicas de sobrevivir al entorno cambiante (p. 149).

Lo cual hace coincidir con la transhistoricidad planteada por Bermúdez pero con otras connotaciones.

En otro orden de ideas, frente a la necesidad de transformación y cambio, La ley es un instrumento de control basada en la defensa de principios sobre los cuales se ejerce la norma, por ello va más allá de un simple marco regulatorio sobre entidades que se mueven en un ambiente de autonomía permanente, cuyo fin es educar. Una ley del sistema de educación superior es un marco regulatorio, son las matrices en las cuales se desenvuelven y desarrollan las organizaciones universitarias como entes al servicio de lo humano con la finalidad y misión de humanizar. Por tanto, la ley debe garantizar dicho proceso enmarcado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela manifiestos en los Principios Fundamentales art. 1 al 9 y de los Derechos Culturales y Educativos donde los dedicados a definir el significado de educación art. 102 al 111 y con los convenios internacionales adscritos con organizaciones como la UNESCO. De esa forma debe aclararse epistemológicamente entre una Ley de Universidades ó una Ley de Educación Superior, la primera sería regulatoria de las organizaciones, la segunda apunta a todo un sistema y el planteamiento de una cultura organizacional diferente.

La cultura organizacional y la educación superior venezolana

Cualquier aproximación al estudio de la cultura organizacional siempre genera referencia a la perspectiva de Shein (1985) como representante importante del cual derivan principios y definiciones, en tal sentido Chiavenato (2008) refiere:

La cultura organizacional se refiere a los valores y creencias compartidos por los miembros de una empresa e influyen en el comportamiento, además de definir la base convencional a través de la cual la corporación se ve a sí misma y visualiza su ambiente (p. 53).

Alineados con la misma perspectiva Robbins y Coulter (2010) la definen como:

...Los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización. En la mayoría de las organizaciones estos valores y prácticas compartidos han evolucionado con el tiempo y determinan en gran medida cómo se hacen las cosas en la organización.

...Implica tres cosas... *Es una percepción*. No es algo que pueda tocarse o verse físicamente, pero los empleados lo perciben según lo que experimentan dentro de la organización... *Es descriptiva*. Tienen que ver cómo se perciben los miembros de la cultura, no con si les gusta. Por último aunque los individuos puedan tener distintas experiencias, o trabajar en niveles diferentes de la organización, tienden a describir la cultura de la organización en términos similares (p. 46).

Inclusive los autores plantean culturas fuertes y débiles. Lo significativo del asunto es la evolución del término, yendo más allá del simple “cómo se hacen las cosas dentro de la organización” incorporando elementos netamente humanos como valores y creencias, más allá de artefactos. Desde el punto de vista organizacional educativo, estos elementos son fundamentales, al momento de querer desarrollar cualquier estrategia, especialmente para su transformación, como lo plantean Kaplan y Norton (2008): *Los valores de una compañía definen su actitud, comportamiento y carácter* (p. 61). Por otra parte Babor (2009) manifiesta en atención a la cultura que:

Además de proveer productos y servicios, las empresas son puentes que comunican a la gente: personas que producen para otras que consumen. Es en ese ir y venir de mercancías también se intercambian un fluido de conocimientos, emociones o sentimientos de todo tipo, y es precisamente allí donde se manifiesta la cultura (p. 32).

Es innegable el giro hacia lo humano, no solamente en las organizaciones empresariales dedicadas a la producción de bienes y servicios, sino a las dedicadas a funciones tan importantes como las organizaciones gubernamentales cuya finalidad es crear bienestar entre los ciudadanos. Por ello Babor (op. Cit.) habla de una cultura corporativa definiéndola como:

El concepto de cultura corporativa se ensambla simultáneamente con el de identidad a partir del consenso colectivo; el sentimiento de ser parte de algo mayor, el hecho de constituirse en un grupo y diferenciarse de los otros, ya sean el público, otras empresas, el Estado (p. 32).

El aspecto importante frente al debate y la discusión de la organización de educación superior está plasmado como consenso colectivo. En tal sentido, hay por un lado, un acuerdo de transformación en marco regulador ad hoc para los entes de educación superior; y un proceso interno de la organización universitaria misma teniendo como punto fundamental el consenso y acuerdos dialogados. Por ello, para desarrollar alguna estrategia transformacional, el ámbito fundamental sería la cultura organizacional universitaria aprovechando los procesos de formación, profesionalización y educación de todos los miembros de la comunidad universitaria.

De manera importante, Serna (2008) ve la cultura organizacional como punto de análisis del diagnóstico estratégico y la define como:

La cultura de una institución es la manera cómo las organizaciones hacen las cosas, cómo establecen prioridades y dan importancia a diferentes tareas empresariales, además de incluir lo que es importante para la empresa. Así mismo, la cultura influye en la manera cómo los gerentes resuelven las estrategias planteadas (p. 113).

Es decir, las organizaciones educativas tienen su forma de hacer las cosas y manifiestan sus conductas, en atención a ello, de acuerdo a lo anterior, dichas entidades, poseen, como lo refieren Zapata, Murillo,

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales
p.p. 126-147

Martínez y otros (op. Cit.), valores, símbolos, lenguajes, mitos y héroes. Además, en concordancia con Shein (op. Cit.), la cultura tiene dos funciones la adaptación al entorno externo y la integración interna. En tal sentido, la Universidad atraviesa una crisis mediante la cual necesita y requiere una adaptación al medio y fundamentalmente a la realidad social, dando respuestas pertinentes en acciones de responsabilidad y compromiso social, por otro desde la perspectiva interna el dar respuestas desde sí misma planteadas por Zapata, Murillo, Martínez y otros (op. Cit.) en referencia a Jaeger (1987):

La cultura comprende también los criterios utilizados para la adquisición y distribución del poder y del status, las reglas que regulan las relaciones amistosas entre los miembros de adquisición y distribución del poder y del status, las reglas que regulan las relaciones de amistad entre los miembros, la organización, las recompensas y las sanciones sobre el comportamiento y por último la ideología o “religión” que da sentido a los eventos organizacionales (p. 302).

No obstante, todo lo anterior dependerá, en gran medida, del paradigma cultural aceptado por el investigador, por ello Díaz, Pereira, Pereira y Suárez (2011) plantean la universidad como organización compleja y prevén un cambio cultural manifiesto:

El ser de la universidad se puede cambiar por dos vías. Una de ellas, la más frecuente, es por medio de las decisiones del día a día tomadas en algunos casos sin la suficiente crítica, y con visión inmediatista, algunas de ellas con buenas intenciones de remediar algunas aberraciones o de propiciar algunos cambios deseados por algún grupo de universitarios. Quienes así actúan olvidan, la mas de las veces, que detrás de toda propuesta de estructura organizativa o de texto legal, o de decisión sobre un problema, existe necesariamente (aunque sea de forma implícita) una concepción determinada sobre la realidad, la sociedad, la universidad, el conocimiento, la justicia, el hombre, etc... Condicionadas por concepciones filosóficas, ideológicas, sociales... (p. 7).

En correspondencia a los autores referidos Vioria (2003) analiza a la universidad como organización inteligente, es decir con capacidad de crear conocimiento y aprenderlos para incorporarlos en su dinámica diaria y cotidianidad, teniendo presente lo esbozado por Nonaka y Takeuchi (1999):

En sentido estricto el conocimiento es creado sólo por individuos, la empresa apoya a individuos creativos o prevén los contextos que necesitan para que creen conocimientos. Por tanto, la creación de conocimiento organizacional debe ser entendida como un proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento creado por los individuos y los solidifica como parte de la red de conocimientos creados por la organización (p. 65)

Cabe destacar que Siemens (2004) en la llamada era digital propone al conectivismo como teoría del aprendizaje asumiendo que: *“el aprendizaje puede residir en entidades no humanas”*, es decir que las organizaciones son capaces de aprender. Por lo tanto, cómo es posible generar una estrategia de aprendizaje para la autotransformación de la universidad.

El conocimiento como punto fundamental para la trans-formación

Si algo manifiesta las estructuras organizacionales de educación superior es su apego por el conocimiento y su creación, en este sentido cualquier estrategia de cambio y transformación puede iniciarse desde aquí. El conocimiento como herramienta de cambio y no como fin en sí mismo, en tal sentido Babor (2009) plantea: De la cultura de la gestión a la gestión de la cultura dando a entender que: *hoy más que nunca la cultura se impone* (p. 27). Es decir, el mejor camino para la transformar las organizaciones de educación superior no puede ser sino a través de conocimiento. Un ejemplo de ello lo presentan Tomás, Armengol, Castro y otros (2001), quienes parten del planteamiento de Haandy (1984) sobre la cultura organizacional, elaboraron un estudio sobre la cultura organizacional de las universidades catalanas sobre temas como Investigación: dándole importancia a la investigación aplicada, diferenciando la docencia de la investigación. Gestión y Organización, reconociendo la complejidad de la organización y la autonomía donde se exige autonomía financiera. En lo

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales
p.p. 126-147

financiero plantean en el Informe la Universidad del 2000, *modelo económico regido por la suficiencia financiera, la eficiencia interna y externa, y la igualdad de oportunidades*. El punto resaltante es que enfocan la Docencia y la formación estandarizada del profesorado en atención a la UNESCO y por último el planteamiento de las tecnologías de la información.

Ahora bien, partiendo del punto de las tecnologías, el problema no es en sí sobre el instrumental necesario para desarrollar las mismas, tanto en la docencia como en la investigación, el problema no es algo superficial, su profundidad viene dada por el conocimiento como tal, de esta forma lo planteado por Lachotzki y Noteboon (2007) es que el conocimiento se convirtió en un medio de producción. Macksoud (1999), explica el aprendizaje como cognición social, acentuando los cambios y transformaciones organizacionales. De igual forma, León, Tejada y Yataco (2003) manifiestan a partir del pensamiento de Senge que:

Las organizaciones inteligentes son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir sino sobretodo desarrollar la capacidad de crear. La construcción de una auténtica capacidad de aprendizaje y creatividad se basa en el desarrollo de cinco disciplinas: dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico (p. 82).

Desde estas consideraciones surge la propuesta de una estrategia de cambio en las organizaciones de educación superior gestionando la cultura organizacional, asumiendo el reto descrito por Babor (op. Cit.):

La relación que se establece entre cultura y cambio es quizás la más paradigmática de todas las cuestiones vinculadas al impacto del concepto de cultura en el ámbito empresarial, debido a las tendencias predominantes que surcan la economía y los mercados, la flexibilidad, la apertura de fronteras, el cruce o choque cultural, para nombrar las más evidentes (p. 152).

Teniendo presente el campo educativo y las organizaciones dedicadas a la educación superior, Babor (op. Cit.) manifiesta la cultura misma como engranaje para el cambio a partir del conocimiento. En tal sentido se esboza la estrategia.



Fuente: Autor

Explicar el proceso estratégico implica, reconsiderar la misión y la visión de las organizaciones de educación superior, este tendría como aspecto teleológico el educar. Más allá de cualquier consideración de un aspecto social, de formación como lo plantean Cejas y Grau (2007) diferencian entre educación y formación en atención al campo laboral, bajo la perspectiva de la UNESCO el proceso educativo está centrado en cuatro ejes: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir. Desde el punto propuesto por el autor, el manifiesto es que en la era digital la

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales

p.p. 126-147

información está en la web, no se trata de competir contra la era de la información, la labor planteada es de transformación de la información en conocimiento, este aspecto comporta una superación del aspecto cartesiano, donde se escindió el cogito o pensamiento de toda corporeidad, se presume para este pensamiento el planteamiento antropológico de Gevaert (2003) al caracterizar al ser humano como cuerpo espiritualizado y espíritu corporeizado, es decir como ser integral y complejo; donde el ser, hacer, conocer y convivir forman una unidad compleja, dinámica.

Sin embargo, la propuesta es que la cultura genera y es consolidada por los valores creados, fundamentalmente los que aseguran la calidad como lo manifiesta Vivas y el Centro IGLU-Caribe (2010):

La calidad de la educación superior es inseparable del importante papel que debe cumplir en cuanto a:

1. El Desarrollo sustentable del país;
2. La creación científica tecnológica y humanística;
3. La formación integral de personas y profesionales capaces de pensar y actuar críticamente, valorando social y éticamente sus propias acciones;
4. La consolidación de una cultura política democrática y el fortalecimiento del ejercicio de ciudadanía;
5. El desarrollo del pensamiento crítico e innovador;
6. La recuperación crítica de nuestra memoria colectiva y el análisis y comprensión del presente, para la construcción de un futuro mejor;
7. La valoración y enriquecimiento del patrimonio cultural en sus diversas expresiones y en sus dimensiones tanto locales, regionales y nacionales como universales;
8. La unidad latinoamericana y caribeña, la solidaridad con los pueblos del Sur, el desarrollo de la multipolaridad y la comprensión de los problemas comunes a la humanidad (p. 23).

De igual forma Cavalho (2010) como representante de la UNESCO, para la época, manifiesta un reto sobre la educación superior:

Una educación inclusiva que reconozca la educación superior como “un derecho humano y universal” y asegure la oportunidad real de todos los ciudadanos de tener condiciones de acceso, permanencia y conclusión de los programas de estudio de educación superior, a lo largo de la vida.

Esta temática a la luz de las nuevas realidades administrativo y gerenciales se supera el debate gestado en educación donde la calidad era el centro y se cuestionaba la cantidad, ahora para ser competitivo debe existir calidad y cantidad. Por tanto, asumir el conocimiento como valor fundamental es diferenciarlo de fin, el conocimiento es uno de los medios para acceso a la educación y no el fin.

De lo anterior se deduce la acción pedagógica didáctica de la educación como elemento fundamental; el aula, la cátedra, el departamento y la facultad se convierten en ambientes definidos por Morales (2002) como *espacio-tiempo de trascendencia*, es decir la organización genera procesos de educación permanente.

Por otra parte es importante destacar como lo planteado por Juan Pablo II (1980), conjugando el papel de la cultura y la educación:

La labor primera y esencial de la cultura en general, y también de toda cultura es la educación. La educación consiste , en efecto en el ser hombre, cada vez más hombre, en que él pueda ser más y no solamente que pueda tener más; en consecuencia a través de todo lo que tiene, todo lo que posee, sepa él cada vez más ser plenamente hombre...

En tal sentido cuando se inicia la transformación desde la acción del conocimiento y al desarrollar un proceso educativo se deben considerar elementos significativos como la teoría del aprendizaje social planteada por Vitgosky, es decir generar y gestar ambientes enriquecidos de participación y diálogo como acceso a solución de los problemas, entendiendo el diálogo como lo establece Morales (2010):

La teleología de la educación es la realización de lo humano, contando con un lugar específico denominado aula y no

importando cual tipo, inclusive la virtual, pues lo relevante es la relación de encuentro suscitada permanentemente y donde el punto clave es el diálogo como partida para encontrar-se con el alter ego. En tal sentido, el presente discurso quiere resaltar, desde las consideraciones anteriores, el diálogo como elemento fundamental para gestar el proceso educativo.

Si algo se hace en toda organización es mantenerse en diálogo, muy diferente al debate pues, este se caracteriza por la confrontación y análisis desde una ontología de la razón moderna, por lo general se termina sin acuerdos. Por su parte, el diálogo te exige reconocer al otro, aunque sea minoría, luego llegar a consenso y acuerdos.

Por otra parte, se despliega un proceso centrado en una lógica alternativa, no fundamentada en el paradigma newtoniano de causa - efecto (Morales, 2001, 2003) sino como lo esboza Mires (1999) de una revolución infiltrada y solapada, es decir iniciar un proceso de transformación desde el aula manejando el curriculum oculto a favor, no en contra. Es evidente el requerirse de un efecto dominó, donde la dificultad es iniciar el proceso de desmoronamiento de la primera pieza, en esta estrategia la primer pieza es el aula y la relación educador - educando.

CONCLUSIONES

La estrategia desarrollada y planteada queda como reflexión y aporte académico, pues la transformación de la educación superior es algo abierto, conscientemente se puede establecer que finalizada la transformación seguramente se inicia una nueva.

Se advierte, inmediatamente, en consecuencia a la complejidad de las organizaciones de educación superior, basada en principios democráticos la amplitud del problema y las multidimensiones intervinientes como el dasein educativo de la Universidad, no se trata de desarrollar una organización universitaria en cuanto universal y abierta a toda corriente de pensamiento donde el culto al conocimiento y a la verdad es la razón de ser. En la actualidad la sociedad venezolana atraviesa una severa crisis y su acción más connotada es la violencia con referencias de prensa anunciando que en los últimos años unas ciento cuarenta mil personas han muerto a causa de la violencia. El conocimiento está en la web, dicen los conectivistas y ello

es verdad, requerimos de educación ella está en la escuela y seguramente quede algo en la familia. Con ello no se trata de convertir la universidad en una escuela ya que por principio la universidad es la gran escuela. Ello indica el cambio urgente de actitudes por parte de los docentes que ahora son más pues son Educadores y de los estudiantes como la razón de ser de la Universidad.

Evidentemente, la estrategia de transformación de las organizaciones de educación superior utilizando el paradigma de la cultura organizacional no se inicia ni por decreto, ni por ley. Tampoco desde decisiones pragmáticas, se gesta a partir de un proceso de información, diálogo, consenso y otros los cuáles apuntan al ser humano. En tal sentido es el uso estratégico de la educación para transformar la educación superior.

El tiempo para desarrollar la estrategia no dependerá del kronos newtoniano sino del daseinheideggeriano, asumiendo la definición de Morales (op. Cit.): la educación como espacio tiempo de trascendencia.

Notas:

- ¹ <http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-organizacional/mision-y-vision-objetivos-y-valores.html>
- ² http://www.uc.edu.ve/universidad/mision_vision.php
- ³ http://www.udo.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=1&menunav=univ
- ⁴ http://www.luz.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=21&Itemid=96
- ⁵ http://www3.ula.ve/vigia/raiz/principal_nuaa/index.php?id=159&id_detalle=175
- ⁶ http://www.usb.ve/conocer/princ_rectores.html
- ⁷ http://www.unefa.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=126
- ⁸ http://www.ubv.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=27

[http://www.ubv.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=7
&Itemid=28](http://www.ubv.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=28)

REFERENCIAS

- Aceituno Erliz, Ramírez Yanitza (2007). *Innovación curricular: una propuesta para la transformación universitaria*. VII Reunión Nacional de Currículo y 1er. Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior. Caracas. Venezuela.
- Babor Salomón (2009). *Un antropólogo en la empresa. De la cultura de la gestión a la gestión de la cultura*. Gran Aldea Editores. Buenos Aires. Argentina.
- Bermúdez Luis (1999). *Hacia la Universidad Postmoderna. Nuevo orden y Educación*. Colección de Pensamiento Universitario. Ediciones del Rector. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Cavalho José, UNESCO-IESALC (2010). *Hacia una Educación Superior para América Latina y del Caribe*. Conferencia dictada en el marco del Postdoctorado en Educación de la Universidad de Carabobo.
- Carrión Roque (1995b). *Crisis, trabajo intelectual y universidad*. Cuadernos del Debate, Nro. 1, p. 47-75. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Cejas Magda y Grau Carlos (2007). *La formación de los recursos humanos en las organizaciones empresariales. Una visión teórico-epistémica desde la formación por competencias*. Fondo Editorial Tropykos. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Venezuela.
- Chiavenato Idalberto (2010). *Innovaciones de la Administración. Tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas*. Quinta edición. Editorial McGraw-Hill. México. México.
- Delors Jacques (2008). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Ediciones Unesco. París. www.unesco.org/delors/delors_s.pdf
- Equipo de investigación y desarrollo CCUC (2001). El cambio de cultura en las universidades del siglo XXI. En revista Educar Nro. 28, p. 147-162. Universidad de Barcelona. Barcelona. España.

- Gadotti Moacir (2003). *Perspectivas actuales de la Educación*. Siglo XXI Editores S.A. Buenos Aires. Argentina.
- García Cecilia (2009). *La transformación universitaria no es un acto mágico*. Frónesis. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política. Vol. 16, Nro. 2, p. 371-374. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- GEVAERT Joseph (1993). *El Problema del hombre. Introducción a la Antropología Filosófica*. Ediciones Sígueme. Novena Edición. Salamanca. España.
- Gómez Heriberto (2011). *La transformación universitaria: una necesidad imperativa*. Educare. Foro Universitario. Año 15, Nro. 50, Enero-Abril, p. 165-175.
- Juan Pablo II (1980). *Discurso a la UNESCO*. Nro. 22.
- Kaplan Robert y Norton David (2008). *The execution premiun. Integrando la estrategia y las operaciones para lograr ventajas competitivas*. Ediciones Deusto. Barcelona. España.
- Lachotzki Fred y Noteboom Robert (2007). *Más allá del control. Gestionar la alineación estratégica mediante el diálogo*. Ediciones Deusto. Barcelona. España.
- Jeager Alfred (1987). *La culture organizationnelle: un élémentátn epasaublierdans les acquisitions et fusions*. Dans, Gestion, september. Referenciado por Zapata, Murillo, Martínez y otros (2009).
- López Frank (1999). *Fenomenología del Poder en Venezuela. El Estado, la Universidad y la Industria: El nacimiento de la Economía, la Administración y las Relaciones Industriales en Venezuela*. Colección Pensamiento Universitario-Ediciones del Rector. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Llano Alejandro (1999). *Humanismo Cívico*. Editorial Ariel. Barcelona. España.
- Macksoud Sandra (1999). *El aprendizaje como cognición social en la experiencia del trabajo a nivel organizacional*. Consultado el 05-08-2011 de psicologias.uprrp.edu/rol1-1/rol1-1.../rol1-1-articulos-3.pdf - Puerto Rico

LA EDUCACIÓN SUPERIOR VENEZOLANA. UN ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA SU TRANSFORMACIÓN DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

José Tadeo Morales
p.p. 126-147

- Mires Fernando (1996). *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad*. Editorial Nueva Sociedad. Caracas. Venezuela.
- Morales José Tadeo (2010). *Al reencuentro con el diálogo en el aula. Pedagogía de la trascendencia*. Trabajo presentado ante la Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez" como requisito de culminación del Curso de Postdoctorado en Educación. Caracas. Venezuela.
- Morales José Tadeo (2002). *Hacia una Interpretación filosófico-hermenéutica de la Educación desde la perspectiva cuántico-matemática*. Tesis Doctoral presentada ante la magna Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Pereira Morela, Pereira Lilia, Suárez Wendolin, Díaz María (s. f.). *Reforma Universitaria. Propuestas formuladas en la Universidad del Zulia*. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- Pineda Miguel (1995). *El discurso político de la Educación Superior en Venezuela*. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Robbins Stephen y Coulter Mary (2010). *Administración*. Décima Edición. Editorial Pearson Educación, Printice-Hall. México. México.
- Sarramona Jaume (2000). *Teoría de la Educación. Reflexión y normativa pedagógica*. Editorial Ariel. Barcelona. España.
- Schein E. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco. Referenciado por Zapata, Murillo, Martínez y otros (2009).
- Siemens George (2006). *Knowing Knowelged*.
http://www.elearnspace.org/KnowingKnowledge_LowRes.pdf Consultado 16/07/2010.
- Tomás M., Armengol C., Borrel N., Castro D., Esteve J., Feixas M., Gairín J. y Marquès (2001). El cambio en la cultura en las universidades del siglo XXI. *Revista Educar* 28, p. 146-162. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. España.
- Vázquez José, Ferrer Juliana y Clemenza Caterina (2001). *Transformación Univesitaria bajo la óptica de la autoevaluación. Caso Universidad del*

Zulia. Revista Ciencias de Gobierno, Año 5, Nro. 10, Julio-Diciembre, p. 124-139. Instituto Zuliano de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Maracaibo. Venezuela.

Vivas Jacinto y Centro IGLU-Caribe (2010). *Argumento de la Calidad en Educación Superior de Venezuela*. Universidad Simón Bolívar. Caracas. Venezuela. Consultado el 30-07-2011. www.cinda.cl/proyecto_alfa/download/informe_venezuela.pdf

Zapata Álvaro, Murillo Guillermo, Martínez Jenny, Hernán Carlos, Salas Jairo, Ávila Hernán y Caicedo Alexander (2009). *Teorías Contemporáneas de la Organización y Management*. Ediciones Ecoe. Bogotá. Colombia.