

# Gestión institucional e identidad profesional del docente universitario

## Institutional management and professional identity of university teachers

**Mayra Jiménez Estrada**   
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
mjimenez103@gmail.com

**Recibido: 20/7/2023.**

**Aceptado: 26/7/2023.**

### RESUMEN

El propósito del ensayo es doble: por un lado, esbozar la gestión universitaria, sus características institucionales, sus distintas dimensiones configuradoras, entre ellas su arquitectura normativo-legal y las fuerzas sociopolíticas en juego. Por otro lado, dibujar la caracterización de la identidad del docente universitario, las motivaciones, factores y condiciones intra y extrainstitucionales que la conforman. Todo ello para entender las relaciones entre gestión universitaria y realidad de los procesos identitarios del docente con la universidad, lo que perfila un cuadro congruente con la realidad universitaria actual. Finalmente, se presentan algunas ideas conclusivas, como la influencia de la gestión gubernamental en la consolidación de los roles formativos institucionales y su influjo en la solidificación de la identidad del docente universitario, la multifactorialidad de la llamada identidad docente, más allá del mundo de vida representacional compartido con el cual se construye su objetivación y la dificultad de fidelización del docente con la universidad.

**Palabras clave:** gestión universitaria, identidad docente, fidelización institucional.

### ABSTRACT

The purpose of the essay is twofold: on the one hand, to outline university management, its institutional characteristics, its different shaping dimensions, including its regulatory-legal architecture and the different sociopolitical forces to which it is subjected. On the other hand, draw the characterization of the so-called identity of the university teacher and the motivations, factors and intra and extra-institutional conditions that make it up. All this to understand the relationships between university management and the reality of the identity processes of the university professor towards the university. Finally, some conclusive ideas are presented, such as the influence of government management in the consolidation of institutional training roles and its influence on the solidification of the identity of the university teacher, the multifactoriality of the so-called teacher identity, beyond the world of representational life shared with which its objectification is built and the difficulty of teacher loyalty with the university.

**Keywords:** University management, teaching identity, university loyalty.

<sup>1</sup>Licenciada en Bioanálisis, Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Profesor agregado del Departamento de Morfología Microscópica de la Escuela de Ciencias Biomédicas y Tecnológicas de la Facultad de Ciencias de la Salud. Línea de Investigación: Educación Pedagogía y Currículo, Universidad de Carabobo.

## Introducción

Este ensayo pretende ofrecer una visión acerca de la identidad profesional del docente universitario, identidad que debe entenderse tanto en su arista propiamente organizacional, cuyos fines apuntan a procesos de formación y estructuración de mundos representacionales específicos –que es lo que, a fin de cuentas, pretende toda entidad de formación profesional–, como en los procesos de fidelización hacia la institución donde se labora (o se ha dejado de laborar) en los últimos años. Para ello, este ensayo se ha distribuido en dos subaspectos nucleares: un primer subaspecto, el institucional, donde se hará un bosquejo tanto del funcionamiento gestor administrativo regulado por las distintas instancias legales, como del funcionamiento “solapado”, motivado por la variantividad de las presiones sociopolíticas, culturales, personales de los grupos e individualidades que hacen vida en ella; y un segundo subaspecto donde se mostrará el disímil panorama multifactorial que incide significativamente en lo que aquí se denomina identidad profesional.

Dicho lo anterior, se desconoce con exactitud la época de surgimiento de las organizaciones. Sí se puede afirmar que ellas, en tanto constructo sociocultural, tienen su asiento en los albores de la humanidad y quizás hayan surgido como una manera de satisfacer las necesidades vitales de las primeras comunidades para generar mejores condiciones existenciales. En todo caso, hablar de organización es aludir a objetivos comunes, consecución de metas y satisfacción de necesidades comunitarias (Ana Cristina Ortega, 2019; Brígido Ropa y Marcos Alama, 2022).

Las organizaciones han corrido paralelamente con el desarrollo de la humanidad, al punto de que hoy puede observarse un amplio abanico de realizaciones concretas: desde las más básicas (por ejemplo, la familia) hasta las más complejas (las grandes corporaciones financieras) o desde las encargadas de satisfacer carencias u obligaciones de primer orden, vale decir, alimentación, vivienda y salud, hasta aquellas que suplen con recursos de diversa naturaleza, para la satisfacción de otras necesidades, como las educativas, las de realización/superación personal, o las necesidades propias de los tiempos modernos, como brindar recursos adecuados para satisfacer los requerimientos de organizar los tiempos de ocio/diversión o las necesidades de trascendencia y autorrealización personal (Marcel Doubront y Luis Doubront, 2020).

Con frecuencia se tiende a pensar en una organización como una empresa; sin embargo, el punto de adscripción (su sema constitutivo) abarca un horizonte mayor al de un mero consorcio o asociación industrial, financiero o comercial: una institución social, un cuerpo sociocultural arraigado en el grupo también es una organización en tanto conjunto de prácticas de actuación, estrategias de funcionamiento y ritualizaciones administrativas, sociopolíticas o de cualquier otra índole, propias de un modelo de gestión y conducentes todas al funcionamiento eficiente del proceso de consecución de objetivos (Brígido Ropa y Marcos Alama, 2022). En términos generales, como creación del hombre, están sujetas a las mismas dinámicas de los procesos de cambio social o de interpretación/reinterpretación que las distintas teorías de gestión organizacional ofrecen.

Al respecto, la revisión de la literatura pertinente ofrece un amplio *background* referencial de cuya trayectoria no se ocupará este ensayo; baste decir que se puede encontrar un cúmulo de ideas –algunas con puntos en común, otras con principios o supuestos disímiles– plasmadas en los diversos modelos de gestión administrativa de mayor relevancia, que abarca un periplo que inicia a finales del siglo XIX y llega hasta la actualidad: desde las ideas de administración científica de Frederick Taylor (1954), pasando por la teoría clásica de Henri Fayol (1987), la teoría burocrática de Max Weber (2002), la teoría humanística de Elton Mayo (1933), la teoría de Peter

Drucker plasmada en numerosos libros escritos desde 1939 hasta 1964, la teoría comportamental de Abraham Maslow (1954), la teoría estructuralista de James Burnham (1947), la organicista de Ludwig von Bertalanffy (1989) y su visión sistemática de la gestión administrativa, y otras de más reciente data, como la teoría de la Calidad Total, y la teoría Z, ambas de décadas recientes (Luis Arturo Rivas, 2019; José Luis Camarena, 2016; Luis Arturo Tovar, 2009).

El eje sobre el cual gira cada una de estas teorías recae, bien en lo estructural-organizativo de toda gestión administrativa, bien en proposiciones nomotéticas, apegadas a principios que desembocan en resultados palpables o cuantificables, acaso con poco énfasis en la participación del hombre como gestor y receptor de los alcances de la misma; de allí la consideración multilateral de cualquier gestión organizacional. No de balde, la Organización Deloitte (2018) –un consorcio empresarial afincado en brindar atención en asesorías de corte financiero, además de ofrecer consultoría en estrategia y capital humano– afirma en su informe llamado *el Surgimiento de la organización social* que, lejos de enfocarse en lo que tradicionalmente es el *Core value* de una organización empresarial o, lo que es lo mismo, las métricas usuales (rendimiento financiero, calidad de servicios y productos, fidelidad de marca, entre otras), la tendencia actual de toda organización empresarial –derivada de los abrumadores y múltiples cambios y transformaciones sociales de las últimas décadas– es la de ser evaluadas “sobre la base de sus relaciones con sus trabajadores, sus clientes y sus comunidades, así como en su impacto en la sociedad en general, transformándolas de organizaciones comerciales en organizaciones sociales” (Deloitte, 2018, p. 2).

La cita anterior obliga a resaltar tres acotaciones argumentales:

1. La transformación de la “cosmogonía” implícita en la idea de organización social, por muchas razones sinonimizada en este último siglo con organización empresarial.

2. La relevancia de la idea del capital social para reconfigurar positivamente el propósito de las organizaciones, en tanto constructos colectivos cuyo objetivo es regular homeostáticamente (Miguel Grijalba, y Luis Enrique Echarte, 2015) las relaciones intra e interorganizacionales con las cuales se edifica el éxito o fracaso final de ellas.

3. Un retorno a los principios originarios de lo que es una organización (José Fernando Valencia y Mayda Galeano, 2011); o sea, los de un subsistema inserto en otro más amplio, una red de relaciones de interdependencia entre sus elementos constitutivos cuyo fin es el de alcanzar determinados propósitos vitales. Tales subsistemas incorporan factores convergentes desde donde definen y desarrollan protocolos con visión cooperativa (Ricardo Escobar, 2010).

Lo que se releva en la cita de Deloitte (2018) es la necesidad de profundizar en la consideración de la gestión organizacional como un factor altamente compenetrado con el mundo de vida del hombre (Alfred Schütz, 2008) y, por lo mismo, con las ingentes transformaciones de los distintos entornos de realización humana: en primer lugar, lo sociocultural y, en segundo lugar, lo económico, lo tecnológico y lo político en tanto mundo de realizaciones reconfiguradoras de la homeostasis institucional.

### **La Universidad como organización y el trabajo docente**

La entelequia (en sentido aristotélico) administrativamente organizada que es la universidad, o sea, un cuerpo social con fines educacionalmente específicos de formación, desarrollo y encauzamiento científico de los miembros integrantes de su comunidad asume como recurso pivotal de su accionar formativo, un conjunto de protocolos legales que soportan su gestión

como organización. Tales sustentos se afinan en tres direcciones de ejecución académica con las cuales patrocinan sus propósitos organizacionales: la investigación, la docencia y la extensión. Es aquí, en estas tres dimensiones, donde se despliega el trabajo del docente universitario.

Al igual que lo encontrado en la literatura referente a las teorías de gestión organizacional, la cornucopia de material referente a la gestión universitaria es sorprendente. Tan vasta es que una revisión somera al respecto es abrumadora: *Google académico*, por ejemplo, ofrece 1.200.000 resultados y 18.800 desde el año 2000 hasta el presente, una vez se introduce la frase *gestión universitaria* en su cuadro de búsqueda. Lo mismo sucede con la plataforma Redalyc: la búsqueda de *gestión universitaria* arroja un total de 220.756 artículos solo en español, y Refseek, otro buscador similar a los anteriores, ofrece 16.600.000 documentos relacionados. De cualquier forma, tocante al tema en cuestión se observa, *grosso modo*, una amplia variantividad conceptual, metodológica, pragmática y axiológica en torno de la materia. Como quiera que sea, se parte de dos realidades:

1. Una universidad se constituye en una institución rectora del modelo educativo, en términos de cuerpo orgánico formador del recurso profesional requerido por un país, pues la importancia de esta generación de capital humano sostenida en el tiempo es viable si consideramos al país como organismo social (Horacio Barreda, 2011).

2. Tradicionalmente las casas de estudio universitarias de carácter público, en especial las latinoamericanas, han estado sometidas al ascendiente de ciertos condicionantes, entre ellos los axiológicos y los engastados en las mismas estructuras organizativas, con prácticas institucionales mediatizadas por factores políticos intra y extrainstitucionales (Marita Sánchez y Manon Toussaint 2017; Margarita García et al., 2015; Carlos Greco, 2008) y que regulan, controlan, dirigen y orientan las metódicas de gestión atinentes al cumplimiento de objetivos hacia la comunidad en general.

Tales objetivos pretenden dar respuesta a la requisitoria de formación profesional de los integrantes del sistema social; y no solo a eso, sino al otorgamiento de lo que Paulina González et al., (2019) y Ana Hirsch (2013) denominan identidad profesional al referirse, no a la consecución de un título universitario por parte de los miembros de una cohorte, sino al mundo de vida representacional compartido, esto es, formas comunes y coincidentes de percibir y analizar problemáticas emergentes que, en el caso de muchas carreras universitarias, se reflejan en las interrelaciones entre diseño e implementación curricular, metodología de la enseñanza, estrategias didácticas, teoría y práctica de la enseñanza, contenidos, actividades, recursos, evaluación; competencias por lograr (Beatriz Gal et al., 2021).

Como se observa, las problemáticas aquí presentadas se abocan exclusivamente al aspecto formativo, sin considerar los múltiples factores de generación de eventos emergentes. Además de lo anterior, las universidades se obligan a alcanzar tanto metas organizacionales (Thaís Ferrer et al., 2008) propias de toda institución incorporada en el cuerpo social, como a dar respuestas adecuadas a los requerimientos derivados de la naturaleza creadora de conocimiento y de la necesidad de su difusión para solventar, responder y satisfacer demandas provenientes del resto de las instancias sociales. Todo ello da cuenta de la multiplicidad de tareas que la universidad asume, sin menoscabo de su quehacer fundamental, que es la formación profesional.

El protocolo de gestión y funcionamiento de la universidad se distribuye, obviamente, a través de toda la arquitectura institucional, de allí su naturaleza universal derivada de la omnipresencialidad en cada acto organizacional, lo cual no puede ser de otra manera al estar regulado tal protocolo por la multipolaridad de estatutos, reglamentos, leyes, resoluciones, decisiones grupales que trasminan su configuración administrativa (Yeisson Tamayo et al., 2014).

Dos consideraciones saltan a la vista:

1. La idealización de las universidades en el imaginario colectivo que las concibe como una institución de valores académicos incontestables, encargada de generar el recurso humano adecuado para el desarrollo de un país en sus distintas interpretaciones (Víctor Figueroa, 2013).

2. El funcionamiento gestor verdadero una vez se desmontan algunas propiedades de la naturaleza administrativa interna de la universidad. A decir de Eduardo Arnoletto (2004) las funciones ejecutivas de una organización universitaria, tales como la planificación, la organización, la dirección y el control son altamente necesarias para incentivar el desarrollo sociocultural de un grupo. El meollo es que toda gestión –universitaria, en especial– está íntimamente enlazada a estilos de funcionamiento permeados por la conjunción de aspectos políticos, socioculturales, de relacionamiento o vinculación parental, entre otras.

Cada una de estas variables incide en los flujos administrativos y en la dinámica del funcionamiento de la universidad: control de unidades de trabajo departamental, de administración de cátedras, distribución y priorización de actos administrativos relacionados con la estructura burocrática formal (ascensos, comisiones, permisos, becas, y otros actos de mayor, igual o menor cuantía), pero también muy permeados por modos comportamentales ancestralmente arraigados en la misma estructura formal, especialmente los atinentes a ciertos patrocinios dedicados al fomento participativo de unos actores sociales sobre otros, al tratamiento sesgado de tareas producto de incidencias políticas, a la ralentización de procedimientos burocráticos debido a intereses del momento; en fin, toda una plétora de actividades poco congruentes con una verdadera gestión institucional.

Sergio Obeide (2004) retrata con mucha exactitud la estructura organizacional de las casas de estudio de nivel superior. De las tres dimensiones analíticas retratadas en su disertación: académica (o lo verdaderamente estructural), administrativa (o de cultura organizacional) y de gobierno (o de configuración microsociedad) la más interesante para los efectos de este ensayo es la llamada perspectiva gobierno, al estar relacionada con la inmensa gama de pulsiones políticas que dinamizan la vida universitaria y que le dan una configuración *suigeneris*, derivada de la misma complejidad de las dinámicas sociales generadas dentro de ella.

Estos impulsos inciden significativamente en los procesos de homeostasis de liderazgo y de distribución del poder (Eduardo Arrieta, 2017) a lo interno de la universidad; esto es, en la jerarquización de toma de decisiones a lo largo de su estructura organizativa. Se entiende entonces que hay todo un ethos, o sea, un conjunto de protocolos axiológicos colectivos, específicos e intragrupal (Marta Granés, 2017) aprendido mediante los lazos de relacionamiento derivados de la pertenencia al grupo, cualquiera que este sea, y de asunción cuasiobligatoria por parte de los diferentes actores sociales que hacen vida en su interior.

Lo denominado aquí dimensión gobierno no es sino la capacidad de los diversos grupos para gestionar las posibles cuotas de poder (académico, administrativo) dentro de la estructura universitaria. Aquí, según lo afirman René Pedroza y Bernardino García (2005), en el sector académico confluyen distintas aristas de poder real dentro de la dinámica organizacional universitaria: “La tendencia de lo académico es control, determinación y regulación con base en la eficiencia de los factores de la educación: conocimiento y aprendizajes, docentes y discentes, e investigadores y difusores” (p.5), lo cual quiere decir disposición de protocolos curriculares, distribución de cargas docentes, promoción/postulación de pares a cargos de gestión administrativa, entre otras funciones.

## La Universidad como organización y la identidad profesional

La identidad profesional del docente universitario se interpreta entonces desde dos perspectivas que se detallarán en las líneas siguientes:

1. Como recurso de convivencia proveniente de mecanismos identitarios intragrupal, propios de la necesidad de cohesión sociocultural en contextos quizás académicamente competitivos, o con altas dosis de conflictividad intelectual hacia las distintas formas de gerenciar el conocimiento. Tal cohesión establece causalmente la integración con la pertenencia de los individuos a uno de los tantos grupos (gremiales, políticos, académicos) que proliferan en la institución. La fuerza cohesiva de los nexos intragrupal es tal que Katia Caballero y Antonio Bolívar (2015) afirman que, en ocasiones, la identificación del docente con la institución universitaria es menor debido a la mayor influencia de los grupos que perviven en ella, en una relación inversamente proporcional: mayor cohesión intragrupal, menor afinidad con la universidad.

Un punto adicional a este último argumento proviene de la contextualización del trabajo docente en la universidad venezolana. Efectivamente, la identificación del docente con la institución es menor, no ya por la presión o influencia de grupos intrainstitucionales, sino por procesos externos a ella (crisis económica y sociopolítica, entre otras) minusvalizantes de la profesión docente. Al respecto, Luis Torres et al., (2020) asienten que:

Los datos contenidos (...) evidencian la implementación de la política de destrucción y aniquilamiento de la profesión académica en todos los subperíodos de estudio. Es injustificable que el gobierno venezolano hoy esté hurtando de manera despiadada más del 99% del salario en dólares que les correspondería a los académicos venezolanos, para situarlos en un estado de miseria que les impide la subsistencia a ellos y a su núcleo familiar (p. 88).

Lo que confirma que los indicadores promedio de remuneración han venido descendiendo aceleradamente hasta alcanzar cotas ínfimas con las cuales la calidad de vida del profesional universitario se ha degradado significativamente (Aula Abierta, 2018, pp. 3-7).

A este proceso de minimización de las aspiraciones salariales del docente universitario se une el desprecio de instancias gubernamentales al reconocimiento profesional, a sus méritos intelectuales y la subestimación de sus competencias y saberes, lo cual erosiona la relación identitaria profesor-institución universitaria (Marcel Doubront y Luis Doubront, 2020); en consecuencia, se lesiona la calidad del desempeño académico, la formación profesional del recurso humano que el país requiere, la organización y puesta en marcha de los programas de relevo generacional para fines de docencia universitaria, la continuidad de los estudios de posgrado, el desarrollo y perfeccionamiento de una carrera sostenible en el tiempo dedicada a la institución y, en general, la dimensión académica en su totalidad, mencionada líneas arriba.

Un ejemplo de ello se encuentra en lo que debería ser la relación entre el proyecto de vida profesional del docente y la concreción del ejercicio del mismo, en ejecutorias académicas y de investigación. Tal relación se traduce con la implementación de programas de formación docente íntimamente relacionados con el proyecto identitario del profesor en desarrollo (Noelia Santamaría et al., 2018). Las dificultades en las asignaciones presupuestarias de los últimos años han obstaculizado la permanencia y continuidad de tales programas. Luis Torres et al., (2020) así lo indican cuando se refieren al componente investigativo, componente fundacional de la universidad:



Sin lugar a duda, la destrucción del salario y, en consecuencia, de la profesión académica conduce al deterioro de la actividad científica. En el caso de Venezuela, esto ha sido particularmente grave debido al cerco económico impuesto por el gobierno a las universidades, con presupuestos centralizados por el Ministerio, cuyo valor ha disminuido de manera sostenida y en los cuales, el gobierno ha llevado a su mínima expresión la cuota que se destina a la actividad de investigación científica. Como consecuencia, la producción científica en las universidades venezolanas y las publicaciones de nuestros investigadores en revistas indizadas y arbitradas en el mundo han disminuido. (p. 89)

Queda claro, entonces, que desde esta óptica el proceso de identificación profesional del docente con la universidad venezolana se ha visto institucionalmente minimizado por las razones expuestas anteriormente: hay toda una política organizada y sistemática, cuyo fin es el de impedir la consolidación de una educación universitaria que alcance altas cotas de calidad y que brinde al interesado la consecución de los conocimientos que la profesionalización permite obtener.

2. La segunda perspectiva atinente a la identidad profesional del docente universitario apunta hacia el mundo de vida representacional compartido, al que se alude en el §3 de la página 5; esto es, formas comunes y coincidentes de percibir y analizar problemáticas emergentes mediante maneras propias de pensar, en la búsqueda de los razonamientos adecuados para validar la rigurosidad de un argumento que sustente la confirmación de una "verdad": el llamado razonamiento lógico propio de las ciencias.

Sin embargo, gran parte de los mecanismos identitarios del profesor universitario vienen contruidos tanto por su herencia biográfica muy particular e individual, como por la herencia sociocultural asentada ya en grupos, ya en subgrupos como los encontrados en instancias reguladoras de la gestión del conocimiento, como la universidad; es decir, hay todo un protocolo de ponderación de la actuación comportamental del hombre: las tipificaciones mencionadas por Alfred Schütz (2008).

En tales contextos se puede diferenciar una subvertiente: el razonamiento lingüístico como la forma natural de relacionamiento sémico de las ideas entre los individuos. La palabra, en tanto recurso simbólico, es utilizada en la conformación del mundo de vida del hombre. A diferencia del razonamiento lógico, el razonamiento lingüístico opera con cosmogonías particulares e idiosincráticas y faculta al usuario para edificar visiones específicas de la realidad (Yilmar Campbell, 2017): es la cimentación de realidades mediante el simbolismo de la palabra el marco de lo que se denomina racionalidad habermasiana.

En tanto dimensión subjetiva, la racionalidad requiere de una estructura superficial para objetivarse y esa arquitectura la proporciona el lenguaje. Este hace aflorar inquietudes, intenciones y todo tipo de sentimientos, ideas, pareceres y "verdades" propias del mundo cotidiano impulsoras de la acción del hombre. Pero, además, los procesos identitarios se sustentan en la intersubjetividad conformada en los disímiles intercambios dialógicos producto de la interacción social en contextos socioculturales específicos: es en las relaciones sociales intragrupalas donde se identifica el *ethos* característico de cada grupo, el sentido social de la identidad profesional.

En este sentido, las costumbres de actuación en las distintas jurisdicciones académicas, los hábitos colectivos enmarcados en roles institucionales y las formas grupales de ver la actividad universitaria; es decir, las cosmovisiones derivadas de la compartimentación del saber, las modalidades específicas de conocimiento con visión particular de cada uno de los estamentos disciplinarios y todo aquello que amalgama lo psicológico y lo social, o sea, lo cognitivo y

lo simbólico (Juan Piña y Yazmín Cuevas, 2004; Mayra Jiménez, 2017) en las interacciones intragrupalas, lo que define la identidad social y académica del docente en la universidad.

Francisco Álvarez (2004) reafirma las dos direcciones señaladas para comprender la idea de identidad profesional cuando afirma que ella:

es concebida como una entidad individual construida en relación a un espacio de trabajo y a un grupo profesional de referencia. También como un fenómeno social de apropiación de modelos que se intencionan a partir de políticas sociales y opciones políticas, en un sentido amplio (p. 70).

Es en la universidad donde el docente, como uno de los principales actores sociales, construye y reconstruye constantemente su realidad mediante constructos dialógicos de los procesos intersubjetivos tejidos con sus colegas, sus estudiantes y demás actores que hacen vida en el claustro. La elaboración de esos procesos intersubjetivos ocurre gracias al poder del lenguaje que permite configurar, crear y recrear mundos tanto individuales como socioculturales.

## Conclusiones

Cuatro conclusiones saltan a la vista:

1. El deterioro de los mecanismos identitarios viene patrocinado por el tratamiento ofrecido por instancias gubernamentales a las universidades a lo largo de más de veinte años de gestión: a) políticas presupuestarias cercenadoras de la consolidación institucional de la universidad venezolana, entre ellas la de Carabobo; b) políticas salariales conducentes a la depauperización de la calidad de vida del profesional, en su condición de docente de las casas de estudio de nivel universitario. ¿Consecuencias?: fuga de talentos y recursos humanos a otros países, donde sí son reconocidos en sus méritos profesionales e intelectuales.

2. La identidad profesional, como construcción multifactorial, está integrada por aspectos de distinta naturaleza: factores personales, profesionales, socioculturales, económicos y políticos contribuyen en mayor o menor medida a su conformación. En vista de que los factores mencionados son cambiantes, aquella también lo es. Una muestra de la variantividad de la identidad profesional lo vemos en la situación de la universidad venezolana donde un porcentaje significativo de docentes ha renunciado o simplemente se ha ido a otros campos laborales, en búsqueda de mejores condiciones vitales.

3. Los mecanismos de cohesión grupal asentados según intereses, inclinaciones gremiales, políticas, académicas o de otra índole, presentes en los distintos grupos que hacen vida en la universidad no han sido lo suficientemente poderosos para consolidar la identidad profesional propia de tales grupos. En la desintegración de esa identidad han privado factores de distinta naturaleza, en especial, la de la necesidad de reconocimiento profesional y salarial.

4. Es difícil, entonces, la identificación (fidelización) profesional del docente para con la universidad debido a la inexistencia de correlación de esfuerzos entre las partes: profesional universitario y contexto de situación. La inexistencia de homeostasis social minimiza el sentido y la visión identitaria del profesional docente frente a una situación contextual (infraestructura física, escasez de recursos tecnológicos de aplicación/utilización áulica, deficitarias condiciones presupuestarias y circunstancias laborales en general) que lo sobrepasa.



## Referencias

- Álvarez, F. (2004). *Perfeccionamiento docente e identidad profesional*. Repositorio Universidad Alberto Hurtado. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/9021/txt754.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arnoletto, E. (2004). *La gestión organizacional en la Administración Pública*. Editorial de la Universidad Católica de Córdoba. <https://www.acep.org.ar/images/stories/2010/descargas/03-Gestion-organizacional-en-la-Administración-Pública.pdf>
- Arrieta, E. (2017). Homeostasis Paradigmática en la Praxis Gerencial Educativa. *Revista Scientific*, 2, 470-485. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.25.470-485>
- Aula Abierta, (2018). *Informe preliminar: situación de los profesores universitarios en Venezuela*. <http://aulaabiertavenezuela.org/wp-content/uploads/2017/08/Informe-profesores-29062018.pdf>
- Barreda, H. (2011). Gestión universitaria: un enfoque holístico. *Revista Gestão Universitária América Latina - GUAL*, 4(1), 140-149. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327510009>
- Bertalanffy, von L. (1989). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. (7ma ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Caballero, K. y Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *REDU Revista de Docencia Universitaria* 13(1), 57-77. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6446>
- Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es).
- Campbell, Y. (2017). La lectura: entre la construcción de la vida y la comprensión del mundo. *Multiciencias*, 17(1), 62-69. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/23604/23879>
- Deloitte Touche Tohmatsu Limited, (2018). El Surgimiento de la organización social. *En Tendencias globales en capital humano*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/Estudio%20Tendencias%20HC%202018%20-%20Resumen...pdf>
- Doubront, M, y Doubront, L. (2020). Impacto del contexto económico, social y político de Venezuela en el docente universitario. Análisis desde la Pirámide de Maslow. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 5(2), 1-15. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2791>
- Drucker, P. (1988). *La gerencia de empresas*. Edhasa.
- Escobar, R. (2010). Las ONG como organizaciones sociales y agentes de transformación de la realidad: Desarrollo histórico, evolución y clasificación. *Diálogos de Saberes*, (32), 121-131. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1929>
- Fayol, H. (1987). *Administración general e industrial*. El Ateneo.
- Ferrer, T., Guijarro, M., y Olivar, C. (2008). La gestión universitaria: una mirada desde el enfoque de las organizaciones humanas. *Revista de Formación Gerencial*, 7(2), 207-223. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rafg/article/view/614>

- Figuroa, V. (2013). El rol de la Universidad en el Desarrollo. La perspectiva de los organismos internacionales. En Martínez, M., Piñero, F. y Figuroa, S. (Coord). *El papel de la universidad en el desarrollo*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140211121020/universidad.pdf>
- Gal, B., Sánchez, J., González, R., Learte, A. y Lesmes, M. (2021). La educación médica como necesidad para la formación de los futuros médicos. *Revista Educación Médica*, 22(2), 111-118. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181320301455>
- García, M., Gil, I., y Berenguer, G. (2015). Dimensionalidad del servicio universitario: una aproximación desde un enfoque de marketing. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(15), 26-49. <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299133728002.pdf>
- González, P., Marín, R. y Soto, M. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario: Una revisión. *Revista Ciencias de la Actividad Física*, 20 (1), 1-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525661507003>
- Granés, M. (2017). *El impacto de las sociedades de conocimiento sobre los valores colectivos*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Re-UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49378/1/T40275.pdf>
- Greco, C. (2008). *Organización y estructura universitaria: gestión del cambio*. UNSAM. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/35770>
- Grijalba, M., y Echarte, L. (2015). Homeostasis y representaciones intelectuales: una aproximación a la conducta moral desde la teoría de la emoción de Antonio Damasio. *Persona y bioética*, 19(1), 80-98. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83239024007>
- Hirsch, A. (2013). La ética profesional basada en principios y su relación con la docencia. *Revista Edefania*, 43, 97-111. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4406374.pdf>
- Jiménez, M. (2017). La modernidad, el trabajo docente y las identidades laborales en Venezuela. *Revista Arje*, 11(21), 365-373. <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj21e/art51.pdf>
- Maslow, A. (1954). Motivación y personalidad. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Obeide, S. (2004, 12-19 Diciembre). *Gestión universitaria* [Conferencia]. IV Encuentro Nacional y I Latinoamericano "La Universidad como objeto de investigación" (2004). [Universidad Nacional de Tucumán].
- Ortega, A. (2019). Las organizaciones sociales en México: un análisis teórico conceptual. *Actas XXIV Congreso internacional de contaduría, administración e informática*. Octubre 9, 10 y 11. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/8.07.pdf>
- Pedroza, R. y García, B. (2005). (Comp.) *Flexibilidad académica y curricular en las instituciones de educación superior*. Porrúa.
- Piña, J. y Cuevas, Y. (2004). La teoría de las representaciones sociales: Su uso en la investigación educativa en México. *Perfiles educativos*, 26(105-106), 102-124. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982004000100005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100005)
- Rivas Tovar, L. (2019). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad y Empresa*, 11(17), 11-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187214467001>
- Ropa, B. y Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522022000100081](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081)

- Sánchez, M. y Toussaint, M. (2017). Dilemas en la gestión académica universitaria. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 21(3), 201-218. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6191151>
- Santamaría, N., Torrego, L., y Ortiz, R. (2018). Identidad profesional docente y Movimientos de Renovación Pedagógica. *Tendencias Pedagógicas*, 32, 177-192. Doi: 10.15366/tp2018.32.013
- Schütz, A. (2008). *El problema de la realidad social*. Amorrortu.
- Tamayo, Y., Del Río A. y García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Revista Suma de Negocios*, 5(11), 70-77; [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7).
- Taylor, F. (1954). *Principios de la administración científica*. El Ateneo.
- Torres, L., Stephany, K., y Parra, M. (2020). El gobierno venezolano y la política salarial implementada a los profesores universitarios (2000-2018). *Revista Universidades*, 71(83), 73-91. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.83.79>
- Tovar, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad y Empresa*, 11(17), 11-32. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1083>
- Valencia, J., y Galeano, M. (2011). Historia de las organizaciones sociales de base. *Revista Kavilando* 2(3), 60-65. [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/42962/1/ssoar-kavilando-2011-3-valencia\\_grajales\\_et\\_al-Historia\\_de\\_las\\_organizaciones\\_sociales.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/42962/1/ssoar-kavilando-2011-3-valencia_grajales_et_al-Historia_de_las_organizaciones_sociales.pdf)
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad*. (2da reimpresión). Fondo de Cultura Económica.