LAS UNIVERSIDADES POLITECNICAS TERRITORIALES Y SUS PROCESOS ACADEMICOS. ANALOGIA MEDIANTE LAS METAFORAS DE MORGAN

AUTOR: ROMERO RUBÉN

RESUMEN

En el contexto de las instituciones de educación superior que han experimentado transformaciones en sus rediseños curriculares y estructuras organizativas, se destaca el surgimiento de las Universidades Politécnicas Territoriales como un paso hacia la vanguardia de los cambios socio-culturales de la nación. Estas instituciones han implementado Proyectos Socio-Integradores que han llevado a movimientos de estructuras verticales a matriciales, implicando cambios en el accionar de los actores involucrados. Este cambio en las instituciones se puede relacionar con las metáforas de Morgan, en las que se observa que las organizaciones se comportan de cierta forma debido a su estructura y funcionamiento interno. En este sentido, el estudio documental realizado en el marco de una investigación cualitativa busca reflexionar sobre las razones detrás de la forma en que estas instituciones se organizan y operan en la actualidad. En conclusión, las instituciones de educación superior han evolucionado hacia nuevas formas de organización y funcionamiento, adaptándose a los cambios del entorno sociocultural. Este proceso se puede entender a través de las metáforas de Morgan, que permiten comprender las dinámicas internas y externas que influyen en su comportamiento.

PALABRAS CLAVES: Metáforas, Universidad, Programa, Proyectos y Gerencia.

ABSTRACT

In the context of higher education institutions that have experienced transformations in their curricular redesigns and organizational structures, the emergence of Territorial Polytechnic Universities stands out as a step towards the forefront of the nation's socio-cultural changes. These institutions have implemented Socio-Integrative Projects that have led to movements from vertical to matrix structures, implying changes in the actions of the actors involved. This change in institutions can be related to Morgan's metaphors, in which organizations are observed to behave in a certain way due to their structure and internal functioning. In this sense, the documentary study carried out within the framework of qualitative research seeks to reflect on the reasons behind the way in which these institutions are organized and operate today. In conclusion, higher education institutions have evolved towards new forms of organization and operation, adapting to changes in the sociocultural environment. This process can be understood through Morgan's metaphors, which allow us to understand the internal and external dynamics that influence their behavior.

KEY WORS: Metaphors, University, Program, Projects and Management.

Introducción

Se puede decir que las organizaciones son un conjunto de personas que buscan un fin común según sea su función dentro de la sociedad, también se debe tomar en cuenta que estas son complejas en su funcionamiento y desarrollo, también se tienen que están integradas de un conjunto de subgrupos organizados generando de esta manera organismos integrados donde cada área o departamento tienen rol dentro de su actuar.

Directivos y profesionales eficientes de todos los campos de la vida, ya sean ejecutivos en los negocios, la administración, consultores, políticos o sindicalistas, han llegado a ser hábiles en el arte de "comprender" las situaciones que están intentando organizar o gestionar. Nuestras teorías y explicaciones de la vida organizacional se basan en metáforas que nos llevan a ver y comprender las organizaciones en un modo distinto, aunque parcial. Las metáforas se emplean normalmente como un recurso para embellecer el discurso, pero su importancia va mucho más allá. El empleo de la metáfora implica un "modo de pensar" y un "modo de ver" que traspasa el cómo comprendemos nuestro mundo en general.

Basado en esto, Morgan (1990) estableció ocho metáforas para denominar a las organizaciones como máquinas, organismos, cerebros, cultura, sistemas políticos, cárceles psíquicas, cambio y transformación e instrumentos de dominación. Este autor, en una de sus metáforas considera que las organizaciones deben asumirse como organismos vivos en los que existen subsistemas en el cual cada parte tiene su tarea para que las organizaciones puedan funcionar, todo lo explica a través del uso de metáforas desde diferentes puntos de vista.

Ahora bien, toda organización está integrada por diferentes áreas o departamentos en los que cada uno debe ser efectivo en la tarea o misión se le encomiende, logrando los objetivos que buscan las organizaciones, además de funcionar muy bien se debe tener en cuenta que las organizaciones están sometidas a cambios, lo cual amerita transformaciones de las mismas entre estas organizaciones están las universitarias, como por ejemplo, los cambios que han venido surgiendo en varias instituciones

de educación universitaria en Venezuela, tales como los Institutos Universitarios Tecnológicos (IUT) los cuales pasaron a ser Universidades Politécnicas Territoriales (UPT) creadas en marco de la Misión Alma Mater como Universidades Nacionales Experimentales.

Esta transición de Institutos Universitarios de Tecnología a Universidades Politécnicas Territoriales requirió de una revisión curricular, donde no solo procuro el cambio en mallas y sinópticos curriculares, sino que debido al dinamismo de su aplicación requirió de cambios estructurales dentro de las universidades, tanto a nivel académico como a nivel de las dependencias rectorales. En este orden de ideas, para la puesta en práctica de los conocimientos que los participantes reciben en las aulas de clase en los diferentes territorios, se ha propiciado un cambio significativo en el proceso administrativo y gerencial de las universidades.

Por esta razón, el propósito de este artículo es analizar y comprender a la organización a través de las metáforas de Morgan, a fin de mostrar los procedimientos académicos, que en este caso serían los que se ejecutan en el en la Universidad Politécnica Territorial de Falcon "Alonso Gamero", específicamente en el Programa Nacional de Formación en Mecánica donde tengo relación directa por ser miembro activo de dicho programa.

Marco Teórico Conceptual

Caracterización de las Universidades Politécnicas Territoriales en Venezuela

Las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT´s) se conciben como instituciones vinculadas a las necesidades productivas, sociales y culturales de espacios territoriales determinados, según las ciudades o estados donde están ubicadas, destinadas a democratizar el ingreso a la educación universitaria y fortalecer el desarrollo endógeno de las regiones; se estructuran como una red territorial de educación, que integra las Aldeas de la Misión Sucre y se articula con las demás instituciones universitarias y organizaciones del poder comunal en su ámbito geohistórico, cuya misión es contribuir con la formación de profesionales con carácter

humanista y transformador en las diferentes áreas del conocimiento, con sensibilidad social, ambiental, ecológica e identidad regional, nacional y latinoamericana.

Estas casas de estudios ofrecen Programas Naciones de Formación (PNF) orientados al desarrollo de la región y constituyen un centro de creación del conocimiento y de innovación tecnológica para generar cambios en los paradigmas de relación con el contexto. Las UPT nacen para convertirse en el epicentro de la municipalización de la educación universitaria en la nación, capaces de aportar soluciones a los problemas de las comunidades, a través de proyectos estructurados en los PNF. La duración de los programas de las Universidades Politécnicas Territoriales en Venezuela depende del programa escogido, cuya duración para obtener los diferentes grados son de 4 a 6 años, mientras que los programas de postgrado tienen una duración de 1 a 2 años.

Estructura Organizativa y los Programas Nacionales de Formación

Los Programas Nacionales de Formación (PNF) de estas casas de estudios abarcan distintos campos de conocimiento, constituyendo una oferta académica flexible, capaz de ajustarse a las variaciones en las demandas de formación. Las UPT cuentan con espacios físicos, laboratorios y equipamiento que garantizan un alto nivel en su calidad educativa y en el desarrollo de la investigación.

La gestión de los Programas Nacionales de Formación (PNF) en el marco de la Misión Sucre y la Misión Alma Mater tiene como norte la realización de experiencias formativas éticas, culturales, artísticas, socio comunitarias, territoriales, socio productivas, científicas y tecnológicas que propicien el cambio de conciencia para desarrollar y transformar conocimientos, saberes, modos de ser y convivir para favorecer y afianzar procesos que impliquen y transformen sustantivamente a la sociedad. Este proceso conduce a reivindicar el carácter humanista, la justicia y el compromiso social de la educación universitaria.

Para dar cumplimiento a este encargo social se requiere de una gestión académica apoyada en

las fortalezas de las instituciones que responda a las necesidades socio productivas del territorio, mediante el desarrollo de procesos medulares fundamentados en la formación profesional integral, la vinculación social y la creación intelectual, a través de la participación activa y protagónica de las y los estudiantes y las comunidades organizadas.

Esta gestión académica le ha sido encomendada a las Universidades Politécnicas Territoriales (UPT´s) comprometidas con una gestión institucional participativa y transparente al servicio del pueblo venezolano, cuya perspectiva es promover el protagonismo popular en la vida universitaria y la presencia activa de la universidad en las comunidades, incentivando al Poder Popular y ampliando sus horizontes hacia la conformación de un subsistema de educación universitaria mediante el trabajo integrado y solidario con instituciones universitarias de América Latina, el Caribe y los Pueblos del Sur.

El currículo educativo de los PNF que sustenta esta gestión institucional se concibe como un conjunto de procesos y propósitos progresivos que estructuran la organización y la gestión de las mallas curriculares conformadas por unidades de formación interrelacionas, que tributan al proyecto socio integrador como eje central de formación con una perspectiva de amplitud hacia la participación, la interacción permanente con las comunidades, la generación de conocimientos basados en la pertinencia social y el intercambio de saberes.

Cabe destacar que estos procesos de transformación implican cambios estructurales de las instituciones universitarias, que en muchos casos están ancladas en paradigmas de gestión que no se corresponden con la filosofía del sistema educativo revolucionario que se pretende desarrollar, por lo tanto, partiendo del nuevo curriculum educativo, se hace necesario superar los viejos modelos clásicos apegados al funcionalismo y a la toma de decisiones jerarquizadas e innovar con estructuras sistémicas relacionales con visiones compartidas, integrando nuevas herramientas aplicadas no sólo al contexto particular de la institución universitaria, sino también al contexto comunitario, social y ambiental.

Esta perspectiva representa la base fundamental para el

funcionamiento y accionar de las UPT en procesos de transformación. Desde el punto de vista filosófico, la visión novedosa está referida a la vinculación de la universidad con las comunidades, de allí que las estructuras organizativas requieren diseñarse con base en la nueva visión filosófica y académica atendiendo a los proyectos socio integradores como eje central de formación. Este concepto tiene implicaciones interesantes, inspira la conformación de una estructura organizativa sistémica adaptada al enfoque curricular, donde existan relaciones entre todas las unidades organizativas creadas incluyendo la comunidad y otros organismos que apoyen el desarrollo académico.

Es importante considerar que la estructura organizativa es el mapa que define las relaciones entre los miembros de una organización, es realmente el resultado de un proceso de organizar al personal que labora en las organizaciones, se describen cargos, se asignan funciones, se definen perfiles de las personas que ocuparán los cargos, se establecen relaciones de jerarquía, coordinación, entre otros.

Es por ello que, considerando los planteamientos esbozados en el reglamento de organización y funcionamiento de la UPTAG y los lineamientos establecidos por los miembros del Consejo Universitario, se promovió el diseño y elaboración de una estructura organizativa mediante una consulta institucional que, como fue descrito, el proceso fue abordado a través de comisiones, subcomisiones y grupos de trabajo, bajo la premisa de que dicha estructura sea diseñada, atendiendo a la filosofía del nuevo currículo educativo, y que además se caracterice por su flexibilidad para facilitar el desarrollo de acciones en el marco de las exigencias y realidades existentes en el área de su influencia territorial.

De esta manera se recolectó la información sobre las necesidades, expectativas y propuestas relacionadas a la nueva estructura organizativa, en donde se evidenció que la misma no sólo refiere a las partes, sino también, al todo, donde cada parte no puede ser entendida en forma aislada sino a través de la función que desempeñan en la estructura, lo cual implica que la gestión integral de la UPTAG se aborda de manera integrada, indagando aspectos sobre realidades conformadas por

diferentes elementos conjugados que forman su estructura organizativa, caracterizada por ser sistémica y colaborativa atendiendo a: Procesos medulares a través de la formación integral de profesionales, creación intelectual, vinculación social. Todo esto con el apoyo de recursos tales como el talento humano, financieros, tecnológicos, comunicacionales, logísticos y de infraestructura como de servicios.

Para lograr la integración armónica de los procesos medulares de acuerdo a lo expresado en la filosofía que orienta las misiones Sucre y Alma Mater, ampliamente abordada con anterioridad, estos procesos deben ser desarrollados en los PNF y los Programas de Formación Avanzada (PFA), en una relación directa con las demás unidades estructurales de la organización que deben garantizar los recursos necesarios, amparados en una estructura presupuestaria por proyectos.

Después de una amplia revisión y estudio de los modelos organizacionales que más se ajustan a las instituciones universitarias, de analizar las particularidades de la UPTAG y los fundamentos establecidos en su Reglamento de Organización y Funcionamiento se determina que el modelo más adecuado, y por lo tanto el que se debe adoptar, es el modelo matricial, donde se combina una estructura permanente de carácter vertical que relaciona los órganos ejecutores de primera línea con lo órganos de apoyo que garantizan el suministro de los recursos y superpuesta tangencialmente una estructura horizontal de carácter no permanente donde se ubican los PNF y proyectos estratégicos en donde se desarrollan los procesos medulares. Esto va en concordancia con Jones y George (2014:527) donde describen la estructura matricial cono "una forma de organización que combina aspectos de la estructura funcional y divisional. En una estructura matricial los empleados son asignados tanto a la unidad funcional como a un equipo de proyecto y, por lo tanto, tiene dos jefes".

En la figura Nro. 1 se presenta el modelo de estructura organizativa matricial de la UPTAG, donde se puede observar la relación entre la estructura vertical conformada por los órganos que mediante la ejecución de funciones de dirección académica administrativa garantizan los

recursos que los PNF, PFA y Proyectos Estratégicos ubicados en la estructura horizontal, requieren para poder desarrollar adecuadamente los procesos medulares de formación integral de profesionales, creación intelectual y la vinculación social con su entorno territorial.

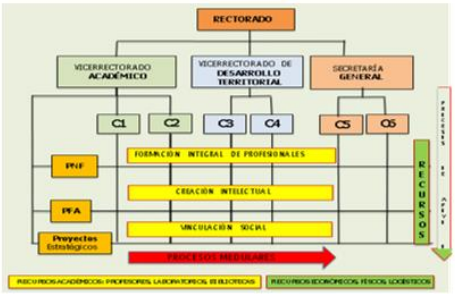


Figura 1: Modelo matricial de la UPTAG
Fuente: UPTAG, 2018.

Al adoptar un modelo de organización matricial se establece como premisa la participación activa y protagónica de sus estudiantes, personal docente, administrativo y obrero, en este sentido, la ejecución de sus procesos medulares que de manera prioritaria debe emprender la institución, demanda la incorporación efectiva de su talento humano al trabajo productivo, cooperativo, solidario y articulado, en estrecha vinculación con las comunidades para coadyuvar a alcanzar el desarrollo territorial, soberano, integral y sustentable del estado Falcón.

Por el carácter eminentemente territorial de la universidad, la estructura organizativa matricial debe ser simple y flexible, adaptable al reconocimiento de nuevas orientaciones en la formación integral de alto nivel, que facilite el desarrollo de acciones en el marco de las exigencias y realidades existentes en el estado Falcón.

Como se enuncia en la filosofía institucional: "La UPTAG fortalece el desarrollo de la educación universitaria en todos los espacios territoriales falconianos, mediante el ingreso de ciudadanas y ciudadanos a través de la Misión Sucre y la Misión Alma Máter, vinculados a la vocación y necesidades productivas, sociales y culturales de cada municipio, bajo principios de cooperación, solidaridad y complementariedad, potenciando así la educación universitaria como proyecto estratégico de la Nación y espacio de unidad latinoamericana y caribeña, que asegure la consecución de los objetivos plasmados en función de las líneas estratégicas de la Ley del Plan de la Patria. Esta premisa determina que la UPTAG deberá adaptarse a los cambios que se

vislumbran en su entorno socioeconómico, cultural, político y geográfico, de allí que los PNF y PFA no sean de carácter permanente puesto que se gestionarán de acuerdo a las necesidades de formación del talento humano requerido en los planes de desarrollo concluyendo cuando la realidad laboral del territorio así lo requiera.

Este aspecto se toma en consideración lo establecido en el artículo 12 de los Lineamientos Académicos para la creación, autorización y gestión de los PNF en el marco de la Misión Sucre y la Misión Alma Mater, Resolución Nro. 3072, publicada en Gaceta Oficial 39.876 del 05 de marzo de 2.012, donde se plantea la creación, autorización y supresión de los PNF implicando su carácter temporal en función de la realidad geo-histórica, vocaciones y potencialidades del territorio o el área de influencia de la universidad, en consonancia con dicha Ley.

La estructura matricial se organiza en base a estos dos aspectos: funciones y programas o proyectos, de esta manera, en las instituciones que siguen este tipo de estructuras los funcionarios que se encuentran en la unión de la matriz responden a dos autoridades, un supervisor funcional (estructura administrativa conformada por el Rectorado, los Vicerrectorados Académico y de Desarrollo Territorial y la Secretaria General) y otro de programas y proyectos (en el caso de la UPTAG los coordinadores de PNF, PFA y Proyectos Estratégicos). El primero se centra en la contratación, formación y gestión de personas en su área de especialización, mientras que el segundo atiende a la consecución de los objetivos de sus programas o proyectos específicos. Sin embargo, es necesario resaltar que todos los recursos destinados para desarrollar los programas o proyectos son compartidos y esa es una de las ventajas de la estructura matricial, puesto que esto produce ahorro de recursos materiales, tiempo y esfuerzo laboral haciendo más productiva la gestión.

Una organización matricial promueve la comunicación fluida y el uso de metodologías ágiles. Todo es más fluido, se eliminan barreras burocráticas y el interés se centra exclusivamente en sacar adelante el programa o proyecto con éxito. Se trata de un modelo con el que se permite aumentar enormemente la productividad.

Se crean equipos especializados en cada una de sus áreas. Y es que, en la estructura matricial, las personas pueden trabajar de manera flexible en diferentes programas o proyectos. Las áreas funcionales mantienen un conjunto de empleados de apoyo con talento para cumplir los requisitos establecidos en el desarrollo de los programas o proyectos.

Además, otra de las ventajas que supone implantar una organización matricial, es la creación de equipos multidisciplinarios. Mientras que, en las estructuras meramente funcionales o departamentales, las personas apenas se comunican con otras áreas, en la matricial todos los miembros de la organización están constantemente relacionados entre sí, con una unidad de trabajo que les une: el programa o el proyecto. De esta manera, se generan sinergias interesantes, se agilizan los procesos, se comparte información, recursos y se amplían habilidades, enriqueciendo así a todo el talento de la institución. Por eso, esta colaboración entre las áreas funcionales permite a un equipo de programa o de proyecto poder manejar mejor los retos y objetivos complejos.

Ahora se mostrarán dos organigramas que son la relación de dependencia más específica, una es el organigrama del Vicerrectorado Académico (figura 2) y la otra es el organigrama base de las Coordinaciones de los PNF (figura 3).

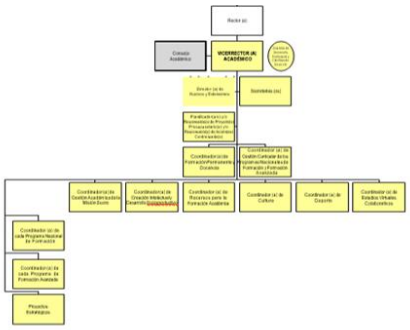


Figura 2. Organigrama del Vicerrectorado Académico.
Fuente: UPTAG, 2018.

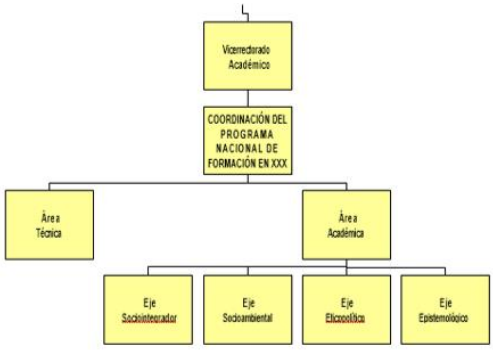


Figura 3. Organigrama base de las Coordinaciones de los PNF.
Fuente: UPTAG, 2018.

Contexto del diagnóstico

Anteriormente, la carrera de Mecánica al igual que las demás carreras que se impartían en el

Instituto Universitario de Tecnología "Alonso Gamero" se tenía una concepción bancaria del conocimiento y al transcurrir del tiempo y por lineamientos emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria se crearon los diferentes Programas Nacionales de Formación.

Ahora bien, para diagnosticar a la organización como organismo partiendo con el organigrama base de las Coordinaciones de los Programas Nacionales de Formación y tomado en cuenta lo que acontece en mi área de trabajo que es el PNF en Mecánica. Como se puede observar en la figura 3, la coordinación es una unidad organizativa responsable de los aspectos académicos de las carreras profesionales que se imparten en la universidad y esta cuenta con dos (02) áreas, la técnica y la académica, que a su vez contempla cuarto (04) ejes como son: el Socio-Integrador que es el encargado del desarrollo de los Proyectos que realizan los estudiantes en las diferentes comunidades y por ende es eje central de los PNF; el socio-ambiental, el ético-político y el epistemológico son los que se componen de unidades curriculares o saberes disciplinares que giran en torno al Proyecto Socio-Integrador.

Con relación a lo anterior, dentro de los PNF se describen los saberes disciplinares en los diferentes ejes mencionados como ámbito de formación-investigación y su vinculación orgánica con las comunidades, cuyas necesidades pasan a ser objeto de trabajo a través del desarrollo de Proyectos Socio-Integradores, los cuales son compartidos entre la universidad, el Estado y la comunidad misma a través de sus actores principales: estudiantes, docentes, organizaciones sociales, comunidades e instituciones.

Según lineamientos curriculares para los Programas Nacionales de Formación (2013) el Proyecto Socio-Integrador (PSI):

Se concibe como el direccionamiento de la manifestación y voluntad colectiva a partir de los problemas territoriales emergentes diagnosticados, con la finalidad de que se haga histórico en su concreción territorial a través de las acciones sistemáticas y concatenadas de quienes están comprometidos con su realización: instituciones

universitarias, comunidad y el Estado. (p.26)

El propósito fundamental del proyecto es desarrollar en el estudiante, la habilidad para integrar los distintos saberes que hacen parte, y son necesarios para responder el núcleo problema de cada uno de los niveles de formación. Da cuenta de la habilidad del estudiante para buscar información, integrarla y ponerla al servicio de una investigación, así como la capacidad para interpretar el saber específico de su propia disciplina con una proyección hacia lo integrado del saber.

El Documento Rector del PNF en Mecánica (2014) establece: "Los proyectos son el eje central del PNF en Mecánica, comprenden la integración multidisciplinaria de conocimientos, así como la resolución de problemas, vinculados a los lineamientos del Plan de Desarrollo Nacional" (p.23). Este documento a su vez, reseña que la unidad curricular proyecto también denominado eje socio-integrador representa el pilar fundamental de la formación académica, por lo que resulta de gran importancia integrar el resto de unidades curriculares o saberes disciplinares este eje; es por ello que como docentes formadores se debe buscar la manera de lograr dicha integración.

Esta situación de la organización como organismo desde la perspectiva de morganiana, en la cual donde si miramos al mundo organizacional comenzamos a ver que es posible identificar diferentes especies de organizaciones en diferentes clases de ambientes o entornos; igual que encontramos al oso polar en las regiones árticas y al caimán en las aguas pantanosas, observamos que ciertas especies de organizaciones están mejor "adaptadas" a unas condiciones específicas ambientales que otras. Vemos que las organizaciones burocráticas tienden a trabajar más eficazmente en entornos que de algún modo están protegidos o son estables y que otras especies diferentes se encuentran en regiones más turbulentas o competitivas, tales como los entornos altamente tecnificados como firmas aeroespaciales o la industria electrónica.

Ahora bien, este proceso de integración en los actuales momentos no está en práctica dentro de esta casa de estudios, debido a la ausencia en la integración de las unidades

curriculares (saberes disciplinares) con el desarrollo de los PSI que realizan los estudiantes durante su formación, por lo que dichas unidades se desenvuelven de manera aislada tal como sucede en las universidades tradicionales, donde muestra la inexistencia de un proceso sistemático concatenado según la revisión y análisis de las estrategias, evaluación como los requerimientos diseñados en cada sinóptico de las unidades curriculares o saberes disciplinares dentro del PNF en Mecánica vigente. Según informe presentado por el comité departamental de proyecto (2015), situación que hasta ahora no ha cambiado, es por ello que se debe tomar medidas para lograr una vinculación y mejorar el proceso académico que se desarrolla en la Coordinación del PNF en Mecánica de la UPTAG.

Esta situación desde la perspectiva de morganiana abduce que en la praxis actúa como organización mecanicista donde se tienen gran dificultad de adaptación a los cambios de circunstancias, ya que fueron diseñadas para conseguir determinados objetivos y no para las innovaciones, cosa que no debe sorprender, pues las máquinas normalmente se diseñan con un sólo propósito, dadas unos materiales de entrada, transformarlos en un producto de salida específico y pueden realizar diferentes actividades solamente si han sido diseñados para hacerlos. (…) Esta pasividad y dependencia institucionalizada puede incluso conducir al trabajador a hacer y justificar errores deliberados con la excusa de que está obedeciendo. La Organización jerárquica de tareas estructura la idea de que el control debe ser ejercido sobre todas las partes de la organización para asegurarse de que se está haciendo lo que se le ha designado. Supervisores y otras formas de jerarquías de control no solamente controlan la labor de los trabajadores, también quitan responsabilidad a los trabajadores.

Métodos.

Esta investigación se basó en lo documental bajo el enfoque cualitativo ya que, se analizaron las cualidades que existen en las metáforas de Gareth Morgan para el desarrollo del artículo en conjunto lo establecido en los reglamentos y documento rector del PNF. Para Strauss y Corbin

(2002), la investigación Cualitativa la entienden como:

"cualquier tipo de investigación que producen hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. Puede tratarse de investigaciones sobre la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones y sentimientos, así como al funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales y la interacción entre las naciones". (p. 11).

Resultados

Evaluación Crítica de la Organización para el desarrollo apropiado de los Proyectos Socio-Integradores.

La coordinación del PNF en Mecánica si la relacionamos con las metáforas de Morgan se puede ver como el cerebro encargado de organizar y administrar el desarrollo y ejecución de los proyectos en las diferentes comunidades, pues cada uno de los actores (docentes, administrativos y obreros) que con su labor cotidiana se involucran en dicha coordinación jugando un papel fundamental para su efectivo desarrollo y hacen funcionar las instalaciones, a su vez mantiene una relación con el entorno interior (dependencias de la universidad) exterior (a través de las municipalizaciones, instituciones educativas y empresas del Estado mediante los convenios), sin embargo, al existir desconocimiento de ciertas funciones que deben cumplir, entorpece la buena praxis de la academia.

Esto va en concordancia con lo que plantea Morgan (1990) donde usando el cerebro como una metáfora para la organización la podamos organizar de una forma que promueva una acción creativa y flexible y ampliarla para construir organizaciones de tipos mecanicistas, desarrollándola como "racionalidad instrumental", donde se valora al personal por su habilidad de adaptarse y contribuir eficientemente en una estructura predeterminada.

Es vista como sistema político por el debido cumplimiento de las normas, protocolos y procedimientos para la evaluación de los proyectos que desarrollan los estudiantes y el

impacto que estos generan en las diferentes comunidades, lo que permite observar cómo se comporta la salud de la organización y su relación con el entorno, esto determina las necesidades de la organización para operar eficientemente. Esto va en consonancia con lo que expresa Morgan en su metáfora donde Poder y administración en tales organizaciones están íntimamente relacionados con el conocimiento propio y el uso de las normas, y con la forma legal de administración que esto implica.

En cuanto a la comunicación entre sus dependencias internas es variada debido a que lo hacen cuando se requiere en ocasiones puntuales por lo que es un aspecto a mejorar ya que por la naturaleza del PNF para el desarrollo de los proyectos esta comunicación debe ser más constante. Todo esto conlleva a un proceso de crear una nueva realidad organizacional la cual es compartida intra y extra muros debido a los cambios de los fenómenos socio-culturales.

Lo anterior concuerda con lo expresado en la metáfora de Morgan sobre la organización como cultura que según el sociólogo francés Emile Durkheim ha demostrado que el desarrollo de las "sociedades de la organización" va acompañado de la desintegración de los modelos tradicionales del orden social, ideales comunes, credos y valores y dan modelos más fragmentados de creencias y prácticas basadas en la estructura ocupacional de la nueva sociedad. La división del trabajo, característica de las sociedades industriales, crea problemas de integración o más exactamente descrita como un problema de la "cultura de la gestión". Ha habido que encontrar caminos para hallar y unir la sociedad de nuevo; los gobiernos, la religión, los medios de comunicación y otras instituciones relativas a la conformación de las opiniones y creencias juegan un importantísimo papel en este proceso.

En este orden de ideas, es importante destacar que los PSI en la UPTAG no solo están bajo las diferentes coordinaciones de los PNF, sino que también responde a directrices consensuadas que se debe sostener con la Sección de los Proyectos Socio-Integradores de la UPTAG que a su vez están bajo la dependencia de la Coordinación de Creación Intelectual, la cual desde que se

desato la pandemia a nivel mundial no han reportado nuevas directrices para mejorar el desarrollo de los mismos debido a que el documento rector manifiesta también la interdisciplinariedad de los mismos para mayor beneficio de las comunidades. La metáfora como organismo visualiza a las mismas como si fuesen organismos vivientes. Nos encontramos pensando en ellas como sistemas vivos, existiendo en un medio ambiente del cual dependen para satisfacer grupos y organizaciones tienen necesidades que deben satisfacerse, la atención se dirige invariablemente al hecho de que dependen de un amplio entorno para sus variados tipos de sustento.

La universidad debe basarse según su reglamento de filosofía y organización en sus procesos medulares a través de la formación integral de profesionales, creación intelectual, vinculación social, de igual forma los documentos rectores de los diferentes PNF´s expresa que los procesos académicos son de vinculación multi y transdisciplinaria, lo cual no ocurre debido a que cada programa se desarrolla de manera parcelada y que aunque se está haciendo un esfuerzo por transformar esta realidad nos encontramos con muchas resistencias al cambio, a su vez establece que los PSI se desarrollan bajo la modalidad de Investigación Acción Participante (IAP), cuestión que se desvincula del significado filosófico universidad cuyo término tiene su origen en la expresión latina universitas magistrorum et scholarium. Bien es cierto que universitas quiere decir 'universal' y 'uno'. Si bien es cierto, que la universidad tradicional su desarrollo académico era de corte positivista con esta modalidad se cae en la misma situación, aunque con un proceso más desgastante para diversos actores sociales en la que algunas veces suelen ser exitosos y otros no, dependiendo del espacio de actuación (comunidades beneficiarias) en función de la forma de pensar, ser, y actuar.

Se vincula con la metáfora de la cárcel psíquica asocia la idea de que las organizaciones son un fenómeno psíquico, en el sentido de que están creadas y alimentadas en última instancia por procesos conscientes e inconscientes, con la noción de que la gente puede llegar a estar

realmente influida o limitada por las imágenes, ideas, pensamientos y acciones a las cuales estos procesos dan alza. La metáfora nos anima a comprender que mientras las organizaciones pueden ser realidades socialmente construidas, estas construcciones suelen ser atribuidas a una existencia y poder en sí mismas que les permiten ejercer una medida de control sobre sus creadores la metáfora identifica muchas de las barreras existentes en el camino de la innovación y el cambio.

Ahora bien, si el mundo de la organización es una realidad empírica y desplegada, puede entonces comprenderse mejor la naturaleza de la organización decodificando la lógica del cambio y transformación a través de la cual la realidad se revela. Tal imagen invita a buscar la dinámica básica que genera y sostiene a las organizaciones y sus entornos como formas sociales concretas.

Las organizaciones se ven representando un papel activo en la construcción del entorno junto con sus propias identidades, las cuales tienen éxito al crear distintas clases de identidades, en muchos aspectos el proceso completo de organizar es la realización de una identidad, pero algunas probablemente son más robustas y duraderas que otras, cuando las organizaciones mantienen sus identidades inician mayores transformaciones en la ecología social que pertenecen. Pueden sentar las bases de su propia destrucción o pueden crear las condiciones que les permitan desarrollarse junto con el entorno, de alguna manera esta es una de las misiones de la UPTAG, ya que fue creadas para contribuir al desarrollo integral, endógeno y sustentable del estado, articulándose con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, las políticas públicas y lineamientos definidos por el órgano rector del Ejecutivo Nacional en materia de educación universitaria, cuyo objetivo es la realización de experiencias formativas éticas, culturales, artísticas, socio comunitarias, territoriales, socio productivas, científicas y tecnológicas que propicien el cambio de conciencia para desarrollar y transformar conocimientos, saberes, modos de ser y convivir para favorecer y afianzar procesos que impliquen y transformen sustantivamente a la sociedad. Este proceso conduce a reivindicar el carácter humanista, la justicia así como el

compromiso social de la educación universitaria, siendo necesario un sistema abierto en el que interactúen la mayor cantidad de actores que intervienen en la sociedad estableciendo canales de conexión adaptándose a los factores externos que puedan influir para lograr sus objetivos como organización como agente de cambio y transformación de la sociedad, desde esta perspectiva pudiera verse a la UPTAG como una organización asociada a la metáfora de cambio y transformación.

Desde la óptica de la metáfora de la dominación la UPTAG se desarrolla bajo la dominación racional-legal ya que, su funcionamiento está bajo ley y decreto presidencial, así como en reglamentos dictaminados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, esta fue creada con personalidad jurídica, y la UPTAG internamente se encuentra organizada de manera jerárquica donde la máxima autoridad la encabeza el rector, quien dirige y coordina los lineamientos a seguir, en las escalas siguientes esta vicerrectores, coordinadores y todo el personal docente, administrativos y obrero, donde cada quien tiene su función a seguir.

Morgan expresa en su metáfora la organización como instrumento de dominación a aquellas con ideas de dominación y autoridad, estas buscan acumular recursos donde los individuos o grupos han encontrado el medio de imponer su voluntad a los demás. Desde sus raíces en la edad antigua, pasando por el nacimiento y desarrollo de los grandes imperios militares hasta su rol en el mundo moderno, esto ha sido evidente. Consideremos, por ejemplo, la increíble proeza de la organización, planificación y control requeridos en la construcción de la Gran Pirámide de Guizeh.

Bajo el modelo de dominación racional-legal el poder se legitimiza mediante leyes, reglamentaciones y procedimientos. El legislador puede en este modelo lograr el poder legítimo solamente siguiendo los procedimientos legales que especifican cómo puede ser nombrado el legislador. El poder está, pues, formalmente limitado por las leyes. El aparato administrativo típico es la burocracia, un marco racional legal en el cual la autoridad

formal se concentra en la cúspide de la organización jerárquica.

Discusión.

Comprensión de los problemas organizacionales desde lo académico para la formación de profesionales bajo la implementación de los PSI

Lo anteriormente expuesto, su deber ser se encuentra descrito en el Documento Rector del PNF en Mecánica, el problema es que este nunca ha sido gerenciado adecuadamente por los actores encargados de su ejecución, bien sea por falta de comprensión o desconocimiento de cómo hacerlo. Esto puede ser por la costumbre de siempre trabajar de forma automática como se venía haciendo antes de la revisión curricular y de la transición de IUT a UPT.

Por otra parte, no solo se desarrollan proyectos dentro de la circunscripción de la universidad, sino que también están las certificaciones de saber en las empresas, lo que genera otros procedimientos y cambios o incrementos en las funciones de sus actores y el resto de la organización uptagista. Se vive en un constante cambio y movilización por lo que el manejo de la salud organizacional es importante para evitar contradicciones o descontentos entre sus miembros.

Si bien es cierto, que en la actualidad y debido a la situación país existen diversos problemas ajenos a la voluntad para la ejecución de estos proyectos también es importante tener en cuenta que los actores que intervienen en el PNF en Mecánica deben desarrollar diversas estrategias bajo ingenio y creatividad para lograr cumplir con el encargo social en la que se encuentra inmersa nuestra gran casa de estudio.

Teniendo en consideración que en la actualidad a nivel académico se busca un currículo flexible y la UPTAG está a la vanguardia de esta búsqueda podemos decir que, la organización es vista como cerebro, bajo un sistema flexible e integrado, donde debe quedar atrás el sistema mecanicista donde los integrantes son vistos como maquinas. Y sería posible extender esta imagen para crear una visión de la organización donde las capacidades requeridas en la totalidad están envueltas en las partes,

permitiendo al sistema a aprender y auto- organizarse y mantener un sistema en funcionamiento incluso cuando partes específicas no funcionan o se retiren.

En lo cultural cuando nos estamos refiriendo a los modelos de desarrollo reflejados en un sistema de sociedad compuesto de conocimientos, ideologías, valores, leyes y un ritual diario en la UPTAG existen principios y modelos establecidos para el desarrollo de la región y el país basados en principios y valores los cuales se transmiten a los futuros profesionales, debido a que es una universidad comprometida con el desarrollo y búsqueda de una sociedad más humanista centrada en el ser humano, desde este punto de vista encontramos la metáfora de la organización como cultura que mira a las organizaciones como un conjunto de personas que participan en conjunto en diferentes procesos del funcionamiento, donde se destacan los aspectos simbólicos, intangibles, pero decisivos para comprender las organizaciones, también se debe considerar que las organizaciones están integradas por individuos donde cada uno tiene sus principios y valores culturales que pueden influir de alguna manera en el funcionamiento de la misma.

En las organizaciones frecuentemente hablan de autoridad, poder y relaciones entre superiores y subordinados. A nuestra imaginación le cuesta un poco reconocer éstas como organizaciones de sistemas políticas implicando actividades de dominadores y dominados, podremos entender las organizaciones como sistemas de gobierno que varían de acuerdo con los principios políticos empleados. La metáfora política también puede usarse para desentramar la política cotidiana de la vida organizativa. La mayoría de la gente que trabaja en una organización fácilmente admite en privado que están rodeados de formas de "regateo", a través de las cuales, personas distintas intentan conseguir intereses específicos. En lo que respecta a la UPTAG como UPT tiene políticas de integración con empresas donde se buscan beneficios mutuos a través del vicerrectorado territorial, desarrollando programas en busca de la profesionalización de las personas que laboran en dichas empresas, así como también alianzas de vinculación con otras casas de estudio desde

este punto de vista la UPTAG puede ser vista como un sistema político.

Como podemos ver, muchos aspectos de la cultura y la estructura sociales y organizacionales sirven consciente e inconscientemente a fines que son invisibles para el ojo humano, esto quiere decir que pueden cambiarse solamente si los intereses y preocupaciones subyacentes se modifican de alguna manera. Esto explica por qué frecuentemente es tan difícil cambiar las situaciones organizacionales, incluso cuando el cambio parece lógico y beneficioso para todos los interesados. Desde este punto en la UPTAG pudiera observarse este tipo de organización por cuanto se puede notar que muchos procesos no están funcionando tal como lo establece el plan rector, esto puede deberse a muchas razones que pudieran llevar a los individuos a quedar atrapados en procedimientos que no concuerdan con la realidad de cambio que requiere la nueva universidad, ejemplo caso PNF en Mecánica en el que no se cumple a cabalidad con la integración de saberes disciplinares con la unidad de Proyecto Socio-Integrador, estas razones pueden ir desde el desconocimiento sobre cómo lograr ese objetivo, resistencia al cambio o falta de interés por alguna razón colectiva o individual que tengan los individuos de esta organización.

A menudo aceptamos el cambio dando por sentado que es una fuerza externa que transforma el mundo de nuestro alrededor y presentándolo como un tipo de problema nuevo que hemos de resolver la metáfora de cambio y transformación es la más abstracta, presenta la organización como un flujo de cambio que implica la vida social, contraria a la idea de organización estable y permanente, esta permite observar a la organización como un sistema auto productor.

Reflexiones Finales.

Uno de los objetivos de especial relevancia en el transcurso de los años de docencia universitaria, ha sido: describir y determinar el impacto y grado de satisfacción del estudiantado ante la utilización de estrategias creativas diferentes, variando las asignaturas, la enseñanza, el profesorado, es aquí donde la organización juega un papel importante para el logro de un

profesional capaz y comprometido con la sociedad.

En este sentido, un proyecto es una convocatoria razonada a la acción para transformar una realidad identificada, hacer referencia a la existencia de situaciones económicas, sociales, culturales, políticas y ambientales, susceptibles de transformar para beneficio de individuos particulares, de la comunidad en general o de grupos específicos, que requieren una decisión sobre el uso de los recursos, de coordinación y participación.

Por otra parte, caracterizando las estrategias a través de la flexibilidad en la planificación, la adaptación contextual, la creación de un clima organizacional distendido y gratificante, roles participativos e interactivos entre el estudiantado y éste con el profesorado, así como esto con el mundo exterior al de las aulas de clases (comunidades), productividad o realizaciones personales, alto grado de satisfacción, conciencia de autoaprendizaje.

Todos estos enfoques deben ser tomados como estandartes en función de que los Programas Nacionales de Formación son organizaciones que forman comunidades de aprendizajes y que por ende debe seguir en primera instancia cada uno de estos puntos como parte del éxito del programa en sí y modelo a seguir por otros PNF. En los actuales momentos se difundirá el rediseño curricular lo que moverá nuevamente las fibras profesionales de los actores del PNF en Mecánica a fin de optimizar la formación del nuevo profesional.

Referencias.

Documento Rector del Programa Nacional de Formación en Mecánica 2014.

Filosofía, Organización y Funcionamiento de la Universidad Politécnica Territorial De Falcón “Alonso Gamero”. Aprobado en Consejo Universitario en su Sesión Ordinaria Nº 009 de fecha 30 de abril de 2018.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.876. Resolución Nº 3072 de fecha 05 de marzo de 2012.

http://www.minci.gob.ve/universidades-politecnicas-territoriales-consolidan-la-educacion-productiva-en-el-pais/

Jones, G y George, J (2014) "Administración Contemporánea" Texas, Estados Unidos.

Lineamientos curriculares para los Programas Nacionales de Formación 2013.

Morgan, G (1990). "Imagen de la Organización". Editorial RA-MA. Madrid – España.

Strauss y Corbin (2002). Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia. 1era. Edición en Español.