

# Aproximación Epistémica a la Cultura Organizacional Educativa Venezolana

Iván Gregorio Torres Pacheco

[ivan.tor.1274@gmail.com](mailto:ivan.tor.1274@gmail.com)

Universidad de Carabobo,  
Venezuela

**Recibido:** 26 de enero de 2016 **Aceptado:** 30 de marzo de 2016

## Resumen

Iniciar un discurso filosófico sobre la Cultura Organizacional Educativa Venezolana, supone adentrarse en una temática implicada en un contexto de cambios y transformaciones imperativas del nuevo milenio, donde lo humano, lo social, lo cultural, económico y educativo están conectadas en una misma realidad, entendida desde lo holístico y cuyo debate histórico ha sido blanco tanto de posturas divergentes y contrapuestas, como de planteamientos conciliadores. En este sentido, ha comenzado un movimiento sobre el indagar los fundamentos epistemológicos necesarios en la generación y construcción de una teoría de la realidad cultural organizacional. A partir de esta postura, el presente estudio será de carácter documental – bibliográfico bajo la modalidad de ensayo. Las evidencias fenomenológicas se analizarán a partir de la hermenéutica, desde la perspectiva de Gadamer haciendo las reflexiones que permitan configurar una comprensión de la cultura organizacional educativa.

**Palabras Clave:** Epistemología, Hermenéutica, Cultura Organizacional, Educación.

## Approach Towards Epistemic Organizational Culture Educational Venezuelan

### Abstract

Start a philosophical discourse on organizational culture Educational Venezuelan, it is deep into a topic involved in a context of change and mandatory changes of the new millennium, where the human, social, cultural, economic and education are connected in the same reality, understood from the holistic and whose historical debate has been both divergent and opposing positions, approaches conciliators as white. In this sense, it has started a movement on the epistemological foundations necessary to investigate the generation and construction of a theory of organizational cultural reality. From this position, the present study will be documentary - in the form of bibliographic essay. Phenomenological evidence will be analyzed from hermeneutics, from the perspective of Gadamer making debate that will set up an educational understanding of organizational culture.

**Keywords:** Epistemology, Hermeneutics, Organizational Culture, Education.

### Introducción

Para poder construir un entramado teórico sobre la cultura organizacional educativa venezolana, se hace necesario esgrimir el camino transitado para llegar a tal fin, se hace necesario un espacio de reflexión sobre el significado real de la gerencia en todos los ámbitos del modo de vida existencial del venezolano.

Así, en un primer momento surge la necesidad de un intento de reflexión en torno a la discusión por la generación de teorías como fruto final, más significativo e importante de investigaciones desarrolladas en el ámbito general de las ciencias sociales, y de modo muy particular en el ser mismo de la cultura educativa, ya no como un modo de hacer; sino de ser, de su forma existencial en cuanto a cultura asumida.

Por tanto, el desarrollar investigaciones dentro del área de las ciencias humanistas, no comienza y termina en lo pragmático como fin en sí mismo; sino que se hace trascendencia en cuanto producto del saber humano.

No es cuestión únicamente del simple conocimiento, sino de la sabiduría, que es un modo de situarse en la misma existencia, es la idea que refleja Morales (2011:11) en cuanto al verdadero sentido epistémico del término “teoría” no consiste en un conjunto de palabrerías sin sentido, con un estilo propio de los charlatanes de la academia; sino, más bien, de teorizar como el aspecto más resaltante de una investigación ya que es el momento del trascender de la vivencia existencial de la práctica científica en cuanto constructo teórico que emerge como fruto de la investigación; en donde praxis y construcción epistémica son modos de la misma ciencia.

Dentro del tema de la creación de nuevos horizontes epistémicos, Martínez (2006) presenta una reflexión, que al respecto realizó Einstein:

La mayoría de los investigadores manifiestan dificultades en describir qué es lo que hacen cuando teorizan; pero un análisis cuidadoso de sus actividades mentales hará ver que son similares a las actividades cotidianas de una persona normal; las actividades formales del trabajo teorizador consiste en percibir, comparar, contrastar, añadir, ordenar, establecer nexos y relaciones y especular; es decir, que el proceso cognoscitivo de la teorización, consiste en describir y manipular categorías y las relaciones entre ellas. (p. 143)

Con estas reflexiones de Einstein, se presenta la teorización como un vivir, un modo de existir en el entorno humano, como trascendencia de lo pragmático; pero, en y desde lo pragmático, entendido como vida concreta y real.

En este sentido, se plantea desde el inicio de este ensayo, referido a la cultura organizacional en el ámbito educativo, que no existe una separación entre teoría y la praxis concreta; y que lo epistémico surge de lo real, de la vida concreta del hacer ciencia por parte del investigador, o en algunos casos, de los equipos o centros de investigación.

Al respecto, Yurén (1980) advertía: “El proceso de investigación científica culmina en la elaboración de la teoría; a su vez, estas teorías impulsan a emprender una nueva investigación”, como ya lo había planteado Hegel en su “dialéctica”.

Este aspecto epistémico en donde no debe presentarse dualismos reduccionistas entre teoría y praxis se hace urgente y muy necesario en el área de las ciencias educativas; la educación es praxis y es teoría, en el fondo, el hacer educación desde la vida se convierte en fuente epistémica que apunta hacia la sabiduría trascendental; tal vez, eso es lo que se quiere decir con el título de “maestro”.

En lo esencial cuando se trata de elaborar y hacer ciencia desde la realidad social, sobre todo, trabajos e investigaciones educativas, se necesita de una disciplina y rigurosidad por parte del investigador, la ciencia y la episteme no aparecen por arte magia, o por el simple deseo; se requiere de vocación de servicio y de sacrificio. Teorizar desde lo cuantitativo como lo cualitativo, exige un compromiso y una filosofía de la vocación científica que casi nunca se toma en cuenta.

Precisamente, en cuanto a esa relación esencial entre teoría y praxis en el hacer ciencia educativa, y en el área de la gerencia, se debe considerar que la cultura educativa juega un papel preponderante en el desarrollo de las organizaciones educativas, no se trata de una moda, o de un describir fenomenológicamente una situación, simplemente por desarrollar temas que aparenten ser interesantes.

En cuanto praxis educativa en general, se deben asumir los retos o desafíos actuales, en la Venezuela de hoy, tal cual como es en la realidad, y no en los deseos subjetivos; no se trata de asumir los retos que “me gustarían”; sino los que se plantean en la realidad concreta, solamente desde esa vivencia real se construye una epistemología con sentido trascendental y con significados existenciales.

Entonces, se plantea la necesidad de redimensionar la gerencia educativa por una acción gerencial integradora, que propicie la investigación, la creatividad y la innovación, con la finalidad de encausar el avance y el progreso de los nuevos contenidos que se requieren para la formación de un gerente o director educativo renovado capaz de procesar ese cúmulo de conocimientos teóricos para que se generen los cambios y las instituciones educativas impulsen la calidad educativa.

De este modo la episteme se hace vida y praxis real, y esa nueva actividad genera una posible realidad, que a su vez se convierte en retos y horizontes de fuentes epistémicas. De hecho, se hace necesaria una visión más amplia del proceso de investigación en el área de la gerencia en general, con sus respectivas consecuencias lógicas aplicadas al campo de la cultura educativa.

La ciencia, en cuanto producción intelectual, ha evolucionado desde el inicio del siglo XX, hasta la actualidad, ya no es posible hablar de una “ciencia única”, fundada en una sola opción epistémica dominante, sobre todo en las razones finales y antropológicas del ser mismo de la ciencia como resultado de un humano individuo, comunidad, sentir, pensamiento y sobre todo, trascendencia perenne.

La ciencia evoluciona más allá de sus resultados tecnológicos a través de la confrontación y encuentro de ideas, de opciones distintas, de modos distintos, de fundamentarse, ya sea desde el entorno subatómico, o desde la visión de universo que por la que se pueda optar como resultado de ciencia en cuanto a hecho investigativo.

Por otra parte, ha sido precisamente la postura dogmática del positivismo, lo que ha producido todo un movimiento de múltiples frente, al que se le ha llamado “postmodernidad”, que viene proponiendo una ciencia no reduccionista y dogmática; sino un encuentro y apertura hacia los diferentes modos del hacer científico, de manera especial, en lo referente al área de las ciencias sociales y de la psicología, en donde el “objeto de estudio”, es el hombre y la sociedad.

La ciencia siempre será la ciencia humana, y no puede terminar en el artefacto, o dicho en términos de paradigmas, tal como lo expresa Lanz (2008), al referirse a la ceguera de la Modernidad de inicio del siglo XX, que pretendía reducir el conocer a lo expresado numéricamente:

Husserl observa que el prestigio y desarrollo que está teniendo este tipo de pensamiento lógico-numérico implica una manera de pensar que conduce a una “ceguera eidética”, al olvido de aquella otra verdad originaria, anterior a esta verdad lógico numérica. Husserl percibe así la contradicción interna del saber técnico, de una verdad técnica distinta a una verdad filosófica, de una verdad técnica que está transformando la ciencia pero que a la vez amenaza con sustituir a la verdad originaria. (p.9)

El problema epistémico se transforma en una cuestión existencial, que tiene que ver con el sentido humano de la ciencia. Esta implicación de lo vivido en el ámbito científico se hace palpable en las ciencias sociales, motivo por el cual no era incluida entre las ciencias, sino, que se le daba un nombre paradójico “ciencias espirituales”, que aunque tuviese la intención de elevarla más allá de las ciencias fácticas, realmente las convertía en algo distinto al hacer científico, y el dualismo epistémico se profundiza, a tal punto que las ciencias sociales se consideraban un montón de charlatanería, sin bases científicas, algo así como un resucitar de la filosofía especulativa, idealista; cualquier cosa, menos ciencia.

Entonces, cuando se plantea un nuevo modo de hacer ciencia no reduccionista, se sostiene en un modo distinto de hacer filosofía, más allá de la concepción mecánica del universo y de la concepción materialista del ser humano; el universo y el hombre no son cosas, sino ecosistema y persona; un universo cosa y un hombre cosa, se reducen a “leyes físicas y mecánicas”, que se expresan matemáticamente, así, la naturaleza es un libro que se puede leer objetivamente.

En el nuevo modo, en el nuevo paradigma epistémico la naturaleza es entorno vital y existencial, es el hogar de todos; y el hombre es persona, capaz de trascender cualquier reduccionismo expresado en leyes mecánicas.

### **Aproximación a la Conceptualización de las Ciencias Gerenciales en el Ámbito Cultural Educativo**

#### **Una pincelada histórica**

La historia de la gerencia gira en torno a la forma adecuada de dirigir las organizaciones propias del hombre civilizado, o ciudadano; la gerencia se establece como condición de civilización. Para entender su origen es necesario adentrarse a los orígenes de la administración y su evolución, aunque sea de un modo ligero, dado la naturaleza del presente estudio, que no pretende ser un referente de estudio de la historia de la gerencia administrativa.

Según Robbins y Coulter (1996), la gerencia surgió hace miles de años, mediante la integración de esfuerzos, guiados por personas responsables de planificar, organizar, dirigir y controlar; siendo las pirámides de Egipto y la gran muralla china evidencias palpables de que en un principio se emprendieron proyectos de gran magnitud, que involucraban a miles de

personas dirigidas por alguien que actuaba como gerente, es decir, planificaba lo que se haría, organizaba a las personas y los materiales para hacerlo, guiaba a los trabajadores y mantenía cierto control para garantizar que todo se hiciera conforme a lo planificado. Se puede percibir que ya se concibe como gerencia la acción administrativa que depende de un líder.

Asimismo, en las Sagradas Escrituras de la Biblia, también se vislumbraba el surgimiento de la gerencia con un pasaje bíblico en donde el suegro de Moisés le plantea a éste la necesidad de un gerente en quien delegar autoridad en una organización grande. Aun cuando no se hable de Moisés como un gerente, sus acciones indican que desempeñó múltiples funciones gerenciales, sobre todo en la evolución y creación del Pueblo de Israel como Estado o Nación. En tal sentido, estos ejemplos dejan ver que, las organizaciones han existido durante milenios y junto con ellas ha surgido la práctica gerencial como tarea de la administración en organizaciones constructoras, empresariales o de Estados.

Sin embargo, ha sido a partir del siglo XIX, que la administración gerencial se ha vuelto objeto de investigación científica, adquiriendo un conjunto de conocimientos, hasta convertirse en una disciplina de estudio formal, de carácter técnico al más alto nivel de prioridad en las mejores universidades del mundo, la gerencia es fundamental en una sociedad industrializada y de un entorno de comercialización cada vez más competitivo y globalizado.

Posteriormente, ocurrieron dos acontecimientos, uno de formulación teórica, y el otro un hecho o fenómeno social, ambos desempeñaron un papel fundamental para promover el estudio de la gerencia y de la administración. El primero de estos acontecimientos fue la teoría de la división del trabajo, desarrollada por Adam Smith en 1776, (Robbins y Coulter, 1996), la cual planteaba que dividir el trabajo incrementa la productividad, al aumentar las habilidades y destreza de cada trabajador, ahorrando el tiempo que se pierde al cambiar de tareas, también recomienda utilizar inventos y maquinarias que ahorren el trabajo.

Dejando las bases sentadas para el otro acontecimiento, que sin lugar a dudas, fue uno de los más influyentes de todos los tiempos; la revolución industrial, iniciada en el siglo XVIII en Gran Bretaña, ésta buscaba sustituir la fuerza de trabajo humano por maquinaria, y en efecto las máquinas fueron sustituyendo rápidamente a los hombres en sus actividades, provocando, a su vez, un incremento masivo en la producción de bienes a costos más bajos. El capitalismo industrial sostenía que a mayor producción, a menor costo, mayor bienestar para todas las personas de la sociedad.

Así, pues, al evaluar las ventajas que ofrecía la industrialización, a través del empleo de máquinas, se fueron creando fábricas donde se combinaba el poder de las máquinas con la división del trabajo, logrando la eficacia en la producción. Pero estas fábricas requerían de habilidades administrativas; alguien tenía que dirigir “la orquesta de producción”, ya que se producía a gran escala, implicando la utilización de muchos recursos materiales, financieros y humanos. No se trataba de sembrar, cosechar y almacenar, para luego distribuir en el mercado de la plaza; la industrialización implicó la complejidad de todo el proceso, lo cual requería de una nueva ciencia y de un nuevo líder que supliera al antiguo capataz de hacienda.

De allí que, surge la necesidad de contar con gerentes para pronosticar la demanda, asegurar la disponibilidad de suficiente materia prima para la producción, asignar tareas a las personas, dirigir las actividades diarias, coordinar tareas, asegurar buenas condiciones de funcionamiento de las máquinas, mantener los estándares de producción y buscar mercados para los productos elaborados. El desarrollo sostenido a causa de la combinación de la revolución industrial y la teoría de la división del trabajo, las cuales parecieran hechas la una para la otra, provocaron el auge de las máquinas, la producción masiva y la reducción de los costos, de modo que el sueño capitalista parecía una realidad a través de la cual no habría más hambre en el mundo, no motivo para las guerras.

Por tal razón, la forma de dirigir las organizaciones se hacía cada vez más compleja, el propietario tenía a muchas personas trabajando para él y había que pagar una nómina, por lo que, era importante dirigir con eficiencia el proceso productivo de manera que planificar, organizar, dirigir y controlar se volvió una necesidad fundamental, dejando ver lo indispensable que era la gerencia para el alcance de los objetivos organizacionales.

Desde entonces, la gerencia se ha venido aplicando a todo tipo de organización, con la finalidad de alcanzar sus objetivos de manera eficiente, a través de la adecuada utilización de los recursos materiales, recursos financieros y el capital humano. En el fondo, el esquema central de la gerencia se ha mantenido hasta la actualidad, los cambios son adaptaciones del mismo esquema centralizado en la eficiencia del gerente como líder y director.

Por otra parte, según Páez (2008), la gerencia científica surge en 1878 a manos de Frederick Taylor. Todo comienza cuando la firma estadounidense Midvale Steel Company lo contrató y éste se dio cuenta de que la empresa no era eficiente en su producción; además, la paga de los empleados era muy baja y notó que el desperdicio en materiales era mucho, hizo

una evaluación objetiva del caso. Por tal razón, Taylor determinó la necesidad de estudiar científicamente los procesos productivos de la empresa para lograr una verdadera eficiencia productiva, es decir, se planteó un objetivo a partir de la situación problemática.

En este sentido, se identificaron cuatro principios esenciales para la gerencia científica: La gerencia debe determinar en forma científica cada proceso individual del trabajo, debe seleccionar, entrenar, educar y desarrollar a cada trabajador para la realización de su específica actividad laboral, debe colaborar con los trabajadores para asegurarles una completa identificación con los planes de trabajo presentados por ella misma y debe establecer de manera clara y equivalente las responsabilidades entre gerentes y empleados. Se puede observar que la teoría organizacional de la actualidad todavía depende de los estudios de Taylor.

Para lograr estos objetivos, Taylor insistió en la correcta selección y entrenamiento del personal, así como en el establecimiento de herramientas estándar y cartas de funciones para ayudar a los trabajadores. Además, concluyó que el dinero era fundamental para lograr el mayor estímulo del personal y, por lo tanto, implementó un método de producción en el que se establecían remuneraciones específicas dependiendo del número de piezas elaboradas por el trabajador, de forma tal, que a mayor producción de piezas los trabajadores recibían mayores ingresos, se trataba de motivar, y no de exprimir a los trabajadores; se estableció algo parecido al salario diferencial por meritocracia y eficiencia laboral.

Asimismo, y dentro de este paradigma gerencial, basado en la eficiencia en la producción, se puede citar el ejemplo de Henry Ford (Falcón, 2003), quien fue uno de los pioneros en la aplicación de la gerencia científica. Para finales del siglo XIX, los vehículos Ford eran muy costosos porque el proceso de producción establecía la producción unitaria de vehículos. En otras palabras, los trabajadores de la fábrica se dedicaban a la producción de un solo automóvil y al finalizar comenzaban con la elaboración del siguiente. Pues bien, utilizando los principios de la gerencia científica, Henry Ford estableció un proceso de producción en el que cada vehículo pasaba de un área de producción específica a otra diferente hasta finalizar varios vehículos simultáneamente. Es decir, se estableció lo que se llama una línea de ensamblaje, esto redujo dramáticamente el costo de producción y convirtió el modelo "T" en el vehículo popular de los Estados Unidos, lo que le permitió a Ford dominar ese mercado durante muchos años.



Al principio del siglo XX, el ingeniero francés Henry Fayol (Falcón, 2003), publicó una obra en la que desarrollaba catorce principios generales de gerencia: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de comando, unidad de dirección, supremacía del interés general, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad laboral, iniciativa y espíritu corporativo. Fayol, aseguraba que aplicando estos principios se garantizaba el éxito de la organización.

Además, según Falcón (2003), el sociólogo Alemán Max Webber (1864-1920) en su obra *Teoría de las organizaciones sociales y económicas*, plantea un nuevo sistema gerencial denominado burocracia. Webber desde su sociología positivista, sostenía que se requiere un modelo en el que la discrecionalidad no afecte los resultados finales de las organizaciones. Más aún, independientemente de los conocimientos y habilidades de los gerentes, la organización podrá presentar resultados aceptables. Con esto se busca evitar la variabilidad de respuestas basadas en las diferentes capacidades de los gerentes.

Así, indistintamente de la persona que la realice, la actividad siempre podrá ser cumplida con la misma calidad. Por tanto, con el surgimiento de este nuevo sistema gerencial busca formalizar y estandarizar los procesos, evitando la posibilidad de discrepancia entre los empleados, ya que el establecimiento de reglas y preceptos para fundamentar las acciones de los empleados permite eliminar las diferencias entre el personal. Gracias a este sistema, las organizaciones pueden funcionar con grandes cantidades de empleados de modo que cada quien tendrá sus responsabilidades particulares plenamente establecidas. Sin embargo, Weber no logró percibir los futuros cambios vertiginosos que sufriría la sociedad, entre otros motivos, las dos Guerras Mundiales. El proceso de producción industrial no había llegado a la cima, apenas empezaba.

### **Aproximaciones Hermenéuticas de la Cultura Organizacional**

Iniciar un discurso más humano sobre la Cultura Organizacional Educativa Venezolana, como sustrato del abordaje investigativo, supone adentrarse en una temática implicada en un contexto de cambios y transformaciones imperativas del nuevo milenio, donde lo realmente trascendente, lo social, el encuentro con la otra persona, lo cultural entendido como modo de vivirse con los demás en un mundo que es el hogar de todos, lo económico y educativo, todas las dimensiones antropológicas y sociales están conectadas en

una misma realidad, entendida desde lo holístico y cuyo debate histórico ha sido blanco tanto de posturas divergentes y contrapuestas, como de planteamientos conciliadores.

En tal sentido, y considerando que la sociedad actual se caracteriza por un proceso acelerado de cambios que se manifiesta en todos los ámbitos del acontecer humano, en los cuales el conocimiento tiene un rol protagónico, es lógico suponer que también están cambiando las formas de pensar y de asumir la producción de conocimientos; y definitivamente, la gerencia administrativa debe avanzar en su episteme y trascender el pragmatismo que la invade en la práctica concreta de cada día.

Actualmente, algunos plantean la Gerencia Administrativa como una tecnología y conjunto de técnicas, estableciendo un pensamiento pragmático en su quehacer, siguen encerrados en el paradigma positivista.

Por otra parte, se cumple la reacción frente al dogma positivista y pragmático, y ha comenzado un movimiento sobre el indagar acerca de los fundamentos, principios y realidad interior de la Gerencia Administrativa en el área académica venezolana, prueba de ello son los distintos artículos sobre epistemología y trabajos de carácter doctoral como los planteados por Morales (2014), Mujica(2002), Machado(2008) e Ibáñez y Castillo(2008,2012), indicando un inicio para la búsqueda de alternativas y nuevos modos de entender, realizar y desarrollar la Gerencia en todos sus aspectos en búsqueda de acondicionar el arte de la gerencia a los principios proclamados por la postmodernidad desde sus nuevos horizontes epistémicos.

El camino de investigación hacia nuevas propuestas epistémicas que puedan ser aplicadas y vividas en actividad concreta propia de la Gerencia, debe considerar la multiplicidad de aspectos necesarios, como la perspectiva de nuevos fundamentos teóricos, la realidad social imperante en la gerencia en general, y de modo particular en la gerencia educativa venezolana, no se trata solamente de investigar desde los textos para generar ideas universales que surgen de la nada y que tal vez puedan ser aplicadas por azar.

En un área de investigación tan concreta como el arte de la gerencia siempre es necesario colocar los pies en tierra, y partir de la realidad personal y social de los implicados en la trama de la gerencia educativa venezolana, reconociendo lo que subyace en el entendimiento y vivencias particulares y concretas, redescubriendo lo humano, aquello que se realiza por la cultura, desde la opción vivencial y racional de los sujetos de carne y hueso, y encontrar en ese proceso categorías y problemas filosóficos, porque detrás de todo problema

filosófico, hay una forma de comprender y explicar la relación entre lo humano y la naturaleza social.

### **Un Nuevo Enfoque Epistémico de la Cultura Organizacional Educativa Venezolana**

Desde esta perspectiva, es apremiante e ineludible visualizar la cultura organizacional educativa venezolana, no desde un discurso de “textos y artículos”, sino desde la vida misma en búsqueda de opciones diferentes al pragmatismo centrado en el éxito y en el logro como metas y razón de ser de la gerencia en sí misma.

Por tanto, se buscarán, desde la práctica hermenéutica, elementos existenciales en la vivencia real de la gerencia narrada por sus propios autores, y describir los indicadores de una gerencia humana, centrada en el hombre y en el bien social en cuanto que la gerencia educativa trasciende cualquier intento de reduccionismo ontológico materialista.

En este sentido, es un reto para la educación ante el siglo XXI, adecuar periódicamente sus estructuras organizacionales, y así preparar y actualizar al docente para que asuma los retos que establezca la escuela en su proceso de modernización centrado en el ser personal de todos los protagonistas que viven la trama educativa en Venezuela; en relación a la importancia de la dimensión humana como razón de ser de cualquier sistema educativo, Morin (2004), refleja en su pensamiento la preocupación por la dimensión antropológica del proceso educativo:

La educación del futuro deberá ser una enseñanza cuya prioridad universal esté centrada en la condición humana. Estamos en la era planetaria; una aventura común que se apodera de los humanos donde quiera que se encuentren. Éstos deben reconocerse en su humanidad común y, al mismo tiempo, reconocer la diversidad cultural inherente a todo cuanto es humano. (p.75)

Así, se plantea una Cultura Organizacional centrada en el hombre, ya no como un instrumento, sino como la razón de ser de todo el proceso de gerencia. De hecho, el ser de la gerencia educativa es el ser humano. En este sentido, la cultura organizacional en el contexto educativo revela un tejido de acciones, que subyacen en la cultura del pensamiento existencial de cada persona que comparte con los demás integrantes de la organización administrativa; entonces, el conocer, hacer y convivir de las relaciones gerenciales de cada persona de la organización educativa concreta, se convierte en una realidad dinámica y cambiante.

Ante este andamiaje teórico, la cultura organizacional ha trascendido a comprenderse desde diferentes posturas de acuerdo a la época histórica que permea la convivencia social. En la actualidad estudiar la cultura organizacional educativa desde la multiplicidad, es aprehender, captar y entender la realidad y su naturaleza. Significa observar desde adentro con una visión global, sin obviar las partes, no se trata de la suma de peldaños, sino, de la escalera como una organización total en sí misma.

En este sentido Morin (1990), señala que: "...la conciencia (...) nos hace comprender que no podremos escapar jamás de la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad" (p.101).

En otro texto, Morin (1998) manifiesta que "... estamos condenados al pensamiento incierto, a un pensamiento acribillado de agujeros, a un pensamiento que no tiene ningún fundamento absoluto de certidumbre, pero somos capaces de pensar en esas condiciones dramáticas" (p.34). La propuesta de Morin apunta hacia el partir de la incertidumbre en el estudio científico, con mayor razón, en el área de las ciencias sociales en general; no se trata de partir de cero, sino de saber que la trama de la ciencia apenas empieza.

De esta manera se establece que lo que podría sembrarse durante la formación del ser humano es una actitud de búsqueda constante del conocimiento, y a que es difícil llegar a la certeza absoluta, pero pueden hacerse aproximaciones consecutivas de las circunstancias, religadas a otras dimensiones. Ahora detrás de cada teoría, de cada explicación, de cada conjetura, existe, una filosofía existencial del sentido, una postura frente a lo existente y frente a sí mismo, o sea, frente al fenómeno de lo humano (Grajales,1999)

### **Elementos Concluyentes**

Expongo para terminar una pequeña reflexión sobre la necesidad de considerar el constructo teórico de la cultura organizacional educativa venezolana. Donde la información y el conocimiento son importantes indicadores del nivel de desarrollo de los pueblos y sus habitantes; es decir, la educación y la formación son determinantes en las sociedades capaces de mantenerse dentro de las competencias de producción y trabajo. Pero la información no es, ni puede ser rígida, se encuentra disponible al instante, de forma gráfica, escrita, auditiva, visual, a altos y bajos costos, y algunas veces gratuitas.

Esta realidad ya repercute en los estudiantes desde el nivel escolar, como también en los profesionales de la docencia a todo nivel; repercusiones estas que no siempre son favorables en lo que a calidad de la educación se refiere; lo que parece indicar la necesidad de formar profesionales de la docencia que afronten estos cambios de manera creativa y organizada. Pero, ¿Permiten nuestros patrones culturales y educativos los cambios y adaptaciones aclamadas por el mundo de hoy? Este enigma exige un estudio consciente, con el fin de encontrar respuestas válidas para un cambio favorable en el docente y en su producto de trabajo.

Se han presentado diferentes cambios que hoy por hoy demandan que las instituciones educativas a todo nivel sean organizaciones abiertas al aprendizaje, espacios de indagación constante para el estudiante y el maestro. Ya en la década de los noventa del siglo XX, en su texto, *La Quinta Disciplina*, Senge (1992), se planteaba que las instituciones deberían estar preparadas para anticipar los cambios, con el propósito de adaptarse y/o acomodarse en ellos; entendiendo que estos son una necesidad "... Las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización". (p.456)

El aprendizaje no se limita a la edad escolar, se dirige a todos los profesionales y a todos los diferentes niveles sociales. No se habla de la adquisición del aprendizaje individualizado, desde el punto de vista organizativo, se está llamando la atención sobre liderazgo, planificación, indagación y reflexión, desarrollo profesional, interacción, comunicación, gestión del conocimiento, entre otros elementos que conforman las estructuras de la Gerencia Administrativa, y con énfasis en la Gerencia Educativa.

Las organizaciones educativas no pueden progresar en su cultura gerencial, si no están activamente respondiendo a sus problemas cotidianos y generando aportes significativos a la sociedad, por pequeños que sean; por supuesto, vinculados con los cambios en el ámbito curricular, profesional, administrativo, social y por ende, cultural.

Los acuerdos de convivencia, la virtud de practicar los valores revisten una gran importancia dentro de toda organización, ya que están estrechamente ligados a la cultura, que para muchos es un estabilizador entre las fuerzas internas y externas; siendo a su vez descriptiva y normativa para la organización. Sin embargo, se considera "natural" la forma de

organizarse; escasamente se conoce o se maneja una cultura organizativa, por lo que muchas veces no se cuestionan los procedimientos.

Esta falta de conocimiento se revierte en una gran inversión de tiempo para solucionar problemas cotidianos, algunas veces simples y quizás no se emplea tiempo para crear alternativas viables de solución que puedan ser más productivas y eficaces. Para muchos, el liderazgo real y la cultura organizacional están íntimamente relacionados. El liderazgo, ejercido por el gerente educacional, mueve espacio de valores, creencias y propósitos que representan la cultura organizacional, lo que les permite sostener e impulsar los proyectos establecidos por el equipo o grupo, dentro de la organización.

Por lo tanto, se hace necesario que la gerencia moderna y exitosa que desee mantenerse en el tiempo se vincule más con el talento humano, sepa utilizar adecuadamente ese potencial creativo como recurso de vitalidad, crecimiento y desarrollo de toda organización, no en función de un personaje solitario, sino, en función de que el liderazgo verdadero se oriente hacia el paradigma del trabajo grupal o en equipo; en el fondo, la nueva figura del liderazgo que se propone es la del coordinador, y no del protagonista central y único de toda la organización. En el fondo, es un cambio epistémico, centrado en un orden de relaciones como elemento ontológico y antropológico.

En este sentido, la cultura de la organización no es estática y permanente, sino que sufre alteraciones con el tiempo, dependiendo de condiciones internas o externas. Ciertas organizaciones consiguen renovar constantemente su cultura manteniendo su integridad y personalidad, mientras otras, permanecen con una cultura amarrada a estándares antiguos fundados en un liderazgo tipo “caudillo militar”.

Cambiar la estructura organizacional no es suficiente para cambiar una organización. La forma más viable es transformar su cultura, es decir, los sistemas de relaciones dentro de los cuales las personas viven y trabajan. Para que las organizaciones puedan sobrevivir y desarrollarse, para que exista la renovación y revitalización, se debe cambiar la cultura organizacional, lo que implica un proceso de concientización, un cambio de paradigma, un nuevo horizonte epistémico.

### **Referencias**

Falcón, José (2003). *Gerencia y toma de decisiones*. Editorial CEC, S.A: Venezuela.

- Grajales, T (1999). *La Cosmovisión y el Método de la Investigación*. Conferencia presentada en el II Simposio Internacional de Educación. Universidad de Montemorelos.
- Lanz, Rigoberto (2008). *Ni una sola ciencia ni una sola técnica*. Compendio de varios autores publicados por el Ministerio del Poder Popular para Ciencia Tecnología. Caracas. Venezuela.
- Machado, F (2008). El sentido sustentable de la Meta teoría Administrativa .Tesis Doctoral presentada ante la Magna Universidad Simón Rodríguez. Caracas Venezuela.
- Martínez, Manuel (2006). *La Ciencia y arte en la investigación cualitativa*. México: Ed. Trillas.
- Morales, José (2011). *De vuelta a lo humano*. Revista Paramillo Nro. 26. Decanato de Investigación y Postgrado. Universidad Católica del Táchira. San Cristóbal. Venezuela.
- Morales, José (2014) Propuesta de una Filosofía de las Ciencias Administrativas Gerenciales desde la praxis y cotidianidad del gerente venezolano en su contexto. Trabajo de grado para optar al título de Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.
- Morin, Edgar. (1990). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona: Gedisa
- Morin, Edgar (1998). *El Método. El Conocimiento del Conocimiento*. Madrid: Cátedra.
- Morin, Edgar (2004). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona.
- Mujica, Manuel (2002) El Discurso Epistemológico. Implicado en las teorías Administrativas a partir de la década de los setenta, en el contexto de la sociedad informacional. Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Valencia. Venezuela.
- Páez, T. (2008). *Estrategia empresarial y calidad de gestión*. Editorial Texto: Venezuela.
- Robbins, S y Coulter, M. (1996) *Administración*. Editorial Pearson educación. 5ª Edición: México.
- Senge, P. (1996.). *La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización Inteligente*. España. Ediciones Granica
- Yurén, M. (1980) *Leyes, teorías y modelos*. México. México Ed. Trillas

**Autor**

**Iván Gregorio Torres Pacheco**

Nacido en Maracay Edo Aragua Venezuela, de Profesión Docente Egresado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL Maracay -Venezuela, Magister en Educación Mención Gerencia Educacional de esta misma Ilustre Casa de Estudio. En la actualidad candidato a Doctor del Programa Doctorado en Educación de la Honorable Universidad de Carabobo. Docente Ordinario del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Artículo Publicado en la Revista Saber de la Universidad de Oriente -Venezuela