



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



**FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA
VENEZOLANA**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al grado de Especialista en
Docencia para la Educación Superior

**Autor: Johnny José Sifontes
Tutor: Dr. José Álvarez S.**

Bárbula, septiembre 2023



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



**FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA
VENEZOLANA.**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al grado de Especialista en
Docencia para la Educación Superior

**Autor: Johnny José Sifontes
Tutor: Dr. José Álvarez S.**

Bárbula, septiembre 2023



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Especialización titulado:

REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA VENEZOLANA PARA QUE GARANTICE SU FUNCIONAMIENTO

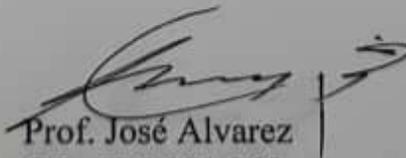
Presentado para optar al grado de **ESPECIALISTA EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR** por el aspirante:

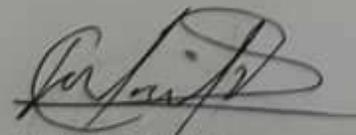
JOHNNY JOSÉ SIFONTES
C.I.: V- 11.523.842

Realizado bajo la tutoría del Prof. JOSÉ ALVAREZ, titular de la cédula de identidad N° 5.071.965

Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO**.

En Bárbula, a los nueve días del mes de octubre del año dos mil veintitrés.


Prof. José Alvarez
C.I.: V-5.071.965
Fecha: 09-10-2023


Prof. José Piña
C.I.: 3.394.571
Fecha: 09-10-2023




Profa. Glency González
C.I.: V-8.838.366
Fecha: 09-10-2023



Libro de Actas del P.E.D.E.S No. 020

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO

La Comisión Coordinadora del Programa de la Especialización en Docencia para la Educación Superior – PEDES, en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo Nro. 20 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo; hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **“REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA VENEZOLANA PARA QUE GARANTICE SU FUNCIONAMIENTO”**. Presentado por el ciudadano **JOHNNY SIFONTES** titular de la Cédula de Identidad N°: **V - 11.523.842** y elaborado bajo la dirección del Tutor: **DR. JOSÉ ÁLVAREZ**, titular de la Cédula de Identidad N°: **V - 5.071.965**, es **APROBADO**. Línea de Investigación: Formación Docente.

En Valencia, a los 10 días del mes de Octubre del año 2022.

**POR LA COMISIÓN COORDINADORA DE LA ESPECIALIZACIÓN EN
DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – PEDES.**


Dra. Mayler Nieves
Coordinadora del PEDES.



MN

Archivado en actas de aprobación 2022.doc



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACION SUPERIOR
(PEDES)



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo e su artículo 113, quien suscribe **Dr. JOSÉ ENRIQUE ALVAREZ SOLANO**, titular de la cédula de identidad N° 5.071.965, en mi carácter de Tutora del Trabajo Especial de Grado de Especialización titulado: **FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA VENEZOLANA**, presentado por el ciudadano: **JOHNNY JOSÉ SIFONTES**, titular de la cédula de identidad N° **11.523.842**, para optar por el título de Especialista en Docencia para la Educación Superior, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Postgrado.

En Bárbula a los 20 días del mes de julio de dos mil veintitrés.

Dr. José E. Álvarez Solano.

C.I 5.071965



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACION SUPERIOR
(PEDES)



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Johnny José Sifontes

Cédula de Identidad: V- 11.523.842

Tutor: Dr. José Alvarez Solano.

Cedula de Identidad: V- 5.071.965

Título del Trabajo: FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA VENEZOLANA.

Línea de Investigación: Formación Docente

Sesión	Fecha	Hora	Asunto Tratado	Observación
1	07/0/2022	09:00 a.m	Tutoría	Aceptación
2	21/04/2022	10:00 a.m	Capítulo I	Sugerencias
3	28/04/2022	10:00 a.m	Capítulo I	Aprobado
4	13//05/2022	11:00 a.m	Capítulo II	Sugerencias
5	20/05/2022	10:30 a.m	Capítulo II	Aprobado
6	15/07/2022	09:00 a.m	Capítulo III	Revisado
7	30/07/2022	10:00 a.m	Capítulo III	Aprobado
8	12/08/2022	11:00 a.m	Revisión Proyecto	Aprobado para inscribir
9	30/10/2022	09:00 a.m	Capítulo IV	Revisado
10	30/11/2022	09:00 a.m	Capítulo IV	Aprobado
11	30/03/2023	2:00 p.m	Capítulo V	Revisado
12	30/04/2023	2:00 p.m	Capítulo V	Aprobado
13	30/06/2023	2:00 p.m	Trabajo de grado	Revisión
14	25/07/2023	2:00 p.m	Trabajo de grado	Aprobado para entregar

Comentarios finales acerca de la investigación: **Listo para inscribir.**

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado arriba mencionado.

Tutor(a)
CI: 5.071965

Participante
CI: 11.523.842

ÍNDICE GENERAL

	pp.
ÍNDICE GENERAL	v
LISTA DE CUADROS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	12
1.1 Contextualización y Delimitación del Problema	12
1.2 Interrogantes de la Investigación	17
1.3 Objetivos de la Investigación	17
1.3.1 Objetivo General.	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 Justificación	18
II MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes Relacionados con la Investigación	19
2.2 Referentes teóricos	22
2.3 Referentes conceptuales	28
2.6 Soporte Legal	37
III MARCO METODOLÓGICO	39
3.1 Tipo y diseño de la Investigación	39
3.2 Procedimiento	41
IV REFLEXIONES FINALES	43

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1 Conclusiones	47
5.2 Recomendaciones	51
BIBLIOGRAFÍA	53



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACION SUPERIOR



FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA
VENEZOLANA

Autor: Ing. Johnny José Sifontes
Tutor: Dr. José Enrique Alvarez S.
Año: 2023

RESUMEN

La Universidad de Carabobo es una institución educativa autónoma que posee una estructura organizacional definida para su funcionamiento, la cual consiste en distintas instancias y órganos de gobierno que trabajan de manera coordinada para tomar decisiones y llevar a cabo las actividades académicas y administrativas de la institución. En esa organización, en la cúspide de la estructura se encuentra el Consejo Universitario, el máximo órgano de gobierno de la universidad, el cual está integrado por el Rector o Rectora, quien es el representante principal de la institución, y por otros miembros como los Vicerrectores, decanos y representantes estudiantiles. Así, el Consejo Universitario tiene la autoridad para establecer políticas y normativas, tomar decisiones importantes y supervisar el funcionamiento general de la universidad. Bajo dicho Consejo Universitario se encuentran las diferentes Facultades y Escuelas que conforman la universidad. Cada una de ellas está encabezada por un Decano y Directores, quienes son responsables de la gestión académica y administrativa de su respectiva unidad. Asimismo, la Universidad de Carabobo cuenta con una serie de organismos de apoyo y asesoramiento en distintas áreas, tales como el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, encargado de la promoción y apoyo a la investigación y desarrollo científico; la Dirección de Planificación y Presupuesto, responsable de la planificación estratégica y la asignación de recursos; y la Oficina de Relaciones Interinstitucionales, encargada de la coordinación de programas y convenios con otras instituciones. Como conclusión, la estructura organizacional de la Universidad de Carabobo se basa en el Consejo Universitario como órgano de gobierno principal, las Facultades y Escuelas como unidades académicas, y diversos organismos de apoyo y asesoramiento. Estos elementos trabajan en conjunto para garantizar el funcionamiento eficiente y autónomo de la universidad.

Palabras clave: Universidad de Carabobo, Estructura Organizacional, Autonomía, Funcionamiento.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN DOCENCIA
PARA LA EDUCACION SUPERIOR**



**OPERATION OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE
UNIVERSITY OF CARABOBO AS A VENEZUELAN AUTONOMOUS
INSTITUTION**

Autor: Ing. Johnny José Sifontes

Tutor: Dr. José Enrique Álvarez S.

Año: 2023

SUMMARY

The University of Carabobo is an autonomous educational institution that has a defined organizational structure for its operation, which consists of different instances and government bodies that work in a coordinated manner to make decisions and carry out the academic and administrative activities of the institution. In this organization, at the top of the structure is the University Council, the highest governing body of the university, which is made up of the Rector, who is the main representative of the institution, and other members such as the Vice-rectors, deans and student representatives. Thus, the University Council has the authority to establish policies and regulations, make important decisions and supervise the general functioning of the university. Under this University Council are the different Faculties and Schools that make up the university. Each of them is headed by a Dean and Directors, who are responsible for the academic and administrative management of their respective unit. Likewise, the University of Carabobo has a series of support and advisory bodies in different areas, such as the Scientific and Humanistic Development Council, in charge of promoting and supporting scientific research and development; the Planning and Budget Directorate, responsible for strategic planning and resource allocation; and the Office of Interinstitutional Relations, in charge of coordinating programs and agreements with other institutions. In conclusion, the organizational structure of the University of Carabobo is based on the University Council as the main governing body, the Faculties and Schools as academic units, and various support and advisory bodies. These elements work together to ensure the efficient and autonomous functioning of the university.

Keywords: University of Carabobo, Organizational Structure, Autonomy, Functioning

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones educativas hacen referencia al orden que impera en una institución para desarrollar sus programas, buscan la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, centrándose en la organización y gestión de los centros educativos.

La Universidad de Carabobo (UC) es una institución de educación superior autónoma ubicada en el municipio Naguanagua del estado Carabobo, Venezuela, según datos históricos, fue fundada el 22 de octubre de 1892 y es una de las universidades más antiguas y prestigiosas del país. La misma por ser una institución autónoma se rige por una estructura organizacional sólida y eficiente, compuesta de diferentes órganos y unidades que trabajan de manera coordinada para garantizar el cumplimiento de sus funciones académicas, administrativas y de investigación. En ese orden de ideas, dicha estructura organizacional está diseñada para garantizar el funcionamiento eficiente y el cumplimiento de los objetivos académicos, administrativos y de investigación.

En ese sentido, a partir de la perspectiva de las autoridades rectorales; las cuales representan la cúspide de la estructura organizativa, en las universidades autónomas venezolanas, tal como lo es la Universidad de Carabobo, se une el compromiso con el deber, visibilizado cuando dan a conocer y/o resaltan aspectos relevantes como la lucha justa, pacífica pero contundente, extensible hasta la defensa de la carta magna, con dos finalidades esenciales para ella como lo son el mantenimiento de la autonomía universitaria y la recuperación de su desempeño en mejores condiciones.

En ese orden de ideas, la investigación tiene como finalidad reflexionar sobre la Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo como Institución Autónoma, develando su funcionamiento y en función de la argumentación

planteada, surge la necesidad de desarrollar la presente investigación con el propósito de visibilizar ese fenómeno, es por ello que el presente Trabajo está estructurado en cinco capítulos, los cuales se detallan a continuación:

Un Capítulo I, el cual contiene la contextualización o planteamiento del problema, los objetivos, tanto el general como los específicos y la justificación del estudio. De igual manera, se presenta el Capítulo II, donde se expone el marco teórico, compuesto por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, referentes conceptuales y referentes legales.

Así mismo, el Capítulo III, en cuyo contenido se describe la metodología que se aplicó para el desarrollo del trabajo, el mismo contiene el tipo de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas empleadas para el procesamiento y análisis reflexivo de la información recolectada. De igual manera se presenta un Capítulo IV contentivo de las Reflexiones finales, un Capítulo V con las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas utilizadas

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Contextualización y Delimitación del Problema

Universalmente, todas las organizaciones obedecen a una estructura que garantiza su funcionabilidad, así ha sido siempre, por tanto el mundo apela a este principio para que las organizaciones ya sea económicas, políticas, sociales, industriales, educativas, y otras, puedan tener un mínimo de coordinación funcional, por tanto es tan importante esta organización que a través de los años ha sido objeto de estudios para que cada vez más se vayan perfeccionando dichas estructuras, y de este modo mejorar el rendimiento y producción.

A este respecto refiere Martínez (2000), que las organizaciones deben estar enfocadas además en el auto aprendizaje, así como en la innovación, por tanto, se puede deducir que cada organización es única y marca la pauta el producto que finalmente se desarrolle, es decir, a lo que está llamada la organización es lo que impondrá más o menor complejidad funcional. Basado en estos principios, se puede observar que en forma muy general, en diversos países, las estructuras organizacionales educativas, y más específicamente las universitarias, no escapan a esta realidad, y se denota de acuerdo a diversas investigaciones que las mismas actualmente se encuentran sometidas a cambios abruptos que afecta a la estructura organizacional, dichos cambios se generan desde el gobierno nacional como ente regulador de las políticas educativas en el país.

Desde esa perspectiva, las organizaciones educativas hacen referencia al orden que impera en una institución para desarrollar sus programas, buscan la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, centrándose en la organización y gestión de los centros educativos. En ese sentido Gentos y Medina (1996), expresan que el estudio

de las organizaciones educativas exigen la delimitación de los aspectos relevantes que la configuran, pues la complejidad del hecho educativo, organizativo y la delimitación de las capacidades humanas así la aconsejan, sabiendo que el proceso de caracterización enfrenta a los reduccionismos propios de cualquier visión parcial.

De igual manera, Ramos y Rodríguez (1997) expresan que:

Todas las organizaciones persiguen unas metas u objetivos evitando las conferencias conceptuales o semánticas que se puedan establecer, estamos definiendo lo que pretende el centro educativo, por lo que al mismo tiempo, estamos describiendo lo que es importante para esa organización y el sentido que tienen determinadas opciones.

Considerando lo expresado por los autores citados, las organizaciones educativas por consiguientes son fundamentales para el desarrollo de un país, por lo que en estos momentos las universidades están siendo atacada en su organización estructural, por lo cual tendrá un impacto en la sociedad, si esta es de alguna manera es alterada en el marco de la relación que se tiene actualmente con el estado venezolano, por ello se ha planteado a grandes rasgos la conformación de las Estructuras organizativas en las universidades venezolanas

En ese sentido, la autoridad suprema en cada universidad pública reside en el Consejo Universitario, por órgano del Rector, de los Vicerrectores y del Secretario, conforme a sus respectivas atribuciones, según el Art 24 de la Ley de Universidades vigente.

De acuerdo a definiciones establecidas por las normativas legales, las Universidades Autónomas son Instituciones que disponen de autonomía organizativa para dictar sus normas internas; autonomía académica para planificar, organizar y realizar sus programas de investigación, docencia y extensión; autonomía administrativa para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo; y autonomía económica y financiera para organizar

y administrar su patrimonio. Por lo general, estas instituciones tienen programas de formación profesional en más de dos campos del conocimiento.

De igual manera, las universidades autónomas constituyen el grupo de instituciones de educación superior creadas desde épocas antiguas, por ende poseen la mayor tradición académica y por ende un universo de usuarios muy heterogéneo. Se caracterizan además por poseer privilegios tales como libertad para establecer sus propias normas internas de organización y funcionamiento; así como autonomía académica para planificar, organizar y realizar sus programas de investigación, docencia y de extensión; autonomía administrativa para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo; y autonomía económica y financiera para organizar y administrar su patrimonio.

En ese mismo orden de ideas, las universidades tienen una estructura de gobierno de tipo colegiado con distintos niveles jerárquicos y generalmente su organización académica está basada en Facultades, las cuales, a su vez, están constituidas por Escuelas e institutos o centros de investigación. A cada escuela corresponde enseñar e investigar un tipo de disciplina vinculada con una profesión.

No obstante, el gobierno de las universidades, ya sean públicas o privadas; autónomas y experimentales, se deben regir fundamentalmente por la Ley de Universidades vigente desde 1970. Ella establece que la autoridad suprema de cada universidad (pública o privada) es el Consejo Universitario, el cual está compuesto por el Rector (quien lo preside), los Vice-Rectores (Académico y Administrativo), el Secretario, los Decanos de las Facultades, cinco representantes de los profesores, tres representantes de los estudiantes, un representante de los egresados y un delegado del Ministerio de Educación.

De igual manera, los órganos de cogobierno de las universidades autónomas, en orden jerárquico son: el Consejo Universitario, las Asambleas de las Facultades y los Consejos de Facultad y de Escuela.

Este Consejo Universitario, en el caso de las universidades oficiales, celebra sesiones ordinarias semanalmente para coordinar las labores académicas de toda la institución, dicta los reglamentos y normas internas y decide, en primera instancia, sobre: creación, modificación o eliminación de facultades, escuelas, institutos y demás dependencias equivalentes; y decide en última instancia sobre: distribución del presupuesto, solicitudes de reválidas de títulos y equivalencias, aranceles, medidas de suspensión de actividades, número de alumnos de nuevo ingreso y procedimientos de selección.

De la misma manera se encarga de los contratos de personal docente, autorización de adquisición, enajenación y gravamen de bienes, celebración de contratos y aceptación de donaciones; designación de representantes de la Universidad ante otros organismos o instituciones y de quienes deban suplir las faltas temporales de los Decanos y del Secretario de la universidad; la designación de los Directores de Escuela a proposición de los Decanos; y todo asunto no atribuido en la Ley de Universidades a otro organismo.

Las autoridades centrales (Rector, Vice-Rectores y Secretario) dirigen, coordinan y supervisan, en nombre del Consejo Universitario, el desenvolvimiento diario de las actividades académicas y administrativas, son elegidos por el Claustro, duran cuatro años en sus funciones y no pueden ser reelectos para los mismos cargos en el período inmediato. Así mismo, el Claustro Universitario está integrado por los profesores ordinarios (es decir, los asistentes, agregados, asociados, titulares y jubilados; por representantes de los alumnos de cada Escuela en número equivalente al 25 % del total de profesores que integran el claustro, elegidos en forma directa y secreta por los alumnos regulares; y cinco egresados por cada Facultad de la universidad, designados por los Colegios o Asociaciones profesionales correspondientes.

Estas universidades realizan sus funciones docentes, de investigación y extensión a través de las Facultades, a cada una de las cuales corresponde una o varias ramas afines de la ciencia o de la cultura.

Las Facultades están integradas por escuelas e institutos, las escuelas están integradas por departamentos y éstos por cátedras. En ese mismo tema, el gobierno de las Facultades es ejercido, en orden descendente por la Asamblea de la Facultad, el Consejo de Facultad y el Decano. La Asamblea es la autoridad máxima de cada facultad y está integrada por el conjunto de profesores de la respectiva facultad, más los profesores honorarios, representantes estudiantiles y cinco representantes de los egresados. La Asamblea elige al Decano, estudia y propone al Consejo Universitario reformas e iniciativas para el mejor funcionamiento de la Facultad y controla la gestión del Decano a través de los informes anuales que éste debe presentar a los miembros de la Asamblea.

Basado en esta estructura, hoy se ve amenazada por un ejecutivo nacional que cada vez más quita competencias que por ley le corresponde a las universidades, fracturando de alguna forma la organización, además de la parálisis de orden electoral en las autoridades universitarias, contribuye a una realidad no convencional, la migración del pago de nómina a una plataforma patria que controla el ejecutivo lo cual permite deducir que vienen por mas políticas que además de violar la constitución nacional, busca trastocar la estructura funcional de las universidades, todo lo anterior se suma el mal pagado sueldo que definitivamente atenta contra la estabilidad institucional de las universidades pues los malos sueldos promueve la migración a otros oficios en que la remuneración sea mayor.

Esta realidad actual pone en jaque a las universidades en su práctica matriz que es la formación de nuevos profesionales, sin embargo ha ocurrido otro fenómeno como es la Pandemia producida por la aparición del Covid-19, desarrollada por el corona virus, esto agrega un nuevo elemento, pero de forma más permanente, como lo es la práctica de las clases virtuales, aspecto que ya se estaba ejecutando en todas las universidades pero que esta vez se ha profundizado notablemente incluso muchos considera que esta modalidad de enseñanza llego para quedarse, lo que dibuja un cuadro interesante, docentes mal pagados con educación a distancia, siendo así una nueva forma estructural de la administración del aprendizaje, el cual suaviza, por

decirlo de alguna manera, la grave situación socio económica por la que atraviesa el docente universitario.

De todo lo antes planteado surge la necesidad de reflexionar acerca de la estructura organizacional de las universidades autónomas venezolanas, específicamente la Universidad de Carabobo, de manera que pueda visualizar su funcionamiento.

De la misma manera, se plantean los siguientes interrogantes, los cuales serán respondidos a medida que se vaya realizando el proceso investigativo:

¿Cuáles son los elementos de operatividad de la universidad de Carabobo, bajo la injerencia del ejecutivo nacional?

¿Cuáles son los parámetros que afectan la estructura organizacional de la universidad de Carabobo, que comprometen el principio de su funcionamiento en sus tres componentes, Docencia, Investigación y Extensión?

¿Cuál es el impacto que se genera en la sociedad al verse alterada la estructura organizacional de las universidades?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Reflexionar sobre la Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo como Institución Autónoma, develando su funcionamiento.

Objetivos Específicos

- Caracterizar los elementos de operatividad de la universidad de Carabobo, bajo la injerencia del ejecutivo nacional.

- Establecer los parámetros que afectan la estructura organizacional de la universidad de Carabobo, que comprometen el principio de su funcionamiento en sus tres componentes, Docencia, Investigación y Extensión.

- Dimensionar el impacto que se genera en la sociedad al verse alterada la estructura organizacional de las universidades.

Justificación

Tratándose del futuro en el desarrollo de la sociedad, hoy las universidades tienen un porvenir incierto en cuanto a su funcionamiento, en consecuencia es más que justificado explorar los límites en que la institución pueda operar en función de la preparación de profesionales al servicio del país por tanto esta investigación debe arrojar elementos que permita identificar algunos parámetros que indique que tan cerca se está de que la institución deje de operar tal cual como se conoce, además visualizar la incidencia que de acuerdo a estos posibles cambios generado en la estructura, incida en la formación de los nuevos profesionales y lo más importante aún, saber si las universidades se pueden adaptar a estos cambios estructurales en que afecta además, la operatividad del docente en que se ve comprometida su estabilidad, pero que valiéndose de herramientas tecnológica pueda avanzar en la persecución de transmitir conocimiento.

De igual manera, se pretende que esta investigación sirva de punto de partida para otras investigaciones que se relacionen con la problemática que vive la universidad venezolana hoy día. De allí se puede visibilizar su impacto social, político y cultural en general.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Para sustentar lo planteado en el presente trabajo de investigación es imprescindible incluir estudios anteriores que permitan fundamentar, apoyar, enriquecer y orientar los hechos, elementos y objetivos que se incluyen en el mismo. En ese sentido se citan algunos antecedentes de estudios relacionados de una u otra manera con la investigación aquí planteada.

Antecedentes de la Investigación.

Tovar, Morles y Soto (2020), presentaron ante la universidad del Zulia una investigación titulada: *Universidad autónoma venezolana, perspectiva gerencial, organización social, significado, capacidad de adaptación*. El objetivo de investigación tiene como iniciativa investigativa la premisa de que el siglo XXI se ha caracterizado por la tendencia a observar la realidad desde un enfoque integral y humanista como parte de la propia evolución del hombre en su relación con el entorno, incluyendo en esa observación el ámbito organizacional. Considerando este escenario, se desarrolló una investigación que permitiera revelar el significado de la universidad autónoma venezolana como organización social desde la perspectiva de su gerencia (autoridades rectorales).

La misma fue enmarcada en el paradigma interpretativo, siguiendo los pasos del enfoque cualitativo, el método hermenéutico y el análisis de contenido como técnica de trabajo. Para obtener la información requerida se consideraron referentes teóricos vinculantes y se ubicaron documentos institucionales de acceso público relacionados directamente con siete representantes de las universidades autónomas nacionales, quienes conformaron las unidades de análisis, emergiendo las categorías autonomía, compromiso, comunidad, deber, poder de la unidad, universidad y valores, basando la fiabilidad del estudio en una triangulación de datos y de teoría.

Los hallazgos permitieron concluir que la universidad autónoma venezolana, a pesar de su complicada situación actual, puede definirse como una organización social trascendente, democrática y autónoma, siendo considerada gerencialmente como la cuna histórica del pensamiento libre y plural, con capacidad para adaptarse a los cambios.

Este trabajo presenta elementos de fondo relacionados con la temática objeto de estudio, los cuales contribuye con la investigación en proceso, aportando aspectos conceptuales necesarios para el entendimiento de la funcionabilidad de las universidades del país.

De igual manera, Rojas, Muñoz, Vera y Arana (2019), presentaron una investigación en Lima, Perú, titulado: *Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional*. El diagnóstico organizacional es un estudio especializado que requiere toda organización y se encarga básicamente de evaluar la situación estratégica actual de la empresa con una visión a futuro, por tal motivo, el objetivo de este trabajo se centra en el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia, para lo cual se llevó a cabo una investigación documental descriptiva a través de la recolección de datos de fuentes bibliográficas, usando como referentes las propuestas de Francés (2001), Jompson y Strickland (2004), David (2003), Peters y Norhaus (2005), Schroeder (1992), Porter (2000).

Entre los aspectos que destacan estos autores resalta que el diagnóstico organizacional presenta varias elementos que actúan de manera sistémica y organizada, factores internos y externos que se conjugan para constituir estrategias de adaptación y sobrevivencia para la organización, teniendo como conclusión que manejo de manera adecuada le permite a las organizaciones prever y planificar de manera oportuna cualquier incertidumbre o amenaza a la cual se vea sometida, así mismo, necesita de otros elementos y de la integración de recursos y capital humano para garantizar su éxito.

Esta investigación se desarrolló en Perú y tomó de ese país los elementos del diagnóstico organizacional, considerando que representa indicadores comunes de base para producir más y mejores resultados, en ese sentido la investigación que se realiza se enmarca justamente en esa dirección de las organizaciones pero del sector educativo y más específicamente del Universitario.

En ese mismo orden Ramírez, Iaitón y Ruiz (2017), presentaron en Colombia, una investigación titulada: *La gerencia educativa y la gestión del cambio*. Este artículo de reflexión parte de una investigación que busca identificar el vínculo existente entre la gerencia educativa y la gestión del cambio de las instituciones educativas en la ciudad de Manizales, Colombia. El documento se centra en relacionar estas categorías desde la reflexión teórica, permitiendo la emergencia de nuevos abordajes como la innovación educativa, la sostenibilidad y la gestión organizacional.

La revisión documental realizada permitió identificar algunas relaciones entre la gerencia educativa y la gestión del cambio desde criterios de desarrollo educativo que se relacionan con el impacto de los proyectos de este tipo, para entender así que en la gerencia educativa los procesos de gestión del cambio se fortalecen cuando cuentan con criterios claros de innovación y apuestan por la sostenibilidad de las iniciativas. Este documento sirve como base para investigadores en el campo de la gerencia educativa que desean analizar el impacto de los proyectos educativos en diversos contextos, desde allí se puede visibilizar la importancia de tomarla como antecedente para la investigación propuesta.

También, Falcón (2016). Presentó un trabajo de investigación en la Universidad Central de Venezuela titulado: *Un nuevo modelo de gerencia y gestión académico administrativo Para la universidad venezolana*. El propósito de este trabajo se orienta a presentar una propuesta de modelo de gerencia y gestión para instituciones de educación superior venezolanas, basado en el caso referencial de la Universidad Central de Venezuela (UCV).

Este modelo ha de recoger las principales críticas y observaciones que sistemáticamente se han hecho a la institución y al subsistema educativo que la contiene y ha sido contrastado para su validación con la opinión de los miembros de la comunidad universitaria y las apreciaciones de sus autoridades rectorales y al análisis a modo de evaluación situacional de la institución referencial objeto de estudio, a partir de un estudio mixto cuali-cuantitativo que lo contiene.

La presentación de esta propuesta viene acompañada de una invitación a la comunidad académica, para la necesaria reflexión y discusión sobre el estado actual y futuro de funcionamiento y vida de la universidad venezolana y la necesaria revisión de su modelo de gerencia y gestión actual. La gerencia y gestión se fundamenta como pieza clave, para que las universidades venezolanas puedan mantener en medio de una severa crisis presupuestaria de funcionabilidad. Esta investigación ayuda al trabajo que se está desarrollando bajo esta perspectiva.

Referentes teóricos

Hacia una concepción teórica de organización social

Las organizaciones sociales, de acuerdo a diversos autores expresan que son las que representan un sistema complejo, destacándose en ellas la convergencia de relaciones humanas e interacción social en un contexto de incertidumbre donde los cambios son concebidos como una posibilidad cierta y como un proceso vinculado con la dinámica organizacional

Al respecto, Runes (2018) destaca la etimología del término organización, el cual deriva del latín organum y del griego ὄργανον, significando instrumento o máquina, una totalidad estructurada, un sistema unitario dinámico conformado por varias partes con un objetivo común.

En este sentido, para Morgan (2006), constituyen fenómenos caracterizados por su complejidad y su paradoja, factibles de observarse desde diversas perspectivas,

en tanto, Lucas, García y Llano (2013) describen estas instituciones como agrupaciones de personas vinculadas con el funcionamiento básico de la sociedad, donde se diseñan o asumen modelos que garanticen su funcionalidad en el contexto donde se desenvuelven.

Al referenciar esa concepción con las universidades, se puede referenciar a Malavé (1999), quien en su momento las caracterizó como objetos existentes en determinados espacios, definiéndolas como procesos: “secuencias de transformaciones y desplazamientos que siguen trayectorias definidas por situaciones concretas y exigencias prácticas” (p.14), manifestando, cómo lo hacen la necesidad de estudiarlas desde una perspectiva basada en procesos: Todo se encadena y da forma a un complejo entramado.

Por su parte, Morgan (2006); y, Sansores, et al. (2020); afirman que la responsabilidad del éxito o fracaso de una organización social recae básicamente en su gerencia y su equipo directivo, por ser quienes con sus decisiones dictan las directrices sobre las cuales podrán o no dar alcance a sus metas. En este sentido, ante los desafíos que las organizaciones pueden enfrentar, Bolman y Deal (1995; 2017) expresan la necesidad de contar con un gerente objetivo y un líder sabio, capaz de internalizar una clara visión de la dirección a seguir, proponiendo analizarlas desde un enfoque que resume su variedad funcional en cuatro tipos: (a) Racionalista o estructural, (b) de talento humano, (c) político y (d) simbólico o cultural.

Para la visión racionalista, el diseño estructural de una organización debe responder a su propósito y a la demanda del entorno, que además define un esquema de las acciones esperadas, reflejando tanto las expectativas como la compensación entre quienes participan o forman parte de una institución. No existe una manera única de organizarse, sino una adecuación de estrategias, metas, tecnologías y contexto. Mientras más natural y estable sea el entorno, mayor será la centralización de la estructura y menor su complejidad. Llegado el momento de establecer cambios, es común asumir la reestructuración, a pesar de las perturbaciones que ocasiona.

En referencia a ello, Peters (2005) sugiere asumir un modelo racional de organización con una gerencia global para afrontar esos desafíos. Un modelo flexible, aplanado e inteligente, donde el pensar del gerente trascienda la transformación, estimulando de este modo la creatividad. Para las instituciones universitarias, propone concentrar parte de su labor en las redes, dado que la actualidad se caracteriza por una economía del conocimiento transmisible a gran velocidad, donde las fronteras prácticamente desaparecen ante el dominio alcanzado por la conectividad, demostrando su capacidad de aprovechar recursos y fortalezas para prepararse a participar y competir.

Por otro lado, el enfoque del talento humano destaca la relación organización-personal. Debe existir una interdependencia entre ambos elementos: Mientras las personas buscan satisfacer sus requerimientos individuales, económicos y sociales en las instituciones, las organizaciones necesitan de las competencias y esfuerzos del personal para ser eficientes, por lo cual se establece una simbiosis que invita al gerente a diseñar un todo armónico para equilibrar ambas visiones. De igual manera se puede agregar lo establecido por Mórigan (2006) agregando, quien expresa que se debe imaginar a la organización como un organismo que requiere satisfacer sus necesidades sin perder de vista el entorno, invitando al gerente a direccionar su acción hacia la participación, flexibilización y la innovación.

El enfoque político, a su vez, expresa el interés del estudio organizacional desde el análisis del poder, el conflicto y la distribución de los recursos, manifestando que la cooperación sólo será lograda si se aprende a negociar. Tradicionalmente, para la gerencia la creación y el control organizacional recaen en su autoridad legítima, pero desde la visión política, si bien esa autoridad puede controlar el poder otorgado por la posición ocupada, ésta constituye solo una de las opciones de autoridad existentes dentro de una institución, donde cada integrante tiene sus propias creencias y diferencias.

Bajo esta perspectiva, las metas, estructuras y políticas organizacionales surgen del continuum negociador establecido entre los interesados, sugiriendo que la dinámica del poder, constituye parte natural de un estado incesante de competitividad. Esta situación permite recordar que el rol gerencial en la universidad autónoma venezolana, supone regirse por las decisiones de las autoridades elegidas por un claustro, determinando de este modo una decisión por mayoría, con la cual se designa a un equipo rectoral para gestionar el futuro de estas organizaciones, considerando que: “No hay garantía de que quienes ganen el poder lo usarán con justicia o sabiduría, pero el poder y la política no siempre serán dañinos y destructivos” (Bolman y Deal, 1995, p.221), y además, que “cambiar una organización es una tarea compleja y sistémica” (Bolman y Deal, 2017, p.369).

Al contextualizar esa declaración, se observa la dependencia de la actitud gerencial del proceso de cambio y la eficacia de la institución que dirige. Determinar el rol a asumir contempla contar con la cooperación del personal (talento humano), relaciones a largo plazo, valores y principios, para ganarse la comprensión de quienes comparten la cotidianidad organizacional, en momentos en los cuales se requiera endurecer sus acciones o flexibilizar las estrategias. Una contextualización definida por Morgan (2006) como el conjunto “de intereses, de conflictos y de juegos potenciales que configuran las actividades organizacionales...” (p.4), presentando a las instituciones bajo la figura de un sistema de gobierno, donde se establecen principios legitimadores de una diversidad reglamentaria y se especifican elementos participantes de su día a día.

En cuanto al enfoque simbólico o cultural, es una visión basada en los significados de las imágenes organizacionales relacionadas con el interior de las mismas. De acuerdo con Etkin (2000) y Morgan (2006), se las percibe como una morada de ideas, valores, normativas, rituales y creencias, que muestran una representación de la realidad social. Sin embargo, debe evitarse que esta realidad aprisione a los individuos en sus propias ideas, creencias y pensamientos. La

organización, debe ser concebida como una espiral de cambio y transformación, para poder captar la lógica de su funcionamiento.

Esta panorámica plantea un equilibrio entre la complejidad y ambigüedad de los fenómenos organizacionales, expresados en símbolos. Por ello, se habla de ritos, ceremonias, mitos o anécdotas, que forman parte de su cultura, los cuales hacen posible la comprensión de sus eventos internos. Desde esta visión simbólica de la organización, las vías de escape asumidas por sus integrantes ante situaciones de tensión, suelen centrarse en la creatividad y la innovación para enfrentar el conflicto, la incertidumbre y la ambigüedad, como manifestación de la esperanza y deseo de superación.

Se revela a partir de la descripción de esta tipología la complejidad del entramado organizacional, independientemente del sector donde se desenvuelve o al cual pertenezca, constituyendo la universidad autónoma venezolana una de sus representaciones más completas por su estructuración y funcionalidad. Un criterio complementado por el aporte de otras perspectivas de análisis, que permiten reconocer la evolución de una organización centrada en la productividad, a una inmersa en contextos socio-normativos, lo cual ha conllevado a la transformación de la visión del ser humano como un ente económico a un enfoque donde se le presenta como un ser social, pasando de los supuestos teóricos con propósitos de rentabilidad a una revolución del conocimiento donde se acepta la limitación de la racionalidad.

De este modo pueden contemplarse algunos sistemas organizacionales y sus teorías, los cuales establecen diferencias entre modelos cerrados y abiertos confrontados con niveles de análisis socio-psicológicos, estructurales y ecológicos. En este sentido, el primer tipo. Corresponde a los modelos racionales cerrados, cuya gerencia no toma en cuenta la diversidad ni la incertidumbre del entorno; mientras los componentes estructurales, como la departamentalización y la jerarquía, son concebidas como herramientas para obtener los resultados deseados (George y Álvarez, 2005).

El segundo ejemplo es el modelo natural cerrado, en el cual se busca comprender los procesos y relaciones individuales, grupales y colectivas, ampliando las formas de gestión, a pesar de no analizar su contexto. Son defensores de las relaciones humanas, sugiriendo cambios en la estructura organizacional, que se percibe más compleja y dinámica, dando a conocer los grupos informales y la conformación de sistemas interpersonales de poder, por lo cual se realizan estudios sobre el estatus, la comunicación y las amistades en relación con su influencia sobre la organización.

En tercer lugar, se ubica el modelo racional abierto, donde se determina la gerencia interrelacionada con el entorno, a cuyas demandas responden para aminorar costos. Con esta propuesta se introducen los datos sistemáticos de diferentes organizaciones, dejando de trabajar con los departamentos o con una sola institución. Se analiza la estructura formal (departamentos, jerarquías, autoridad) como un elemento dependiente, incluyendo además otros aspectos, como el tamaño, la tecnología y la incertidumbre.

Finalmente, está la modalidad natural abierta, con la cual se aspira comprender los procesos y las relaciones de la organización, enfatizando el impacto del contexto para realizar las estimaciones de estructura, comportamiento u oportunidades de negociación. Son modelos complementarios de los tipos racionales. En líneas generales, con los sistemas abiertos se aspira la aceptación de la teoría de la contingencia o situacional, por facilitar los procesos de adaptación organizacional ante los retos del entorno, así como la dependencia gerencial y estructural de la tecnología, el tamaño y su contexto.

De conformidad con las características de estos enfoques, la universidad autónoma venezolana puede situarse en un modelo de sistema abierto, analizable desde un nivel estructural-ecológico o sustentable. Al socializarla, se plasma la existencia de una interdependencia entre sus partes, una característica básica de

cualquier ente congregado que permanezca en el tiempo, como es el caso de los grupos, las comunidades o las sociedades (Duncan, 1983;Pratt, 1984).

Al respecto, el mismo autor citado añade que el término organización hace referencia a un grupo vinculado con la sociedad, expresando la necesidad de acuerdos, integración, consenso y armonía sobre la base de procesos diferenciados, vinculados con un contexto económico-político específico, acciones que a su vez pueden dar origen a subsistemas formales e informales acordes con la rigidez de los roles y funciones que las rigen, siendo estos dos tipos de organización los encargados de enfrentar problemas particulares, mientras se hacen esfuerzos para conservar la integridad organizacional a partir de la cual sea posible el alcance de sus objetivos y sus metas.

Referentes conceptuales

La Universidad Autónoma Venezolana

En el ámbito organizacional de la universidad autónoma venezolana, ésta es referida como una institución creadora de conocimientos, lugar de formulación y pruebas teóricas, que produce información y transfiere saberes sobre problemáticas existentes. Quedaría por determinar si es una organización social capaz de cumplir una función adaptativa, es decir, con capacidad para responder ante los retos de su entorno o si sólo cumple una función de mantenimiento de patrones preestablecidos, que sigue su marcha en paralelo con los conflictos ocasionados por la incertidumbre.

Desde la postura de Rama (2008), la universidad es definida como una organización social compleja conformada por un sistema donde intervienen aspectos simbólicos (conocimientos, creencias), sociales (individuos, grupos, partidos políticos) y diferentes estructuras engranadas, añadiendo que es una institución reactiva ante las diversas demandas de la sociedad.

Como fenómeno social de interés, su complejidad deriva de la diversidad estructural de su interior, la disparidad estratégica de sus distintos gerentes, la variedad de las demandas que recibe y la predisposición propia de la extensa especialidad capaz de ofrecer. Por esta razón, el mismo autor citado anteriormente, plantea que esta naturaleza disminuye su capacidad de adaptación ante los cambios, a causa de la ralentización de procesos originados por la distorsión de las decisiones gerenciales; retomándose de Etkin (2000), que se le puede definir igualmente como una forma de asociación creada a partir de un entramado legislativo que dictamina su normativa organizativa y de funcionamiento.

La revelación del significado de la universidad autónoma venezolana, desde la perspectiva de sus gerentes destaca la necesidad de mantener abierta la institución a partir de la defensa de su autonomía y del respeto a los derechos de la comunidad que hace vida en ella. Las unidades de análisis coinciden en su compromiso cívico-moral ante el futuro, motivados por la satisfacción de sus egresados y el deber de contribuir con la reconstrucción del país, sin obviar el servicio a brindar en su entorno regional, detectándose similitudes en los contenidos de los documentos revisados.

Para las autoridades rectorales consideradas, la Universidad es descrita como una organización social, cuna histórica del pensamiento libre y plural, catalogándola igualmente como democrática y autónoma. Al enaltecer sus valores institucionales, destacan el rol que ha asumido históricamente ante las circunstancias de dificultad vivenciadas, así como su capacidad de adaptación ante los cambios, definiendo su transcendencia, su papel orientador y la promoción de sus principios y valores.

En este sentido, se ratifica el planteamiento de Runes (2018), al definir una organización como una totalidad estructurada de varias partes con un objetivo común. De igual manera, se confirma la exposición de Bolman y Deal (1995; 2017); Etkin (2000); Peters (2005); y, Morgan (2006); al describir la organización como un sistema complejo de relaciones humanas e interacción social en un contexto de incertidumbre, donde los cambios constituyen parte de la dinámica organizacional.

Se coincide también con la teorización de Lucas, et al. (2013), para quienes la organización social es una agrupación de personas vinculadas con el funcionamiento básico de la sociedad, en este caso educativo, donde se diseñan o asumen modelos que garanticen su funcionamiento, una visión complementada por Malavé (1999), cuando expone la necesidad de observarla como un complejo entramado.

Autonomía

Respecto a la primera categoría emergente, la autonomía, las autoridades rectorales destacan la lucha justa, pacífica y contundente, que debe realizarse para mantener esta característica de la universidad autónoma venezolana, manifestando además, la necesidad de extender esa lucha hacia la defensa de la Constitución Nacional, en pro del derecho y el respeto de unas elecciones que esperan sean tanto libres como democráticas, por el bienestar de la ciudadanía en general.

Exponen cómo la sostenida asfixia financiera que impone el gobierno nacional ha afectado el desempeño de la universidad, vulnerando derechos laborales, la progresividad de la composición del salario, el respeto por el escalafón del personal y la violación de la autonomía administrativa de esta institución. Estos hallazgos, señalan un incumplimiento de lo estipulado sobre la autonomía universitaria en la Constitución de 1999, donde las modificaciones realizadas presentan a un Estado docente fortalecido, al igual que la autonomía de las universidades y la gratuidad de la formación, lo cual teóricamente significa ajustar el presupuesto de estas instituciones de conformidad con sus necesidades, un elemento contrario al planteamiento de las unidades de análisis.

Este aspecto ratifica el planteamiento de Bolman y Deal (1995; 2017), al manifestar que la forma estructural de una organización depende de factores como tamaño, tecnología clave e informacional, contexto, estrategias y perfil del talento humano, cuya combinación manifiesta su nivel de formalidad, la posibilidad de establecer trabajo en equipo, asignación de roles, funciones, unidades y tipo de

comunicación o coordinación (vertical u horizontal), resaltando la diversidad de adecuaciones estratégicas, de metas, tecnologías y contextos posibles de concretarse.

Compromiso

Una segunda categoría detectada es el compromiso. Según las unidades de análisis se debe estar comprometido con el futuro que se espera construir, considerando como elemento motivador del espíritu de lucha la satisfacción y esperanza sentida por los padres, docentes y estudiantes, formados en la Universidad. De ese modo, se mantiene presente el deber de reconstruir el país para tener oportunidad de ofrecer una base a los jóvenes egresados para edificar su vida, desarrollar su profesión y levantar una familia.

Complementan esta visión, al enfatizar el tamaño del compromiso cívico y moral de los universitarios ante la ausencia de comportamientos democráticos y de cambios en la orientación política en la conducción de las instituciones del Estado. Con este aporte, señalan la convicción de poder mantener abierta la Universidad y dispuesta a acompañar a la población del país en la lucha por el rescate de la democracia y la defensa integral de los derechos políticos, económicos y sociales de todos los venezolanos.

Además se agrega que a pesar de las circunstancias actuales se renueva con fuerza el gran orgullo y compromiso que sienten como universitarios, al mostrar lo inagotable de la voluntad humana, la visión de futuro y el tesón de los primeros académicos de las universidades, quienes lucharon sin descanso por una institución libre, democrática, plural, autónoma y al servicio tanto de la región donde se ubican como de todo el país, aun cuando esto implique grandes modificaciones en la metodología del aprendizaje de sus docentes mal pagados pero cargado con una mística que hace que la institución aún se mantenga a flote.

A esta percepción añaden la adaptabilidad de la comunidad universitaria ante las dificultades y la continuidad del compromiso de mantener abierta la universidad como demostración de espacio democrático y libertad frente al totalitarismo, enfatizando el rol protagónico de la Universidad en busca de salidas o respuestas democráticas dentro y fuera de su recinto como base de entendimiento y gobernabilidad, lo cual coincide con el artículo 4 de la Ley de Universidades de 1970, donde se estipula que la formación universitaria debe inspirarse en la democracia, la justicia social y la solidaridad humana, con espacio para todas las corrientes del pensamiento en un marco de científicidad.

Comunidad y Deber

La revelación de esta tercera categoría, la comunidad, se relaciona con las personas que hacen vida dentro de las universidades autónomas venezolanas, pero también en su entorno, perspectiva manifestada por sus gerentes, cuando manifiestan su orgullo por la unidad de la comunidad universitaria, la cual se reafirma en sus valores democráticos y de libertad, así como en su visión de un mejor futuro, aspectos que coinciden con el enfoque de Duncan (1983) y Pratt (1984), al caracterizar a la organización como un sistema social, conformada por diferentes roles, tareas, valores, normativas, creencias, subgrupos e instituciones, que al ser socializada manifiesta la interdependencia entre sus partes, un elemento básico de entes congregados que permanecen en el tiempo.

En lo que se refiere al Deber, de acuerdo con la exposición de las unidades de análisis, consiste en defender los conceptos de democracia, liderazgo y ciudadanía, con el fin de estar en posición de reclamar el derecho a elegir; agregando que queda en manos de cada miembro de esta comunidad, la responsabilidad de difundir la historia para evitar repetir el error que casi conduce a la desaparición de la patria, resaltando además la satisfacción del deber cumplido al formar a los profesionales que contribuirán con el progreso de la nación.

Para los gerentes universitarios, el deber se relaciona con una de las funciones básicas de la universidad autónoma venezolana: La docencia, la formación, lo cual se vincula con los acuerdos contemplados en la Carta Universitaria Río 2014 (Pérez y Moreno, 2017), donde se recoge la necesidad de mejorar la gestión y financiamiento de la educación superior en las instituciones iberoamericanas, acordando el establecimiento de estrategias referidas a la planificación y análisis de políticas, con la finalidad de lograr una cooperación entre ellas y los entes vinculados con su funcionamiento en cada uno de sus países, un aspecto que debería considerarse igualmente en el caso venezolano para estar en capacidad de competir a nivel internacional con organizaciones similares.

Parte de esos acuerdos se relacionan con el alcance de cuatro criterios de eficacia, de acuerdo a Pérez y Moreno (2017):

- (a) Niveles para satisfacer soluciones a los problemas de la sociedad desde la dimensión extensión, (b) grado de acreditación nacional e internacional para la dimensión docencia, (c) grado de incremento del conocimiento en la dimensión investigación, y (d) grado de utilización de los recursos en la dimensión apoyo a la gestión, todos vinculados con las funciones básicas de las universidades autónomas venezolanas, los cuales a su vez pueden ser de utilidad para diseñar indicadores de logro.

Poder de la unidad

Una quinta categoría que emergió en la documentación hace referencia al “poder de la unidad”. Como manifiestan las autoridades rectorales, es fundamental asumir la urgencia de ejercer desde la ciudadanía el poder que otorga la confluencia, lo cual es requerido para sacar a flote la capacidad de cada integrante en beneficio de un proyecto común, pensado, diseñado y construido entre todos, para recuperar la Universidad como institución pública de referencia nacional e internacional.

Esta exposición coincide con la representación propuesta por Runes (2018), al definir la organización como una unidad caracterizada por el dinamismo, conformada por diversas partes y un objetivo compartido. De igual manera, armoniza con la visión organizacional de Bolman y Deal (1995; 2017); Morgan (2006); Etkin (2000); y, Peters (2005); como un sistema complejo desarrollado en un ambiente de incertidumbre. En este caso, se comprende que la organización es la universidad con sus divisiones departamentales naturales y su objetivo común de seguir adelante enfrentando retos.

Se observa de este modo una vinculación con el enfoque político de las organizaciones explicado por Bolman y Deal (1995), según el cual la cooperación se logra si se aprende a negociar, permitiendo de igual manera percibir la importancia de la misión institucional como garante de la legitimidad de la acción gerencial, debido a que en ella se incluyen detalles políticos referidos a la toma de decisiones, asumibles en consenso, sobre la base de acuerdos y congruentes con los intereses específicos de sus dirigentes.

Universidad

En sexto lugar emergió la categoría universidad. Para las unidades de análisis, es la cuna histórica y vibrante de las más arduas batallas por preservar el libre pensamiento, complementando su planteamiento al manifestar que estas instituciones dan un gran paso al hacer confluir a la comunidad en pleno para iniciar un trabajo que conduzca hacia una Venezuela distinta, la que todos se merecen, señalando a los universitarios como fiel reflejo del país y de ella misma, que ha de perdurar eternamente como cuna de cultura, luz y paz, siendo libre, plural, democrática y por siempre autónoma.

Desde esa perspectiva gerencial, se ha procurado mantener el rol de la Universidad como institución orientadora, promoviendo con el mayor esmero los principios y valores a los cuales se deben, exhortando a la ciudadanía a organizarse en

torno a la idea de un mejor país, donde con esfuerzo, trabajo y honestidad, hay cabida para todos y con un buen vivir, promoviendo de esta manera una unidad basada en la diversidad de pensamientos, en beneficio de un fin común: La Universidad como institución autónoma.

Retoman la idea referida a la importancia de la educación como único camino hacia el avance y el desarrollo que clama la nación, así como su temor respecto a la calidad característica de las universidades venezolanas, factible de desaparecer si los mejores profesores continúan abandonando sus espacios y si el atraso tecnológico se perpetúa. Con este sentir, manifiestan la necesidad de unión de la comunidad universitaria, recordando que desde el momento en el cual esta institución abrió sus puertas devolvió los bríos a la ciudad, al estado y a la región donde se estableció como centro del saber.

Bajo este contexto, se ratifica el pensamiento de Rama (2008), para quien la complejidad de la universidad proviene de la diversidad estructural de su interior, la discrepancia estratégica de sus distintos gerentes, la pluralidad de las demandas que recibe y la tendencia de las disciplinas que imparte. Visualizaciones que corroboran la concepción original de estas instituciones, entendidas como una totalidad, adoptada igualmente por Etkin (2000), al presentarla como una forma de asociación creada a partir de un entramado legislativo que dicta su normativa organizativa y funcional.

La exposición de las unidades de análisis, respalda el contenido de los artículos 1 y 2 de la Ley de Universidades de 1970, en los cuales se define a la universidad como una comunidad que une esfuerzos para buscar la verdad y reforzar los valores del ser humano, completando esta definición al agregar que están al servicio del país, con la responsabilidad de orientar la vida de la nación y esclarecer sus diversos problemas.

Valores

Finalmente y como séptima categoría, surgieron los valores. De acuerdo con las unidades de análisis, cuando se alza la voz de un estudiante, un profesor o un trabajador universitario, se están construyendo las bases para un mañana, se están sembrando valores y se defiende un espacio, colocando de manifiesto que hay lugar para todos y expresando su percepción de considerar a los venezolanos como un solo individuo.

Desde la perspectiva de estos gerentes, resulta moral y virtualmente inocultable el perjuicio ocasionado al país durante los 21 años del gobierno presente; a pesar de ello, resaltan que no han podido acabar con la esperanza y la firmeza de una sociedad aferrada a sus valores para seguir adelante, conscientes de conformar la semilla de un futuro próspero. Recuerdan en este sentido, que durante dos décadas de intento de adoctrinamiento, se han mantenido firmes, defendiendo los valores y principios que los caracterizan; una defensa con la cual se ha conseguido la iluminación necesaria para sobrevivir ante la embriaguez causada por el populismo y el resentimiento.

En su exposición dejan claro que la esperanza trasciende, facilitando el inicio de cada nuevo día. La experiencia ha fortalecido a la sociedad venezolana. Destacan cómo a pesar de haber sido despojados de elementos estimados, se ha aprendido a vivir sin ellos, descubriendo sus fortalezas y la robustez de su voluntad, logrando tener la certeza de mantener incólume la esperanza y el derecho a ser felices. Esta vivencia, ha posibilitado valorar la democracia y entender la necesidad de los contrastes para apreciar más cuanto se tiene y se puede recuperar.

Revisando estos hallazgos, se detecta la inclusión de esta categoría en el artículo 1 de la Ley de Universidades de 1970, donde se define a la universidad como una comunidad donde convergen docentes y estudiantes con intereses espirituales encaminados a la búsqueda de la verdad y al afianzamiento de valores (Congreso

Nacional de Venezuela, 1970). De igual manera, las expresiones de las unidades de análisis permiten retomar la descripción que Bolman y Deal (1995; 2017) realizan sobre las organizaciones centradas en el talento humano, cuando expresan que institucionalmente éstas deben ser coherentes con las necesidades y habilidades de su comunidad, a través de sus roles e interacciones.

Se enfatiza de esta forma la relación e interdependencia organización-personal: Mientras las personas buscan satisfacer sus requerimientos individuales, económicos y sociales en esas entidades, éstas requieren las competencias y esfuerzos del personal para ser eficientes, estableciéndose una simbiosis que invita al gerente a diseñar un todo armónico para equilibrar ambas visiones, en este caso vinculado con el entorno universitario, fortaleciendo igualmente conceptualizarlas como un sistema social.

Desde la visión de Duncan (1983) y Pratt (1984), la interdependencia es una característica de ese constructo, cuyos aspectos distintivos son: (a) Ser un sistema abierto, (b) concebir propósitos o funciones requeridas para integrar y coordinar, (c) mostrar dinamismo en la interacción de sus subsistemas y su contexto, (d) incluir subsistemas interdependientes, y €presentar poca claridad en sus fronteras dadas las relaciones establecidas entre la organización social y su ambiente.

Referencias Legales

En referencia a este aspecto, el artículo 9 de la Ley de Universidades de 1970, las define como entidades con autonomía económica y financiera, para organizar y administrar su patrimonio, una característica sustentada igualmente en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

En sus primeros seis artículos, la Ley de Universidades de 1970, define a la universidad como una parte integral de un sistema educativo, una comunidad de intereses que busca la verdad y el afianzamiento de valores y que debe estar al

servicio de la nación, con una misión rectora centrada en la educación, cultura y ciencia, mediante un proceso de investigación-enseñanza inspirado en la democracia, la justicia social y la solidaridad humana.

La reglamentación universitaria venezolana las distingue como públicas y privadas, diferenciando a las primeras entre no experimentales y experimentales, gozando estas últimas de menor autonomía.

Considerando el basamento legal que las regula (Ley de Universidades de 1970), se definen las universidades autónomas venezolanas como organizaciones sociales públicas no experimentales, cuya estructura gerencial contempla diferentes niveles jerárquicos repartidos entre las diversas Facultades, Escuelas, Institutos y Centros de Investigación que las conforman, acordes con su disciplina de formación, siendo institucionalmente complejas, porque su tamaño, la variedad de programas académicos, el sistema colegiado de decisiones, la cantidad de pasos y consultas que conlleva cada proyecto en la escala jerárquica y el número de servicios ofrecidos, las convierten en entes conformados por un complicado entramado administrativo y funcional.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A continuación se presenta el sendero metodológico que conduce a la realización de la investigación, acá se expresa el tipo y nivel de investigación, además se presenta el proceso investigativo utilizado para tal fin.

Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación que se presenta está ubicada en un tipo de investigación documental, en donde se utilizan documentos o informaciones recogidas de la realidad, para conocer a fondo los estudios que se han realizado acerca de la Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo como Institución Autónoma, y de esa manera develar su funcionamiento, para emitir algunas reflexiones sobre la misma.

La investigación documental según el Manual de la UPEL (1990) consiste en el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo, principalmente en fuentes Bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja “En el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y en general en el pensamiento del autor.” (p.6).

Asimismo Collins y Smith (1982), consideran la investigación documental como un procedimiento sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de datos de información en torno a un tema determinado. (p.189).

Lo antes expuesto hace referencia a la investigación documental fundamentada en los estudios en los aspectos ya realizados y evaluados con anteriormente. En ese

sentido, esta investigación se fundamentó en estudios realizados con anterioridad por otros autores y en los textos y artículos referidos a la temática en investigación, así como escritos de prensa, revistas, libros, entre otros, y todo tipo de documentos existentes, a fin de obtener la información necesaria.

Diseño de Investigación

La presente investigación se ejecutó a través de un diseño bibliográfico documental, esto significa que se basó en una revisión bibliográfica crítica, que fue aplicado por el investigador, para responder a la situación objeto de estudio planteado en torno al tema de la Estructura Organizacional de la Universidad de Carabobo como Institución Autónoma. Por lo que puede evidenciarse con este diseño adoptado se realizó el análisis, críticas e interpretaciones tanto de investigaciones anteriores, como de libros y textos, a fin de cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

De igual manera se realizó en un nivel de investigación de tipo descriptivo, al respecto, Hernández (1991), sostienen que la Investigación descriptiva se realiza con el propósito de “Describir situaciones o eventos reales de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno.” (p. 60). Con respecto, la descripción de los autores define que esos datos le permitieron al Investigador llegar a resultados satisfactorios.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Las técnicas de recolección de datos son el conjunto de mecanismos utilizados para llevar a cabo una actividad de manera sistemática, ordenada y racional. El objetivo de estas técnicas es adquirir la información útil para lograr la comprobación de los objetivos y desarrollo del tema. En este caso, la técnica empleada para recopilar la información en la presente investigación fue la revisión documental.

Técnicas Procesamiento y Análisis de la Información

El proceso constituye una fase complementaria, la cual puede llevarse a cabo de forma manual o computarizada., iniciándose con la revisión de fuentes relacionadas con la investigación para obtener así el marco teórico que fundamenta el proyecto.

En cuanto al análisis de información, éste se corresponde con el estudio de libros y textos, informes, investigaciones, artículos académicos y demás registros concernientes; una vez que se ha realizado la recopilación y registro de datos, estos deben someterse a un proceso de análisis o examen crítico que permita precisar las causas que llevaron a tomar la decisión de emprender el estudio y describir todas aquellas dudas dentro del tema que se estudia, con el fin de llegar a conclusiones que aporten aspectos positivos al problema planteado.

En ese sentido, se tomó en cuenta el análisis cualitativo, el cual se realizó para expresar la calidad de los hallazgos de la investigación, efectuándose en función de la variable expresada, y así evaluar los resultados y facilitar la comprensión global de la información, para emitir juicios críticos y conclusiones

Procedimiento

Las etapas o fases que se cumplieron para la realización de la investigación fue la indagación en los antecedentes del tema seleccionado, luego se revisó el material documental encontrado, elaborando el marco teórico.

En la dimensión de la investigación documental, se empleó una diversidad de técnicas e instrumentos de recolección de la información que contienen principios sistemáticos y normas de carácter práctico, muy rigurosas e indispensables para ser aplicados a los materiales bibliográficos que se consultaron a través de todo el

proceso de investigación, así como, en la organización del trabajo escrito que se presenta como reflexiones finales.

CAPÍTULO IV

REFLEXIONES FINALES

La Universidad de Carabobo (UC) es una institución de educación superior autónoma ubicada en el estado Carabobo, Venezuela, según datos históricos, fue fundada el 22 de octubre de 1892 y es una de las universidades más antiguas y prestigiosas del país. La misma por ser una institución autónoma se rige por una estructura organizacional sólida y eficiente, compuesta de diferentes órganos y unidades que trabajan de manera coordinada para garantizar el cumplimiento de sus funciones académicas, administrativas y de investigación.

De igual manera, la Universidad de Carabobo tiene una estructura organizacional diseñada para garantizar su funcionamiento eficiente y el cumplimiento de sus objetivos académicos, administrativos y de investigación, y en la cúspide de dicha estructura se encuentra el Consejo Universitario, el cual es el órgano máximo de gobierno de la universidad.

En ese mismo orden de ideas, la estructura organizacional de la UC consta de varios niveles de gestión y toma de decisiones, tal como se exponen a continuación, detallando los principales órganos y cargos que la componen:

1. Consejo Universitario: Es el máximo órgano de gobierno de la Universidad de Carabobo, está integrado por el Rector (a), los vicerrectores (as), los decanos (as) de cada facultad y representantes de profesores, estudiantes y personal administrativo. Su responsabilidad está basada en la toma de decisiones sobre políticas y acciones universitarias.
2. Rectorado: El rector o Rectora es el principal representante y autoridad ejecutiva de la UC. El mismo es elegido por la comunidad universitaria y

tiene la responsabilidad de dirigir la institución en todos sus ámbitos. El Rector cuenta con un equipo de Vicerrectores, cada uno encargado de una función específica, como el Vicerrector Académico, el Vicerrector Administrativo y el Secretario.

3. Facultades: La UC está compuesta por varias facultades, que albergan las diferentes disciplinas académicas. Cada facultad cuenta con un decano, quien es responsable de la administración y dirección de la misma. El decano es elegido por los miembros de la facultad y representa los intereses y necesidades de los profesores, estudiantes y personal administrativo.
4. Departamentos y Escuelas: Dentro de cada facultad, existen departamentos y escuelas que agrupan áreas de conocimiento específicas. Estos departamentos y escuelas están a cargo de coordinadores o directores, quienes se encargan de la gestión académica y administrativa de dichas áreas.
5. Consejo de Facultad: Cada facultad cuenta con un consejo de facultad, integrado por el decano, profesores, estudiantes y personal administrativo. Este consejo tiene la función de tomar decisiones sobre asuntos académicos, administrativos y organizativos relacionados con la facultad.

En resumen, la estructura organizacional de la Universidad de Carabobo se basa en la autonomía y participación de sus diferentes actores. A través de los órganos de gobierno y gestión se toman decisiones sobre la dirección y políticas universitarias, con el objetivo de promover la excelencia académica, la investigación y la formación integral de los estudiantes.

Reflexionando sobre la estructura organizacional de la Universidad de Carabobo como Institución Autónoma, se debe partir desde la perspectiva de las autoridades rectorales; en ese sentido, en las universidades autónomas venezolanas se une el compromiso con el deber, visibilizado cuando dan a conocer y/o resaltan aspectos relevantes como la lucha justa, pacífica pero contundente, extensible hasta la defensa de la carta magna, con dos finalidades esenciales para ellas: El mantenimiento de la autonomía universitaria y la recuperación de su desempeño en mejores condiciones.

Desde esa perspectiva, una lucha respaldada por el compromiso de cumplir sus funciones y responsabilidades ante la sociedad venezolana a través de su capacidad de adaptación, representa un factor contribuyente en su propósito de lograr la sustentabilidad de una institución universitaria libre, democrática, plural, dispuesta a conseguir que esas organizaciones sociales continúen al servicio de la región donde se han establecido y del país en general. De igual manera, colocan de manifiesto la importancia de la unidad y el orgullo de pertenencia institucional de la comunidad universitaria, reafirmando la valoración que dan tanto a la democracia como a la libertad, a la vez de reconocer su deber de defenderlas, conjuntamente con su concepción de ciudadanía y liderazgo.

La revelación del significado de la universidad autónoma venezolana como organización social desde la perspectiva de su gerencia, permite definirla como una organización social trascendente, democrática y autónoma, considerada la cuna histórica del pensamiento libre y plural, con capacidad para adaptarse a los cambios que se vayan presentando mientras cumple simultáneamente su papel formativo. Con este basamento, es motivo suficiente recordar hacer buen uso de su carácter autonómico para poder enfrentar su conflicto con el gobierno y evitar seguir debilitándose por las limitaciones impuestas a través de su política de financiamiento.

De forma simultánea, la universidad debe tener presente su compromiso ético social y mostrarse ante su comunidad interna y externa como ejemplo de espacio democrático cuando defienda sus derechos políticos, económicos y sociales. En ese mismo orden de ideas, la universidad necesita manifestarse como una organización unida dentro de su complejidad, para recuperar su poder como institución, capaz de superar los límites de sus espacios en beneficio del avance requerido por la sociedad, demostrando los valores que le han permitido mantenerse firme, como cuna de la libertad y de las ideas, ante las intenciones de politizarla.

En ese mismo orden de ideas, se concibe de este modo a la Universidad como una institución que supera los límites de sus edificaciones o de su historia. De igual manera, se le atribuye en forma intrínseca su vinculación con el proceso educativo como única vía para lograr el avance y el desarrollo que requiere el país. Y para lograr ese objetivo debe mantener la calidad de su formación, su excelencia en todos los procesos de desarrollo humano y profesional, demostrando que tiene capacidad para continuar siendo el centro del saber, adaptándose a los cambios mediante respuestas proactivas de sus gerentes, la creatividad de sus docentes, la empatía de sus empleados, de sus obreros y el esfuerzo estudiantil.

De manera global, de conformidad con los hallazgos del estudio, se pudo develar que las universidades autónomas venezolanas, especialmente la Universidad de Carabobo, cuentan con las herramientas necesarias para superar la crisis experimentada en la actualidad, pero también ha de considerarse como una necesidad, requerimiento o deber, pronunciarse ante los escenarios globalizados en lo que se refiere al fortalecimiento de las comunicaciones con la comunidad interna y externa a ellas, para lograr, como se expresa en los referentes teóricos revisados, que fluya horizontalmente la información capaz de presentar su accionar de forma más transparente, a fin de lograr el apoyo y la unificación de voluntades para recuperar el prestigio de estas organizaciones educativas y del país en general..

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A manera de conclusiones, de acuerdo al diagnóstico organizacional, la Universidad Venezolana, y en especial, la Universidad de Carabobo, presenta varios elementos, indicadores y circunstancia que actúan de manera sistémica y organizada, además de factores internos y externos que se conjugan para constituir estrategias de adaptación y sobrevivencia para la organización, teniendo como conclusión que si se maneja de manera adecuada permite a las organizaciones prever y planificar de manera oportuna cualquier incertidumbre o amenaza a la cual se vea sometida, asimismo, necesita de otros elementos y de la integración de recursos y capital humano para garantizar su éxito.

En cuanto al primer objetivo relacionado con las características de los elementos de operatividad de la universidad de Carabobo, bajo la injerencia del ejecutivo nacional, desde la perspectiva de las autoridades rectorales, en las universidades autónomas venezolanas se une el compromiso con el deber, lo cual dan a conocer cuando resaltan aspectos como la lucha justa, pacífica pero contundente, extensible hasta la defensa de la carta magna, con dos finalidades esenciales para ellas: El mantenimiento de la autonomía universitaria y la recuperación de su desempeño en mejores condiciones.

Sin embargo, es de conocimiento público y notorio que el Ejecutivo Nacional le ha dado la espalda a la universidad y ha mermado todos los recursos económicos propios para el manejo de personal e infraestructura física y organizacional. La Universidad de Carabobo ha luchado por seguir logrando su objetivo, con la ayuda de su estructura organizacional en pleno, recibiendo sueldos y salarios de hambre y

perdiendo todos los beneficios sociales que están consagrados en el estatuto de su personal docente y de investigación.

En relación al segundo objetivo, el cual establece los parámetros que afectan la estructura organizacional de la universidad de Carabobo, que comprometen el principio de su funcionamiento en sus tres componentes, Docencia, Investigación y Extensión se puede concluir que:

Los parámetros que pueden afectar la estructura organizacional de la Universidad de Carabobo, comprometiendo el principio de su funcionamiento en los componentes de Docencia, Investigación y Extensión, pueden incluir: Los Recursos financieros: La disponibilidad de fondos para la universidad puede influir en la estructura organizacional y la capacidad de realizar actividades de docencia, investigación y extensión. En ese sentido, la falta de recursos puede limitar la contratación de personal, la adquisición de equipos y materiales, y la realización de proyectos de investigación y actividades de extensión.

También se tienen los Recursos humanos: El número, la calificación y la disponibilidad de personal pueden afectar la estructura organizacional y comprometer los principios de funcionamiento. En ese orden de ideas, la falta de personal capacitado puede disminuir la calidad de la docencia y la investigación, así como limitar la capacidad de ejecutar programas de extensión. Del mismo modo se considera como parámetro las Políticas y regulaciones: Las políticas y regulaciones dictadas por el Gobierno Nacional o por la propia universidad pueden afectar la estructura organizacional y comprometer el funcionamiento en los tres componentes. Estas políticas y regulaciones pueden incluir restricciones en los planes de estudio, limitaciones en la contratación de personal o la asignación de recursos, entre otros aspectos.

En ese mismo escenario, está la Infraestructura: La disponibilidad y la calidad de la infraestructura, como aulas, laboratorios, bibliotecas, entre otros, pueden influir en

la estructura organizacional y afectar la docencia, investigación y extensión. La falta de infraestructura adecuada puede limitar las actividades académicas y de investigación. De igual manera, se tiene como parámetro la Tecnología: La falta de acceso a tecnología actualizada y recursos digitales puede afectar la estructura organizacional y comprometer el principio de funcionamiento en los tres componentes. La tecnología es esencial para la investigación, el aprendizaje y la comunicación en la actualidad.

Así mismo, se indican las Relaciones internas y externas: Las relaciones entre docentes, investigadores, estudiantes y personal administrativo pueden influir en la estructura organizacional y afectar la calidad de los servicios educativos y de investigación. Igualmente, las relaciones con instituciones externas, como empresas, gobiernos locales o comunidades, pueden afectar el desarrollo de proyectos de extensión y colaboración. Además, las Políticas de admisión y permanencia: Las políticas de admisión de estudiantes y de permanencia de docentes pueden influir en la estructura organizacional y comprometer el principio de funcionamiento. Estas políticas pueden limitar el acceso a la educación universitaria o la contratación de personal calificado.

En definitiva, es importante destacar que estos parámetros pueden variar y pueden ser específicos de la Universidad de Carabobo o de cualquier otra institución universitaria.

En cuanto al tercer y último objetivo específico que dice: Dimensionar el impacto que se genera en la sociedad al verse alterada la estructura organizacional de las universidades, se puede establecer que la alteración de la estructura organizacional de las universidades puede tener un impacto significativo en la sociedad. En ese orden de ideas, algunas de las formas en que esta alteración puede impactar a la sociedad incluyen:

1. Calidad de la educación: La estructura organizacional de una universidad puede afectar directamente la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes. Si la estructura organizacional se altera de manera que afecte negativamente la contratación y retención de profesores de calidad, la planificación de programas de estudio o la disponibilidad de recursos educativos, la calidad de la educación puede verse comprometida. Esto, a su vez, puede afectar el desarrollo profesional y personal de los estudiantes y, en última instancia, la contribución de estos a la sociedad.
2. Investigación y avance científico: Las universidades desempeñan un papel fundamental en la realización de investigaciones y el avance científico. Una alteración en la estructura organizativa puede afectar el enfoque y la capacidad de la universidad para llevar a cabo investigaciones relevantes y de calidad. Esto puede limitar el avance científico en diversas áreas y disminuir el potencial impacto de las innovaciones y descubrimientos en la sociedad.
3. Transferencia de conocimientos y tecnología: Las universidades son impulsoras de la transferencia de conocimientos y tecnología a la sociedad. Una alteración en su estructura organizativa puede afectar la capacidad de las universidades para colaborar con la industria, el gobierno y la comunidad en general. Esto puede dificultar la transferencia de conocimientos y tecnologías relevantes para abordar los desafíos y necesidades de la sociedad.
4. Vinculación con la comunidad: Las universidades también tienen un papel importante en la vinculación con la comunidad. Una estructura organizativa alterada puede afectar la capacidad de la universidad para establecer relaciones sólidas con la comunidad y abordar sus necesidades y aspiraciones. Esto puede conducir a una falta de participación de la sociedad en las actividades de la universidad y en la formulación de políticas y programas relevantes.

En resumen, la alteración de la estructura organizacional de las universidades puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación, el avance científico, la transferencia de conocimientos y tecnología, y la vinculación con la comunidad. Estos impactos pueden afectar directamente el desarrollo y bienestar de la sociedad en general.

Recomendaciones

A continuación, se presentan algunas recomendaciones para el funcionamiento de la estructura organizacional de la Universidad de Carabobo como institución autónoma venezolana:

1. Mantener la autonomía: Es fundamental que la Universidad de Carabobo conserve su autonomía, tanto académica como administrativa, para poder tomar decisiones de manera independiente y en beneficio de la comunidad universitaria.
2. Fortalecer la participación: Fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad universitaria en la toma de decisiones y en la planificación estratégica. Esto incluye a profesores, estudiantes, administrativos y personal obrero y de apoyo.
3. Establecer canales de comunicación efectivos: Es importante contar con mecanismos de comunicación claros y eficientes, tanto vertical como horizontalmente, para que la información fluya de manera adecuada entre todos los niveles y departamentos de la universidad.
4. Mejorar la coordinación interdepartamental: Para evitar duplicidad de funciones y mejorar la eficiencia de los procesos, es necesario establecer una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos y facultades de la Universidad de Carabobo.

5. Promover la transparencia y la rendición de cuentas: Implementar políticas de transparencia y mecanismos de rendición de cuentas para garantizar un uso adecuado de los recursos y promover la gestión eficiente de la institución.

6. Fomentar la capacitación y el desarrollo profesional: Ofrecer programas de formación y desarrollo profesional para el personal administrativo y docente, con el fin de mejorar sus habilidades y conocimientos, y garantizar un mejor desempeño en sus funciones.

7. Establecer alianzas y convenios: Buscar alianzas estratégicas con otras instituciones, empresas y organismos, tanto a nivel nacional como internacional, para potenciar la investigación, el intercambio académico y la movilidad estudiantil.

8. Implementar sistemas de evaluación y seguimiento: Establecer sistemas de evaluación periódica para medir el desempeño de los diferentes componentes de la estructura organizacional de la universidad, y realizar ajustes o mejoras según los resultados obtenidos.

Estas recomendaciones pueden contribuir a fortalecer el funcionamiento de la estructura organizacional de la Universidad de Carabobo como institución autónoma venezolana, promoviendo una gestión más eficiente y el desarrollo integral de la comunidad universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, O. (2013). La universidad ¿reforma o experimento? El discurso académico contemporáneo según las perspectivas de los organismos internacionales: Los aprendizajes para la universidad venezolana y latinoamericana. UNESCO-IESALC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221731>
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. Paidós Educador.
- Asamblea Constituyente de Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 36860, de 30 de diciembre de 1999. http://www.oas.dil/esp/constitucion_venezuela.pdf
- Bernate, J., y Vargas, J. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI(E-2), 141-154. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34119>
- Bokova, I. (2010). Un nuevo humanismo para el siglo XXI. UNESCO https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189775_spa
- Bolman, L. G., y Deal, T. E. (1995). Organización y liderazgo. El arte de la decisión. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Bolman, L. G., y Deal, T. E. (2017). Reframing organizations: Artistry, choice and leadership. John Wiley and Sons, Inc.
- Cohen, B. J. (1994). Introducción a la sociología. McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.
- Congreso Nacional de Venezuela (1970). Ley de Universidades. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1.429, Extraordinario, de 8 de septiembre de 1970. http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/comision_electoral/Normativa_legal/index.htm
- Corbetta, P. (2014). Metodologia e tecniche della riserca sociale. Il Mulino.
- Drucker, P. F. (2004). La gerencia en la sociedad futura. Editorial Norma.
- Duncan, G. (1983). Diccionario de sociología. Ediciones Grijalbo.

- Etkin, J. R. (2000). Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Acuerdos, dualidades, divergencias. Prentice-Hall.
- García-Guadilla, C. (2013). Universidad, desarrollo y cooperación en la perspectiva de América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9). [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(13\)71914-0](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(13)71914-0)
- George, C. S., y Álvarez, L. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. Pearson Educación.
- Izcarra, S. P. (2009). *La praxis de la investigación cualitativa. Guía para elaborar tesis*. Plaza y Valdés.
- Lucas, A., García, P., y Llano, S. (Coords.) (2013). *Sociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Fragua.
- Malavé, J. (1999). *Prácticas organizacionales: Una perspectiva de procesos en la teoría de la organización*. Ediciones IESA.
- Marcano, J. J. (2017). Análisis crítico de la gerencia y transformación en la educación universitaria, desde diversos postulados. *Revista Científica*, 2(E), 275-294. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.15.275-294>
- Marín, F. (2020). Editorial. Resignificar la praxis educativa en tiempos de incertidumbre: un desafío para las organizaciones sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(E-2), 9-13. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34140>
- Morgan, G. (2006). *Images of organization*. Sage Publishing.
- Pérez, G., y Moreno, Z. (2017). Constructo teórico sobre gerencia universitaria. *Criterio Libre*, 15(26), 23-42. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2017v15n26.1030>
- Peters, T. (2005). *Nuevas organizaciones en tiempos de caos*. Deusto.
- Pratt, H. (1984). *Diccionario de sociología*. Fondo de Cultura Económica.
- Rama, C. (2008). *La universidad como organización*. Universidad San Andrés, Argentina. https://es.slideshare.net/clauidiorama/la-universidad-como-organizacion?next_slideshow=1
- Runes, D. D. (2018). *The dictionary of philosophy*. Franklin Classics Trade Press .

Sansores, E. A., Navarrete, J. E., Alvarado-Peña, L. J., y Licandro, Ó. D. (2020). Diagnóstico situacional en microempresas mexicanas: Fracaso o sobrevivencia empresarial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 61-76. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31311>

Taylor, S. J., Bogdan, R., y DeVault, M. (2015). *Introduction to qualitative research method: A guidebook and resource*. John Wiley & Sons, Inc.

Torcatt, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(E-2), 42-53. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34112>