

LA CULTURA TECNOLÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

(Technological culture teachers of the Universidad Valle del Momboy)

Carlos Enrique Lacruz H*; Ana Maritza Arellano A. **

*Ing. De Sistemas. Maestría en Docencia para la Educación Superior. Dr. En Ciencias Gerenciales. Profesor IUTET. UNESR. UNERMB. UVM. UNEFA.
lhcarlos@hotmail.com

**Lic. Ciencia Política. Maestría en Docencia para la Educación Superior. Candidata a Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora UNEFA. UPEL. UNES - Trujillo anamaritza_a@hotmail.com

RESUMEN

Este trabajo tuvo como propósito determinar las características de la cultura tecnológica presente en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Valle del Momboy ubicada en el Municipio Carvajal del Estado Trujillo. En este estudio se empleo la investigación de tipo descriptiva, con un diseño de campo, dentro del enfoque metodológico cuantitativo interpretativo. La población la conformaron cuarenta y seis (46) docentes a los cuales se le aplico un cuestionario de treinta y ocho (38). Aplicado el cuestionario los resultados permitieron conocer la situación relacionada con la cultura y tecnología en los docentes de la facultad, donde prevalecen los componentes o características de la cultura organizacional. En cuanto a las características; criterios para la recompensa y tolerancia al conflicto, presentan discrepancias en opinión de los docentes quienes la perciben como más importantes. Referente a los componentes tecnológicos utilizados por los docentes se determina como la mayoría de los docentes dominan las herramientas. Se recomienda implantar mecanismos que permitan mejorar el desempeño a través de talleres de sensibilización con el fin de fortalecer los valores en cuanto a los criterios de recompensa y la tolerancia los conflictos.

Palabras Claves: Cultura, tecnología, docentes.

ABSTRACT

This work was aimed to determine the characteristics of this technological culture among teachers of the Faculty of Engineering, Universidad Valle del Momboy located in the Municipality Carvajal Trujillo State. In this research study used a descriptive design with a field within the interpretive quantitative methodological approach. The population was conformed forty-six (46) teachers who applied a questionnaire was thirty-eight (38). Applied the

questionnaire results reflecting the situation related to culture and technology teachers in the faculty, where the prevailing components or characteristics of organizational culture. In terms of features, criteria for reward and conflict tolerance, show discrepancies in the opinion of teachers who perceive it as more important. Regarding the technological components used by teachers is determined as the most dominant teachers the tools. It is recommended to implement mechanisms to improve performance through awareness workshops to strengthen the values as the criteria for reward and conflict tolerance

Key words: Culture, technology, teachers

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado de los negocios y las comunicaciones, donde el conocimiento se comporta como factor estratégico para el desarrollo institucional, ha impulsado las discusiones teóricas en torno a la cultura como un tema altamente importante en la administración y la gerencia de las organizaciones. En general, la cultura es un concepto que hace referencia al conjunto de todo aquello que comparte un grupo social. El término cultura se define como la sabiduría resultante de haber cultivado los conocimientos humanos.

En este sentido, Granel, Garaway y Malpica (2000) señalan, que la cultura de un grupo es la resultante de una interacción compleja de sus valores, creencias, actitudes y conductas. La cultura es considerada como un “producto social” pues es creada o transformada por el hombre, que sirve a los propósitos de orientar y alimentar las interacciones que se producen en el seno de los grupos, al tiempo que consolidan y transforman sus patrones axiológicos. Se ve entonces, a la cultura como reguladora de la actividad humana y facilitadora de su transformación y se comparte los planteamientos de Gimenez (1996), contenidos en Vargas (2007), con relación a como la cultura hace existir a una comunidad, la hace visible, en la medida que constituye su memoria, contribuye a cohesionar sus actores y legitima sus acciones.

Por otra parte, no podría suponerse a la cultura como un producto acabado, por el contrario, se asume como una construcción social y representacional simbólica que se recrea continuamente, e implica por lo tanto, un proceso de construcción infinita, que se delimita en aquello que los grupos sociales deciden preservar o cambiar. Es por ello cuando se estudia la cultura en grupos sociales específicos, se busca aproximar a la comprensión de su accionar humano, pues la cultura se pone de manifiesto a través de las prácticas cotidianas y extraordinarias, manifestada en las diversas

dimensiones cognitivas, institucionales, ritualistas y de patrones comportamentales, tanto individuales como colectivos.

Ahora bien se entiende por cultura tecnológica a la capacidad que tienen los seres humanos de aceptar las nuevas tecnologías, aprender a manejarlas y usarlas correctamente en su vida diaria, pues para eso fueron creadas para nuestro beneficio, de esto se desprenden muchas cosas, por ejemplo, se ha dicho que la tecnología en vez de facilitar la vida, la ha hecho más difícil, se piensa en lo siguiente, el tractor; esta es una herramienta muy útil para los agricultores, facilita el trabajo hasta en un 50%, pero lógico, para poder operarlo, el agricultor debió invertir tiempo suficiente en aprender su funcionamiento, de esta manera ese recurso tecnológico no se convierte en una pesadilla, si no todo lo contrario.

Se dice entonces como la persona la cual no sabe manejar los dispositivos electrónicos de vanguardia y todo lo que conlleva su utilización, no tiene una buena cultura tecnológica, es una persona que se encuentra ignorante del mundo el cual lo rodea y por lo tanto, es vulnerable a algún tipo de estafa o timo. Ahora bien, el manejo de los dispositivos tecnológicos actuales se ha convertido en una autentica necesidad que deben satisfacer todos los miembros de una organización.

De acuerdo a Robles (2009) en el sistema global donde las distintas culturas y lenguajes separan al mundo, la tecnología es un elemento cohesivo poderoso que las une. Como la tecnología es un sistema de símbolos potente, es potencialmente una forma de comunicación efectiva. Personas que no pueden hablar el lenguaje de otras personas, pueden intercambiar, entender y aprender de los sistemas y diseños tecnológicos de otros. Lo anterior lleva a reconocer que ante el propósito de estudiar la cultura en la universidad, con la incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC), con las posibilidades y oportunidades que conllevan al mejoramiento de los procesos de aprendizaje y de socialización es indispensable la consideración de su propia cultura.

Sin embargo bien la tecnología según Robles (2009:23), como parte del ambiente humano, está siempre ligada a la cultura. Esta no solo incluye métodos de sobrevivencia y de producción, sino también la creación del lenguaje, de los sonidos, del arte, entre otros. Su naturaleza es ambivalente, pues acelera la transferencia de información y de conocimiento, y crea nuevas preocupaciones, problemas como lo son la amenaza de las armas nucleares, la erosión del ambiente y el uso de los clones. Los medios de comunicación en masa y la computadora, unen al mundo a través de sus redes, pero eliminan lo que es específico y retan la sobrevivencia de las culturas que son el corazón de todas las sociedades.

De acuerdo a esa definición la tecnología se define como el conjunto de conocimientos y técnicas, aplicados de forma lógica y ordenada, permiten al ser humano modificar su entorno material o virtual para satisfacer sus necesidades, esto es, un proceso combinado de pensamiento y acción con la finalidad de crear soluciones útiles. Como señalan Duart y Lupiáñez (2005), las decisiones más importantes tomadas por los equipos directivos universitarios en los últimos años en relación con las tecnologías han sido las dirigidas a la dotación de infraestructura tecnológica. La apuesta de la universidad por la dotación de infraestructuras y recursos en las aulas universitarias (computadores, proyectores multimedia, Wi-Fi para acceder a Internet, plataformas de formación on-line...), está posibilitando que los profesores dispongan de nuevos recursos para plantearse la docencia de una forma más dinámica y motivadora, más centrada en el aprendizaje autónomo de los estudiantes, si bien dirigido y supervisado por el profesor.

Igualmente, Quintanilla (1997), acota que la cultura tecnológica de un grupo social es el conjunto de representaciones, valores y pautas de comportamiento compartidos por los miembros del grupo en los procesos de interacción y comunicación en los que se involucran sistemas tecnológicos. Desde esta perspectiva, dicha cultura es un componente de la cultura general y constituye un factor esencial para el desarrollo tecnológico de un país, ya que una sociedad con vasta cultura tecnológica y en la que predominen las actitudes positivas hacia la técnica, estará mejor preparada para incorporar y producir innovaciones tecnológicas.

Por consiguiente, esta cultura se vincula con aspectos de orden cuantitativo, en los que se incluyen la infraestructura de redes, acceso, tipo de usuarios, ancho de banda, sitios web visitados, frecuencia y tiempo de conexión, número de equipos y espacios para el acceso a la tecnología, entre otros; y aspectos de tipo cualitativo relacionados con los actores, sus acciones e interacciones por medio de las tecnologías, además del aprovechamiento de la infraestructura instalada. Así, implica no sólo conocer las herramientas tecnológicas, sino también aplicarlas de manera adecuada, para pasar de una sociedad del conocimiento a una sociedad de los saberes construidos y compartidos. Lo que impone la necesidad de un nuevo alfabetismo y la necesidad impostergable de una cualificación para el uso de las TIC.

Ahora bien, la Universidad Valle del Momboy (UVM), como comunidad universitaria tiene como su fundamental compromiso en "lograr ser una comunidad solidaria, emprendedora y sustentable", donde uno de sus objetivos es velar por una cultura organizacional consistente con los valores, donde también se promueve el uso de las tecnologías y como parte de ello,

ha ingresado desde hace varios años en la enseñanza a distancia a través de la implementación del Aula Virtual y con la más reciente creación de la Dirección de Educación Virtual. La herramienta fue concebida bajo la plataforma Moodle como una forma de complementar las actividades de las asignaturas presenciales en la facultad de Ingeniería, extendiéndose luego para todas las carreras de la universidad.

Con la creación de la dirección de estudios virtuales, la institución está en un proceso de formación de docentes y estudiantes que utilizan la plataforma bajo la modalidad semi-presencial y en algunos casos muy puntuales totalmente a distancia. Dentro de las metas de la UVM se encuentra el poder ofrecer sus carreras totalmente a distancia o en la modalidad semipresencial; para ello, es indispensable que todos los profesores cuenten con las destrezas y conocimientos referentes al uso de las TIC.

En la actualidad un gran número de profesores posee los conocimientos básicos para hacer uso del aula virtual, debido a que se les ha capacitado a través de un curso para el diseño de asignaturas virtuales en esta plataforma de gestión de aprendizajes, adicionalmente tienen conocimientos sobre las nuevas tecnologías para el proceso de enseñanza, aunado a esto están en sintonía con la filosofía institucional, lo que permite valorar la importancia de la cultura de la organización en este tipo de procesos, donde el presente estudio esta orientado a analizar la cultura tecnológica como componente esencial dentro del UVM, donde parte de la premisa que dicha cultura, impregna la formación de los docentes en todos sus ámbitos y coadyuva a conformar el perfil real de los egresados, los cuales, en muchos casos pueden estar desfasados con las necesidades y realidades de su ámbito laboral.

Caracterizar, comprender y teorizar sobre esta cultura, a partir de las voces de sus protagonistas, se estima relevante para enriquecer y favorecer los procesos mediados por TIC que actualmente se impulsan en nuestro Instituto como apoyo a las funciones de la Universidad, la cual, al igual que otras universidades latinoamericanas surgió como universidad tradicional. En este sentido la investigación se plantea:

Determinar las características de la cultura tecnológica presente en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Valle del Momboy.

RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis e interpretación de los datos en base a los resultados obtenidos, luego de aplicar el instrumento para la recolección

de la información de la variable en estudio. Los resultados se presentan en cuadros donde los datos se distribuyen por porcentaje para representar las respuestas emitidas por el personal docente de la facultad de Ingeniería de la Universidad Valle del Momboy, en aspectos relacionados con la Cultura de una Organización, los valores de la Universidad Valle del Momboy, igualmente la dimensión transmisión de culturas y los componentes tecnológicos.

El análisis de los datos estadísticos se realizó en forma global, para ello se consideraron los porcentajes por cada categoría: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca, para así ubicar las respuestas dadas por los sujetos de estudio. Así mismo, se resaltan atendiendo a las categorías los ítems de mayor porcentaje en las respuestas.

Tabla 1. Dimensión: Característica de la Cultura Organizacional

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
		%	%	%	%	%
1.	Como docente de la universidad se identifica con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos	80.4	17.4	2.2	0.0	0.0
2.	En la organización de algunas actividades en la universidad la realizan tomando en cuenta grupos y no a personas.	23.9	43.5	26.1	2.2	4.3
3.	En la universidad las decisiones están enfocadas hacia las personas de acuerdo a sus resultados	15.2	41.3	30.4	4.3	8.7
4.	Los departamentos de universidad funcionan de forma coordinada, es decir, hay integración.	17.4	30.4	37.0	6.5	8.7
5.	Las autoridades de la universidad emplean los reglamentos y supervisión directa para controlar la conducta de los empleados.	19.6	39.1	28.3	8.7	4.3
6.	La tolerancia de riesgo existente en la universidad permite que los empleados tengan diferentes aptitudes.	10.9	30.4	41.3	8.7	8.7
7.	De acuerdo al rendimiento en el cumplimiento de sus funciones y estudios la universidad lo recompensa económicamente.	17.4	23.9	23.9	15.2	19.6
8.	La organización es su filosofía es tolerante a las críticas.	17.4	30.4	30.4	15.2	6.5
9.	La universidad responde a los cambios del entorno externo.	21.7	47.8	19.6	4.3	6.5
10.	La organización entre sus objetivos esta la atención en los detalles, cuyo fin es la calidad	6.5	56.5	23.9	13	0.0
11.	La gerencia de la organización se enfoca a los resultados más que a los procesos utilizados.	10.9	37.0	39.1	8.7	4.3
12.	En las actividades de la organización se enfatiza en mantener la estabilidad con el crecimiento	28.3	37.0	32.6	2.2	0.0
13.	El personal de la universidad es enérgico y	41.3	39.1	15.2	0.0	4.3

	competitivo, en la realización de las actividades.					
	Promedio Porcentual	23.9	36.4	26.9	6.8	5.8

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Valle del Momboy, un 36,4% expresaron que, casi siempre la organización se enfoca mas en los resultados que en los procesos utilizados, contradiciendo lo expresado por Hofstede (1991), quien sostiene que éxito organizacional se alcanza cuando se enfoca en resultados, tales como el servicio. De igual manera, un 26.9% respondió que algunas veces se prevé el riesgo que pueda existir en la institución, coincidiendo con Hofstede (1991), ya que la tolerancia al riesgo es el grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.

Asimismo, un 23.9% de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UVM se sienten identificados con la filosofía institucional, con identidad conceptual al aportar los elementos formales e intelectuales de los rasgos particulares de la organización. Por otro lado, un 12.4%, consideró ser recompensado por la Universidad tomando en cuenta la preparación académica del personal discrepando con ello en cuanto a lo expuesto por Hofstede(1991), quien expresa que la distribución de las recompensas o aumento de sueldos estén de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad, favoritismo y otros factores

Las categorías de análisis se ubicaron en Siempre, Casi Siempre y Algunas Veces, con una tendencia a lo bueno, indicando que el éxito organizacional se logra cuando se enfocan los objetivos hacia los resultados.

Tabla 2. Dimensión: Valores

Nº	Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
		%	%	%	%	%
14.	Innovación	41.3	39.2	15.2	0.0	4.3
15.	Solidaridad	65.2	26.1	4.3	0.0	4.3
16.	Inspiración humanística – cristiana	45.7	32.6	15.2	6.5	0.0
17.	Trabajo en Equipo	65.2	17.4	13.0	0.0	4.3
18.	Calidad de Servicio	54.3	37.0	2.2	2.2	4.3
19.	Espiritu Emprendedor	47.8	28.3	23.9	0.0	0.0
20.	Liderazgo	47.8	32.6	15.2	0.0	4.3
21.	Honestidad	69.6	19.6	4.3	0.0	6.5
	Promedio Porcentual	54.6	29.1	11.7	1.1	3.5

La opinión de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Valle del Momboy, en cuanto a la dimensión Valores, destaca que el 54.6% trabaja con honestidad, como una cualidad de calidad humana que consiste

en expresarse y comportarse con coherencia y sinceridad de acuerdo a los valores de verdad y justicia. De igual forma, el 29.1%, manifestó como valor la innovación, por considerar que es necesaria la generación de nuevas ideas como una estrategia de empresa encaminada a ganar competitividad y como una vía hacia cambios sustanciales para alcanzar los objetivos organizativos. Un 11.7% expresó que pensar razonar y actuar de una forma centrada hacia las oportunidades planteadas por la institución, con visión global llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado, es decir, tiene espíritu emprendedor.

Por otro lado, el 4.6% considera estar inspirado en una cultura humano-cristiana que difunde una plena realización del hombre y de lo humano dentro de un marco de principios cristianos. El análisis anterior permite destacar que las categorías; siempre, casi siempre, algunas veces fueron las que obtuvieron los mayores porcentajes, ubicándose en excelente el indicador honestidad; en bueno el indicador innovación; en moderado el espíritu emprendedor. Contrario a ello, las categorías casi nunca y nunca alcanzaron el rango deficiente y nulo el indicador referido a inspiración humanista-cristiana. Se concluye que existe debilidad organizacional para intensificar los valores de la Universidad Valle del Momboy.

Tabla 3 . Dimensión: Transmisión de la Cultura

Nº	Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
		%	%	%	%	%
22.	En anécdotas, los cuales son relatos que circulan por la universidad de acontecimientos sobre la organización	17.4	34.8	34.8	6.5	6.5
23.	En ritos, los cuales son secuencias repetitivas de actividades que expresan y refuerzan los valores claves de la universidad	6.5	39.1	34.8	8.7	10.9
24.	En símbolos materiales los cuales son todos aquellas representaciones materiales como logos, uniformes, escudos, entre otros, que brinda la organización para la identificación	28.3	39.1	15.2	8.7	8.7
25.	En lenguaje utilizado como una forma de identificar a los miembros de la comunidad universitaria	23.9	34.8	21.7	6.5	13.0
	Promedio Porcentual	19.0	37.0	26.6	7.6	9.8

Esta dimensión de estudio se midió a través de cuatro ítems, cuyos resultados revelan que existe una concentración de opinión en cuanto a la adquisición de la cultura a través de ritos y empleo de símbolos materiales, pues un 37% expresó Casi Siempre, 26.6% Algunas Veces, 19% Siempre, 9.8% Nunca y 7.6% Casi Nunca. En opinión de Robbins (2008), la cultura se

transmite de diversas formas a los empleados; en consecuencia, los encuestados consideran la secuencia repetitiva de las actividades que expresan y refuerzan los valores claves de la Universidad Valle del Momboy.

Al considerar la tendencia de las respuestas, se destacan las categorías con más altos porcentajes en casi siempre y algunas veces.

Tabla 4. Dimensión: Componentes tecnológicos presentes en los docentes

Nº	Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
		%	%	%	%	%
26.	Su grado de conocimiento en cuanto al uso de la computadora es	54.3	37.0	8.7	0.0	0.0
27.	Emplea el correo electrónico como vía de comunicación en el proceso de enseñanza	43.5	43.5	10.9	2.2	0.0
28.	En cuanto a tecnología, utiliza diferentes herramientas para el proceso de enseñanza	50.0	39.1	10.9	0.0	0.0
29.	Utiliza el Internet como recurso de aprendizaje	54.3	30.4	8.7	4.3	2.2
30.	Propicia usted la participación de sus estudiantes en chat en el proceso de aprendizaje	23.9	23.9	37.0	8.7	6.5
31.	Considera en estos momentos, y en algunos casos, como una alternativa real a la educación a distancia	41.3	28.3	15.2	15.2	0.0
32.	Durante el proceso de enseñanza en la universidad dicta materias utilizando constantemente la herramienta tecnológica aula virtual.	26.1	28.3	13.0	15.2	17.4
33.	Sus conocimientos sobre los componentes de la plataforma moodle la considera	23.9	43.5	10.9	13.0	8.7
34.	El conocimiento en cuanto al sistema que se encargan de administrar los procesos académicos en la universidad es:	28.3	30.4	32.6	4.4	4.3
35.	Usa el blog en el proceso de enseñanza para comunicar noticias, reportajes, artículos, material didáctico u otro tipo de contenidos.	13.0	17.4	17.4	30.4	21.7
36.	Propicia usted la participación de sus estudiantes en wiki como software para la creación de contenido de forma colaborativa.	10.9	15.2	32.6	15.2	26.1
37.	Utiliza los webquests en actividades estructuradas y guiadas que evita	15.2	4.3	32.6	13.0	34.8

	obstáculos proporcionando al estudiantes una tarea bien definida					
38.	Como docente utiliza la interactividad entre sus estudiantes con el fin de intercambiar conocimientos	47.8	34.8	10.9	4.3	2.2
	Promedio Porcentual	33.3	28.9	18.6	9.7	9.5

Los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario reflejan que un 33.3% de los encuestados siempre utilizan herramientas tecnológicas en el proceso educativo; 28.9% casi siempre aplican sus conocimientos sobre los componentes de la plataforma moodle; 18.6% poseen el conocimiento para administrar procesos académicos a través de las herramientas wiki y webquest para la creación de contenido de forma colaborativa. Asimismo, el 9.7% guía a los estudiantes en tareas bien definidas por medio de actividades estructuradas.

En este sentido, al abordar la educación a distancia, Lara (2009) sostiene que la plataforma moodle es interactiva y se adapta a la creación de comunidades de aprendizaje en línea para que el estudiante pueda construir su conocimiento con base en sus habilidades. El porcentaje de las respuestas se concentró en las categorías siempre, casi siempre, algunas veces, presentando una tendencia buena acerca del uso de los componentes tecnológicos por parte de los docentes.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se presentan a continuación, constituyen los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Valle del Momboy que conforman la muestra de esta investigación, asimismo sirven para sustentar teóricamente el comportamiento de la variable en estudio. El orden que se presenta las conclusiones se realizan en función de los objetivos específicos.

Al describir los componentes de la cultura organizacional del personal docente de la facultad de Ingeniería de la UVM, se encontró: que prevalecen los componentes o características de la cultura organizacional; Identidad de los miembros, énfasis en el grupo, enfoque hacia las personas, integración de unidades, control, tolerancia al riesgo, atención a los detalles, orientación hacia los resultados, estabilidad y energía. En cuanto a las características; criterios para la recompensa y tolerancia al conflicto, presentan discrepancias en opinión de los docentes quienes la perciben como más importantes, es decir, consideran que existe ausencia de estas características en los docentes.

En la descripción de los componentes de la cultura Organizacional cabe destacar la evaluación de los Valores Institucionales y según la muestra los valores institucionales predominan en su totalidad en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la UVM. Igualmente la Transmisión de Cultura, los resultados revelan que existe una concentración de opinión en cuanto a la adquisición de la cultura a través de ritos, empleo de símbolos materiales y lenguaje utilizado, observándose que mediante las anécdotas es menos manejada en la cultura organizacional.

A establecer los componentes tecnológicos utilizados por los docentes se determina que los mas aplicados son: manejo del computador, correo electrónico, acceso a la tecnología, búsqueda de información en internet, chat, educación a distancia, aula virtual, plataforma moodle, sistema académico, blog y la interactividad, observándose los componentes wiki y webquest como los menos utilizados en la cultura tecnológica en los docentes.

El conocer y comprender la cultura tecnológica como componente de la cultura organizacional, es un elemento relevante en el ámbito educativo en general y concretamente en el ámbito universitario, pues permite valorar aspectos de índole cualitativo y cuantitativo que pueden favorecer u obstaculizar los procesos mediados por tecnología, como apoyo a la docencia, la innovación, investigación, gestión y extensión en este nivel, a partir de las acciones e interacciones de los miembros de la organización en las que intervienen, tanto actitudes como conocimientos, habilidades y usos de la tecnología

En resumen la cultura tecnológica brinda una visión integradora de todas las modalidades de la conducta humana, superando la tradicional dicotomía de lo manual y lo intelectual, y postula una concepción del hombre como una unidad que se compromete con todas las potencialidades, en todos y cada uno de sus actos los conocimientos y habilidades las cuales permiten una apropiación del medio en el cual se vive como una garantía para evitar caer en la dependencia.

RECOMENDACIONES

Estos lineamientos o recomendaciones surgen para dar respuesta a los principales aspectos determinados como debilidad, mediante el análisis aportado por sujetos encuestados en cada uno de las dimensiones, contribuyendo fortalecerlas en función de cada uno de los indicadores que permitieron medir la variable en estudio.

En el ámbito de la cultura organizacional los criterios para recompensar son considerados como; los sistemas de evaluación de oficio y desempeño, las formas de remuneración, los sistemas de promoción y ascenso, los procedimientos de sanción las cuales son elementos que contribuyen a la formación de una cultura organizacional, asimismo, la Tolerancia en Conflicto, que es el grado en que se fomenta que los empleados traten abiertamente sus conflictos y críticas educativas. En este sentido se propone difundir por toda la organización la misión, visión, valores y principios institucionales así como su historia y perspectiva, como vía para conformar una plataforma conceptual integradora de todos los miembros de esa comunidad educativa.

Enfatizar en la realización de actividades de inducción, tanto para el personal docente, administrativo y obrero de nuevo ingreso, así como con los estudiantes que inician sus carreras en el UVM, con el objeto de facilitarle su alineación con las características culturales de la institución.

Programar actividades culturales, sociales y deportivas de participación conjunta de todos los miembros de la comunidad, con el objeto de reducir la distancia social entre directivos, docentes, administrativos y obreros, y de esta manera fortalecer tanto la cultura organizacional como la identidad de los miembros y las relaciones interpersonales dentro de la institución.

Revisar ciertas políticas de gestión de los recursos humanos, tales como el reconocimiento, la capacitación, ascensos y enriquecimiento del trabajo, pues en éstas áreas se encontraron las mayores discrepancias entre las condiciones reales y deseadas de la cultura organizacional.

Incrementar los canales comunicacionales, para que la información oficial pueda fluir en el reconocimiento oportuno de todos los niveles de la institución, reduciendo así la incertidumbre y evitando la conformación de matrices de opiniones sobre la base de rumores.

Implantar a la mayor brevedad posible un sistema racional de evaluación de desempeño, el cual debe ser aplicado sistemáticamente a objeto de otorgar ascensos, incrementos salariales, cambios de dedicación, así como diseñar los planes de capacitación y desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bravo, M. (2006). La cultura tecnológica: implicaciones en la formación docente. Tesis de Doctorado no publicada. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación UPEL-UCLAUNEXPO, Barquisimeto.

- Duart, Josep M.; Lupiañez, Francisco (2005). «E-strategias en la introducción y uso de las TIC en la universidad».. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). Vol. 2, núm. 1. UOC.
- Granell, E., Garaway, D. y Malpica, Cl. (2000). Éxito Gerencial y Cultura. Retos y oportunidades en Venezuela. Caracas: Ediciones IESA
- Hofstede, G. 1991. Cultures and Organizations: Software of the Mind. McGraw-Hill
- Lara Jose M (2009). Moodle. Manual de referencia para el profesorado (versión 1.9). Cordoba España
- Maldonado, Sonia.(2000) . *Nuevas tecnologías y cultura*. Chile: Editorial universitaria.
- Pérez de M., I. y Bravo, M. (2006). Cultura Organizacional y Cultura Tecnológica en el ámbito universitario. Ponencia presentada en el II Encuentro Internacional de TIC y Pedagogía. UPEL-IPB. Venezuela
- Pérez de M, I., Bustamante, S., Garcia, B. y Pinto, T. (2007). Tecnología y relaciones interculturales en la formación del talento humano en un entorno multicultural. Revista Encuentro Educativo, Vol 14(2), 287-306
- Quintanilla, M. (1997). Cultura tecnológica. http://www.campusred.net/TELOS/anteriores/num_042/opi_editorial0.html. Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2005.
- Robins, Stephen (2008), "*Organizational Theory (Structure and Organizational Plan)*", Translated by Mahdi Alvani and Hassan Danayi Fard, Safar Publications.
- Robles, J. M. (2009). *Ciudadanía digital. Una introducción a un nuevo concepto de ciudadano*. Barcelona: Editorial UOC
- Vargas, J.G. (2007). La cultura organizacional en México. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/301