



PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS ESCUELAS BOLIVARIANAS

Presentado por Terán B. Juan C.

braca0610@hotmail.com

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo Observar la percepción de los Actores Sociales sobre la Cultura Organizacional en las Escuelas Bolivarianas, se utilizó el método de Investigación Documental y la Observación. De la investigación se obtuvieron los siguientes resultados: Atendiendo a la definición de actor social, tanto el personal docente, administrativo y obrero incumplen con su rol como tales, si bien es cierto que se apegan a sus funciones laborales, se preocupan solo en cumplir su horario desempeñando el cargo que ostentan, ello deja ver claramente que existe un desapego y mínimo sentido de pertenencia por los bienes muebles e inmuebles de la institución, el estudiantado recibe asesorías académicas por parte del personal docente, más se descuida la parte moral y personal del mismo, repercutiendo en falta de interés por el cumplimiento de sus tareas escolares, durante los procesos de inscripción, los padres o representantes de los alumnos y alumnas son bien atendidos por los responsables de ello. Por otro lado, se pudo observar bastante arraigo por la cultura popular, no así por lo que representa la cultura organizacional. La cual demostró ser ignorada por los actores sociales debido a la ausencia del valor responsabilidad, desatención a los estudiantes, incumplimiento del estudiantado y demostrando falta de sentido de pertenencia.

Palabras clave: Valores, Cultura Organizacional, Actores Sociales.

COLLECTION OF SOCIAL ACTORS ABOUT THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN BOLIVARIAN SCHOOLS.

ABSTRACT

The research aims to observe the perception of the Social Partners on Organizational Culture in the Bolivarian schools, the method of documentary research and observation processes. From the research the following results were obtained: Based on the definition of social actor, both teachers, staff and workers breach their role as such, although they stick to their job functions, are concerned only fulfill its time to play the position they hold, would still clearly see that there is a detachment and minimal sense of ownership over the movable and immovable property of the institution, the students receive academic counseling by the faculty,



more moral and personal part neglected the same , affecting lack of interest in fulfilling their homework during the processes of registration, parents or guardians of the students are well served by those responsible for it. Furthermore, it was observed more roots in popular culture , not by representing the organizational culture. Which proved to be ignored by stakeholders due to the value usencia responsibility , students neglect , breach of demonstrating students and lack of sense of belonging.

KEYWORDS: Values, Organizational Culture, Social Actors.

1.- INTRODUCCIÓN

En las páginas siguientes, el autor realiza una investigación para concretar cuál es la percepción de los Actores Sociales sobre la Cultura Organizacional en las Escuelas Bolivarianas, contribuyendo con la creación de organizaciones de base, valorando la fuerza creadora de la familia, la comunidad con su entorno y ejerciendo la contraloría social para la solución de los problemas desde el lugar.

Por ello aborda la problemática hipotética del desconocimiento del rol de actor social que tienen los integrantes de toda comunidad educativa y la poca interacción de éstos con la sociedad que los rodea. Cabe recordar que para la Sociología el actor social es un sujeto colectivo que se estructura a partir de una conciencia de identidad propia, portador de valores, poseedor de un cierto número de recursos que le permiten actuar en el seno de una sociedad con vistas a defender los intereses de los miembros que lo componen o de los individuos que representan, para dar respuesta a las necesidades identificadas como prioritarias.

Es menester señalar que los miembros de un grupo o comunidad comparten un conjunto de objetivos, valores, actitudes y sentimientos que genera en ellos una conciencia. La cohesión del grupo depende del grado de aceptación de estos objetivos y valores, que se cristaliza en una simbología cuya función suele ser reforzar la conciencia de grupo y afirmar la vigencia de los valores y actitudes compartidas, en definitiva, reforzar la unidad del grupo. Los miembros del grupo tienen ciertos intereses y valores comunes pueden estar vagamente definidos, pero



siempre están presentes. Un conflicto de valores lleva a la división del grupo. La actividad del grupo, y aun su existencia misma, debe dirigirse a una o varias finalidades sociales. Esta ha de ser la concreta respuesta al porque y para que la existencia del grupo.

En lo que a cultura organizacional se refiere ya que es el medio que permite moldear las conductas de los individuos, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, recompensas y sanciones, donde uno de los roles más importantes del gerente es dar forma a la cultura organizativa, considerándola como el impulsador del éxito en las organizaciones, resulta prácticamente imposible desligar el desempeño de los actores sociales de la cultura organizacional propia de la comunidad educativa. es por ello que merece la pena ser estudiada.

Como evidencia de lo antes expuesto se tiene que Justafre Y. presentó en el año 2011 un Trabajo Especial de Grado ante Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad de Cienfuegos intitulado "LA DIMENSIÓN TEÓRICA DE LOS ACTORES SOCIALES CLAVES DEL MANEJO INTEGRADO DE ZONAS COSTERAS. ELEMENTOS BÁSICOS" en el cual se diserta acerca del proceso de implementación del Manejo Integrado de Zonas Costeras (MIZC) como uno de los enfoques más necesarios en aras de ejecutar acciones hacia el desarrollo sustentable en las costas, proceso éste que demanda la necesidad de comprender el enfoque social sobre el cual se estructura, a fin de establecer como una de las prioridades esenciales la identificación de todos los actores sociales claves involucrados que desempeñan un rol trascendental en las políticas públicas ambientales destinadas al manejo adecuado de las zonas costeras.

Esta investigación tuvo como objetivo general sistematizar los aspectos teóricos sobre los actores sociales claves, por lo que resulta ser una investigación multidisciplinaria, pues requirió para la conformación de la misma aunar diferentes criterios que brindan otras ciencias, para desde el Derecho poder dilucidar el objeto de estudio, lo que permitió elaborar el marco referativo sobre el tema, toda vez que se establecieron presupuestos teóricos que van más allá de los ya construidos por



los especialistas del tema. Resulta interesante, novedoso y a la vez complejo el tema por su contenido y actualidad, precisamente por lo que poco que ha sido abordado el tema desde la dimensión jurídica.

Por otro lado, Marcano R. Lara G. y Bejarano A. presentaron en el 2010 un Trabajo de Grado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Contaduría Pública intitulado “LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO DE SUCRE” en el que demuestran que la cultura organizacional es el medio que permite moldear las conductas de los individuos, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, recompensas y sanciones, donde uno de los roles más importantes del gerente es dar forma a la cultura organizativa, considerándola como el impulsador del éxito en las organizaciones, por tal razón surge la necesidad de diagnosticar la Cultura Organizacional del Personal Docente de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con la finalidad de sembrar reflexión sobre la importancia de ésta al recurso humano que la integra.

En dicho estudio se efectuó una investigación de campo y documental, a una población de 53 profesores del Núcleo de Sucre. En donde se les hizo entrevistas para conocer el tipo de cultura existente. El análisis realizado, según la información recolectada reflejó que existe una serie de factores que se distinguen en el medio ambiente laboral entre los que se encuentran el liderazgo, la comunicación y la motivación, entre otros, que determinan la productividad de la Institución, ya que pueden ser utilizados por la gerencia como herramientas estratégica para solventar puntos débiles en la institución.

Durante el desarrollo de la investigación, se observó que por la falta de una comunicación efectiva los valores organizacionales no se transmiten al personal, los valores existen pero no son tomados en cuenta como elementos fundamentales para resaltar la imagen de la universidad. Es importante recomendar que se deben conservar los valores, las costumbres, los símbolos, las tradiciones, los héroes, etc, entre otros elementos que son de suma importancia para la Institución, pues dan



paso a una mejor relación laboral porque se comparte con todos los miembros del Núcleo, al mismo tiempo que facilita la adaptación del personal de nuevo ingreso a esta casa de estudios.

A tal efecto, el presente trabajo se ha estructurado de la siguiente manera: Un marco teórico conceptual o Bases Teóricas en las que se ha sustentado el autor, previa consulta de trabajos de investigación anteriormente realizados y relacionados con el tema, para llegar al deber ser de la situación estudiada. Un Marco Metodológico, en el que se respalda el método de investigación con lo expuesto por expertos en el tema, amén de definir cuáles son las herramientas más adecuadas para obtener resultados sobre el objetivo deseado.

Una vez realizada la investigación el autor expone unos resultados reflejando los hechos observados y contrastados con lo expuesto por autores destacados y mencionados en las bases teóricas. Estos resultados dan pie a la presentación de sendas conclusiones que sirven de corolario del presente trabajo de investigación.

2.- DESARROLLO DEL TEMA

Se debe iniciar el siguiente artículo definiendo dos temas relevantes, el concepto de actor social y, por supuesto, la cultura organizacional. Ahora bien, en el contexto histórico que se vive actualmente en el país, el concepto de actor social ha sido interpretado de múltiples formas, inicialmente nos referiremos a ellos como los define la Escuela de Administración Pública + Wiki en su sitio web: <https://eapucr.wikispaces.com/ACTORES+SOCIALES>:

El concepto actores sociales alude a la capacidad de los grupos humanos organizados para gestionar procesos vinculados a intereses que los afectan directamente, es un concepto ampliamente utilizado en el desarrollo de políticas públicas. El actor social se define por su acción, y por los efectos de ésta en el aprovechamiento o construcción de oportunidades para el desarrollo por parte de la colectividad.



Visto esto, queda claro que un actor social es un sujeto colectivo estructurado a partir de una conciencia de identidad propia, portador de valores, poseedor de un cierto número de recursos que le permiten actuar en el seno de una sociedad con vistas a defender los intereses de los miembros que lo componen y/o de los individuos que representa, para dar respuesta a las necesidades identificadas como prioritarias.

Debido a esto, la multiplicidad de actores sociales y la incursión de los mismos en todas las esferas de la vida social, impone la necesidad de identificarlos teniendo en cuenta el campo de acción en el cual despliegan sus potencialidades. La caracterización de estos debe ser analizada a partir de su representatividad en el seno de la sociedad y de su poder, en aras de definir el marco de intervención, la función que cumplen, los recursos que disponen, los objetivos que persiguen, y los resultados que obtienen.

Para la Sociología el actor social es un sujeto colectivo que se estructura a partir de una conciencia de identidad propia, portador de valores, poseedor de un cierto número de recursos que le permiten actuar en el seno de una sociedad con vistas a defender los intereses de los miembros que lo componen o de los individuos que representan, para dar respuesta a las necesidades identificadas como prioritarias.

También puede ser entendido el actor social como un grupo de intervención, que percibe a sus miembros como productores de su historia para la transformación de su situación. En ambos casos, el actor se ubica como sujeto colectivo, generador de estrategias de acción (acciones sociales), que contribuyen a la gestión y transformación de la sociedad.

No basta que una individualidad se perciba a sí misma como una conciencia que interviene en el mundo o que quiere transformarlo, lo primero que debe ocurrir para poder hablar de un actor social es que desarrolle una conciencia colectiva; es decir, una agrupación de conciencias que se reconozcan como miembros de algo (organizaciones, organismos, instituciones pero trascendentales para un proceso).



El paradigma de Touraine (citado por Yustafre Y., 2010) explica que para que un actor social sea reconocido, debe necesariamente ser un actor que actúa en un sistema social, pues la sociedad no es un recipiente donde se mueven colectividades, es un sistema de relaciones; pretendiendo expresar que la sociedad es un sistema de acción social, una red constituida de interacciones entre actores.

A partir de la concepción de Touraine, la sociedad puede ser entendida como un sistema social, que no está totalmente reglamentado ni controlado, y en el cual los actores sociales disponen de un margen de libertad, que utilizan de forma estratégica en sus interacciones con los demás. En tal sentido, los actores sociales dentro del sistema de relaciones sociales, disponen de cierto grado de autonomía. Por lo que su definición está condicionada por su posición en la estructura social, participación de las normas, reglas y funciones de los procesos sociales; así como por sus propios recursos (riquezas, poder político, potencial sociocultural y poder socioeconómico).

La unidad básica de análisis de la teoría del interactor es el actor en su situación. La situación es un conjunto específico de condiciones que pueden generar, definir y determinar el curso de un proceso, indicando que la teoría del interactor es una teoría del proceso. El proceso en cuestión se define por tres elementos: En primer lugar, de acuerdo a las condiciones de la acción (resulta de vital importancia la información disponible). En segundo lugar, según el contexto social del proceso: el contexto estructural o cultural del proceso. En tercer lugar, que el proceso tiene lugar dentro del contexto de elementos que son productos de la interacción entre los actores.

Si bien la acción y el actor social contienen características sociales, se debe reconocer que no todas las relaciones que establecen los actores en la vida cotidiana presentan ese carácter, pues sólo tienen un sentido social aquellas acciones cuyo contexto corresponde a un diseño o a una formulación consciente e intencional. El sentido social de una acción es otorgado por el propósito que tiene el proyecto y, más aún, cuando éste pretende alcanzar un objetivo de ese tipo.



La esencia de lo social se encuentra en la intencionalidad que le imprime el actor en el momento de proyectar una acción determinada. La trascendencia de la acción es el punto clave para otorgarle significado a las relaciones sociales que se producen entre los actores sociales. Sin embargo, las acciones de los actores sociales se desarrollan en el escenario local donde intervienen, pero es precisamente en ese escenario donde se determina su significado y relevancia como actor social.

En este punto se hace necesario hablar del desarrollo local, el cual se define, según Pike, 2006, citado en http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_local como:

El proceso de transformación de la economía y de la sociedad local, orientado a superar las dificultades y retos existentes, que busca mejorar las condiciones de vida de su población mediante una acción decidida y concertada entre los diferentes agentes socioeconómicos locales, públicos y privados, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos endógenos existentes, mediante el fomento de las capacidades de emprendimiento empresarial local y la creación de un entorno innovador en el territorio.

Como puede verse, es un proceso basado en alianzas entre actores, que se genera en un ámbito territorial inmediato, con el fin de impulsar procesos de cambios para la satisfacción de necesidades y el mejoramiento del bienestar colectivo. El actor social local constituye la primera célula o el átomo del desarrollo local. Es el individuo, grupo o institución, cuya acción se desenvuelve en el territorio local, poniendo en marcha sus recursos y ejerciendo su poder para producir efectos positivos o negativos frente a las necesidades del desarrollo local.

Dichos actores constituyen las unidades reales de acción en la sociedad, al ser concebidos como aquellas entidades sociales tomadoras de decisiones que afectan a la sociedad. En ese sentido, son personas e instituciones que desarrollan acciones directas dentro de la misma, así como también las estructuras y organismos que por misión o acción tienen un lugar y un papel en los engranajes de los intercambios sociales. Se reconocen por su capacidad colectiva para asumir



la función de planificación y de gestión ascendente del desarrollo, forman parte de la base social, son definidos por ella, pero actúan como individuos o colectivos que, además, están sometidos a otras condiciones: culturales, étnico-culturales, políticas y territoriales.

El actor local se desarrolla en estrecha relación con la escena social en la que despliega su acción. Por lo que, se hace referencia a individuos, grupos o instituciones cuyo sistema de acción coincide con los límites de la sociedad. No se incluye la calidad de la acción, sino la escena en la cual se desarrolla. Ello implica la existencia de tres categorías de actores sociales locales, que lo definen simultáneamente como motor y expresión del desarrollo local, las cuales agrupan a los actores ligados a la toma de decisiones (político-institucionales), los actores ligados a técnicas particulares (expertos-profesionales) y los actores ligados a la acción sobre el terreno (la población y todas sus expresiones activas).

Pero, obviamente, los actores sociales locales responden a la existencia de una base económica sobre la cual se establece todo el conglomerado de fenómenos que forman parte de la superestructura de la sociedad. De ahí, la necesidad de reconocimiento legal que demandan los actores sociales, con el fin de que sean legitimados a través del Derecho la jurisdicción, competencia y poder de cada uno de los actores locales. Toda vez que el Derecho, es un fenómeno de la superestructura, determinado en última instancia por la base económica, pero al mismo tiempo se convierte en expresión de las condiciones materiales en la que vive y se desarrolla la sociedad.

Cultura Organizacional

La cultura no es algo que se tiene (como generalmente se dice), sino que es una producción colectiva y esa producción es un universo de significados, ese universo de significado está en constante modificaciones. La cultura no puede ser vista como algo apropiable. Es una producción colectiva de un universo de significados que son transmitidos a través de las generaciones.



En ese orden de ideas, la cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar todas aquellas instituciones que quieren hacerse cohesivas, es decir, competitivas. La cultura de una organización se establece y se mantiene, su origen se devino de a filosofía del fundador, esto influye fuertemente en el criterio que se utiliza en la contratación del personal, las acciones de la alta dirección, el clima general de la organización de la cual se desprende el comportamiento aceptable de lo que es y de lo que no es.

En lo que respecta a Cultura Organizacional, Gross M. en su sitio web <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado>, refiere que *“la cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones”*.

La cultura organizacional, como se puede observar, tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetua aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario. Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales así como las conductas emprendedoras.

En el mismo orden de ideas, el mismo autor afirma más adelante *“en este conjunto de conceptos están representadas las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización, comportamientos que pueden o no estar alineados con los objetivos de la organización”*.

Para profundizar en el análisis de la cultura organizacional, cabe decir que según Vélez (2007:44) *“la cultura en las organizaciones es una actividad expresiva*



compleja que se concreta en la diversidad de producto y desde múltiples sectores interconectados que la componen y que están relacionados con cada uno de los componentes de la cadena productiva”. Al interpretar lo citado, se puede decir que la cultura organizacional no es más que la suma de todas las creencias, normas y valores que están presentes en el comportamiento de una organización, influyendo para que la actuación de cada uno de ellos responda a la filosofía institucional.

Bajo la perspectiva anterior, Romero (1998:82) especifica que: “la cultura organizacional es la interacción humana que se logra en la institución a partir de la puesta en práctica del acatamiento de normas, valores y creencias que son determinantes en el comportamiento humano”. En virtud de ello, es de resaltar que toda cultura organizacional lleva implícito los comportamientos enmarcados en roles, funciones y responsabilidades.

Por su parte, para Gibson y otros (1998:72) la cultura organizacional “es una forma de visualizar, analizar e interpretar el comportamiento de los actores en la organización”. De ésta manera, la cultura que se tenga en la institución habrá de reflejar la vocación de servicio, el sentido de pertenencia, el reto y el compromiso para alcanzar la proyección organizacional cubriendo de esta manera las exigencia que tiene la cultura en el mundo contemporáneo, donde se reconoce que la cultura es todo lo hecho por el hombre, quién a través de la evolución de la humanidad, ha sido el protagonista organizacional.

En resumidas cuentas, cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Ahora bien, para aplicar los conceptos anteriores: Actor Social y Cultura Organizacional, éstos deben ponerse de manifiesto dentro de una entidad, a la que se denominará como Grupo Social el cual según Bottomore T. (1978) “*Es un agregado de individuos en el que existen relaciones definidas entre los individuos*



que la componen y cada uno de ellos es consciente del grupo y de sus símbolos”. Basados en ello, se evidencia que un grupo social tiene, por lo menos, una estructura y una organización rudimentarias (incluyendo reglas, ritos, etc.) y una base psicológica constituida por la conciencia de sus miembros.

Según lo expresado, todo grupo social puede ser definido como un conjunto de personas en las que prevalecen relaciones que se ajustan a un complejo de modos y roles interrelacionados, compartiendo valores, actitudes y objetivos comunes, quienes además poseen conciencia de unidad. Dicho de otra manera, es un conjunto de personas unidas entre sí por objetivos compartidos, que se rigen por determinadas normas, a través de las cuales se regulan las relaciones entre sus miembros y con el entorno social.

Estos miembros comparten un conjunto de objetivos, valores, actitudes y sentimientos que genera en ellos una conciencia. La cohesión del grupo depende del grado de aceptación de estos objetivos y valores, que se cristaliza en una simbología cuya función suele ser reforzar la conciencia de grupo y afirmar la vigencia de los valores y actitudes compartidas, en definitiva, reforzar la unidad del grupo. Los miembros del grupo tienen ciertos intereses y valores comunes pueden estar vagamente definidos, pero siempre están presentes. Un conflicto de valores lleva a la división del grupo. La actividad del grupo, y aun su existencia misma, debe dirigirse a una o varias finalidades sociales. Esta ha de ser la concreta respuesta al porque y para que la existencia del grupo.

En lo que se refiere a las Escuelas Bolivarianas, éstas tienen como finalidad promover el dominio de las formas en que se obtienen los conocimientos en su devenir histórico y de los diversos contextos socio-culturales. Cabe destacar que la tarea es lograr comprender el carácter social del conocimiento y la forma en que éste es utilizado, los valores compartidos y desde lo interno impulsar una cultura innovadora en las organizaciones escolares.

La familia y la escuela, por su propia naturaleza y función social, son los ámbitos en los que el niño desarrolla sus capacidades y construye un esquema de



valores. La escuela es el otro lugar después del hogar que es el agente de transmisor de valores, en toda conducta humana son muchos los agentes que inculcan valores, la familia, la escuela, los grupos de amigos, medios de comunicación. Los docentes tienen la responsabilidad de transmitir valores con una intencionalidad específica, coherente y sistemática que le permita a los niños tomar conciencia de que toda acción humana está regida por valores que se manifiestan en conductas y actitudes.

- **Misión**

Brindar una educación integral a niños, niñas y adolescentes en la práctica pedagógica abierta, reflexiva y constructiva; estableciendo una correlación amplia con la comunidad signada por la participación activa y protagónica, para un cambio efectivo del sistema educativo acorde con los propósitos de construir una nueva ciudadanía.

- **Visión**

Garantizar una educación democrática, participativa, protagónica, multiétnica y pluricultural que permita formar integralmente a niños, niñas y adolescentes sin ningún tipo de discriminación; rescatando el ideario bolivariano en función de reivindicar el papel de la Nación que se reconoce en su historia para sumir los retos del momento.

- **Valores**

La escuela bolivariana orienta el desarrollo de los valores de paz, tolerancia, diálogo, convivencia y solidaridad en los espacios escolares y su entorno. Contribuye con la creación de organizaciones de base, valorando la fuerza creadora de la familia, la comunidad con su entorno y ejerciendo la contraloría social para la solución de los problemas desde el lugar. Fomenta el valor al trabajo como componente pedagógico, fortalece la práctica productiva escolar con la filosofía de “ aprender haciendo y enseñar produciendo.



Desde el punto de vista metodológico, el presente trabajo de investigación se desarrolló utilizando el método de Investigación Documental, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos. Se indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, una metódica de análisis; teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica.

Según criterio de Galán M. en su publicación web intitulada Metodología de la Investigación:

“Este tipo de investigación es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie. Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes.

Según Arias, (2006:26). *“El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y no experimental.”*

Para éste mismo autor, la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

Tal como se expresó, para evaluar el comportamiento de los Actores sociales, se recurrió a la observación ya que tal como lo expresa Galán M. (op. Cit.) en su publicación web intitulada Metodología de la Investigación:

La observación desempeña un papel importante en la investigación, es un elemento fundamental de la ciencia. El investigador durante las diversas etapas de su trabajo, al utilizar



sus sentidos: oído, vista, olfato, tacto y gusto, acumula hechos que le ayudan a identificar un problema. Mediante la observación descubre pautas para elaborar una solución teórica de su problema.

En lo que se refiere a Cultura Organizacional, las técnicas que se emplearon para realizar un diagnóstico de la misma deben apuntar a la facilitación del codiagnóstico, vale decir que a través de ellas es necesario conseguir la participación activa de los miembros (actores sociales) de la organización no solo en la entrega de información relevante, sino que además y centralmente en la interpretación de la información recogida.

3.- REFLEXIÓN FINAL DEL INVESTIGADOR Y LOGROS OBTENIDOS EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez aplicada por parte del investigador la técnica documental y la posterior observación, se pudieron apreciar los resultados que a continuación se describen, sin hacer juicios previos, los cuales darán pie a las conclusiones del estudio:

- En lo referente a cultura, en la institución se apreció existir un gran arraigo de la cultura popular y regional. No así de la cultura organizacional.
- Los actores sociales en general, demuestran poco interés en lo que a responsabilidad se refiere
- Los estudiantes son poco atendidos al momento de presentar quejas o requerir atención personalizada de algún docente
- La falta de atención al estudiantado genera incumplimiento del mismo en lo que a labores académicas se refiere.
- Los docentes prestan asesorías a los estudiantes.
- Tanto docentes como el personal obrero demuestran desapego y poco sentido de pertenencia hacia los bienes de la institución.
- El personal presta buen servicio al público durante los recesos de inscripción.



Luego de analizar los resultados obtenidos de la observación y contrastarlos con el deber ser, plasmado en la revisión documental, el investigador asoma las siguientes conclusiones:

Atendiendo a la definición de actor social, se pudo constatar que tanto el personal docente, administrativo y obrero incumplen con su rol como tales, si bien es cierto que se apegan a sus funciones laborales, se preocupan (mayormente) en cumplir su horario desempeñando el cargo que ostentan, sin preocuparse por aquellas situaciones en las que deberían involucrarse para mejorar a la comunidad educativa.

Lo expresado en el párrafo anterior, deja ver claramente que existe un desapego y mínimo sentido de pertenencia por los bienes muebles e inmuebles de la institución, al igual que escasa preocupación por el estatus de la institución como tal.

A pesar de que el estudiantado recibe asesorías académicas por parte del personal docente, se descuida la parte moral y personal de los alumnos y alumnas, ello repercute en falta de interés de éstos últimos por el cumplimiento de sus tareas escolares, bajando así su índice académico.

Se debe admitir que durante los procesos de inscripción, al igual que al producirse visitas programadas o no de los padres o representantes de los alumnos y alumnas, éstos son bien atendidos por los responsables de ello.

4.- BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2006). **Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. Quinta Edición. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.

Bottomore, T. (1978), **Introducción a la sociología, Cambio Social** (1997), **Sociología y cambio social**, Barcelona: Ariel del Campo, Salustiano



(Edit.) (1988) Disponible en: <http://www.docuteka.com/bottomore-tom-b-introduccion-a-la-sociologia-cambio-social-pdf>

Escuela de Administración Pública + Wiki. **Actores Sociales**. Documento en línea, Disponible en: <https://eapucr.wikispaces.com/ACTORES+SOCIALES>. Consultado el [01/08/2014]

Galán M. **Metodología de la Investigación**. Documento en línea, Disponible en: http://manuelgalan.blogspot.com/2011/09/la-investigacion-documental_1557.html. Consultado el [10/25/2013]

Gibbson y Otros (1998). **Organizaciones. Comportamiento, Estructuras, Procesos**. Editorial Mc Graw. Hill. México.

Gross M. **Definición y Características de la Cultura organizacional**. Documento en línea, Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado> Consultado el [01/11/2014].

Justafre Y. (2011) **La dimensión teórica de los actores sociales claves del manejo integrado de zonas costeras. Elementos básicos**, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, septiembre 2011, www.eumed.net/rev/cccss/13/

Marcano R. Lara G. y Bejarano A. (2010) **La Cultura Organizacional del Personal Docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre** un TEG para optar al título de Licenciados en Contaduría Pública.

Pike (2006). **Desarrollo Local**. Documento en línea, Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo>. Consultado el [01/11/2014]

Vélez (2007). **Las Culturas Organizacionales en la educación**. Segunda edición. Editorial La Muralla, S. A.



Sustentabilidad al día

Depósito Legal PP: 201202TR4202 Número 4 Año 2014

Universidad Valle del Mombay
Vicerrectorado
Decanato de Investigación y Postgrado

<http://publicaciones.uvm.edu.ve/index.php/sustentabilidadaldia/index>