

LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS UNIVERSITARIOS Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, UN RETO PARA LAS ALDEAS DE LA MISIÓN SUCRE

Yenny Graterol Matos, Marisol Muñiz Guilarte y Eberto Pablo Gutiérrez¹

Resumen

Se valora el sustento teórico sobre la organización del trabajo y los procesos de gestión universitaria, los cuales son de suma importancia para lograr eficiencia en los recursos materiales, financieros y los talentos humanos de que se dispone para el desarrollo del proceso docente educativo. En la actualidad tener en consideración estos elementos para mejorar la organización en las aldeas de universitarias de la Misión Sucre.

Introducción

A partir de 1999, Venezuela vive un cambio estructural en todos los componentes, en función de transformar y consolidar un nuevo país mediante la democracia participativa y protagónica, donde el Gobierno Nacional dedica esfuerzos a fortalecer todo el sistema educativo venezolano, siendo indispensable rescatar la iniciativa del Estado como garante de oportunidades educativas de calidad para todos. En este sentido, la educación, recibe un tratamiento especial. Para lograr la universalización del conocimiento, se crea en el año 2003 el Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado “Misión Sucre”, el cual representa una fortaleza para el gobierno revolucionario y tiene como objetivo potenciar la sinergia institucional y la participación comunitaria.

Contar con una organización adecuada en las aldeas universitarias para garantizar la eficiencia en todos los procesos universitarios que allí se ejecutan, es de vital importancia. Es por ello que este trabajo tiene el objetivo de hacer una recopilación de los aspectos principales a tener en cuenta para la elaboración de un procedimiento que permita mejorar la organización en estas instituciones educativas.

¹ Lic Yenny Graterol

Ministerio de Educación, Venezuela, san Juan de los Morros, Estado Guárico.

Dra.C. Marisol Muñiz Guilarte.

Ministerio de Educación Superior, La Habana, Cuba.

Dr. C. Eberto Gutiérrez Morales

Ministerio de educación superior, Universidad de Sancti Espiritu, Cuba.

mailto:eberto@uniss.edu.cu

Desarrollo

Al analizar la palabra organización se puede identificar tres acepciones: la primera, etimológicamente, proviene del griego *órganon* que significa instrumento; la segunda se refiere a la organización como una entidad o grupo social; y la tercera se precisa la organización como un proceso"⁵³.

Algunos autores definen la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. Se debe señalar que una organización la conforman un grupo de individuos con labores claramente asignadas, dirigidas hacia la consecución de un objetivo común enlazado por la estructura organizativa, en la cual se desarrollan un conjunto de relaciones entre los diferentes puestos y niveles en la empresa. De ahí que, el proceso de dividir en tareas la totalidad de las actividades de la compañía y determinar las relaciones entre estas tareas se defina como organizar.

Para Sánchez Cortés, J. (2008) "organizar es ordenar y agrupar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía y estableciendo las relaciones que entre dichas unidades deben existir.

Otros autores la perciben como la condición necesaria para la existencia de cualquier sistema organizativo ya que no se concibe este sin poseer un determinado grado de organicidad.

A partir de lo anteriores puede afirmar que el propósito de la organización es lograr la división del trabajo de forma a partir de una coordinación eficiente de las actividades alineado a los objetivos y planes.

La organización como sistema

Para lograr que la organización constituya un proceso se necesita de varios elementos, diversos autores plantean que:

- La estructura debe ser reflejo de objetivos y planes, dado que las actividades se derivan de ellos.
- La estructura debe ser reflejo de la oportunidad con que cuenta la dirección de una empresa.
- Una organización debe responder a las condiciones en la que se encuentran en la cual las premisas de una estructura organizacional puede ser de orden político, tecnológico, social, económico y ético.

- En la agrupación de actividades y las relaciones de autoridad de una estructura organizacional se deben considerar las limitaciones y costumbres de los individuos.

Por otra parte, se plantean seis pasos en el proceso de organización:

1. Establecimiento de los objetivos de la organización.
2. Formulación de los objetivos, políticas y planes de apoyo.
3. Identificación, análisis y clasificación de las actividades necesarias para cumplir esos objetivos.
4. Agrupación de esas actividades de acuerdo a los recursos humanos y materiales disponibles y con la mejor manera de utilizarlos dadas las circunstancias.
5. Delegación al responsable de cada grupo de autoridad necesaria para el desempeño de las actividades.
6. Enlace horizontal y vertical de los grupos entre sí, por medio de relaciones autoridad y flujo de información.

Los procesos que deben cumplirse en un sistema organizativo son los siguientes: planeamiento, organización, dirección y control.

Lo anterior permite afirmar que la relación holística de los elementos y partes del sistema garantiza la eficiencia de la organización.

La organización como sistema abierto.

Todo sistema que deba interactuar con el ambiente para sobrevivir, es un sistema abierto. El ser humano es un sistema abierto.

Para comprender a la organización como un todo, hay que visualizarla como un sistema. Un sistema es un conjunto de elementos interactuantes que adquiere insumos del ambiente, los transforma y descarga su producto en el ambiente externo. La necesidad de insumos y productos refleja su dependencia del ambiente. Los elementos interactuantes significan que la gente y los departamentos dependen uno del otro y deben trabajar conjuntamente.

Las entradas de un sistema de una organización incluyen a los empleados, materias primas y otros recursos físicos, información y recursos financieros.

Estructura en una organización

La estructura es la forma de agrupar los recursos materiales y el talento humano, dependiendo del papel de cada unidad, en el sentido de hacer más viable su administración y alcanzar los objetivos de la organización y se debe caracterizar por:

Carácter específico: la estructura debe ser diseñada a la medida de la organización de que se trate, en función de sus características específicas.

Carácter dinámico: toda organización se desarrolla y cambia permanentemente, por eso la estructura debe ser flexible para soportar los cambios futuros.

Carácter humano (Personológico): al diseñar la estructura de una organización, se debe tener en cuenta las potencialidades y actitudes de las personas que la integran.

El ascenso en la organización: los caracteres dinámico y humano, conducen al ascenso de un nivel jerárquico a otro, en función de su desempeño.

Orientación hacia los objetivos organizacionales: para que el accionar de la organización sea efectivo, los objetivos organizacionales deben prevalecer.

Asignación de responsabilidades: para que haya responsabilidad, debe existir autoridad. La responsabilidad no se delega, sino que se asigna como inherente al cargo.

Unidad de mando: los integrantes deben responder a una sola línea de mando, a través de la cual recibirá las instrucciones.

La Eficiencia en las organizaciones.

La eficiencia en las organizaciones según Dessler (2006), se desarrolla por medio de la “formación de los trabajadores, ya que la fuerza del trabajo existente debe adquirir habilidades para tomar decisiones, resolver problemas, trabajar en equipo y mostrar otros comportamientos en apoyo a la calidad del producto”.

Por consiguiente, toda organización opera, por medio de una combinación de recursos de forma que produzcan servicios o productos comerciales. Los recursos como la materia prima, datos, tecnología y el humano se consideran insumos y en los productos y servicios como resultados; la eficiencia se refiere a la comparación entre los insumos y los resultados. Las organizaciones eficientes maximizan los resultados al tiempo que minimizan los insumos”.

Es decir, que las decisiones relacionadas con los recursos humanos afectan la eficiencia de una organización por el mal empleo de la fuerza de trabajo.

Objetivos de la Eficiencia

- Establecer el indicador principal de eficiencia (indicadores públicos): El cual permite valorar los costos y beneficios de la a la sociedad.
- Medir la eficiencia de la institución educativa a partir del índice de mejora de todos sus indicadores.
- Implantación de indicadores complementarios y financieros para evaluar la Empresa en el mediano y largo plazo.

Eficiencia Gerencial

Eficiencia significa hacer las cosas bien. Se refiere a la relación que existe entre insumo y producción”. La eficiencia gerencial es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización, constituye como parte vital para la administración.

Ruíz (2007), argumenta: que en la medida que el gerente se preocupe por hacer correctamente las cosas, marcha hacia la eficiencia, lo cual se puede constatar con algunos aspectos antes señalados, la eficiencia es; énfasis en los medios; hacer las cosas correctamente; resolver problemas; salvaguardar recursos; cumplir tareas y obligaciones; capacitar a los subordinados; adaptar la organización al ambiente de trabajo; satisfacción del usuario; y garantizar la estabilidad y crecimiento de la organización.

Por lo anterior la eficiencia gerencial contempla diferentes aspectos determinantes que influyen en la organización y constituye un proceso donde interactúan diferentes elementos, los cuales deben plasmarse en un plan bien definido científicamente. Al diseñar el plan hay que tener en cuenta los detalles técnicos del nuevo proceso como son la tecnología de información que soporta a los nuevos procesos y en los procedimientos que se emplearán, es importante considerar la dimensión humana, para lograr mayor efectividad organizacional.

Organización de los procesos universitarios.

La palabra proceso viene del latín procesus que significa serie de fases de un fenómeno o evolución de una serie de fenómenos. (Casañas, 2005).

Se denomina proceso al conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin. Si bien es un término que tiende a remitir a escenarios científicos, técnicos y/o sociales planificados o que forman parte de un esquema determinado, también puede tener relación con situaciones que tienen lugar de forma más o menos natural o espontánea.

Estas definiciones concuerdan en señalar que el proceso conlleva a una serie de pasos, fases o actividades que conducen a un fin determinado. Referente a la palabra sustantivo según el diccionario Larousse, dícese de lo que expresa el ser, la existencia y la sustancia³¹, es decir a su propia esencia. Por tanto, se infiere de los conceptos tratados que procesos sustantivos son actividades organizadas y sistemáticas, que tienen que ver con la propia esencia del objeto, de manera que se logre el fin propuesto.

Sobre los procesos universitarios algunos autores (Gutiérrez, 1999), los clasifican de la siguiente manera:

- **Procesos de pertenencia**
 1. Proceso de formación de los profesionales (pregrado);
 2. Proceso de formación de postgrado;
 3. Proceso de investigación y de servicios científico-técnicos;
 4. Proceso de extensión a la comunidad;

- **Procesos de existencia**

5. Proceso de gestión de los recursos materiales y financieros;
6. Proceso de dirección de los recursos humanos.

Los cuatro primeros están identificados como los procesos de pertinencia e impacto social, pues a través de ellos la universidad da respuesta a las exigencias y demandas de la sociedad y a través de la preservación, desarrollo y transmisión de la cultura. Sin embargo el quinto y sexto proceso son de la propia existencia como tal, pues toda institución requiere de una gestión, administración y dirección de los recursos que dispone, lo que implica que la universidad para existir y responder a su encargo social tiene que utilizar eficientemente sus recursos, administrando mejor sus presupuestos, priorizando sus necesidades, autoevaluándose y criticándose³².

Asimismo Vidal, M. (2001) clasifica a estos procesos en:

1. Proceso docente-educativo,
2. Proceso de investigación científica,
3. Proceso de interacción social,
4. Proceso de postgrado
5. Proceso de la gestión universitaria,

Los cuatro (4) primeros dan respuesta a las exigencias y demandas de la sociedad, pero además constituye la garantía y el prestigio de la misma y el último proceso permite lograr los objetivos de la institución con eficiencia y eficacia.

Horruitiner, P. (2008) los clasifica en formación, investigación y extensión y Lazo, J. (2004) los clasifican en docencia, investigación y extensión; ambos refieren que a través de ellos se preserva, desarrolla y promueve la cultura de una sociedad. Lazo, J. (2004) al respecto los caracteriza como aquellos procesos inherentes a las universidades como son: docencia, investigación, extensión y gestión que integrados y dirigidos de manera eficiente permiten mejorar el vínculo, universidad-sociedad, a través de sus productos finales: la formación de profesionales, producción científica-tecnológica, reproducción cultural, transferencia de información y la producción de bienes y servicios. (Cereza Mezquita y Rodríguez, J. 2005).

Los autores anteriores coinciden en algunos rasgos esenciales de los procesos universitarios tales como: forman un sistema interrelacionado, propio de la universidad que en su interactuar permiten la producción, reproducción y transferencia de conocimientos, además se encuentra presente el vínculo indisoluble universidad-sociedad.

Estos autores, en general, no destacan suficientemente el carácter indisoluble que tienen estos procesos, ni explicitan el objetivo al que se dirigen.

En el presente trabajo a partir de los aspectos referidos por dichos autores, considera pertinente caracterizar los procesos universitarios como: aquellos procesos inherentes a la universidad que están indisolublemente interrelacionados y que, dirigidos de manera eficiente permiten un cambio trascendental en su vínculo universidad-sociedad con la finalidad de formar el nuevo ciudadano bolivariano y lograr la producción y difusión del conocimiento para la transformación social.

La Misión Sucre a partir de la concepción de universalización de la Universidad.

Con el objetivo de cumplir con una obligación que tiene el estado venezolano de garantizar la educación como un derecho humano, en el año 2003 se constituyen las misiones sociales. Hoy la República Bolivariana de Venezuela, está transitando por un proceso de inclusión que ha incorporado a la educación a ciudadanos históricamente excluidos, porque las Misiones están generando una nueva realidad, incluso en el orden cultural, en el orden psicológico, en el orden ideológico y en el orden filosófico, además de la realidad concreta y práctica que están generando: en lo social, en lo económico, en lo educativo.

En este contexto nace la Misión Sucre como un Plan Extraordinario denominado Misión Sucre con el objeto de potenciar la sinergia institucional y la participación comunitaria, para garantizar el acceso a la educación universitaria a todos los bachilleres y bachilleras sin cupo y transformar la condición de excluidos del subsistema de educación superior"(García, Carmen,2000).

Hoy día la Misión Sucre es una política educativa del Estado Venezolano dirigida a "garantizar el acceso a la educación superior de calidad para todas y todos, arraigada en los espacios de todo el territorio nacional, vinculada a las necesidades de la construcción del poder popular, además de ser un factor político estratégico para la transformación social, la consolidación de la soberanía nacional, la integración latinoamericana y caribeña. (Chávez, 2003).

La UNESCO en el año 2009, reconoció a la Misión Sucre como uno de los programas más eficientes, y uno de los mejores programas alternativos de inclusión de la juventud, en el sistema de educación universitaria, la ubica en un segundo lugar, a nivel latinoamericano, en materia de inclusión universitaria, y de quinto país, a nivel mundial, con mayor tasa de matrícula universitaria. Por supuesto, eso, solamente, se logra en Revolución creando y desarrollando una política acertada, la cual ha permitido a los estudiantes, la prosecución de sus estudios" (Giménez, 2000).

A pesar de lo anterior, las aldeas universitarias de la Misión Sucre, requieren perfeccionar la organización existente, con el objetivo de mejorar la eficiencia en sus procesos universitarios. Las experiencias de estos años de trabajo, permiten valorar resultados y deficiencias.

Conclusiones:

- En la organización, la gestión de procesos, es de vital importancia para lograr una adecuada planeación, dirección, control y evaluación de la gestión universitaria. Establecer los procesos, permite la valoración de cada uno de los resultados y por tanto conocer las demandas y nuevos requerimientos que permitan la adaptación de los mismos, al contexto actual.
- La Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) es pionera en Venezuela, en la gestión universitaria, desde el enfoque de municipalización de la educación universitaria.

Recomendaciones:

- Diseñar un procedimiento que permita perfeccionar la organización de las aldeas universitarias en la Misión Sucre.

BIBLIOGRAFÍA

- Casañas D, Mirtha (2005): El Cambio Educativo: Un reto de las políticas nacionales ante el nuevo milenio, UBV. Caracas.
- Cerezal Mezquita, J. y Fiallo Rodríguez, J. (2005): ¿Cómo investigar en pedagogía? Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Chávez F, Hugo (2003): Sentido de la Misión Sucre. Extracto de las palabras del Presidente de la República durante la juramentación de los coordinadores regionales de la Misión Sucre, 11 de Octubre del 2003. Caracas.
- García, Carmen (2000). Educación superior en Venezuela en el contexto de una compleja transición política.- En: RODRÍGUEZ, R. Y H. CASANOVA: Reformas de los sistemas de enseñanza superior: una perspectiva internacional. UNAM-ANUIES, 2000. Ciudad México.
- Giménez, M. Juan J. (2000): La Extensión Universitaria en España. V Congreso Iberoamericano de Extensión. "Sociedad, Educación Superior y Extensión: Balance y perspectiva. En www.oei.es/documentos.htm. Consulta 24/6/2011. Ciudad México.
- Gutiérrez M., Eberto (1999): Estrategia para la dirección de una organización universitaria de nuevo tipo en la red de universidades cubanas. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de estudios de Educación Superior "Manuel F. Grau". Santi Spíritus.

- Lazo, M. Jesús (2004): Universidad - Sociedad. Módulo para la docencia. Material en soporte electrónico. La Habana
- Horruitiner, Pedro (2006): La Universidad Cubana: El modelo de formación. La Habana:<http://es.wikipedia.org/wiki/proceso.consulta> 17/11/2013
- Ruiz G, Anisia (2005): Estrategia metodológica para desarrollar en los docentes de la Educación Preuniversitaria la habilidad profesional pedagógica para la enseñanza de la lectura. Tesis Doctoral. La Habana.
- Sánchez Cortés, J. (2008): La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior. Texto completo disponible en www.eumed.net/libros/2008b/390/consulta 4/4/2012.
- Stoner, J.A;.(1997) Administración. Sexta edición. México, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.S.A.
- Vidal M, Mario (2001): La evaluación institucional y el mejoramiento de la calidad de los procesos universitarios; Tesis en opción al Grado de Doctor en Ciencias de la Educación, IPLAC. La Habana.