



# CULTURA DEL VICIO EN LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS TERRITORIALES PÚBLICAS DE VENEZUELA

## VICE CULTURE IN THE PUBLIC TERRITORIAL POLYTECHNIC UNIVERSITIES OF VENEZUELA

ERIMAR BRACHO COLINA<sup>1</sup>

---

1 Doctora en Ciencias Gerenciales, Universidad Popular del Cesar, seccional Aguachica, Aguachica, Colombia. Correo electrónico: ebracho@unicesar.edu.co  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3117-0772>

Código JEL: D73, I20, I21, I29, J24, J29, J45

Fecha de recepción: 19/06/2020

Fecha de aceptación: 2/10/2020

doi: <https://doi.org/10.18601/16577175.n28.05>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito general analizar la cultura del vicio en las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas de Venezuela. La investigación fue de tipo descriptivo; la población estuvo conformada por 97 docentes ordinarios del Programa Nacional de Formación en Administración de la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo, con una muestra calculada para población finita de 26 docentes, aplicando el muestreo no probabilístico estratificado. Las conclusiones se enfocan en que las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas están experimentando crisis de funcionamiento, financiamiento, crecimiento, de identidad y burocratización. Asimismo, se encontró que estas instituciones no tienen claramente definidos los valores institucionales y se demostró que todos los elementos de la cultura del vicio (vicio, autojustificación y desorden moral) están presentes en las instituciones.

*Palabras clave:* costos; cultura; públicas; recursos; universidades.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the culture of vice in the Public Territorial Polytechnic Universities of Venezuela. The research was descriptive; the population was made up of 97 ordinary teachers from the National Administration Training Program of the Territorial Polytechnic University of Maracaibo, with a sample calculated for a finite population of 26 teachers, applying the stratified non-probabilistic sampling. The conclusions focus on the fact that Public Territorial Polytechnic Universities are experiencing a crisis of functioning, financing, growth, identity and bureaucratization. Likewise, it was evident that these institutions do not have clearly defined institutional values and it was shown that all elements of the culture of vice (vice, self-justification and moral disorder) are present in the institutions.

*Keywords:* costs; culture; public; resources; universities.

## INTRODUCCIÓN

El hecho de idear a las empresas como culturas en donde coexiste un sistema de significados comunes entre sus integrantes constituye un fenómeno reciente. Hace años las organizaciones eran ideadas como un organismo racional, utilizado principalmente para regular y fiscalizar a un grupo de personas.

Hoy en día, existen nuevas realidades: cambios en el entorno de los negocios, en la fuerza de trabajo, en las expectativas de los clientes y competidores, en las empresas, en los gerentes y directores y, de igual manera, la naturaleza del trabajo dentro de las organizaciones está experimentando cambios vertiginosos e intensos, lo que conlleva plantear nuevas maneras de tratar con las personas y de concebir a las mismas (Chiavenato, 2009).

Es decir, las organizaciones tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc.; pero actualmente son algo más que eso, pueden ser rigurosas o maleables; transformadoras o moderadas, pero en ambos casos tienen una atmósfera, un carácter especial que va más allá de simples rasgos estructurales (Robbins, 2004).

Frente al dinamismo evidente en las organizaciones, los conocimientos en el campo del comportamiento organizacional (CO), como lo plantea (Gordon, 1997), ayudan a identificar los problemas, la manera de corregirlos y saber si los cambios efectivamente convendrán. Por ello, el estudio del comportamiento organizacional, como lo plantean diversos autores, es la manera como las personas actúan en las organizaciones a nivel individual, grupal y organizacional, lo que lleva al logro de la efectividad organizacional (Ruiz, González y Cabañas, 2018).

En tal sentido, Robbins y Judge (2013) definen el comportamiento organizacional como un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. El CO se ocupa de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta.

Así, la organización también ha comenzado a aceptar la relevancia de la cultura irradiada a los integrantes de una empresa. La definición de *cultura* es nueva en la inserción de la gestión empresarial. Es una visión, la cual procura que los gerentes comprendan y optimicen el desempeño de sus organizaciones.

Los conceptos plasmados de *cultura* obedecen a una necesidad de entender lo que sucede en un entorno y explican por qué algunas actividades llevadas a cabo en las empresas fallan y otras no. Al referir lo relacionado a la cultura, se encuentra que los autores del área coinciden cuando relacionan la cultura organizacional, tanto con parte de las ciencias sociales como con los saberes de la conducta.

Davis y Newstrom (1999) afirman que la cultura es una conducta manifiesta de una sociedad, la cual intercede en todas sus operaciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes. Los autores referidos consideran que las personas asumen fácilmente su cultura, además, que ésta les da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentren.

Por otra parte, las apreciaciones de *cultura* están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, porque los valores pueden ser cambiados como resultado del aprendizaje continuo de los trabajadores, dándole importancia al surgimiento de procesos de sensibilización al cambio como parte de la cultura organizacional.

Es decir, diversos autores han reconocido la importancia de la cultura organizacional y de la percepción de los empleados sobre los valores y expectativas. En la medida en que el consenso y el respaldo amplios alrededor de los valores y las normas organizacionales facilitan el control social, las culturas corporativas fuertes mejoran la alineación de metas y las organizaciones se benefician de tener empleados sumamente motivados y dedicados a metas comunes (Ricardo, 2005).

En tal sentido, se realiza un engranaje entre el término de *cultura* y las universidades públicas; cada institución irradia y define su propia cultura. Las universidades

son organismos que tienen una ocupación primordial en la sociedad, ser centros de educación, la cultura y la ciencia. Por ello, sus actividades se dirigen a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; es decir, completan la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores y forman los cuadros profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

En el mundo actual, las universidades desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de las sociedades, lo que lleva implícitamente la necesidad del constante fortalecimiento institucional, con inversiones en infraestructura, capacitación, recursos bibliográficos y la contratación de docentes (López y Rodríguez, 2018); ello incide directamente en los costos universitarios que deben mostrar, y, a su vez, en la eficiencia en la gestión de los distintos procesos que se desarrollan en estas instituciones de educación superior.

Es decir, lo que refieren los autores antes citados es que también en la educación superior está presente la necesidad de alcanzar niveles de eficiencia y eficacia en el uso de sus recursos, más aun hoy en día, cuando el fortalecimiento institucional ha requerido la perentoria tarea de realizar inversiones según los requerimientos, situaciones que impactan en los costos y la gestión de estos, en las universidades.

Adicionalmente, se debe destacar que la administración se enfoca en el proceso de aprovechamiento de los recursos como parte esencial de ésta para alcanzar los objetivos propuestos por toda organización (Pereira, 2019); en este caso, Universidades Politécnicas Territoriales Públicas de Venezuela; por ello, se resalta igualmente la importancia del factor humano más que en los procesos, ya que las personas son las responsables de la gestión de todas las áreas de la institución para alcanzar los objetivos.

Así, pues, se puede inferir que la administración y la gestión de recursos dentro de las universidades se refieren al desarrollo del proceso administrativo por medio de la utilización de los recursos de manera eficiente para el logro de las metas de las instituciones, en este caso las universidades, soportados en una efectiva gestión del talento humano orientada a garantizar la competitividad y productividad de estas en sus diferentes áreas.

La gestión organizacional es una de las columnas fundamentales de las instituciones para sostenerse y mantenerse en el mercado por mucho tiempo, porque permite generar estrategias en todas las áreas de ellas, así como la coordinación de equipos, personas y procesos, con el fin de adaptarse a la demanda del mercado.

Por ello, es necesario tomar en cuenta estos planteamientos para que las universidades continúen en el mercado, ofreciendo sus servicios académicos pero con una excelente administración de sus recursos. No sin antes resolver todas las problemáticas, en que las universidades de Venezuela están inmersas.

En tal sentido, dentro de toda la problemática que atraviesan las universidades territoriales de Venezuela se puede ir refiriendo cada una de estas adversidades, entre las que destaca en primer lugar, la crisis de concepción; las universidades venezolanas han estado sumidas últimamente en una crisis de concepción; es decir, de cuáles son sus propósitos. Las universidades y los universitarios parecen comprender cuál

es su misión y visión; cuál es la normativa que los rige y la difusión de lo que debe ser la academia, pero poco lo practican (Morales, 2009).

Asimismo explica el autor que aunados a esta crisis se dan otros aspectos que afectan igualmente al desenvolvimiento del sector universitario público venezolano hoy en día. Por ello, refiere como segundo elemento lo que denomina “crisis de pensamiento”. En las universidades existe una crisis de pensamiento, de liderazgo social. La voz de la Universidad poco es escuchada para intervenir en la política del país. El sector educativo universitario ha sido observador de una tendencia progresiva hacia el deterioro de la calidad de la educación (Morales, 2009).

El autor manifiesta que en el sector universitario público no hay ejercicio del carácter reflexivo del pensamiento, ni la actitud crítica y la formación de hábitos de estudios adecuados. Se observa, así, una desvinculación entre la educación, la vida cotidiana y la carencia en las prácticas pedagógicas, las cuales llevan al descrédito del educador y de la propia educación pública.

Como tercer aspecto se tiene la “crisis de funcionamiento”, cuyo principal elemento es la deserción estudiantil hacia puestos de trabajos en la economía informal, dado que es una forma rentable y rápida de obtener dinero para enfrentar la crisis económica que atraviesa actualmente el país. Un cuarto elemento es la “crisis de financiamiento”, por la cual existen deficiencias en el sector universitario público de dotación de planta física, de suministros de recursos para el ejercicio docente, como papelería, borradores, marcadores; materiales para las prácticas de campos, viáticos; recursos para la dotación de bibliotecas, transporte universitario, comedores; insumos para los laboratorios (Morales, 2009).

Lo anterior de alguna u otra manera es producto de la crisis de la baja en los precios del petróleo, lo cual ha mermado el presupuesto venezolano entre el 2015 y 2016. Todo esto también se debe al crecimiento abrumador del aparato burocrático, que es en gran parte responsable del desvío de los recursos esenciales para la enseñanza. El quinto elemento que el autor antes referido cita es la “crisis de identidad”, donde se advierte la decadencia del sector educativo universitario público, los mecanismos de ingreso a las universidades y las dificultades de carácter socioeconómico que afectan al estudiante universitario, todo lo cual ha venido alterando el carácter democrático de la universidad pública.

Es un hecho que no puede negarse, que para las personas de bajos recursos el acceso a estas casas de estudios es cuesta arriba cada vez más, porque existía un reparto de los cupos para aquellos individuos que económicamente podrían costear sus estudios en universidades privadas; por esto, para el 2015, en el gobierno del presidente Maduro, y en continuidad de la política del gobierno revolucionario y socialista del presidente Chávez, el sistema de ingreso o cupos para las universidades públicas era manejado conscientemente por el gobierno, para tratar de disminuir el clientelismo universitario.

Finalmente, como sexto aspecto que enfrenta el sector universitario público hoy día, es la “burocracia y partidización - grupalización de la Universidad”. La burocracia universitaria se ha medido por la división política dentro de los recintos

universitarios, lo cual crea un clima organizacional tenso y poco armónico dentro de ellas (Morales, 2009).

Con todos estos factores analizados por el autor, se plasma en esta investigación lo referente a analizar la cultura del vicio en las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas de Venezuela, refiriendo una serie de aspectos señalados como crisis; pero es de hacer notar que aunque las universidades venezolanas están sumergidas en una problemática de diversa naturaleza, para el cambio necesario de ellas es necesario lograr, de darse en toda su amplitud, que estas puedan generar las transformaciones que les permitan desarrollar todo su potencial, todo ello avalado por una trayectoria y altos niveles de compromiso con el país.

Continuando con los elementos de análisis en este estudio, se procede a explicar lo concerniente a la cultura del vicio en el sector universitario público venezolano. Aclarando la concepción con la cual se trabajará, expuesta en el Diccionario de la Real Academia Española (2016), que define vicio “como el hábito de obrar mal; es el defecto o exceso que como propiedad o costumbre tienen algunas personas, o que es común a una colectividad; mala costumbre que adquiere el ser humano”.

Así, la cultura del vicio es un proceso por el cual aquel que adquiere un vicio –y no quiere desprenderse de él– comienza todo un proceso de autojustificación que tiene profundas consecuencias sociales (Reilly, 1996). Ese proceso de autojustificación libera a la persona del reproche de la conciencia: “se trata de convencer de que los deseos hasta ahora prohibidos están permitidos”. En última instancia, se pretende que aquello que es malo se convierta en algo bueno. Por cierto que no se puede convertir el mal en bien, pero lo que sí puede hacerse es dar la impresión de que es posible.

Las personas que buscan protegerse a sí mismas mediante la autojustificación no están interesadas en encontrar la verdad, sino en mantener la ilusión que les permita seguir con su comportamiento (Reilly, 1996). En tal sentido, el proceso de autojustificación no queda en la esfera privada del individuo, sino que tiene una proyección social muy importante. Al principio sólo se exige la tolerancia del vicio, de lo malo. Pero inmediatamente después, la necesidad de autojustificación requiere la complicidad de toda la cultura y todos deben adherir a esta visión.

Nadie puede cuestionar la legitimidad de lo malo convertido en virtud. El autor sostiene que una sociedad puede soportar que cualquier número de personas trate de promover las cosas mal hechas como política pública. Pero no puede sobrevivir una vez que se adopta la justificación de esas actividades injustas como propias de la sociedad. Esto es lo que está en juego en la guerra cultural actual.

Finalmente, fue necesario en esta investigación conocer cuáles de esas crisis que refiere (Morales, 2009) pudieron estar afectando el óptimo funcionamiento de las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas, especialmente la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo (UPTM), y si ese elemento planteado como cultura del vicio estuvo ocurriendo en esa institución. Para ello, se traen a colación estudios situacionales anteriores que dan a conocer cómo ha sido el desenvolvimiento de la cultura organizacional en los últimos años.

En tal sentido, el estudio realizado en esa universidad explica que para ese año en el IUT Maracaibo (hoy UPTM) se venían sucediendo situaciones irregulares en su haber como: la poca integración de grupos de trabajo y la coordinación entre las diversas gerencias (coordinaciones educativas); poca visión de conjunto; escasa orientación al cliente; y empleados pocos dispuestos a tratar sus diferencias (Fuenmayor, 2003).

Además, según información suministrada por el subdirector académico y por la jefe de Recursos Humanos, se había llegado a niveles preocupantes en el incumplimiento de los horarios; el ausentismo del personal docente, administrativo y obrero; así como irrespeto de las normas organizacionales y de convivencia social; volumen de trabajo y calidad de este inferior a los estándares deseados; poca asistencia a las actividades programadas tanto por la institución como por los gremios.

Toda esa situación, para el momento, reflejó dificultades en la armonización de las personas dentro del espacio institucional. Para lo cual la investigación realizada por Fuenmayor (2003) recomendó a la alta gerencia del instituto concentrar buena parte de su esfuerzo en un proceso de transformación, otorgándole al personal la experticia y el adiestramiento necesarios para interactuar en un entorno totalmente diferente, procurando el abandono de los patrones culturales, organizacionales y valores que ya no estén vigentes en la nueva realidad universitaria de hoy.

Promoviendo paralelamente la adquisición y el desarrollo de otro conjunto de valores, tradiciones y creencias compartidas totalmente, siendo eficaces en la resolución de los problemas. Cabe destacar que para el año 2015-2016 quedaban pocas de estas disfuncionalidades mencionadas por la investigación.

Con lo antes referido, se pretendió con esta investigación, ya culminada, hacer un llamado reflexivo, en el sentido de que se puede transformar la cultura de las universidades públicas, convirtiéndolas en el motor para un cambio revolucionario que beneficie a la institución, a la comunidad estudiantil y a la sociedad en su conjunto.

## METODOLOGÍA

Esta investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transaccional, de campo, ya que no se manipularon las variables objeto de estudio por parte del investigador, se recolectó la información en un momento único y en el mismo lugar de los acontecimientos. Se empleó la técnica de la encuesta con un instrumento tipo cuestionario. Se analizaron las respuestas aplicando la estadística descriptiva, empleando como herramienta de análisis el SPSS, versión 20 en español.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### *Resultados*

Las universidades territoriales públicas venezolanas han estado inmersas en una problemática cuya categorización podría parecer difícil y que se han llamado crisis, ya sean de concepción, identidad, de pensamiento, crecimiento, funcionamiento,

financiamiento y burocratización (Morales, 2009), cuyos resultados aplicados a ellas se analizan y discuten a continuación.

Interpretando los resultados de la tabla 1, referente a la situación actual de las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas venezolanas, en cuanto al indicador *crisis de concepción*, se tiene que el 30,8% de los docentes opinó que casi siempre conocen la misión; comparten la visión y conocen los propósitos de la institución. Mientras un 23,1% indicó que nunca, un 19,2% algunas veces, un 15,4% siempre, y un 11,5% casi nunca. Dicho indicador arrojó una media de 2,96, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por debajo de su valor; en una categoría moderada; es decir que algunas veces en la institución se está experimentando una crisis de concepción.

Tabla 1. Situación actual de las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas venezolanas

Indicadores	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total		*	**
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Crisis de concepción	1														
	2	4	15.4	8	30.8	5	19.2	3	11.5	6	23.1	26	100	2.96	
	3														
Crisis de pensamiento	4														
	5	0	0	6	23.1	13	50	2	7.7	5	19.2	26	100	2.74	
	6														
Crisis de funcionamiento	7														
	8	15	57.7	5	19.2	6	23.1	0	0	0	0	26	100	4.08	
	9														
Crisis de financiamiento	10														
	11	17	65.4	7	26.9	2	7.7	0	0	0	0	26	100	4.44	3.54
	12														
Crisis de crecimiento	13														
	14	6	23.1	4	15.4	16	61.5	0	0	0	0	26	100	3.51	
	15														
Crisis de identidad	16														
	17	9	34.6	11	42.3	4	15.4	2	7.7	0	0	26	100	3.77	
	18														
Burocracia y partidización	19														
	20	7	26.9	3	11.5	7	26.9	9	34.6	0	0	26	100	3.26	
	21														

\* Promedio / \*\* Promedio de la dimensión

Fuente: elaboración propia.

Este planteamiento se refuerza con lo manifestado por Morales (2009), quien refiere que esta crisis atañe al para qué de sus propósitos, a lo que se pretende que las universidades proporcionen a la sociedad; las universidades y los universitarios parecen comprender cuál es su misión y visión, cuál es la normativa que los rige y el desenvolvimiento de lo que debe ser la “academia”.

Ahora bien, para el indicador *crisis de pensamiento*, se tiene que el 50% de los docentes indicó que algunas veces forman hábitos de estudio adecuados en sus estudiantes vinculados con la realidad del país; que la institución realiza acciones para enfrentar la crisis del país; y que existe desvinculación entre las prácticas educativas actuales con la realidad cotidiana del país. Mientras un 23,1% indicó casi siempre, un 19,2% nunca, un 7,7% casi nunca, y un 0% siempre. Dicho indicador arrojó una media de 2,74, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por debajo de su valor; en una categoría moderada; es decir que algunas veces la institución experimenta una crisis de pensamiento.

Este resultado expresa que en la institución se da lo planteado por Salas Criollo (2003), quien indica que la crisis de pensamiento está referida a la falta de liderazgo social. La voz de la universidad apenas cuenta para decidir la política del país. Acompañado de la ausencia del ejercicio del carácter reflexivo del pensamiento; la actitud crítica y la formación de hábitos de estudios adecuados. También se observa una gran desvinculación entre la educación, la vida cotidiana y la deficiencia en las prácticas pedagógicas, las cuales conllevan el desprestigio del educador y de la educación pública. Todo lo expuesto impide que se refuercen los verdaderos valores transformadores de la sociedad venezolana. La situación actual sólo refuerza el carácter mediatizado y alienante de un modelo educativo reproductor de valores del tecnocratismo, que es necesario transformar y cambiar.

Para el indicador *crisis de funcionamiento*, los docentes de la institución determinaron en un 57,7% que siempre existe un elevado número de deserción estudiantil como consecuencia de la realidad del país; se ha desmejorado la calidad educativa debido a la existencia de docentes que están dictando cátedras no acordes con su perfil académico; y consideran la necesidad de eliminar el elevado número de repitencia (PER) que existe en la institución. Mientras un 19,2% manifestó casi siempre, un 23,1% algunas veces, un 0% casi nunca y un 0% nunca. El indicador arrojó una media de 4,08, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por encima de su valor; en una categoría alta; es decir que casi siempre la institución está experimentando una crisis de funcionamiento.

Salas Criollo (2003) refuerza este resultado dado que este se expresa en el hecho de que junto a profesionales de reconocido nombre y justificados méritos, la universidad ha abierto las cátedras a personas muy cuestionables académicamente, que utilizan el prestigio propio de su carácter de profesor, pero encargándose de otras actividades y abandonando la docencia. Esto lleva a un rendimiento estudiantil notoriamente bajo. Además, el fenómeno de la repitencia constituye un cáncer crónico que nadie se atreve a extirpar a partir de sus causas reales. Otro aspecto es la deserción, que resulta abrumadora.

Por otro lado, para el indicador *crisis de financiamiento* se tiene que el 65,4% de los docentes indicó que el presupuesto asignado a la institución es siempre insuficiente para el normal funcionamiento de ella; existe precariedad en la planta física, llámense aires acondicionados, luces, filtros de agua, debido al déficit presupuestario; y que el déficit presupuestario ha afectado la dotación de borradores, marcadores, papelería en la institución. Mientras un 26,9% determinó casi siempre, un 7,7% algunas veces, un 0% casi nunca y un 0% nunca. Dicho indicador arrojó una media de 4,44, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por encima de su valor; en una categoría muy alta; es decir que siempre la institución está experimentando una crisis de financiamiento.

Para el indicador *crisis de crecimiento* se tiene que los docentes de la institución indicaron en un 61,5% que algunas veces consideran que las aulas son insuficientes para abordar la cantidad de estudiantes; conocen las actividades de orientación estudiantil que realiza la institución para estudiantes de quinto año de bachillerato, ofreciendo las carreras allí impartidas; y que se deben impartir otras carreras en la universidad adaptadas a la realidad venezolana. Mientras un 23,1% manifestó que siempre, un 15,4% casi siempre, un 0% casi nunca y un 0% nunca. Dicho indicador arrojó una media de 3,51, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por debajo de su valor; en una categoría alta; es decir, que casi siempre la institución está experimentando una crisis de crecimiento, pero muy leve.

Ahora bien, para el indicador *crisis de identidad* los docentes determinaron en un 42,3% que casi siempre existe una decadencia del sistema educativo público, en especial el sector universitario; que el sistema de ingreso público a las universidades ha fracasado; y que el sistema de ingreso público a las universidades ha decaído. Mientras un 34,6% indicó que siempre, un 15,4% algunas veces, un 7,7% nunca y un 0% casi nunca. Dicho indicador arrojó una media de 3,77, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por encima de su valor; en una categoría alta; es decir, que casi siempre la universidad está experimentando una crisis de identidad.

Finalmente, para el indicador *burocracia y partidización* se tiene que el 34,6% de los docentes manifestó que casi nunca consideran que en los últimos años ha ingresado personal docente no apto para ejercer sus funciones contratados solo por cumplimiento político; que se imparte conocimiento genérico en la universidad desligado con la realidad social del país; que se hacen investigaciones o trabajos de ascensos desvinculados de la realidad social del país. Mientras un 26,9% indicó que algunas veces, un 26,9% siempre, un 11,5% casi siempre, y un 0% nunca.

Dicho indicador arrojó una media de 3,26, que, comparado con la media de la dimensión de 3,54, se encuentra por debajo de su valor, en una categoría moderada; es decir, que algunas veces la institución está experimentando una crisis burocratización y partidización-grupalización de la universidad.

Interpretando los resultados de la tabla 2, referente a los elementos de la cultura organizacional en las UPT, en cuanto al indicador *valores*, se tiene que el 42,3% de los docentes encuestados manifestó que nunca están claramente definidos los valores

en la institución; conocen los valores promulgados por la institución; comparten los valores promulgados por la institución. Mientras un 26,9% indicó algunas veces, 19,2% casi siempre, un 7,7% siempre, un 3,8% casi nunca. El indicador obtuvo una media de 2,42, que, comparado con la media de la dimensión de 3,06, se encuentra por debajo de su valor, en una categoría baja; es decir, que casi nunca en la institución los valores están internalizados o manifestados claramente por la institución.

Tabla 2. Caracterizar los elementos de la cultura organizacional en las UPT

Indicadores	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total		*	**
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Valores	22													2.42	
	23	2	7.7	5	19.2	7	26.9	1	3.8	11	42.3	26	100		
	24														
Clima organizacional	25													3.53	3.06
	26	2	7.7	14	53.8	9	34.6	1	3.8	0	0	26	100		
	27														
Responsabilidad	28													3.22	
	29	0	0	11	42.3	9	34.6	6	23.1	0	0	26	100		
	30														

\* Promedio / \*\* Promedio de la dimensión

Fuente: elaboración propia.

Para el indicador *clima organizacional*, los docentes manifestaron en un 53,8% que casi siempre están de acuerdo con el clima organizacional que se vive en la institución; consideran que el clima organizacional de la institución ejerce influencia en su comportamiento; y que se deben tomar acciones para optimizar el clima organizacional. Mientras un 34,6% indicó algunas veces, un 7,7% siempre, un 3,8% casi nunca y un 0% nunca. Dicho indicador arrojó una media de 3,53, que, comparado con la media de la dimensión de 3,06, se encuentra por encima de su valor, en una categoría alta; es decir, que casi siempre en la universidad el clima organizacional se toma como elemento de la cultura organizacional de la institución.

Finalmente, para el indicador *responsabilidad*, los docentes encuestados determinaron en un 42,3% que casi siempre son responsables de las tareas asignadas; consideran que la directiva de la institución no la dirige de manera responsable; y que la directiva no asume de manera responsable el fracaso o estancamiento de la institución. Mientras un 34,6% manifestó que algunas veces, un 23,1% casi nunca, un 0% siempre y un 0% nunca. El indicador obtuvo una media de 3,22, que, comparado con la media de la dimensión de 3,06, se encuentra por encima de su valor, en una categoría moderada; es decir, que algunas veces en la institución la

responsabilidad está presente en la directiva y los docentes, como un elemento de la cultura organizacional de la institución.

Tabla 3. Describir los elementos de la cultura del vicio presentes en las UPT

Indicadores	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total		*	**
		FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Vicio	31													3.54	3.74
	32	7	26.9	4	15.4	11	42.3	4	15.4	0	0	26	100		
	33														
Auto-justificación	34													3.85	3.74
	35	7	26.9	10	38.5	7	26.9	2	7.7	0	0	26	100		
	36														
Desorden moral	37													3.83	3.74
	38	7	26.9	9	34.6	8	30.8	2	7.7	0	0	26	100		
	39														

\* Promedio / \*\* Promedio de la dimensión

Fuente: elaboración propia.

Interpretando los resultados de la tabla 3, en cuanto al indicador *vicio* se tiene que el 42,3% de los docentes encuestados manifestó que algunas veces considera que las personas en cargos directivos obran de manera errada; que el personal que está en cargos directivos se tiende a inclinar a abusos de sus cargos; y que las personas que están en cargos directivos emiten con falsedad, mentira o engaños opiniones o propuestas que competen a la institución. Mientras un 26,9% indicó siempre, un 15,4% casi siempre, un 15,4% casi nunca, un 0% nunca. El indicador obtuvo una media de 3,54, que, comparado con la media de la dimensión de 3,74, se encuentra por debajo de su valor, en una categoría alta; es decir, que casi siempre en la institución el vicio está presente como un elemento de la cultura del vicio en la institución.

Para el indicador *autojustificación*, se tiene el 38,5% de la población manifestó que casi siempre considera que el personal en cargos directivos vive autojustificando sus acciones para tratar de convencer que está en lo correcto; que el personal en cargos directivos cuando hace algo ilógico o absurdo busca justificar sus acciones; y que el personal en cargos directivos cuando hace algo ilógico o absurdo busca tener una buena razón para ello. Mientras un 26,9% indicó que siempre, un 26,9% algunas veces, un 7,7% casi nunca, un 0% nunca. Dicho indicador obtuvo una media de 3,85, que, comparado con la media de la dimensión de 3,74, se encuentra por encima de su valor, en una categoría alta; es decir, que casi siempre en la institución la autojustificación está presente y es un elemento de la cultura del vicio en la institución.

Finalmente, para el indicador *desorden moral*, los docentes manifestaron en un 34,6% que casi siempre consideran que en las personas que están en cargos directivos existe una alteración moral de sus acciones; que el personal en cargos directivos actúa con falta de ética; y que el personal que está en cargos directivos antepone sus intereses personales ante los institucionales. Mientras un 30,8% determinó que algunas veces, un 26,9% siempre, un 7,7% casi nunca y un 0% nunca. El indicador obtuvo una media de 3,83, que, comparado con la media de la dimensión de 3,74, se encuentra por encima de su valor, en una categoría alta; es decir, que casi siempre en la institución el desorden moral está presente y es un elemento de la cultura del vicio en la institución.

Tabla 4. Cultura del vicio

Variable	Objetivos específicos	Promedio	Promedio de la variable
Cultura del vicio	Situación actual	3,54	3,44
	Elementos de la cultura organizacional	3,06	
	Elementos de la cultura del vicio	3,74	
<b>Categoría de media de la variable</b>	Alta: lo cual indica que casi siempre la cultura del vicio está presente en las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas de Venezuela, manifestada en su personal.		

Fuente: elaboración propia.

El promedio de la variable *cultura del vicio*, según el resultado de 3,44, es de una categoría alta, lo cual indica que casi siempre esta variable está presente en las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas de Venezuela.

## DISCUSIÓN

En la variable estudiada se observó para el objetivo específico 1: Situación actual de las UPT, una media de 3,54; que se ubica en una categoría alta, al compararlo con la media de la variable de 3,44 se ubica por encima de su valor; lo cual significa que en la institución está afectado por algunas de las crisis expuestas en la investigación. Esto confirma lo expuesto con anterioridad en la investigación, donde al realizar un análisis de lo que ha acontecido en las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas venezolanas en los últimos años, se tiene que ellas han estado inmersas en una problemática, cuya categorización podría parecer difícil y que se ha llamado “crisis de concepción”, que se refiere al para qué de sus propósitos.

En lo cual se pretende lo que las casas de estudios le proporcionen a la sociedad; las universidades y universitarios parecen comprender cuál es su misión y visión; cuál es la normativa que los rige y el desenvolvimiento de lo que debe ser la “academia”; entre otras crisis como de funcionamiento, de financiamiento, de crecimiento, etc.

En cuanto al objetivo 2: Elementos de la cultura organizacional de las UPT, obtuvo una media de 3,06, que se ubica en una categoría moderada, que comparado con la media de la variable de 3,44 se encuentra por debajo de dicho valor; lo cual significa que algunas veces, algunos de los elementos de la cultura organizacional, es especial los valores, están afectando la cultura del vicio de la institución. Esto confirmase que toda organización posee unos elementos culturales que la hacen diferente de las demás. Al mismo tiempo, que gerentes y trabajadores cumplen una función crítica en el origen, mantenimiento y comunicación de la cultura de la organización; la misma cultura mediante sus elementos da forma al comportamiento de los empleados y los controla.

De allí Hellriegel, Jackson y Slocum (2002) señalan que “los elementos de la cultura son suposiciones, valores, símbolos, lenguajes, relatos, normas y prácticas de un grupo de personas, las cuales son compartidas y dan forma a la socialización” (p. 486). Visto de esta manera, los directivos tienen la responsabilidad de ayudar a construir los elementos de la cultura de acuerdo con las características y necesidades de la organización. De hecho, los gerentes con la cultura innovadora estimulan al personal de menor nivel a participar en los procesos administrativos adoptando un liderazgo que contribuya a crear un clima organizacional centrado en los valores. En este sentido, hay muchas opciones a las que puedan recurrir los líderes para crear y mantener culturas organizacionales sólidas de gran rendimiento que faciliten la unidad interna y permitan que la organización se adapte a las necesidades del ambiente externo.

Por otro lado, Chiavenato (2002) refiere que “los elementos de la cultura organizacional son: lo cotidiano del comportamiento observable, las normas o reglas que influyen en los grupos, los valores dominantes difundidos por una organización, la filosofía administrativa que guía y orienta las políticas de la empresa, las reglas de juego, y el clima organizacional” (p. 146). Si bien el análisis de una cultura orientada a los resultados manifiesta elementos positivos, también hay reforzadores negativos.

Por esto, en las culturas que promueven un alto rendimiento, cuando las unidades o los departamentos se desempeñan mal en forma continua, sus administradores deben ser reemplazados, reasignando sus trabajadores de bajo rendimiento que hacen caso omiso del desempeño elevado, para aminorar la presencia del personal que afecte el desempeño de la organización.

Por último, el objetivo 3: Elementos de la cultura del vicio presentes en las UPT, obtuvo una media de 3,74, que se ubica en una categoría alta, que comparado con la media de la variable de 3,44 se encuentra por encima de dicho valor; lo cual significa que casi siempre los elementos de la cultura del vicio están afectando a la institución. Con este resultado, se reafirma lo expuesto por Reilly (1996), quien define a la cultura del vicio como el proceso por el cual aquel que posee un vicio –y no quiere desprenderse de él– comienza todo un proceso de autojustificación que tiene profundas consecuencias sociales. No existe un vicio que pueda ser absolutamente privado y aislado de la sociedad. Los vicios “privados” se convierten finalmente en leyes públicas que se imponen a todos en forma autoritaria.

En primer lugar, el proceso de autojustificación libera a la persona del reproche de la conciencia: el individuo se convence de que los deseos hasta ahora prohibidos están permitidos (Reilly, 1996). En última instancia, se pretende que aquello que es un desorden moral, que es malo, se convierta en algo bueno. Por cierto que no se puede convertir el mal en bien, pero lo que sí puede hacerse es dar la impresión de que es posible, y para lograr esto se utiliza el poder de la opinión pública y la ley positiva.

Las personas que buscan protegerse a sí mismas mediante la autojustificación no están interesadas en encontrar la verdad, sino en mantener la ilusión que les permita seguir con su comportamiento, expresa el autor que esta es la razón por la cual estas personas quieren un cambio revolucionario. El proceso de autojustificación no queda en la esfera privada del individuo, sino que tiene una proyección social muy importante. Al principio sólo se exige la tolerancia del vicio. Pero inmediatamente después, la necesidad de autojustificación requiere la complicidad de toda la cultura y todos deben adherir a esta visión. No hay posibilidad de disenso. No hay posibilidad de un análisis racional (porque la verdad no interesa). El que autojustifica su vicio odia al mundo que define el vicio como vicio. Aquel que se opone a esta revolución cultural es un “fanático”.

Y no sólo se busca el reconocimiento del desorden moral como algo bueno. Sino que, además, el derecho positivo debe reconocerlo como un derecho. Se tiene “derecho” a practicar nuestro vicio y la ley tiene que garantizar el “derecho” a practicar lo que se define como bueno. Nadie puede cuestionar la legitimidad del vicio convertido en virtud. Toda la estructura de la educación, el trabajo, el ejército, el gobierno y la religión tiene que conformarse a la “nueva ley” que rige ahora para todos.

## CONCLUSIONES

Se concluye que las Universidades Politécnicas Territoriales Públicas de Venezuela están experimentando crisis de funcionamiento, financiamiento, crecimiento (levemente), identidad y la burocratización y partidización. En cuanto a los elementos de la cultura organizacional, se tiene que los valores institucionales no están claramente definidos por estas instituciones, lo cual lleva a su desconocimiento y la no internalización de ellos.

Finalmente, al describir los elementos de la cultura del vicio todos los elementos como vicio, autojustificación y desorden moral están presentes en las universidades públicas, que están pasando por ciertas crisis; todo ello afecta el desempeño eficiente de las instituciones y, por ende, de su personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*, 2.<sup>a</sup> edición. México: McGraw-Hill, Interamericana Editores S. A. de C. V.

- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*, 10.<sup>a</sup> edición. México: McGraw Hill.
- Fuenmayor, A. (2003). *La cultura organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo (I. U. T. M.)*. Trabajo de grado para optar al título de psicóloga en la Universidad Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento organizacional*, 5.<sup>a</sup> edición. México: Prentice Hall Hispanoamérica, S. A.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2002). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Australia: Thomson Learning.
- López, M., & Rodríguez, J. (2018). Particularidades del costo en las universidades. *Apuntes Contables*, n.º 21, 113-115. Doi: <https://doi.org/10.18601/16577175.n21.08>.
- Morales, J. (2009). La universidad pública venezolana: encuentros y desencuentros. *Mundo Universitario*, n.º 32, 01-13, 2009.
- Pereira, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes. *Apuntes Contables*, n.º 24, 39-53, doi: <https://doi.org/10.18601/16577175.n24.03>.
- Reilly, Robert R. (1996). Cultura del vicio. *Revisión nacional* (Noviembre 25: 60-61). Se puede acceder al ensayo en inglés en: <http://catholiceducation.org/articles/civilization/cc0020.html>.
- Ricardo, R. G. (2005). *Debate teórico sobre la interrelación entre la cultura, el desempeño organizacional y la innovación*. El diario Anáhuac, 6 (1), 9-34.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*, 15.<sup>a</sup> edición. México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, 10.<sup>a</sup> edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Ruiz, C., González, V. y Cabañas, M. (2018). El comportamiento organizacional y las normas internacionales de información financiera: experiencia en una pyme. *Revista Apuntes Contables*, n.º 21, mayo de 2018, doi: <https://doi.org/10.18601/16577175.n21.05>.
- Salas, Criollo (2003). *Hacia la transformación universitaria, construyendo un nuevo país*. Federación de Centros Universitarios. Universidad Experimental Simón Rodríguez, pp. 4-7.