

PERCEPCIÓN DEL MAESTRANTE SOBRE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

MSc. Delia Guédez

Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMPM)
Extensión Académica San Felipe, Estado Yaracuy, Venezuela
<https://orcid.org/0009-0004-4230-3701>
dguedez.96@gmail.com

Dr. Mario Yovera

Universidad Nacional Experimental del Yaracuy
San Felipe, Venezuela
<https://orcid.org/0000-0001-5619-1422>
myovera@uney.edu.ve

Resumen

Esta investigación refleja un estudio realizado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMPM) en la Extensión Académica San Felipe en el estado Yaracuy, desarrollada en el año 2020. Asimismo, tuvo como propósitos: develar, interpretar y reflexionar la percepción de los maestrantes sobre el proceso de socialización organizacional. Se enmarcó en la línea de investigación Gerencia Educativa. La epistemología asumida es transaccional-dialógica-subjetivista, entendida como una relación interactiva entre los investigadores y los entrevistados, que asistieron en la co-construcción de la realidad que subyace en la vida de cada sujeto, la cual fue develada, apoyada en la teoría de Socialización Organizacional de Newstrom (2011) y los Métodos de Socialización Organizacional de Chiavenato (2011); con un enfoque cualitativo, enmarcado en el paradigma Post-positivista interpretativo-vivencial, bajo el método fenomenológico expuesto por Martínez (2004), debido a que se busca el significado de las acciones humanas. Se contó con la participación de cuatro informantes clave, estudiantes de gerencia educativa, de ahí que la observación, el diálogo y la entrevista en profundidad, con preguntas previamente estructuradas, permitieron la obtención de información suficiente para elaborar las reflexiones en torno a la narrativa de los informantes, que posibilitaron luego la interpretación a través de la triangulación cualitativa de las representaciones atribuidas por los entrevistados, al contrastarlos con la literatura sobre los tópicos abordados y la luz del capital cultural de los investigadores. En los relatos de los maestrantes se asumió el ejercicio de la socialización organizacional con una percepción inmediatista de resolución, la necesidad de Receptividad, Información y Comunicación. En el primer momento en que se aprecian los aspectos actitudinales, comportamentales y valorativos en una organización, se hace inobjetable revisar su ambiente organizacional con una debida orientación hacia los fines educativos, atendiendo las fortalezas del personal, valores y la cultura organizacional. Como sistematización de experiencia, la excelencia institucional y el crecimiento profesional se logra, comprometidos con el proceso de socialización organizacional, en el ejercicio constante de ser, hacer, pensar, conocer y convivir.

Palabras clave: Proceso, Socialización Organizacional, Talento Humano, Institución Universitaria.

Recibido: 19/07/2023

Aceptado: 07/11/2023

Revista In Situ/ISSN 2610-8100/Vol. 7 N°7/ Año 2024. San Felipe, Venezuela/Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp. 32 - 49

MASTER STUDENT PERCEPTION'S OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION IN RESEARCH AND POSTGRADUATE COORDINATION

Abstract

This research reflects a study carried out at the Libertador Experimental Pedagogical University-Institute for Professional Improvement of Teaching (UPEL-IMPM), in the San Felipe Yaracuy state Academic Extension developed in 2020. Likewise, the purposes were to reveal, interpret and reflect on the master student perceptions of organizational socialization process. It was framed in the Educational Management research line. The assumed epistemology is transactional-dialogical-subjectivist, it was understood as an interactive relationship between researchers and interviewees who assisted in the co-construction of the reality that underlies the life of each subject which was revealed supported by the theory of Organizational Socialization of Newstrom (2011) and the Organizational Socialization Methods of Chiavenato (2011). With a qualitative approach framed in the Post-positivist interpretative-experiential paradigm, under the phenomenological method exposed by Martínez (2004) due to the meaning of human actions is sought. It had the participation of four key informants, students of educational management, hence the observation, dialogue, and in-depth interview, with previously structured questions, allowed obtaining enough information to elaborate reflections on the narrative of the informants who then made possible the interpretation through the qualitative triangulation of the representations attributed by the interviewees when contrasting them with the literature on the topics addressed and the light of the cultural capital of the researchers. In the master student's stories, the exercise of organizational socialization is assumed with an immediate perception of resolution of the need for Receptivity, Information, and Communication. At the first moment in which the attitudinal, behavioral, and evaluative aspects of an organization are appreciated, it is unquestionable to review its organizational environment with a proper orientation towards educational purposes, taking into account the strengths of the personnel, values, and the organizational culture. As a systematization of experience, institutional excellence and professional growth is achieved, committed to the process of organizational socialization, in the constant exercise of being, doing, thinking, knowing, and living together.

Keywords: *Process, Organizational Socialization, Human Talent, University Institution.*

Introducción

La presente investigación compone un detallado pasaje, enmarcado en la fenomenología, con el propósito de develar la percepción del estudiante de maestría sobre el proceso de socialización organizacional en la coordinación de investigación y postgrado (CIP) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), a fin de interpretar las apreciaciones sobre este peculiar fenómeno para su comprensión y posteriores reflexiones.

Nuestro modo de entender la socialización organizacional como un proceso por el cual las personas adquieren y desarrollan de forma progresiva aspectos actitudinales, conductuales y cognitivos de acuerdo con las representaciones sociales que les permiten incorporarse al mundo del trabajo en instituciones, empresas y organizaciones en general, en el que se desarrollan actividades productivas tanto individuales como colectivas que tienen un impacto directo en la sociedad. Por ende, este proceso permite la transmisión de una cultura organizacional que fortalece elementos significativos que la identifican.

En atención a lo referido, la socialización organizacional entraña tal complejidad en sus procesos de desarrollo, debido fundamentalmente al aspecto humano como eje central en el que gira el fenómeno que implica una diversidad de pensamientos, comportamientos y aprendizajes, esto forma parte de un entramado que se vuelve cultura en la organización y conlleva a la integración de los miembros que hacen vida en ella.

Así pues, visualizamos a la UPEL como la institución universitaria destinada a formar gerentes educativos, función y concepto sinónimo de entrega, responsabilidad, dedicación, vocación y humanismo, sin duda, un gran compromiso que resulta para quien decide serlo, y hacerlo una experiencia gratificante al ver cómo se puede formar a un ser humano para su futuro, esto es producto de la comprensión de la función gerencial, que antepone una serie de conocimientos adquiridos para lograrlo; lamentablemente, esta situación no se da de manera natural, hoy día se presenta una realidad que preocupa, debido a ciertas actitudes y comportamientos de profesionales de la organización, que lo alejan de la misión institucional y desvirtúan la imagen e identidad de la organización.

En tal sentido, esta investigación se plantea una serie de consideraciones para que docentes e investigadores puedan comprender, desde una visión compartida, el camino organizacional que actualmente lleva la coordinación de investigación y postgrado, desde una mirada fenomenológica, analizado desde las perspectivas teóricas y las opiniones de los informantes clave que permitan estudiar este fenómeno de gran impacto para las organizaciones en general.

Acercamiento a la Realidad Contextual

La sociedad mundial está experimentando una serie de cambios permanentes en todos los ámbitos, en lo económico, científico, tecnológico; por ejemplo, las tecnologías de la información y la comunicación que afectan e influyen en los diferentes grupos sociales y en las organizaciones que soportan el desarrollo y el bienestar de la población. Todas las instituciones, se deben adecuar a las demandas que se producen al darse estos cambios, para satisfacer las necesidades que surgen de las transformaciones. El aumento de la capacidad de

gestión, tanto desde el punto de vista funcional como administrativo, resulta imprescindible para que los gerentes puedan afrontar los problemas de la organización y los desafíos impuestos por las contrariedades del entorno.

Desde esta premisa, se plantea la importancia que reviste el recurso humano, que ha sido reconocido de manera directa o indirectamente por las organizaciones, que hoy en día son vitales para el desarrollo de la ventaja competitiva, teniendo en cuenta que el éxito de la institución depende cada vez más del saber: saber hacer y saber estar de sus trabajadores; de qué tan competentes son en el momento de desarrollar su labor y de su capacidad para adaptarse a la cultura de la organización (Cejas, Rueda, Cayo y Villa, 2019; Newstrom, 2011).

De acuerdo con esto, la socialización es un paso por el que un individuo se hace miembro funcional de una comunidad, adquiriendo la cultura que le es propia, por ello, la socialización “es el proceso de adquisición de una cultura, el peso que tiene la sociedad como un todo en el proceso de formación y crecimiento del individuo” (Lucas, 1986, p.82).

Es preciso señalar la definición que aporta Taormina “la socialización organizacional es el proceso por el cual una persona adquiere competencias laborales en términos de un nivel de comprensión funcional de la organización, consigue el apoyo de sus compañeros de trabajo, y acepta las normas de la organización” (citado por Calderón, Laca, Pando y Pedroza, 2015, p.268), de allí radica su importancia ya que se produce una integración entre los individuos y la organización que conduce a una *sindéresis* en la dinámica del trabajo dentro de la organización.

Es importante señalar sobre el aspecto discrecional – afectivo de los miembros de la organización ya que “permite que los trabajadores desarrollen el compromiso con la organización a través de los vínculos afectivos con los compañeros y la creación de un sentido de lealtad hacia la organización” (Calderón et al., citado, p.267). Por ello, el aprendizaje obtenido en el proceso, les permite obtener las capacidades necesarias para desempeñarse con éxito en la interacción social, el cual busca, durante el período inicial del empleo, la creación de un ambiente de trabajo receptivo y favorable.

Cabe destacar que, en toda organización y en especial, en la administración pública, es fundamental ilustrar estos mecanismos a los trabajadores. Si bien en este caso la falta de aplicación no supone, en la mayoría de ellos, la salida del trabajador del sistema de empleo público, dada la naturaleza del puesto de trabajo obtenida por oposición, sí, que determina la predisposición al trabajo, el rendimiento y el buen aprovechamiento del talento humano.

Ante este escenario, la socialización organizacional debe ser considerada por parte de los gerentes, como estrategia para la motivación de los empleados en general, pero particularmente, para aquellos interesados en compartir conocimiento, pues sólo a partir de un buen clima laboral, donde los integrantes estén plenamente satisfechos con su trabajo y con las relaciones sociales establecidas en él, pueda desarrollarse una estructura eficaz que genere flujos de conocimiento continuos. Todo esto con miras al desarrollo humanista como prioridad, desde la gerencia con un elevado perfil social, debido al interés conjunto hacia el mejoramiento de las capacidades y habilidades en las personas integrantes del sistema organizacional (Bracho, González y Hernández, 2018).

Tal como lo enfatiza Palaci-Descals (2005, p.75) la socialización organizacional es “el proceso por el que las personas aprenden los valores, habilidades, expectativas y conductas que son relevantes para asumir un determinado rol organizacional y participar como miembros activos de la organización”. La cita nos permite apuntar, que la socialización es el medio popular para inculcar la cultura de la empresa a todos sus miembros, la cultura del entorno empresarial se va transmitiendo de grupo a grupo, y los colaboradores aprenden conocimientos específicos, desarrollan sus habilidades necesarias para su comportamiento adecuado en la vida laboral, adoptando el comportamiento característico de su entorno.

En otro orden de ideas, el tema de los ambientes internos en las organizaciones ha resultado de gran importancia e interés puesto que se ha tomado conciencia de las necesidades psicológicas, físicas y emocionales de los trabajadores, en el ámbito personal y en materia laboral, donde finalmente pasan la mayor parte de su crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.

En esencia, coincidimos con el análisis de Eslava (2020, p. 1) quien manifiesta que “los estudios del comportamiento ayudan a poner en evidencia que no se decreta un cambio social, sino que somos las personas quienes lo hacemos, las decisiones que tomamos en el hogar terminan impactando decisiones colectivas de organizaciones, empresas y gobiernos”. Por esta razón es necesario abrir la mirada hacia el comportamiento de los individuos que forman parte de la organización, para conocer sus estados emocionales, sin necesidad de ser psicólogo, pero queda claro que es una habilidad de los gerentes, que tienen como función orientarlos en todo lo que concierne a la cultura organizacional, con el fin de hacerlo parte de ella de forma consensuada.

En afinidad con lo anterior, es necesario mencionar que, desde la perspectiva de una corriente de investigadores y teóricos del estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones –entre los que destacan Chiavenato (2009), Davis y Newstrom (2003)– lo convierten en una herramienta de análisis centrado en las personas, que tiene sus repercusiones, tanto individual como colectivo, de modo que su aplicación sobre la eficacia se refleje en toda clase de organización y su impacto sea positivo en cuanto a las metas comunes.

Aunado a esto, se “requiere de un gran esfuerzo, tanto del personal como la propia institución, para entender y conocer al colaborador, concientizarlo a realizar de manera correcta sus actividades, estudiar el comportamiento en las organizaciones permitirá que se alcance la productividad deseada” (Herrera-Nava, 2015, s/p). Vale la pena acotar, que el comportamiento humano en las organizaciones se ve directamente influenciado por varios elementos como la comunicación efectiva, la competencia, las aptitudes y habilidades de trabajo, las actitudes individuales y las prácticas de liderazgo en la gerencia que forma parte del entramado que hace posible la configuración de una cultura organizacional.

Las ideas expuestas, reúnen la información necesaria para construir la pregunta general de esta investigación:

¿Cómo es el proceso de socialización organizacional en la Coordinación de Investigación y Postgrado de la UPEL-IMP desde la percepción de los maestrantes de gerencia educativa?

Al conversar con los estudiantes de maestría de la comunidad educativa de la UPEL-IMP, sobre el tópico aludido, la maestrante María manifestó que:

El proceso de socialización organizacional nos permite a la vez que nos impone una disciplina y unos controles, una expansión y un desarrollo en un mundo que nos pertenece. En la estructura organizativa de la UPEL, concretamente en la oficina de Postgrado. Allí ingresó nuevo personal por supuesto con nuevos criterios gerenciales de cómo manejar la oficina. Te diré que la Doctora que está al frente, es muy receptiva, atiende a todo el que llega. Da una respuesta inmediata y sino anota el caso y remite al interesado para otro día. Se han operado cambios de atención con información dada por las redes. Eso la hace operativa con eficiencia. Se trata de resolver los problemas. Eso dice mucho de las relaciones que están obligadas a brindar. Tengo conocimiento del personal que se ha retirado, así como compañeros maestranter; tal vez porque no se adaptaron al ambiente o por factores externos que desconozco. De igual forma, es necesario tener presente en la socialización, que el elemento básico es la comunicación, el lenguaje, porque permite el proceso o lo dificultan. Tengo la experiencia de alumnos rezagados que han sido llamados por teléfono u otro medio, a fin, de conocer el porqué de su abandono e incorporación. En cualquier caso, es por medio de la comunicación como el mundo se hace nuestro mundo (Entrevista personal: Julio 24, 2020).

Por su parte, la opinión del maestrante Juan en atención a la pregunta, plantea que:

En principio debo decirte que todo cambio organizacional requiere de una enseñanza y formación; el proceso de socialización organizacional es convivencia con los demás, sin la cual el ser humano se empobrece y se privaría de una fuente de satisfacciones básicas para el equilibrio mental que debe estar presente en una organización, dentro de la coordinación, en este caso la universidad, considero que no se ha abordado ese proceso idóneo de socialización organizacional, ya que esa socialización debe conducir a que los trabajadores realicen sus funciones en base a la cultura de la organización, prestando un servicio efectivo, con información oportuna y pertinente, un trato ameno, cordial, productivo, hacia todas las integrantes de la comunidad, no es crítica hacia el personal que labora aquí, sino, que como estudiante requiero de información oportuna, respuestas claras y precisas, no es que el personal no esté capacitado o formado académicamente, tal vez, es que no hay una normativa expresa de cómo realizar el trabajo; en base a mi experiencia y percepción, cuando se da ese cambio de personal o trabajadores en la coordinación, pienso que no se concretó el proceso de socialización, existen puntos sin resolver o no se realizó el seguimiento; en la medida en que el proceso de socialización en una institución educativa sea firme, el mejor, allí habrá valores, pautas, normas, costumbres, tolerancia, armonía, en fin, un ambiente armonioso de motivación, entre cada uno de los actores que trabajan allí, y por consiguiente el principal recurso que en este caso

somos los estudiantes percibiremos esa capacidad de actuar humanamente, favoreciendo en que muchos estudiantes permanezcan en la carrera, transformándose en beneficios para la organización entera. (Entrevista personal: Julio 27, 2020).

En síntesis, desde la mirada fenomenológica de los investigadores, el objeto de estudio es indagar la percepción que atribuyen los maestrantes sobre el proceso de socialización organizacional en la Coordinación de Investigación y Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (CIP-UPEL-IMPM), extensión académica San Felipe, estado Yaracuy, año 2020, y de esta manera, conocer los hechos que se suscitan en el contexto universitario antes mencionado, interpretando las vivencias individuales y grupales, de tal manera, que se obtengan aspectos reflexivos generales sobre las narraciones expuestas por los informantes clave de la institución educativa, logrando develar el fenómeno de estudio.

Propósitos de la Investigación

- Develar las percepciones que emergieron del discurso de los estudiantes de maestría sobre el proceso de socialización organizacional en la CIP-UPEL-IMPM, extensión académica San Felipe, estado Yaracuy.
- Interpretar los fundamentos ontoepistémicos del proceso de socialización organizacional en la CIP-UPEL-IMPM, extensión académica San Felipe, estado Yaracuy.
- Reflexionar a partir de las percepciones de los estudiantes de maestría en cuanto al proceso de socialización organizacional en la CIP-UPEL-IMPM, extensión académica San Felipe, estado Yaracuy, al contrastarlas con la visión de las teorías expuestas.

Relevancia de la Investigación

Esta investigación centra su mirada en el aspecto institucional con el propósito de develar las percepciones que emergieron del discurso de los estudiantes de maestría sobre el proceso de socialización organizacional, lo cual nos permitió interpretar la función del mismo, dentro de su ámbito y la visión comunitaria, donde, todas las acciones generadas entre sus integrantes influyen en la organización entera, para ello, el objetivo de la socialización organizacional es facilitar la convivencia social y el desarrollo de la comunidad mediante la aceptación por parte del individuo de su papel, de una manera activa o pasiva, asignado en función del lugar que ocupa en el contexto social. Se analizaron e interpretaron los factores conductuales y cognitivos de los miembros de la institución en estudio, para entender la relación social existente allí.

En cuanto a su alcance teórico, el estudio se enmarcó en la teoría de la Socialización Organizacional de Newstrom (2011) y los Métodos de Socialización Organizacional de Chiavenato (2011). Dicha investigación puede plantear las bases para otras investigaciones que desarrollen los tópicos abordados, con relevancia de la información derivada de las interpretaciones y reflexiones a partir de las narraciones de los entrevistados y las diferentes bases teóricas que fundamenta el estudio.

En relación a su alcance académico, este trabajo investigativo se puede proyectar para ser multiplicador de los conocimientos adquiridos e interpretados relacionados al proceso de socialización organizacional y que otros investigadores se apropien del mismo, adecuar, mejorar y fortalecer el ambiente organizacional a fin de optimizar su entorno institucional universitario, objeto de estudio, con situación similar a la que aquí se plantea.

Desde el punto de vista metodológico, queda como aporte o antecedente a todos los investigadores, que deseen realizar una investigación de campo con perspectiva cualitativa basada en el paradigma postpositivista interpretativo-vivencial, con una metodología fenomenológica planteada por Schutz (1989), siguiendo las etapas del método fenomenológico expuesta por Martínez (2004), para la comprensión de las percepciones de los estudiantes de maestría sobre el proceso de socialización organizacional en la universidad.

Así mismo, es relevante mencionar que el estudio, se enmarca en la línea de investigación para los estudios de Maestría en Gerencia Educativa adscrita al Núcleo de Investigación Educativa “Orángel Loyo Colmenares” correspondiente al Núcleo Académico Yaracuy, del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, identificándose como Gerencia Educativa, área de Desempeño y Competitividad Educativa, ya que se propone contribuir a formar profesionales especializados, con capacidad para investigar, diseñar y orientar el desarrollo de proyectos, planificar, ejecutar y evaluar el proceso administrativo en instituciones educativas.

Marco Teórico – Referencial

Al abordar el referencial epistemológico se despliega el estado del arte con el propósito de exponer diversos estudios vinculados con la temática que fundamentaron esta investigación respondiendo a las categorías: Socialización Organizacional, Clima Organizacional, Gerencia de Recursos Humanos, entre otras.

En atención a los estudios relacionados en el ámbito internacional se revisó la investigación de Fernandini y Penny (2015), para optar al grado académico de Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas en la Universidad del Pacífico, Escuela de postgrado en Lima Perú, intitulado: El Impacto de la Percepción de la Socialización en la Cultura Organizacional. El objetivo de dicha investigación fue explicar si la percepción de socialización influye en la cultura organizacional, tomando como muestra a los colaboradores de una empresa local del rubro industrial. El diseño del estudio es cuantitativo explicativo-predictivo no experimental transaccional, y su hipótesis define que la percepción de socialización explica la cultura organizacional. Dicha hipótesis ha sido confirmada, utilizando los Modelos de Taormina (1994) y Denison y Neale (2000), para cada variable, respectivamente.

En consideración con los argumentos del antecedente propuesto, la identificación de una relación entre los constructos de socialización y cultura organizacional, sirvió de guía en el ámbito gerencial, porque expone una gestión que posibilita la adecuación de los miembros a la satisfacción de las necesidades y expectativas, mejorando el ambiente organizacional; al tratar el proceso de socialización desde un enfoque cualitativo, nos permitió conocer e interpretar

el entorno institucional, afianzándonos en la percepción de los informantes clave de la organización en estudio, por lo que la temática trazada, así como los hallazgos que emanan de las entrevistas, fueron de mucha ayuda para las reflexiones finales de esta investigación.

Siguiendo el orden secuencial de los antecedentes, a nivel nacional, Estrada (2017), presentó un trabajo para optar al título de magister en gerencia avanzada en educación de la Universidad de Carabobo, intitulado: Acción Gerencial en Pro del Clima Organizacional en la Escuela de Arquitectura de la Universidad José Antonio Páez, San Diego, estado Carabobo. En este estudio se abordó una problemática organizacional, sustentada en la teoría clásica de Fayol, la teoría del equilibrio organizacional y las teorías de la motivación de Maslow y Herzberg. El diseño correspondió a una Investigación Acción Participativa en cuatro fases: diagnóstico, planificación, ejecución del plan de acción y reflexión final.

El proceso metodológico evaluó los hallazgos a través de la categorización y posterior triangulación de la información, que permitió evidenciar cómo la acción gerencial favorece el clima organizacional, siendo este un tema determinante para el desarrollo de las instituciones educativas, el bienestar y la satisfacción de los empleados y el desempeño de las actividades. En este sentido, el trabajo se vinculó con la presente investigación ya que aborda una problemática organizacional de gerencia educativa universitaria, cuyo proceso brindó aportes desde el punto de vista epistemológico y metodológico, ya que ambas investigaciones se abordan desde el enfoque cualitativo.

En el mismo orden de antecedentes nacionales, Bracho et al. (citado), presentó la investigación centrada en Proponer Estrategias para el Proceso de Socialización Organizacional de la Gerencia de Recursos Humanos en la empresa Lácteos Santa Bárbara, C.A. La indagación fue analítica, con diseño de campo no experimental transaccional, apoyado en la modalidad de proyecto factible; la población en estudio se cuantificó en 12 empleados de la gerencia. Sustentada por los aportes de Davis y Newstrom (citado) y de Paz, Paz y El Kadi (2017).

En referencia al carácter teórico, la investigación se ubicó en el contexto gerencial, área organizacional, específicamente en la gestión de recursos humanos donde la socialización se concibe como el proceso que facilita la adecuación de las personas a los diferentes entes o estructuras productivas, así como del consecutivo mejoramiento de las capacidades y habilidades del individuo dentro de la organización. El presente antecedente fue de mucha utilidad para esta investigación, debido a que permite conocer de manera detallada y teórica todos los elementos que constituyen la temática tratada en el aspecto gerencial, área proceso de socialización organizacional y así sirvió como punto de partida para el desarrollo de las teorías investigadas.

A pesar de los diferentes paradigmas que enmarcan los antecedentes, consideramos necesario tomarlos como referencia, más por el aspecto temático categorial que, por la orientación puramente metódica, lo que, de alguna manera, convierte a esta investigación en una nueva referencia visto desde el enfoque cualitativo, cuyo norte paradigmático se centra en lo interpretativo-vivencial postpositivista.

Sobre la base de los aportes de Comte, el término bajo estudio tiene su origen en la sociología propuesta por el filósofo Augusto Comte, siendo con-

siderada como la ciencia encargada de estudiar el comportamiento social de los individuos, sostiene la idea de que, para llegar a comprender realmente la sociedad, los únicos datos válidos provienen de los sentidos y del análisis lógico de esos datos. La sociedad es concebida como “una realidad distinta al sujeto individual, tiene una suerte de primacía ontológica sobre éste y constituye un nuevo objeto de estudio” (Comte, 1982, p.78).

A lo largo de la historia: Emile Durkheim (1982), Max Weber (1984), Herbert Spencer (1877), George Herbert Mead (2008), Talcott Parsons (1968), entre otros connotados teóricos de las ciencias sociales, estudiaron las relaciones sociales y por consiguiente, la socialización. A partir de allí, se conformaron diversas teorías de socialización en función de las distintas corrientes filosóficas.

Socialización Organizacional

La socialización organizacional ha sido un tópico de investigación frecuente en la literatura sobre psicología organizacional y bienestar laboral; el concepto desarrollado en 1979 por Van Manen y Schein, debido a la necesidad de explicar cómo se transmitía la cultura organizacional entre los miembros de las organizaciones, para que estos aprendieran los comportamientos que les permitieran adaptarse a la cultura de la organización (citado por Calderón et al., citado; Orozco-Solís et al., 2022, p. 43). En atención a lo referido, la socialización organizacional es un proceso de aprendizaje social de contenidos y procesos de su puesto de trabajo, así como las normas y formas de comportarse conforme con la cultura organizacional.

En esta investigación, se abordó la teoría de la socialización organizacional expuestas por Newstrom quien plantea que la socialización organizacional es el proceso continuo de transmisión de elementos clave de la cultura de una organización a sus empleados, y agrupa en este concepto los actos de comunicación cultural en conjunto (Newstrom, 2011). El mismo autor nos ilustra con la metáfora naturalista genética al mencionar que este concepto, visto desde la perspectiva de la propia organización “es como imprimir la huella digital de la organización en la gente, o estamparle su propio código genético” (Newstrom, citado, p.96). Es decir, se crea una especie de simbiosis entre la organización y las personas que la conforman en una especie de identidad funcional mutua.

Por su parte, Chiavenato (2011, p. 167) expone los métodos de socialización organizacional entre los que destaca: Planeación del proceso de selección; Contenido inicial de la tarea; Papel del gerente; Grupos de trabajo; Programas de socialización o inducción.

Es importante destacar, desde la perspectiva sistémica, que todo proceso es concebido como el conjunto de etapas que se efectúan para alcanzar un fin. Estas etapas se plantean en un orden lógico secuencial coherente con el proceso en sí para dar cuenta del mismo. En este sentido, el proceso de socialización organizacional, está conformado por tres (03) etapas y ha sido ampliamente definido; sin embargo, se seleccionó para la presente investigación la perspectiva propuesta por Decenzo y Robbins (citados por Bracho et al., citado, p. 54):

Etapas I. Previa a la llegada: se reconoce que cada individuo llega con una serie de valores, actitudes y expectativas organizacionales. Sin embargo, va más allá del puesto de trabajo específico, comprende el

aprendizaje que ha adquirido el nuevo empleado antes de unirse a la organización.

Etapas II. De encuentro: el individuo enfrenta la posible dicotomía entre sus expectativas sobre el puesto, sus compañeros, sus supervisores y la organización en general. El nuevo empleado obtiene un conocimiento de lo que realmente es la organización, y que tiende a la comprensión de que las expectativas y la realidad pueden diferir.

Etapas III. De Metamorfosis: los miembros nuevos se sienten cómodos en la organización y sus equipos de trabajo. En esta situación, habrán asimilado las normas de la organización y de sus compañeros, de tal manera que las comprenden y la aceptan.

Marco Metodológico

La naturaleza de esta investigación está inclinada hacia el paradigma pospositivista, interpretativo-vivencial, cuyo método por excelencia es el fenomenológico, debido a que “la propia naturaleza del fenómeno puede ser captada desde el marco referencial del sujeto que las vive y experimenta” (Martínez, 2004, p.137).

La presente investigación se fundamenta en el enfoque cualitativo, dado que se pretende comprender un fenómeno social, por ello “la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (Martínez, 2006, p.128). En armonía con esta definición, para construir el significado, es necesario profundizar en la realidad, en la vivencia del sujeto-maestrante para hurgar las razones que desarrollan su comportamiento.

De acuerdo con la naturaleza descrita, el diseño es artesanal y se construye a medida que avanza la investigación, aplicando la flexibilidad típica del diseño de la investigación cualitativa “son flexibles, no lineales, holístico, y contextualizado” (Latorre, citado por Sandín, 2003, p.140), ya que es abierto, con enfoque global de la situación en búsqueda de la comprensión del fenómeno en su amplia dimensión contextualizada en la cultura de los sujetos investigados.

Según lo antes mencionado, la interpretación pasa a ser, así, un componente de la estructura existencial humana, constituyéndose este en un referente de especial interés para el análisis de la dimensión epistemológica de la fenomenología. Por esta razón, el diseño de la presente investigación está dado en relación con esta metodología, debido a que se busca alcanzar el significado de las acciones humanas, es decir, las percepciones que le atribuyen los estudiantes de maestría al proceso de socialización organizacional en el entorno educativo universitario donde habitan los sujetos clave.

Para la puesta en práctica del método fenomenológico hermenéutico, se siguen las recomendaciones de Martínez (2004) de quien se recogen cuatro fases que se describen a continuación.

Fase previa. Clarificación de los presupuestos: tal como su nombre lo indica esta fase es previa al desarrollo mismo de la investigación, es decir, anterior a la búsqueda de bibliografía, selección de informantes, recopilación de la información, entre otros. Constituye un momento en el que los investigadores se

sitúan epistemológicamente con respecto al tema u objeto que pretende estudiar. Se produce la reducción de presupuestos mínimos –denominado por Husserl (1922) como *epojé*– y tomar plena conciencia de la importancia de aquellos que no se pueden eliminar.

Fase descriptiva: a fin de lograr esa descripción se deben seleccionar las técnicas para la recopilación y procesamiento de la información más adecuada, en este caso, se utilizará la observación y la entrevista en profundidad con preguntas previamente estructuradas, para recopilar la información, que será organizada en formatos para su categorización, para la posterior consulta y análisis.

Fase estructural: una vez ordenada la información, en esta fase comienza el descubrimiento de las estructuras de las percepciones ocultas en las descripciones recopiladas. Las percepciones o categorías individuales permitirán a su vez, ir hilvanando significados o esencias universales que “emergen” porque surgen de las descripciones ofrecidas por los sujetos, más no son impuestas por el investigador ni forzadas desde presupuesto teórico alguno. Como se puede evidenciar, un paso fundamental acá es la construcción de las categorías o apreciaciones individuales y universales junto con sus interrelaciones.

Fase interpretativa: el enfoque de la fenomenología hermenéutica, según la interpretación “conlleva a relacionar lo emergente significativo de la descripción de la fase anterior con los hallazgos, teorías, conceptos, etc., de otros estudios para contrastarlos en búsqueda de una mejor comprensión”, (Martínez, 2006, p.129); de igual manera, este autor añade que el objetivo es “llegar a una integración mayor y a un enriquecimiento del cuerpo de conocimientos del área estudiada” (Martínez, citado, p.142).

En este caso, la percepción del proceso de socialización organizacional se convierte en una integración mayor, una vez establecidas sus relaciones en los significados descubiertos en la información estructurada en la fase anterior, es posible enriquecer esa comprensión en un contexto más amplio.

Análisis e Interpretación de la Información

Se contó con la participación de cuatro informantes clave, estudiantes de gerencia educativa, de ahí que la observación, el diálogo y la entrevista en profundidad, con preguntas previamente estructuradas, permitieron la obtención de información suficiente para elaborar las reflexiones en torno a la narrativa de los informantes; las mismas posibilitaron luego la interpretación a través de la triangulación cualitativa de las representaciones atribuidas por los entrevistados, al contrastarlos con la literatura sobre los tópicos abordados y la luz del capital cultural de los investigadores.

En los relatos de los maestrantes se asume el ejercicio de la socialización organizacional con una percepción inmediatista de resolución la necesidad de Receptividad, Información y Comunicación. En el primer momento en que se aprecian los aspectos actitudinales, comportamentales y valorativos en una organización, se hace inobjetable revisar su ambiente organizacional con una debida orientación hacia los fines educativos, atendiendo las fortalezas del personal, valores y la cultura organizacional.

Toda vez que se ha recopilado la información sobre el fenómeno en estudio, se dispuso de una narrativa debidamente protocolizada y organizada para su

comprensión e interpretación, como sustrato del cual emerge el conocimiento del fenómeno titulado: Percepción del estudiante de maestría sobre el proceso de socialización organizacional en la coordinación de investigación y postgrado de la UPEL.

La descripción de este fenómeno pasa por la estructuración de las categorías significativas emergentes de las entrevistas realizadas a los informantes clave, no se trata de la suma de un conjunto de características que finalmente emanan de las entrevistas, antes bien, al establecer tales interrelaciones de las categorías significativas se revela el fenómeno observado sobre el proceso de socialización organizacional.

Por ello, en la narrativa de los informantes emergieron al menos ocho categorías significativas que se identifican como principales determinantes en la percepción de los maestrantes sobre el proceso de socialización organizacional: Receptividad, Información, Atención, Actitud, Comunicación, Motivación, Organización y Personal. Siguiendo el diagrama categorial, se esboza a continuación la percepción basada en las experiencias vividas de los informantes que en las vinculaciones de las categorías reside la interpretación más que en su descripción teórica.

Claro está, no se pretende reducir ni mucho menos agotar en estas ocho categorías, ni siquiera en toda esta investigación, un tema multidimensional como lo es el proceso de socialización organizacional con todas sus implicaciones, en la actitud personal hacia el campo educativo organizacional, aquí se ofrecen reflexiones desde el ámbito estudiantil-docente-profesional, fundadas en las vivencias de intérpretes válidos que hacen vida en la UPEL y desde esa subjetividad expresan la realidad que perciben y, de la cual se intenta captar su esencia.

Una de las categorías que están relacionadas con el Proceso Socializador Organizacional, es la Comunicación, en el primer momento en que se perciben los aspectos actitudinales, comportamentales, valorativos en una organización o en alguna parte de la misma. En los relatos de los maestrantes se asume el ejercicio de la socialización organizacional con una percepción inmediateista de resolución de necesidad de la información.

Reflexiones de la Investigación

En cuanto a la percepción del proceso de socialización, para el estudiante que ingresa a la maestría, la receptividad y la atención recibida, se apoderan de su estado anímico, fomentando una actitud que derrota su desempeño académico, porque se ve y se siente desmotivado debido a la frustración y al descontento generado producto de una predisposición influenciada. La concurrencia de todos los informantes en la expresión de sentimientos negativos hacia la receptividad y la atención, hace inminente la disminución del deseo o voluntad hacia la culminación de su meta profesional.

Aunado a ello, los maestrantes valoran más la interacción que tienen con otras personas de su entorno educativo, que facilitan su proceso de socialización organizacional, resultando importante, el comprender a cabalidad el rol de la coordinación de investigación y postgrado en la figura principal, que les provee capacitación y favorece una comunicación con actitud motivadora que

les conduce a la proyección del perfil idóneo del gerente educativo.

Es necesario considerar, que en toda organización tiene que prevalecer un carácter organizativo gerencial pero implícito y allí es genuino ese carácter, así mismo, consideran que se debe contar con una organización flexible, veraz, profesional y sobre todo, ética.

Todo esto apunta a una estructura organizativa acoplada a los requerimientos institucionales, habría más calidad dentro de una organización y en esa medida van a fluir mejor las cosas y esto contribuiría en la atención y socialización dentro de la coordinación de investigación y postgrado.

A nuestro modo de ver, la comunicación en cualquier organización toma especial relevancia para el óptimo desarrollo de actividades y esto se debe cuidar en toda organización, porque la finalidad de la comunicación es compartir y transmitir un mensaje claro, no solo a través de lo que decimos, sino, de cómo lo decimos, la forma verbal o escrita, pasa a ser, según los informantes, la clave del éxito. El comprender este proceso, ayudaría de manera eficaz a mantener un buen ambiente organizacional y al cumplimiento de la misión institucional.

Como sistematización de experiencia, la excelencia institucional y el crecimiento profesional se logra, en el ejercicio constante de ser, hacer, pensar, conocer y convivir desde la relación sujeto-institución comprometidos con el proceso de socialización organizacional.

Finalmente, en toda organización es necesario ahondar en sus complejidades, ya que como es percibida por los maestrantes, el proceso de socialización organizacional, hace inobjetable la necesidad de revisar su ambiente organizacional, con una debida orientación hacia los fines educativos institucionales, atendiendo las fortalezas del personal, valores y la cultura organizacional de la universidad para fijar una política cónsona con los principios de la UPEL.

Referencias

- Bracho, D., González, N., y Hernández, O. (2018). Estrategias Para el Proceso de Socialización Organizacional de la Gerencia de Recursos Humanos en la Empresa Lácteos Santa Bárbara, C.A. Maracaibo. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad Rafael Belloso Chacín, Zulia, Venezuela. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1441>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L. y Villa, L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1). <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era. ed.). México: Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/42224522/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_Chiavenato_3_Edici%C3%B3n
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_

- Comte, A. (1982). *Curso de Filosofía Positiva*. Barcelona, España: Editorial Laia.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (11a. ed.). Editorial McGraw Hill: México
- Denison, D. R. y Neale, W. S. (2000). *Denison Organizational Culture Survey. Facilitator guide*. Denison Consulting, LLC: Washington. <https://goo.su/N9aSpe>
- Durkheim, E. (1982). *Las reglas del método sociológico*. Buenos Aires: Hyspamé-rica
- Eslava, A. (2020, septiembre 10). Estudio del comportamiento para transformar la sociedad. *Revista Universidad EAFIT-Ciencias del Comportamiento y Cambio Social*. <https://goo.su/W6voMyP>
- Estrada, A. (2017). *Acción Gerencial en Pro del Clima Organizacional en la Escuela de Arquitectura de la Universidad José Antonio Páez, estado Carabobo. Trabajo de grado de maestría no publicado*. Universidad de Carabobo, Venezuela. <https://goo.su/7esvz>
- Fernandini, J. y Penny M. (2015). *El Impacto de la Percepción de la Socialización en la Cultura Organizacional. Trabajo de grado de maestría no publicado*. Universidad del Pacifico, Escuela de Postgrado. Lima Perú. <https://goo.su/dArzi>
- Herrera-Nava, A. L. (2015, marzo 4). *Comportamiento humano en las organizaciones. Ensayo*. <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-humano-en-las-organizaciones/>
- Lucas. A. (julio-septiembre 1986). El proceso de socialización. Un enfoque sociológico. *Revista española de Pedagogía*. 44(173), 357-370. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=23325>
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. (1era. ed.). México: Editorial Trillas.
- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Facultad de psicología. UNMSM. Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 123 – 146. ISSN: 1560 - 909X. <https://goo.su/8bsELGU>
- Mead, G. (2008). *Espíritu, Persona y Sociedad*. Buenos Aires: Paidós
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13a. ed.). México: Editorial McGraw Hill. <https://goo.su/PiLB>
- Orozco-Solís, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>

- Palaci-Descals, F. (2005). *Psicología de la Organización*. España: Editorial Pearson Educación. <https://goo.su/kUM2QTB>
- Parsons, T. (1968). *La Estructura de la Acción Social: Estudio de teoría social con referencia a un grupo de recientes escritores europeos*. Madrid: Guadarrama. <https://goo.su/X72MWA>
- Paz, J.; Paz, J.; El Kadi, O. (2017). Comunicación estratégica en su visión gerencial una herramienta para lograr la autotomía caudal. REDHECS. 23(12). Venezuela. <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/713>
- Sandín, M. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación: Fundamentos y Tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana en España. <https://goo.su/O6lgad>
- Schutz, A. (1989). *La Construcción Significativa del Mundo Social*. Barcelona: Paidós. (pp.33-74). <https://goo.su/QsjHZ>
- Spencer, H. (1877). *Principios de la Sociología*. Madrid: Saturnino Calleja
- Taormina, R. (1994). The organizational Socialization Inventory. En: *International Journal of Selection and Assessment*. 2(3), 133-45. <https://goo.su/BL0t>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organization socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/>
- Weber, M. (1984). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Sarpe.

Delia del Carmen Guédez Martínez: Magister en Gerencia Educacional, Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL-IUMP). Diplomado en Docencia Universitaria, Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Diplomado en Metodología Cualitativa, Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Capacitación Docente, Universidad Nacional Abierta (UNA). Diplomado en Consultoría Tributaria, Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA). Licenciada en Contaduría Pública, Universidad de Carabobo (UC). Laboró en la Administración Pública Nacional como: Planificador de Costo en la Corporación de Industrias de Venezuela Sociedad Anónima (CORPIVENSA- YARAYARAI), Fábrica de Equipos de Refrigeración Industrial. Docente Colaborador en la Misión Antonio José de Sucre del municipio San Felipe, en las unidades curriculares de: Contabilidad, Administración, Introducción a la Informática, Gerencia de Procesos Ambientales y Proyecto Socio Tecnológico. Docente a Tiempo Variable en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES Yaracuy extensión San Felipe), en la unidad curricular de: Gestión y Planificación Estratégica en la Licenciatura del Programa Nacional de Formación en Investigación Penal. Desempeñó los cargos de: jefe de Presupuesto en la Fundación Regional El Niño Simón Yaracuy. Directora de Presupuesto en PROSALUD. Directora de Recursos Humanos y Financieros en la Fundación Yaracuyana de Turismo.

Mario José Yovera Reyes: Postdoctorado en Gerencia Postconvencional, Universidad Nacional Experimental del Yaracuy (UNEY). Postdoctorado en Hermenéutica y la Interpretación Científica, Universidad Nacional Experimental del Yaracuy (UNEY). Doctor en Educación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio Extensión Académica San Felipe, (UPEL-IMPM); Magister en Enseñanza de la Química, Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico de Barquisimeto (UPEL-IPB); Diplomado en Gerencia y Liderazgo para la Transformación, Instituto Universitario de Gerencia y Tecnología de Caracas y la Corporación Andina de Fomento (IUGT-CAF). Ingeniero Químico, Universidad Nacional Experimental Politécnica (UNEXPO); Profesor Titular a Dedicación Exclusiva de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Coordinador de Investigación y Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Miembro del equipo de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Secretario General de la Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Acreditado en el Programa de Estímulo al Investigador e Innovador (PEII) Nivel B.

