

Liderazgo y clima organizacional en la educación superior militar: Enfoque sociológico, avances sobre un estudio correlacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE

Leadership and organizational climate in military higher education: Sociological approach, advances on a correlational study at the University of the Armed Forces ESPE

David Alexander Calderón Arregui¹, Adriana Marrero Fernández², Marisol Josefina Godoy Mena³

¹Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE / dacalderon@espe.edu.ec / <https://orcid.org/0000-0002-7647-1111>

²Universidad de la República de Uruguay / adriana.marrero.fernandez@gmail.com / <https://orcid.org/0000-0003-0783-5775>

³Universidad de Investigación e Innovación de México / mgodoym@comunidad.uiix.edu.mx / <https://orcid.org/0000-0001-8847-470X>

Resumen

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de describir el liderazgo y clima organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE desde un enfoque sociológico, con la finalidad de crear un marco de referencia para entender el contexto de esta institución de educación superior militar de Ecuador. Para cumplir con este propósito, se realizó una revisión de los aportes de los principales sociólogos a lo largo de la historia, cuyas teorías y contribuciones permiten afirmar la similitud con la realidad social en la actualidad. Posteriormente, se procedió a estructurar la información para construir un marco referencial referente a estas dos variables y en relación a cómo se encuentra en la actualidad, pues se detallan las teorías que soportan el marco conceptual, y además, se realiza una descripción de cómo surgen los líderes y de su rol en la construcción de un clima organizacional favorable para alcanzar mejores resultados. Los resultados obtenidos permitieron desarrollar una construcción teórica del contexto sociológico del liderazgo y del clima organizacional en la institución de educación superior, objeto de estudio. Además, permitió generar un marco metodológico para llevar a cabo la investigación de ambas variables.

Palabras Claves: *Liderazgo, Clima organizacional, Educación Superior Militar, Enfoque sociológico, Ecuador.*

Abstract

This work was developed with the objective of describing the leadership and organizational climate at the University of the Armed Forces ESPE from a sociological approach, in order to create a frame of reference to understand the context of this institution of military higher education in Ecuador. To fulfill this purpose, a review of the contributions of the main sociologists throughout history was performed, whose theories and contributions allow us to affirm the similarity with social reality today. Subsequently, we proceeded to structure the information to build a referential framework referring to these two variables and in relation to how it is today, since the theories that support the conceptual framework are detailed, and also a description of how leaders arise and their role in the construction of a favorable organizational climate to achieve better results is realized. The results obtained allowed to develop a theoretical construction of the sociological context of leadership and organizational climate in the institution of higher education, object of study. In addition, it allowed to generate a methodological framework to carry out the investigation of both variables.

Keywords: *Leadership, Organizational Climate, Military Higher Education, Sociological Approach, Ecuador.*



Fecha de Recepción: 26/2/2023 - Aceptado: 20/3/2023 – Publicado: 31/3/2023
ISSN: 2477-9253 – DOI: <http://dx.doi.org/10.24133/RCSD.VOL08.N01.2023.01>

I. Introducción

Hablar de liderazgo en contextos contemporáneos se ha vuelto una formalidad recurrente en la reproducción y ejercicio del mando; hecho que se menciona en páginas siguientes. Sin embargo, el desarrollo de las siguientes líneas no está en la descripción formal del ejercicio de liderar, sino en cómo se concibe el sujeto (líder), el lugar (tiempo), el contexto y los otros (obedientes) que se ven envueltos en esta tradición.

Según Chiavenato, (2007) el liderazgo, fenómeno social que ocurre sólo en grupos sociales, debe analizarse en función de las relaciones interpersonales en determinada estructura social y no de una serie de características de la personalidad del líder.

Nuestro fenómeno directo es investigar el “Liderazgo de los directivos y clima organizacional de los docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE”, que en términos sociológicos funciona como patología identificada para dar inicio al proceso de investigación.

Seguido Weber a través de la obra Economía y Sociedad (1922), en el capítulo III aborda a la concepción de la dominación, concepto con el que se sustentará la práctica de liderazgo. Weber trabaja a la dominación como “la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado de mandatos específicos (...) se basa en la creencia de la autoridad de quien la ejerce” (Weber, 1922, p.170).

Es decir, la dominación es la capacidad de ejercer poder sobre un grupo de sujetos, el poder que existe entre ambos horizontes se construye alrededor de la práctica de la sumisión, Weber (1922) menciona que la sumisión se manifiesta en dos vías, la primera es de tipo inconsciente, se la vincula con la proyección de sentimientos; y la segunda forma de manifestarse se liga a través de la racionalidad de intereses y afinidades.

En relación a la sumisión de tipo racional de intereses y afinidades, se puede señalar que predomina en sociedades capitalistas contemporáneas, como la presentada en el contexto de la UFA (ESPE). Sin embargo, no se puede dar por sentado que el liderazgo se resume en un tipo de dominación sin fondo y sin forma, por lo que entrando más en profundidad surge la siguiente pregunta: ¿Cómo se construye el liderazgo y el clima organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE? Esta pregunta otorga la posibilidad de conceptualizar sus peculiaridades como institución, y semejarlas a las descritas por Weber (1922), siendo así, se puede manifestar la aplicación de conceptos como acción social, burocracia, jerarquía, etc.

II. Materiales y Métodos

Para dar inicio al desarrollo y soporte de este trabajo académico, se apoyará en la riqueza conceptual desarrollada por la teoría sociológica, la misma que es producto de los autores más relevantes de esta rama social, siendo así: Weber, Durkheim y Marx, autores que estarán presentes en el escrito señalado.

Posteriormente, se presenta una ambientación del pensamiento sociológico desarrollado por los autores ya mencionados, Weber y Durkheim están identificados bajo la tradición alemana del siglo XIX y XX, el trabajo que desarrolla Weber hasta el año de 1920 que fallece, da a la sociología el prestigio científico del que carecía, a Weber se le atribuye la legitimización de la sociología científica.

Weber (1922) sostiene que hay leyes científicas sociales, que trabajan para desarrollar la explicación causal de los acontecimientos, siendo así, que el objetivo de la sociología sea explicar la conducta humana; para ello parte desde las generalizaciones. Este tipo de investigación que describe Weber se apoya en entrevistas y encuestas, esta práctica se liga con la ética, a la vez que brinda legitimidad a la labor del sociólogo.

Emilie Durkheim, al igual que Weber, es pionero de la sociología; de origen francés, es heredero del pensamiento de Comte. Durkheim se enfoca en dar espacio a la ciencia social, busca separar a la sociología de la psicología y de la filosofía política. Asimismo, para él la ciencia social debía seguir con la tradición holística, por tanto, la sociología debía regirse al estudio de los fenómenos vinculados con la sociedad, alejándose de las acciones específicas de los individuos.

En su obra “Las reglas del método sociológico” (1895), texto que se cita en líneas siguientes, describe una guía práctica para que el sociólogo desarrolle su investigación, esta obra a la vez es su tesis doctoral, en ella concibe que hay que tratar a los hechos sociales de forma sistemática y científica.

Ambos autores comparten la existencia de una realidad objetiva externa al individuo, dando paso a la conceptualización de fenómenos sociales en cada una de sus obras. Dichos conceptos han permitido que los estudios de los fenómenos sociales estén apegados a la rigurosidad científica.

Karl Marx, es un historiador y economista alemán; no se identifica en su totalidad con el pensamiento de Weber y Durkheim, en el tiempo que los tres autores coexisten, son pocas o nulas veces en las que comparten una misma visión.

Este autor hace una serie y profunda crítica mediante sus obras al sistema capitalista. Su aporte a la academia ha sido seriamente criticado por sus detractores, mientras que para los marxistas y marxólogos el trabajo y el aporte teórico social que él desarrolla ha permanecido intacto hasta la actualidad, es decir, que sus obras se enlazan con el contexto contemporáneo dando paso al estudio y análisis de sus obras en programas sociológicos, hechos que lo mantienen vigente, a la vez que le ha permitido ser parte de los clásicos en el desarrollo de este tipo de estudios.

Bourdieu es un sociólogo contemporáneo del siglo XX, su interés profesional gira en torno el estudio del campo de la cultura. A mediados y finales del siglo XX, en donde él se desarrolla como profesional, la sociedad se enfrenta a una multiplicidad de cambios y el campo de los estudios sociales no es la excepción, pues se comienzan a hablar de fenómenos que se desarrollan dentro de la vida cotidiana, tales como: las costumbres, el lenguaje, el efecto interno del desempleo, entre otros.

Estos fenómenos ya eran preexistentes a su tiempo, pero no eran estudiados a profundidad por parte de la sociología. Bourdieu le da énfasis al estudio de estos fenómenos, ya que en ellos encuentra respuesta a problemáticas históricas como el poder, la dominación, el poco o nulo acceso a la educación, la pobreza, entre otros.

El tipo de estudio que Bourdieu realiza se desarrolla en el lugar de los hechos, por tanto, tiene un acercamiento directo con los sujetos de estudio, este tipo de prácticas metodológicas y enfoque ha hecho que se ubique dentro de la micro sociología; seguido de que es el sociólogo contemporáneo con mayor influencia en estudios de la cultura.

III. Evaluación de Resultados

3.1. Soporte Conceptual de la variable Liderazgo

Weber (1922) menciona que la dominación no siempre está ligada con el poder económico, sin embargo, toda dominación está sujeta a un cuadro administrativo que está conformado por colaboradores, que mediante la obediencia legitiman en el poder al dominante (p.71).

Siendo así, se puede identificar a la jerarquía administrativa del cuadro administrativo que describe Weber (1922). Por tanto, la jerarquía es la ordenación de autoridades con facultades de regulación e inspección, las mismas que poseen poder de apelación ante sus autoridades. Esto se evidencia en el estructura organizacional de la UFA (ESPE), la misma que se basa en el enfoque de procesos mediante el que se determina el ordenamiento orgánico a través de la identificación de los procesos institucionales, los mismos que guardan una relación directa con las unidades administrativas, con el propósito de determinar de una manera sincrónica los cargos y puestos de trabajo asociados con la generación de los productos y servicios demandados por la sociedad y los distintos organismos del Estado. La UFA (ESPE), es un sistema abierto que interactúa con el ambiente externo y está constituido por macro procesos que se clasifican en: dirección o gobierno, asesoría, apoyo, operativo.

En contexto, Weber (1922) menciona la existencia de tres tipos de sociedades; estas a la par dan origen a tres tipos de dominación: la dominación tradicional, característica de sociedades pretéritas, se basa en la reproducción de costumbres y prácticas sociales; seguida la dominación carismática vinculada a mesías y héroes surgen en épocas de crisis y tienen una breve existencia; se constituye en las características intrínsecas de los individuos, asociadas a su forma de ser y de actuar. Finalmente, describe la dominación tradicional legal característica de la época moderna. Este tipo de dominación es estructurada a partir de elementos racionales y objetivos, pretende privilegiar algunas características “impersonales” de carácter abstracto y que desde el punto de vista metodológico se establece como un “tipo ideal” de construcción de categorías sociales.

Por tanto, la alineación conceptual que se ha identificado es la dominación legal racional, siendo así que la UFA (ESPE) sostenga su organización institucional con base en el desarrollo continuo de los servicios mediante la ejecución y aplicación constante de leyes, división de funciones y competencias; es decir existe la práctica de la distribución limitada de deberes en virtud de las funciones y capacidades del sujeto, dando a los individuos la atribución de poderes necesarios para la realización de determinadas tareas, seguido de que toda acción está sujeta al control y administración (p.7).

El trabajo de Weber (1922) continúa y pasa a describir el proceso de conformación del cuadro administrativo, en esta obra se encuentran ejemplos con similitudes en relación a la organización jerárquica de la UFA (ESPE), ya que en la institución se encuentra división de funciones a través de los medios administrativos/directivos, funcionarios/grupo de profesionales que emplean sus conocimientos para sostener a la institución, y obreros/ personal administrativo. En relación a la categoría de funcionarios, Weber (1922) los describe como individuos tecnificados a través de un proceso de perfeccionamiento de habilidades, esta idea de profesionalización se junta con la división social del trabajo de Durkheim (1893), autor que mira a la sociedad como un organismo vivo, compuesto de diferentes órganos; el trabajo en conjunto que producen dichos órganos permite la coexistencia en sociedad.

En relación al liderazgo, conviene hacer un soporte en Durkheim, quien nos presenta el concepto de hecho social, menciona que es una producción social externa al sujeto, es decir, no son producidos por los individuos; toma como ejemplo la reproducción del trabajo, y menciona que esta práctica existente antes de nuestra llegada al mundo y asegura que se mantendrá a nuestra partida.

Durkheim menciona que existen hechos sociales que fueron institucionalizados, y que han permitido un mejor control en la reproducción social, sustentado en que el hecho social trabaja como mecanismo de socialización, por tanto, ha permitido que el sujeto este formado a partir de valores y criterios estéticos de la sociedad (Durkheim, 1895).

El ejemplo que cita Durkheim y que a la vez gira en torno al liderazgo y clima organizacional es la moral, ya que es tratado como un hecho social, es decir, que puede ser estudiado, gira en torno a cuantificación, por tanto, la moral es medible, el peso e importancia social en la que el autor trabaja para describirla tiene relación directa con el comportamiento y el tipo de convivencia que practican los sujetos, seguido de que para el autor hay intereses individuales y colectivos que motivan a los sujetos a tener determinados comportamientos.

En relación a la burocracia, Weber (1922) menciona que los funcionarios se realizan profesionalmente en cargos públicos, el cargo no es hereditario, sin embargo, el funcionario responde a las jerarquías identificadas dentro del cuadro administrativo y sus competencias son limitadas, en este sentido, los funcionarios se rigen en el desarrollo de la disciplina y vigilancia administrativa.

Existen dos tipos de funcionarios, el primero es de contrato por un tiempo definido de forma legal, mientras que el segundo es de nombramiento; este último para ser parte del Estado de forma indefinida se somete a un proceso de selección. En ambas categorías el funcionario goza de la libertad profesional, libertad que es tan permisible como sea el reglamento institucional.

Los funcionarios pertenecientes a la burocracia comparten la siguiente característica, este cargo es la única fuente de ingresos, y por lo tanto, el único espacio en donde se realizan como profesionales.

En relación a la retribución, Weber (1922) menciona que el salario corresponde al pago monetario por parte del jefe o patrón en relación al trabajo o servicios desarrollados por los funcionarios, este puede ser de carácter total o por prestación servicios, el mismo que depende del tipo de contratación.

En el caso de los medios administrativos, Weber (1922) menciona que es un grupo perteneciente a la división jerárquica de la institución, cumple funciones de representación profesional, es segundo al mando después del líder máximo. Los sujetos que pertenecen a este grupo atraviesan un proceso de selección y votación para el cargo.

Una vez se conforme los medios administrativos se lo conocerá también como representación profesional. Sin embargo, la peculiaridad de la UFA (ESPE), le da otro tinte y responsabilidad a este grupo, se desarrolla como árbitro y regulador de los poderes del señor o jefe, seguido que le debe lealtad al mismo, finalmente, es el segmento identificado para el desarrollo de esta propuesta académica. Lo que nos lleva a pensar en la importancia y peso social que recae en los sujetos que conforman los medios administrativos que a su vez les permite ejercer como líderes directivos de la UFA (ESPE).

La UFA (ESPE) es una institución de educación superior pública adherida a las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador, por tanto, la elección del rector como principal no está en el ejercicio de la elección popular, Weber (1922) diría que es un gobierno no constitucional que, sin embargo, puede existir mediante la aplicación de la democracia de representativa plebiscitaria.

Sin embargo, la organización particular que predomina en la UFA esta mediada a través de la existencia del denominado directivo universitario, que como se manifestó anteriormente, Weber (1922) lo domina como medios administrativos. Este tipo de gobierno se presta para trabajar en conjunto y evita que se acapare el poder en un solo sector. Siguiendo a la misma idea de Weber (1922), los medios administrativos o directivos sea este caso, tienen como función principal garantizar la existencia de la institución, enfocados en la calidad del servicio educativo y el clima organizacional que se presta para llegar a las metas señaladas.

Weber (1922) menciona que una vez compuesto la representación profesional es decir, segmento de los directivos; emergen nuevos compromisos, tales como no extender por más de dos periodos de la asamblea el poder del señor o jefe dentro de una organización social, garantizar la revocación del cargo en el caso que el señor no cumpla con el ordenamiento legal a la vez que se promueve la rendición de cuentas a través de la asamblea, promover el flujo de poder; es decir, que no se estanque en determinados sujetos o en el señor. Por tanto, por lo menos una vez todos los sujetos que conforme la representación profesional deberán tomar decisiones propias y delegar funciones y cargos (Weber, 1922, p.232).

Por lo que se puede asumir que en la UFA (ESPE), el tipo de administración que se emplea y se reproduce está ligado a las condiciones que el autor describe y manifiesta en el proceso de burocratización de una institución.

Hay que tener presente sin llegar a la distorsión el proceso por el cual emerge el señor o rector y vicerrectores, si bien este tipo asignación a la función, no es propio de la universidad pública ecuatoriana, esto no ha creado anomia en su comunidad.

Seguido, Weber (1922) desarrolla el concepto de acción social, la define como el agente que influye y define la conducta humana, esta conlleva sentido a la vez que se refleja en la acción del otro. Dentro de este concepto se puede ubicar a las acciones que realizan los directivos y cuadro administrativo de la UFA (ESPE), muchas de sus acciones están influenciadas de forma parcial o total por objetivos institucionales y en beneficio de la comunidad universitaria, un ejemplo de acción social en la que su mayoría podría identificarse es el aniversario de la fecha de fundación de la institución. En este ejemplo, los segmentos se sienten identificados unos con otros mediante la celebración, lo que los hace trabajar por un mismo objetivo.

A su vez, el liderazgo en este contexto actúa como una acción social ya que es la capacidad que poseen los medios administrativos para organizar a los funcionarios y obreros, es decir, influir y guiar a sus colaboradores hacia un verdadero cambio, y los resultados se reflejan en la consecución de una nueva visión (Munch, 2010; Hellriegel et al., 2010). Por lo tanto, se puede manifestar que la UFA (ESPE), corresponde a una pequeña representación de la sociedad en general, al interior de esta comunidad se encuentran fenómenos correspondientes a hechos sociales propios de la sociedad identificada. La acción social que predomina en la UFA (ESPE) es la reproducción de sistema educativo y el compromiso que como institución contrajo con la sociedad en relación a la calidad de servicios que a ella pueda prestar.

3.2. Soporte Conceptual de la variable Clima Organizacional

Retomando a Durkheim (1895), él habla del hecho social; menciona que son las formas de actuar, sentir y pensar externas al individuo y que se le imponen coercitivamente, son los fenómenos que se producen al interior de un conglomerado, estos fenómenos son externos, es decir hechos sociales son elecciones, golpes de Estado, guerras, cambio de gobierno, etc.

En este sentido, Durkheim (1986) describe a la sociología como una ciencia encargada del estudio del orden, en donde prima un tipo de sociedad cohesionada, pues este hecho tiene como objetivo conservar a la sociedad.

Durkheim describe al hecho social como coercitivo; el proceso de la coerción está ligado a la socialización primaria producida en esferas de la familia o el hogar, en esta etapa al infante se le enseña como ingresar

a la sociedad. Seguida de la socialización secundaria, en esta esfera el individuo se desarrolla por sí solo y se suman otros factores en su formación, los mismos que son ligados al proceso de profesionalización, estudio y trabajo; ambas formas de socialización influyen en el desarrollo social de cada sujeto, dando como producto final la conciencia individual y la conciencia colectiva (Durkheim, 1895).

Durkheim continúa con la descripción de las sociedades y destaca que hay dos tipos. En el primer tipo de sociedad (primitiva), se reproduce la solidaridad mecánica o directa, es un tipo de solidaridad en donde priman las costumbres, derecho represivo, prenociones, lazos de parentesco, propiedad comunal y la presión social. Mientras que en el segundo tipo, las sociedades modernas, se reproduce la solidaridad orgánica o indirecta, este es el caso de la UFA (ESPE), en este tipo de sociedades prima el derecho restitutivo, la propiedad privada, la división social del trabajo, es decir, son sociedades diferenciadas (Durkheim, 1895). Por tanto, hay una tecnificación y una profesionalización para que los sujetos ingresen en la reproducción del sistema capitalista, no obstante, el autor menciona que el sujeto al tener mayor libertad, también puede ser agente para que se produzca la anomia, entendiendo como anomia el desorden, caos o egoísmo (Durkheim, 1895). Sin embargo, Durkheim considera que, para evitar que aparezca la anomia es importante llevar a cabo un proceso de educación para la sociedad. La socialización secundaria es el factor predominante de las sociedades modernas, aclarando a su vez que este proceso debe ser llevado por parte del Estado, garantizando educación a sus habitantes, es decir, construyendo en los sujetos valores sociales, respeto a la ley, respeto y ejercicio de la libertad individual y fraternidad, cabe mencionar que para el autor no deberían existir sujetos privilegiados, la educación debería llegar al mayor porcentaje de la sociedad (Durkheim, 1893).

Por lo tanto, al analizar al cuadro administrativo de la UFA (ESPE) se puede identificar que está organizado mediante la subordinación de los niveles de asesoría, apoyo y operativos hacia el Honorable Consejo Universitario y el rector, ya que son las máximas autoridades. Estos niveles, por medio de la ejecución de la obediencia con fines a intereses, replican la solidaridad orgánica, que a su vez impide la aparición de la anomia, mediante el derecho restitutivo que se encarga de identificar problemas y dar soluciones antes de la aparición de la misma. Esta solidaridad orgánica se evidencia en la estructura organizacional de la institución, ya que se puede identificar que los sujetos están organizados de tal modo que desarrollan funciones diferentes. A esto se une la característica que los individuos pueden acceder a un proceso de especialización, una profesión, es decir, intereses bien diferenciados que, sin embargo, son parte de un mismo sistema de reproducción.

Este sistema comparte el mismo código de valores, creencias o costumbres debido a que son parte de un mismo organismo social que es la UFA (ESPE), los mismos que no pueden salir sin crear caos o perjudicar al organismo social ya que se perjudicarían a ellos mismo y también a los demás.

En la actualidad el concepto de solidaridad orgánica se lo puede asemejar con la cultura organizacional, ya que según Schein (2004) la cultura organizacional define el conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización, sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la organización tiene de sí misma y del entorno.

Sanabria et al. (2015) señalan que la cultura organizacional es la que desarrolla códigos que alimentan o suprimen ciertos comportamientos de la gente de una organización. Razón por la que se propone la analogía que la personalidad es la peculiaridad de un individuo, así como en una organización el pilar que la caracteriza es su cultura (Carro Suárez et al., 2017).

Además, Schein (2010) considera que la cultura organizacional se relaciona con las presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización. Por otra parte, Gillezean (1999) considera

que la cultura organizacional se ve afectada por el clima organizacional que yace dentro de la misma, resaltando la importancia del adecuado clima en el desarrollo de las actividades prioritarias o creadoras de valor en una empresa.

En la investigación llevada a cabo por Alejandro y Carrera (2020) para determinar el impacto de las habilidades directivas en el clima organizacional de la UFA (ESPE) concluyen que la universidad tiene una cultura clan con rasgos de la cultura jerárquica. El clima organizacional bajo la cultura clan en la universidad refleja la insatisfacción de las necesidades de los trabajadores, inconformidad respecto a la remuneración que perciben, la alta rotación del personal, falta de reconocimiento, inexistencia de apoyo y deficiente comunicación organizacional.

Mientras que el clima organizacional bajo la cultura jerárquica en la universidad reflejan que las autoridades ejercen poder positivo y negativo, no se conocen a plenitud las actividades que se desarrollan constantemente, existe discriminación, y el adecuado manejo de la tensión y estrés (p. 184).

Es posible que el clima organizacional que predomina en la UFA (ESPE) pueda tener relación y respuesta el marxismo, apegándonos a la tradición de Marx se visualiza a la educación como un tipo de servicio, que en términos marxistas es un tipo de mercancía (Marx, 1867).

Según Marx (1867) “la mercancía es un objeto externo, una cosa apta para satisfacer necesidades humanas” (p. 26). Es entonces que se visualiza a la UFA (ESPE) como el espacio que se presta para la realización profesional de sus directivos, docentes y personal administrativo, mientras que para el segmento de los estudiantes es un espacio en el que se teje la movilización social.

Marx (1867) en El Capital Tomo I, califica a valor de uso, como la utilidad que tiene un objeto, menciona que es “algo que está condicionado por las cualidades materiales de la mercancía, y que no puede existir sin ellas” (p. 26); es decir, es la transformación de la materia en la mercancía, por lo tanto, la UFA (ESPE) mediante el personal docente canaliza los conocimientos y los vuelve en programas de educación superior atractivos para jóvenes que están dispuestos en ser parte de este tipo de hecho social.

Lo que lleva a un segundo concepto, el valor de cambio, el autor lo describe como el equivalente al servicio o mercancía que se presta, lo que en su efecto la UFA (ESPE) ofrece educación superior de carácter público, el valor de cambio inmediato está sujeto a la calidad de profesionales que se producen en términos de productividad, mientras que para los profesionales está sujeto a la calidad de enseñanza vinculado al proceso de retribución monetaria.

El proceso de trabajo desarrollado por Marx (1867), correspondiente al cuadro administrativo, estaría ligado al uso de la fuerza de trabajo, en términos marxistas los obreros o el cuadro administrativo en la UFA (ESPE) fabrica un determinado valor de uso, un artículo determinado (Marx, 1867, p. 126). Para el autor esta producción está sujeta al dominio del capitalista, sin embargo, esta producción en específico está coordinada por el líder o señor dentro de la comunidad.

Marx (1867) considera que “la fuerza de trabajo es la sustancia creadora del valor” (p. 28). En este sentido, se puede decir que los programas de educación que presta la UFA (ESPE), es producto del tiempo de duración y tiempo de trabajo que se emplea para la creación de dichos programas de estudio; es decir, el tiempo de trabajo socialmente necesario en la producción de la mercancía.

La mercancía no necesariamente está vinculada al ejercicio de la reproducción manual, en este contexto, el cuadro administrativo produce un tipo de mercancía intelectual.

3.3 Surgimiento de los líderes

Se ha abordado el contexto en el cual el líder debe ejercer su poder, y cómo sus colaboradores mediante el cuadro administrativo cumplen roles para la existencia de esta comunidad. Lo que nos lleva a preguntarnos ¿Cómo surgen los líderes?, para esto se hará uso del aporte cultural de Bourdieu (1998), con la obra “La Dominación Masculina”.

En este texto el autor describe a la sociedad contemporánea y menciona que el capital, a diferencia de Marx, no está únicamente presente en la influencia y apropiación de los medios de producción por el hombre, sino en la subjetividad que él posea.

Bourdieu (1998) emigra a esferas más íntimas en donde explora la organización interna de las sociedades contemporáneas, como es el caso de la familia o el matrimonio. Está práctica lo coloca en medio de un debate entre lo masculino y lo femenino, entre el dominado y el dominador, en una breve respuesta el autor asume que quien ejerce el rol de dominador es aquel que históricamente ha tenido acceso al poder mediante el falo (p.20).

Sin embargo, el objetivo en citar a Bourdieu no es recrear la disparidad sexual, sino en el detalle que este hace acerca del campo del capital, permitiendo retomar el concepto de dominación, ya que para Bourdieu (1998) el ejercer la dominación está sujeto al discurso o prácticas que se emplea para que los sujetos puedan acceder a él.

El estudio acerca de la cultura que Bourdieu desarrolla es el conducto que nos permite ligarlo con la variante de líder, ya que se considera que el líder no solo debe ejercer el poder sobre el cuadro administrativo, sino crear una imagen que lo legitime.

Si bien Bourdieu pone como ejemplo al cuerpo femenino como el sujeto históricamente dominado; la dominación no es indiferente para la esfera masculina, el autor menciona que los hombres son receptores al igual que las mujeres de algún tipo de dominación, describe a la sociedad africana y detalla como el hombre ejerce trabajos rústicos de minería, su jefe inmediato es otro hombre poseedor de algún tipo de poder.

Añade que incluso en la esfera masculina hay requisitos previos que los hombres deben dominar para hacerse acreedores del poder y ejercer la dominación.

Seguido Bourdieu habla sobre el campo del capital social, cultural, económico, simbólico y político. El autor se detiene y menciona que la diferencia de clases radica en las oportunidades o limitaciones que los sujetos tienen para dominar alguno de los campos antes mencionados.

Si bien los sujetos que conforman los medios administrativos o son directivos de la UFA (ESPE) posee una tecnificación como describe Weber (1922), para Bourdieu no sería lo único que el líder debe poseer para hacerse del poder, el autor nos menciona al capital simbólico como aquel que se objetiva mediante la incorporación del cuerpo, para Bourdieu el lenguaje corporal legitima al ejercicio del poder mediante gestos, modos y comportamientos naturales del sujeto, describe que este tipo de prácticas son propias del sujeto adquiridas mediante el habitus (Bourdieu, 1980).

Señala al habitus como el conjunto de comportamientos y costumbres que el sujeto recoge durante su vida, menciona que no es casualidad que determinados deportes como el fútbol tenga adeptos de clases populares o que el consumo de la música clásica se resuma en unos cuantos (Bourdieu, 1980).

Sin embargo, el habitus es el agente que predispone la reproducción de estructuras, estructuradas estructurantes, es decir es el vehículo para la reproducción del sistema a imagen y conveniencia de los dominantes, ya que posee la capacidad infinita de engendrar pensamientos, percepciones, expresiones; las mismas que se construyen de acuerdo al contexto histórico en que el dominado y el dominante se encuentren.

Lo que lleva a suponer que el habitus trabaja desde la primera socialización, es decir en esferas como: la familia, los hermanos, padres, amigos de la infancia, esta experiencia de la infancia trascenderá convirtiéndose en la genética y herencia familiar del sujeto.

Seguido para el desarrollo del capital cultural, Bourdieu lo relaciona con la formación institucional y/o académica que el sujeto pueda tener, sin embargo, el estudio como práctica social se liga con los procesos sociales familiares, es decir el bagaje cultural que se hereda de la familia.

En la obra “Los herederos” (1964), cita su estudio en la educación pública de Francia, encuentra que hay dos líneas o formas de catalogar a un estudiante, la primera se vincula a la constancia en donde el sujeto se esfuerza, tiene disposición para estudiar, práctica lo aprendido, busca tiempo para acceder al conocimiento, es decir, es disciplinado por tanto adquiere la cultura escolar.

En una segunda vía se encuentra el don, es la virtud de hacer todo bien, tiene facilidad de estudio, lo que conlleva a ser catalogados como exitosos, sin embargo el don, no es algo innato, es adquirido a través de la familia en la primera socialización mediante un proceso natural, el autor menciona que esta virtud es el resultado de haber nacido en familias en donde los integrantes son profesionales, los adultos estimulan al sujeto hasta que el “don” se presente (Bourdieu y Passeron, 1964).

Para el desarrollo del capital social Bourdieu desarrolla la obra “Poder, derecho y clases sociales” (2000), el autor menciona que la carga social es historia acumulada, para dar dicha afirmación sostiene que “el capital es trabajo acumulado, bien en forma de materia, bien en forma interiorizada o incorporada” (Bourdieu, 2000, p.131).

La acumulación de capital social sea de forma interiorizada o incorporada requiere de tiempo, este tipo de capital se reproduce, se hereda y se expande. En relación al capital social el autor sostiene que es el marco social en donde el sujeto habita o en términos de Bourdieu es la pertenencia a un grupo (Bourdieu, 2000, p.150).

En la práctica, las relaciones del capital social solo pueden existir sobre la base de la reproducción de relaciones de intercambio, materiales o simbólicas y contribuyen a demás a su mantenimiento.

El capital social se institucionaliza mediante un nombre, apellido, pertenencia a una familia, clase, clan, colegio, partido político, etc. (Bourdieu, 2000, p.149-150).

La pertenencia a un grupo constituye a su vez el fundamento de solidaridad que los hace posible. Seguido el tamaño del capital social se mide en la expansión de la red de conexiones que el sujeto pueda movilizar.

Finalmente, el último tipo de capital que se abordará para la construcción del líder es el de tipo económico, está vinculado con el flujo del dinero al que el sujeto tiene acceso, hay que señalar que cuando se aborda el tema económico, son en cantidades no necesariamente ostentosas o infinitas, este tipo de capital es construido por negocios, herencia, etc.

En sociedades contemporáneas, los empresarios, dueños de campos agrícolas, artesanos, y ciertas esferas de profesionales como científicos, economistas, entre otros; tiene acceso directo a este tipo de capital, produciendo lo que se conoce como la “movilización social”.

Este tipo de movilización puede ser de forma vertical cuando se suma con el capital social o lineal cuando el capital cultural preside. En ambos casos, las nuevas prácticas sociales modifican el campo en que se teje el habitus, por tanto, modifica a los sujetos.

Entonces conviene decir que quienes lideran la UFA (ESPE) en primer lugar poseen un capital cultural producto del proceso de tecnificación y profesionalización, seguido poseen un capital cultural vinculado al clima profesional en el que se han construido como sujetos, sea este las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador como institución que le ha servido como campo para la movilización social u otro campo en el que se hayan desarrollado, seguido de un capital económico que, si bien no lo distingue como aristócrata o pequeño burgués, le ha permitido sustentar un estilo de vida.

Sin importar la carga de capital que el sujeto posea y le haya permitido llegar al poder, Bourdieu señala que hay un capital especial, el cual el sujeto debe mantener sin importar los factores externos, siendo así, el capital social se presenta como la puerta de la movilización social.

Este tipo de capital radica en la influencia individual y contextual que se ejerce en el marco de la reproducción de las relaciones sociales y como esa misma red a su vez trabaja para el beneficio del individuo, se podría decir que el liderazgo y clima organizacional posee dos vías de estudio y desarrollo desde el pensamiento de Bourdieu.

El primero vinculado a la elección y conformación de los funcionarios que están en contacto directo con los líderes, en un esbozo breve para que el clima organizacional tenga éxito el dominante y dominado pertenecerían a un mismo sector social, con similitud de costumbres, ideales, comportamientos, gustos, entre otras subjetividades.

Sin embargo, esta homogeneidad no enriquecería al cuadro administrativo en general, ni en el proceso de producción como institución, debido a la monopolización posible del poder y la poca versatilidad de identificar problemáticas afines a la educación, seguido de que a su vez, la legitimidad del líder estaría en constante peligro.

Sin embargo, desde la lupa del capital cultural, la institucionalización de este capital evita posibles anomias, ya que se suma al proceso de burocratización que describe Weber (1922), por lo que la elección de funcionarios crearía equilibrio en el proceso de mando.

Lo que desencadena, como mencionan Alejandro y Carrera (2020) en relación al clima organizacional, la identificación de la inconformidad de los funcionarios, aunque la inconformidad es una categoría subjetiva, esta se construye desde la acción social de los sujetos que se hace presente a través de la identificación de hechos sociales que afecten al individuo, como la inconformidad salarial, la jornada laboral, entre otros.

3.4. Rol de los líderes en el clima organizacional

Si bien gran parte de este trabajo se ha dedicado a describir al líder y el clima organizacional de la UFA, mediante el soporte teórico del proceso de la burocratización y la dominación, segmentado desde la mirada de

la institucionalidad del dominante y el dominado, seguido por la descripción de la emergencia y formación del líder, no queda más que manifestar la subjetividad que desde Bourdieu nos presta para dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el rol de los líderes en el desarrollo del clima organizacional de la UFA?

Realmente el punto medio entre los líderes y el tipo de clima organizacional percibido por los funcionarios radica en el tipo de capital simbólico que ellos reflejen y por consiguiente sean empleados para estimular a los funcionarios.

No significa que los demás tipos de capital no sean relevantes en la reproducción de la dominación, sin embargo, al hablar de clima organizacional se liga de forma directa con la subjetividad del dominado y del dominante.

Por tanto, en el líder y los líderes recae la responsabilidad de mejorar la imagen que los funcionarios consumen y crean en relación al clima organizacional que prima en la institución, para esto medios administrativos identificados, deben ser constantes en la planificación y posterior la realización de estrategias desarrolladas en beneficio de la institución.

Entonces, se podría decir que las vías que se empleen para llevar a cabo metas y objetivos desde los directivos deben atravesar por un proceso de compromiso social relacionado al poder que desde ellos fluye para el desarrollo integral de la UFA (ESPE).

IV. Conclusiones

Weber menciona que la dominación no siempre está ligada con el poder económico, sin embargo, toda dominación está sujeta a un cuadro administrativo que está conformado por colaboradores, que mediante la obediencia legitiman en el poder a la dominante. Siendo así, se puede identificar a la jerarquía administrativa del cuadro administrativo que describe Weber, por tanto, la jerarquía es la ordenación de autoridades con facultades de regulación e inspección, las mismas que poseen poder de apelación ante sus autoridades. Sin embargo, la organización particular que predomina en la UFA esta mediada a través de la existencia del denominado directivo universitario, que como se indicó, Weber lo domina como medios administrativos. Este tipo de gobierno se presta para trabajar en conjunto y evita que se acapare el poder en un solo sector.

Durkheim nos habla del hecho social; menciona que son las formas de actuar, sentir y pensar externas al individuo y que se le imponen coercitivamente, son los fenómenos que se producen al interior de un conglomerado, estos fenómenos son externos, es decir, hechos sociales son elecciones, golpes de estado, guerras, cambio de gobierno, etc. La ejecución de la obediencia con fines a intereses replica la solidaridad orgánica, que a su vez impide la aparición de la anomia, mediante el derecho restitutivo que se encarga de identificar problemas y dar soluciones antes de la aparición de la misma. Mientras que el clima organizacional bajo la cultura jerárquica en la universidad refleja que las autoridades ejercen poder positivo y negativo, no se conocen a plenitud las actividades que se desarrollan constantemente, existe el adecuado manejo de la tensión y estrés.

Quienes lideran la UFA (ESPE) en primer lugar poseen un capital cultural producto del proceso de tecnificación y profesionalización, seguido poseen un capital cultural vinculado al clima profesional en el que se han construido como sujetos, sea este las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador como institución que le ha servido como campo para la movilización social u otro campo en el que se hayan desarrollado, seguido

de un capital económico que, si bien no lo distingue como aristócrata o pequeño burgués, le ha permitido sustentar un estilo de vida.

Realmente el punto medio entre los líderes y el tipo de clima organizacional percibido por los funcionarios radica en el tipo de capital simbólico que ellos reflejen, y por consiguiente, sean empleados para estimular a los funcionarios. No significa que los demás tipos de capital no sean relevantes en la reproducción de la dominación, sin embargo, al hablar de clima organizacional se liga de forma directa con la subjetividad del dominado y del dominante. Por tanto, en el líder y los líderes recae la responsabilidad de mejorar la imagen que los funcionarios consumen y crean en relación al clima organizacional que prima en la institución; para esto, medios administrativos identificados en la universidad deben ser constantes en la planificación y posterior la realización de estrategias desarrolladas en beneficio de la institución.

Referencias

- Alejandro, J., & Carrera, V. (2020). Impacto de las habilidades directivas en el clima organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE: Una propuesta de plan de acción. *Departamento de Ciencias Económicas y de Comercio* (Vol. 62). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.002>
- Almaraz Menéndez, F., Maz Machado, A., & López Esteban, C. (2016). Análisis de la transformación digital de las Instituciones de Educación Superior. Un marco de referencia teórico. *Edmetec*, 6(1), 181. <https://doi.org/10.21071/edmetec.v6i1.5814>
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. *Revista Del Curriculum y Formación Del Profesorado*, 301–303.
- Bourdieu, P. (1998). *La Dominación Masculina*. papers3://publication/uuid/3582A2DF-4979-49F2-9F8F-816542BA78DA
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Desclee de Brouwer.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1964). Los Herederos. *Sociología y política*.
- Brunner, J. J. (2011). University governance: Typology, dynamics and trends. *Revista de Educacion*, 355, 137–159.
- Carro Suárez, J., Reyes Guerra, B., Rosano Ortega, G., Garnica González, J., & Pérez Arredáriz, B. (2017). Modelo de Desarrollo Sustentable para la Industria de Recubrimientos Cerámicos. *Revista Internacional de Combinación Ambiental*, 33(1), 131–139. <https://doi.org/10.20937/RICA.2017.33.01.12>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill Interamericana. <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion3b3n-a-la-teoria-general-de-la-administracion3b3n-7ma-edicion3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en Entidades del sector Salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (2), 13–26.

- Durkheim, E. (1893). *La División del Trabajo Social*.
- Durkheim, E. (1895). Las reglas del método sociológico. https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/45453/mod_resource/content/1/LAS_REGLAS_DEL_METODO_SOCIOLOGICO_-_EMILE_DURKHEIN_-_PDF.pdf
- Gillezean, P. (1999). *La Cultura Organizacional en el desarrollo de empresas inteligentes. fundamentos: valores, comunicación y liderazgo*. (pp. 221–232). Telos. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/934/874>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., Edwin, J. L., Yfarraguerry Villarreal, L., García Álvarez, C., Benjamín Franklin Fincowsky, E., Jackson John W Slocum, S. E., Presidente de Cengage Learning Latinoamérica, J., & Arellano Gutiérrez, J. (2010). *Un enfoque basado en competencias*. Pilar Mascaró Sacristán Traductora profesional. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hernández Vela, H., Garrido, N. P., & Rico Pérez, C. (2016). Diseño De Instrumento Para Evaluar Clima Organizacional De Universidades Públicas En México. *European Scientific Journal*, 12.
- Marx, K. (1867). *El Capital* tomo I.
- Munch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación. https://www.academia.edu/42110598/Munch_L_2010_Administración_Gestión_organizacional_enfoques_y_proceso_administrativo
- Salazar Estrada, Guadalupe, J., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional : dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACI-MED*, 20(4), 67–75.
- Sanabria, N., Acosta-Prado, J. C., & Rodríguez Albor, G. (2015). Condiciones para la innovación, cultura organizacional y sostenibilidad de las organizaciones. *Semestre Económico*, 18(37), 157–176. <https://doi.org/10.22395/seec.v18n37a6>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (Tercera ed). Jossey-Bass. http://dspace.vn-brims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/2373/1/ORGANIZATIONAL_CULTURE_Organizational_Culture_and_Leadership%2C_3rd_Edition.pdf
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. In *Understanding the New Business Paradigm in Eastern Europe* (Cuarta edi). <https://doi.org/10.1108/978-1-78714-120-620171005>
- Weber, M. (1922). Economía y sociedad. *Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica. <https://doi.org/10.32418/rfs.1968.89.4047>