

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
POST GRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS POLÍTICA**

**SISTEMA DE PARTIDOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA  
ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

**Caso: Alcaldía del Municipio Valencia  
Estado Carabobo**

Trabajo especial de grado para optar al título de  
**MAGISTER EN CIENCIAS POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor:** Econ. Miguel López R

**Tutor:** Dr. Frank López R

**VALENCIA, FEBRERO 2012**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
POST GRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS POLÍTICA**

**SISTEMA DE PARTIDOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA  
ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

**Caso: Alcaldía del Municipio Valencia. Estado Carabobo**

Trabajo Especial de Grado para optar al título de  
**MAGISTER EN CIENCIAS POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor:** Econ. Miguel López Riera

**VALENCIA, FEBRERO 2012**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AVAL DEL TUTOR**

Yo, Frank López R, en mi carácter de tutor del trabajo de maestría titulado “**Sistema de partidos y su relación con la cultura organizacional del sector público, caso: Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo**”, presentado por el ciudadano Miguel López Riera, titular de la cédula de identidad N°. V-4.107.435, con la finalidad de optar al título de **Magíster en Ciencia Política y Administración Pública**, considero que dicho trabajo ha cumplido con todos los requisitos y reúne los méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

-----  
Firma

C.I. V-3.604.018

En Valencia a los 20 días del mes de Febrero 2012

## **INFORME DE ACTIVIDADES CON EL TUTOR**

- Carta del Profesor Frank López aceptando la tutoría del trabajo especial de grado, una vez sea aprobado por la comisión respectiva el proyecto de investigación. Noviembre 2010.
- Acta de aprobación del Proyecto de Grado titulado “SISTEMA DE PARTIDOS Y SU RELACION CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PUBLICO”. Febrero 2011.
- Reunión con el tutor, con el propósito de evaluar todo lo concerniente al objeto de estudio, los objetivos trazados en la investigación y la justificación de dicho trabajo de investigación; es decir, los primeros componentes del Capítulo Primero del proyecto. Marzo 2011.
- Reunión con el tutor con el propósito de evaluar la introducción del trabajo y el resto de los componentes del Capítulo Primero, referido al objeto de estudio, lo cual implica, su descripción y justificación. Resultando de dicha evaluación la aprobación definitiva de este primer capítulo. Abril 2011.
- Reunión con el tutor con el propósito de realizar una evaluación parcial de las bases teóricas inherentes a la investigación planteada. Junio 2011.
- Reunión con el tutor con el propósito de practicar una evaluación integral y definitiva del Capítulo Segundo. Junio 2011.
- Reunión preliminar con el tutor para la revisión y selección de los criterios metodológicos rectores del trabajo de investigación planeado. Julio 2011.

- Reunión con el tutor con el propósito de practicar una primera evaluación al Capítulo Tercero. Definiendo en ella el tipo de investigación, el diseño de la prenombrada investigación, así como también los criterios metodológicos a ser empleados con la finalidad de seleccionar y calcular el tamaño de la muestra observada, sus unidades de análisis, la técnica de recolección de la información requerida, las técnicas de análisis empleada para procesar los datos obtenidos. En ese mismo orden se evaluó las limitaciones presentadas en el proceso de recolección de la información, decidiendo en consecuencia un cambio de estrategia en la recolección de la información requerida. Agosto 2011.
- Reunión con el tutor con la finalidad de practicar la evaluación definitiva del Capítulo Tercero. Septiembre 2011.
- Reunión preliminar con el tutor para precisar todo lo correspondiente a la aplicación del instrumento y las gestiones operativas que requiere dicha actividad. Septiembre 2011.
- Reunión con el tutor para presentar y evaluar los resultados de la aplicación del instrumento. Octubre 2011.
- Reunión con el tutor para evaluar integralmente el Capítulo Cuarto, el cual incluye **ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PARTIDOS, CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PSUV SEGÚN SUS DOCUMENTOS OFICIALES, RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SISTEMA DE PARTIDOS CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO VALENCIA**. Diciembre 2011.
- Reunión con el tutor con la finalidad de presentar el trabajo de investigación planeado, representado en el trabajo de grado que lleva por título: **SISTEMA**

**DE PARTIDOS Y SU RELACION CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO.** Enero 2011.

- Aval del tutor para la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador respectivo que sea designado para tales fines. Febrero 2012.

-----  
Prof. Frank López (Tutor)  
C.I: V-3.604.018

-----  
Econ. Miguel López (Autor)  
C.I: V-4.107.435

## ***DEDICATORIA***

A la memoria de mi padre, componente de esa legión de héroes anónimo que con su esfuerzo, perseverancia y sacrificio contribuyeron a la grandeza de la patria.

A mi madre, por representar ella todos los valores que contribuyeron a mi formación ciudadana.

A mi esposa y a mis hijos, por la comprensión y la paciencia manifestada al permitirme sacrificar parte del tiempo por compartir, para dedicarle horas de trabajo a esta producción intelectual. Con la esperanza firme, en la convicción de que esta constituya una referencia para las nuevas generaciones de estudiosos de las ciencias políticas.

## ***AGRADECIMIENTO***

Primeramente a Dios, gran arquitecto del universo, y a nuestra venerable Virgen del Valle; así como también a todas aquellas personas que hicieron posible la materialización de este esfuerzo, especialmente a mi tutor, por poner a mi disposición todos sus conocimientos para hacer posible el logro de esta meta.

Miguel López Riera

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
LISTA DE CUADROS	xii
LISTA DE GRAFICOS	xiv
LISTA DE TABLAS	xvi
RESUMEN	xviii
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPÍTULO I. OBJETO DE ESTUDIO</b>	4
1. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	4
2. OBJETIVOS	7
2.1. Objetivo General.	7
2.2. Objetivos Específicos	7
3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	8
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	9
<b>UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO EN EL CONTEXTO</b>	9
1. ANTECEDENTES	9
2. BASES TEÓRICAS	12
2.1. Definición de Partido Político	12
2.2. Origen de los partidos políticos	14
2.3. Sistema de Partidos	18
2.4. Cultura Organizacional	21
2.5. Teorías que Explican la Cultura Organizacional	25
2.6. Diferentes concepciones teóricas que delimitan la Administración Pública como función del Estado	26
3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	43
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	46
1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	47
3. POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.1. Procedimiento Muestral	48
3.2. Calculo de la Muestra	50
4. UNIDADES DE ANÁLISIS	52
5. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE	54

INFORMACIÓN	
<b>6. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS</b>	66
<b>7. LIMITACIONES DEL PROYECTO</b>	67
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	68
<b>1. ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SISTEMA DE PARTIDOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO</b>	68
<b>1.2. Comportamiento de la variable numérica, ideológica e institucional durante el periodo 1998-2010.</b>	70
1.2.1. Comportamiento de la variable numérica durante el periodo 1998-2000	71
1.2.2. Comportamiento de la variable ideológica durante el periodo 1998-2000	72
1.2.3. Comportamiento de la variable institucional durante el periodo 1998-2000	80
<b>1.3. Comportamiento de la variable numérica, ideológica e institucional durante el periodo 2000-2005</b>	82
1.3.1. Comportamiento de la variable numérica durante el periodo 2000-2005	82
1.3.2. Comportamiento de la variable ideológica durante el periodo 2000-2005	84
1.3.3. Comportamiento de la variable institucional durante el periodo 2000-2005	85
<b>1.4. Comportamiento de la variable numérica, ideológica e institucional durante el periodo 2005-2010</b>	86
1.4.1. Comportamiento de la variable numérica durante el periodo 2005-2010.	86
1.4.2. Comportamiento de la variable ideológica durante el periodo 2005-2010	87
1.4.3. Comportamiento de la variable institucional durante el periodo 2005-2010	88
<b>1.5. Comportamiento de la variable numérica e ideológica, derivado de los resultados de los</b>	91

<b>comicios parlamentarios de 2010.</b>		
1.5.1.	Comportamiento de la variable numérica derivado de los resultados de los comicios parlamentarios de 2010	91
1.5.2.	Comportamiento de la variable ideológica derivado de los comicios parlamentarios 2010	93
<b>2.</b>	<b>Cultura organizacional del PSUV según sus documentos oficiales.</b>	<b>94</b>
<b>3.</b>	<b>Relación de la cultura organizacional del sistema de partidos con la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia</b>	<b>126</b>
<b>4.</b>	<b>Resultado de la Aplicación del Instrumento</b>	<b>126</b>
<b>RESUMEN DE VALORES QUE RELACIONAN AMBAS CULTURAS</b>		<b>169</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>170</b>
1.	Conclusiones	170
2.	Recomendaciones	174
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		<b>175</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>197</b>

## LISTA DE CUADROS

CUADROS	pág.
1. Cantidad de trabajadores de la Alcaldía del Municipio Valencia según su estatus	49
2. Operacionalización de variables	57
3. Resumen del procesamiento de los casos de los trabajadores fijos	63
4. Estadísticos de fiabilidad del instrumento aplicado a los trabajadores fijos	63
5. Estadísticos de los elementos	64
6. Resumen del procesamiento de los casos de los trabajadores contratados	65
7. Estadísticos de fiabilidad del instrumento aplicado a los trabajadores contratados	65
8. Estadísticos de los elementos	66
9. Número de Diputados por partidos en el parlamento venezolano durante el periodo 1998-2000	72
10. Diferencia en el porcentaje de variación de votos para el cálculo del índice de Pedersen	81
11. Número de Diputados por partidos elecciones 2000-2005	83
12. Diferencias en el porcentaje de variación de votos para el cálculo del índice de Pedersen	85
13. Elecciones parlamentarias 2005	87
14. Resultados elecciones parlamentarias 2005	88
15. Resultados elecciones parlamentarias 2010	89

16. Cálculo del índice de Pedersen periodo 2005-2010	90
17. Número de Diputados por partidos elecciones 2010	92
18. Resumen de valores que relacionan ambas culturas	169

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pág.
1. Distribución porcentual y por estatus de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Valencia	50
2. Posición del MVR en la escala lineal de valores de la Teoría Direccional según su doctrina ideológica	75
3. Posición del MAS en la escala lineal de valores de la Teoría Direccional según su doctrina ideológica	76
4. Posición del PPT en la escala lineal de valores de la Teoría Direccional según su doctrina ideológica	78
5. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación al respeto	128
6. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la solidaridad	131
7. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la responsabilidad	133
8. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la tolerancia	136
9. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación al uso de los bienes públicos municipales con fines personales	138
10. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación al	141

uso de los recursos públicos municipales  
en forma indiscriminada

11. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a los favores que se realizan desde la posición de gobierno 144
12. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación al empleo de la [influencia](#) personal en ámbitos de [gobierno](#) 147
13. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la preferencia por las personas o por los cargos 150
14. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la capacidad de gestión 153
15. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la responsabilidad social 156
16. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la parcialidad de los funcionarios superiores 158
17. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación al ascenso y el crecimiento profesional 161
18. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación a la lealtad 163
19. Opciones de respuestas de los trabajadores de la Alcaldía en relación al deber de las institución de promover la cooperación 166

## LISTA DE TABLAS

TABLAS		pág.
1	El respeto es un valor que debe ser cultivado entre los trabajadores.	127
2	La solidaridad entre los trabajadores es necesaria.	130
3	La responsabilidad en el trabajo es indispensable para lograr un desarrollo dentro del área	133
4	La tolerancia no es necesaria para lograr armonía en el trabajo.	135
5	El uso de los bienes públicos municipales con fines personales resulta una sana práctica administrativa	138
6	El uso de los recursos públicos municipales en forma indiscriminada no es considerado una sana práctica administrativa.	140
7	Los favores que se realizan desde la posición de gobierno deben estar orientados a la consecución de apoyo electoral.	143
8	El empleo de la influencia personal en ámbitos de gobierno para obtener favores o tratamiento preferencial no es considerada una práctica irregular.	146
9	La preferencia por las personas	149

o por los cargos dentro de la institución resulta una sana práctica administrativa.

- |    |  |     |
|----|--|-----|
| 10 | La capacidad de gestión debe ser la base para atender las necesidades de la comunidad.                                 | 152 |
| 11 | La responsabilidad social es indispensable dentro de la institución.   | 155 |
| 12 | La parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno es considerada una sana política laboral. | 157 |
| 13 | El ascenso y el crecimiento profesional constituyen una política sostenida en la Administración Municipal.             | 160 |
| 14 | La lealtad es un valor que influye en la consecución de una gestión municipal eficiente.                               | 163 |
| 15 | La institución debe promover la cooperación entre sus trabajadores.  | 165 |

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN CIENCIAS POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**SISTEMA DE PARTIDOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA  
ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

**Caso: Alcaldía del Municipio Valencia. Estado Carabobo**

**AUTOR:** Econ. Miguel López Riera

**TUTOR:** Dr. Frank López

**FECHA:** Febrero, 2012

**RESUMEN**

La cultura organizacional define el comportamiento organizacional de cualquier congregación humana, debido a su importancia ha sido objeto de diversos estudios, sin embargo, su estudio a nivel de la Administración Pública atendiendo a la relación que ella guarda con los sistemas de partidos, ha sido relativamente limitado. Es por ello, que la presente investigación tiene como objeto analizar la relación entre la cultura organizacional que se deriva del actual sistema de partidos, comparándola con la del sector público venezolano, tomando como caso de estudio la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo durante el periodo 1998-2010.

De allí, que el estudio de este tema reviste singular importancia, en tanto que está referido al conjunto de valores, normas y costumbres, como expresión de la cultura organizacional, la cual determina la conducta de los funcionarios del Estado, al frente de la Administración Pública.

Para tales fines, ha sido diseñada metodológicamente como una investigación descriptiva, dado al propósito que persigue.

**Palabras Claves:** cultura organizacional, administración pública, sistema de partidos.

## INTRODUCCIÓN

El sistema de partidos políticos en Venezuela ha sufrido importantes transformaciones que han impactado sobre el perfil de la sociedad. Los partidos parecen haber operado en Venezuela a lo largo de los años de vida democrática como agencias de empleo, que transfieren recursos humanos desde sus propios registros de militancia hacia la nómina del Estado, lo que nos hace suponer una transferencia de contenidos culturales (valores, normas y costumbres), desde su seno hacia el ámbito laboral del Estado. Fenómeno este que al parecer ha estado incidiendo sobre la cultura organizacional de la Administración Pública.

De allí que se ha planteado examinar la posible relación que guarda la cultura organizacional que se deriva del sistema de partidos vigente en Venezuela durante el lapso 1998-2010, con la cultura organizacional de la Administración Pública venezolana. Para ello, se ha tomado como caso de estudio la Alcaldía del Municipio Valencia, durante el periodo 2008-2010.

Investigar este aspecto de la realidad política venezolana, además de cumplir con un requisito administrativo relativo a optar al título de Magíster en Ciencia Política en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, reviste hoy una importancia capital, tanto para el desarrollo académico como para la toma de decisión en el ámbito de la Administración Pública venezolana.

En cuanto a lo primero, este estudio permite contribuir con el desarrollo de las líneas de investigación sobre los sistemas de partidos políticos en Venezuela y su relación con la cultura organizacional. Y en cuanto a su utilidad para la toma de decisiones, los resultados permiten disponer de la información necesaria para mejorar

la relación entre los partidos y la cultura organizacional de la Administración Pública venezolana.

A este respecto, y a propósito del logro del objetivo planteado, resulta pertinente examinar el comportamiento de un conjunto de variables tales como: el sistema de partidos en Venezuela en el lapso 1998-2010, el clientelismo político como mecanismo de transferencia de recursos humanos desde los registros partidistas hacia las nóminas de la Administración Pública; la transferencia de contenidos culturales desde las organizaciones partidistas hacia la Administración Pública.

El referido estudio será abordado como proyecto de investigación desde las perspectivas de un modelo epistémico, desplegado en cuatro capítulos que recogen la estructura del presente proyecto de investigación.

En el primer capítulo se pretende abordar: el objeto de estudio, la descripción de dicho objeto, los objetivos y justificación que animan al presente proyecto, el cual está revestido de una importancia que se traduce en varios aspectos.

En el capítulo segundo, se abordará la ubicación del objeto de estudio en el contexto, el marco teórico, los antecedentes de dicho objeto, y las bases teóricas a partir de las cuales será examinado el objeto en cuestión.

En el capítulo tercero se desarrollará todo lo inherente al marco metodológico, recogiendo en él, lo correspondiente al diseño de la investigación, unidades de análisis, técnicas de recolección de información, técnicas de análisis de información, costo o presupuesto de la investigación, y el cronograma indicando el tiempo en que será ejecutado el proyecto.

En el capítulo cuarto se analizarán los resultados de la investigación, de conformidad con los objetivos previamente definidos, comenzando por el estudio del

sistema de partidos en Venezuela desde 1998 hasta el 2010, continuando igualmente con el análisis de la cultura organizacional del Partido Socialista Unido de Venezuela, en el marco de su hegemonía dentro actual sistema de partidos venezolano, condición que le permite definir la cultura organizacional del referido sistema, y por último, la relación existente entre la cultura organizacional derivada del nuevo sistema de partidos, con la cultura organizacional del sector público, usando como caso de estudio, el modelo empleado en la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo, durante la actual gestión municipal; valga decir periodo 2008-2010.

Finalmente, serán presentadas las referencias, producto de la revisión bibliográfica y documental que sirvieron de piso conceptual para realizar esta investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **OBJETO DE ESTUDIO**

### **1.- DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO**

El sistema de partidos en Venezuela ha sufrido transformaciones importantes a lo largo de la historia contemporánea, desde el multipartidismo, pasando por el bipartidismo y la partidocracia, hasta el personalismo político. Todas ellas, formas políticas de expresión de lo que ha sido el sistema de partidos en nuestro país.

Por ejemplo, con el derrocamiento de la dictadura militar de Marcos Pérez Jiménez en enero de 1958 se impuso un sistema multipartidista, en el que organizaciones políticas como Acción Democrática, Copei, URD, PCV y demás partidos de entonces pasaron a formar parte del paisaje pluripartidista que caracterizó la vida del parlamento nacional.

De manera similar, el carácter multipartidista del sistema de partidos se repitió durante el periodo 1963-1968, por la presencia parlamentaria de organizaciones políticas como Acción Democrática, Copei, Unión Republicana Democrática, Fuerza Democrática Popular y la Fuerza Nacional Democrática.

Esta modalidad pluripartidista que había caracterizado al sistema de partidos en Venezuela durante estos diez primeros años de vida democrática (1958-1968) va a cambiar, sin embargo, es a partir del periodo 1968-1973, cuando los partidos Acción

Democrática y Copei se convierten en las fuerzas políticas que concentran el 58,4% del total de los afectos electorales y el 83 % de los curules.

Una característica del sistema de partidos que, a juzgar por los datos examinados, no resultaba una circunstancia fortuita sino un rasgo que permanecería por un tiempo en la sociedad venezolana, ello si se considera que, para las elecciones de 1978, estas dos organizaciones pasaron a controlar el 86.43% de los escaños.

Sin embargo, este rasgo bipartidista que había experimentado el sistema de partidos venezolano a partir de 1968, comenzó a variar a partir del año 1984, cuando la estructura partidista, en un agresivo proceso de colonización, termina sustituyendo las funciones del Estado venezolano. Un proceso en el que los órganos funcionales de los partidos, tales como las secretarías de educación, cultura, y deporte, etc., acaban sobreponiéndose a las estructuras públicas como los Ministerios de Educación, de Cultura, y Deporte, etc.; todo lo cual terminó dando lugar a los que se ha conocido como el sistema partidocrático.

Rasgo este que a partir de 1988 comenzó a mutar hacia formas personalistas, que tuvo su primera expresión nacional durante el segundo mandato del Presidente Carlos Andrés Pérez, y se profundizó con la segunda presidencia del doctor Rafael Caldera, alcanzando su pleno desarrollo con las presidencias sucesivas de Hugo Chávez I (1999-2001), Hugo Chávez II (2001-2007) y Hugo Chávez III (2007-2013).

De modo que, todo este ciclo de transformaciones ocurridas en el sistema de partidos venezolano, iniciadas a partir de 1958, concluye en 1988 con el inicio de un

ciclo personalista que termina produciendo cambios drásticos en los actores políticos y en la correlación de fuerzas que los partidos tradicionales habían mantenido en el parlamento. A partir de entonces, organizaciones políticas como el Partido Comunista de Venezuela, el Movimiento Electoral del Pueblo y el Movimiento al Socialismo, aliados con el Movimiento Quinta República, no sólo terminan sustituyendo a los viejos partidos y actores políticos, sino que, además, terminan imponiendo características culturales al sistema democrático que había sido moldeado por las formas políticas precedentes.

Tales características, como la exacerbación del personalismo, la intolerancia, el autoritarismo, la exclusión y el sectarismo, terminaron definiendo el sistema de partidos venezolano.

Sin embargo, como los partidos se habían transformado en agentes colonizadores del Estado venezolano, aquellas características culturales que había adoptado el nuevo sistema de partidos, terminaron siendo los rasgos determinantes del Poder Público Nacional; es decir, un proceso político de control cultural de las diferentes instancias de la Administración Pública venezolana que terminó siendo una transferencia de valores, costumbres, creencias y principios, que impactaron la cultura organizacional de la Administración Pública.

Ha sido pues, en virtud de este proceso descrito que se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional del actual sistema de partidos y la cultura organizacional del sector público venezolano?

## **2.- OBJETIVOS**

### *2.1- Objetivo General*

Analizar la relación entre la cultura organizacional del actual sistema de partidos comparándola con la del sector público venezolano. Caso de estudio: Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo (1998-2010).

### *2.2 -Objetivos Específicos*

1. Caracterizar el actual sistema de partidos existente en Venezuela, a través de una modalidad de investigación documental, dirigida al estudio de tres variables fundamentales: la numérica, la ideológica y la institucional.
2. Describir la cultura organizacional del Partido Socialista Unido de Venezuela, en el marco de su hegemonía dentro del sistema de partidos venezolano, durante el periodo 1998-2010.
3. Conocer los elementos que definen la cultura organizacional en la Administración Pública venezolana, usando como caso de estudio, el modelo empleado en la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo durante el periodo 2008-2010.

### **3.- JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

En todo proceso de investigación se suele atender dos dimensiones que son imprescindibles para la actividad científica: la dimensión teórica o científica y la dimensión práctica. En lo relativo al carácter teórico, esta investigación se orientará al desarrollo de la línea de investigación sobre los sistema de partidos, cultura organizacional y Administración Pública que agrupa temas como: tipos de sistema de partidos, origen de los partidos, tipo de cultura organizacional, teorías que explican su origen, así como las diferentes concepciones teóricas que delimitan la Administración Pública como función del Estado. De modo que este esfuerzo de investigación que aborda la relación del sistema de partidos con la cultura organizacional de la Administración Pública venezolana permitirá contribuir con la búsqueda de nuevas interpretaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial que se tiene sobre este objeto de estudio.

Por otra parte, en lo pertinente a la utilidad práctica, esta investigación ofrece un conocimiento que servirá para mejorar tanto la gobernabilidad democrática, como la toma de decisiones gerenciales en el ámbito de la Administración Pública, dado que, al difundir los valores, normas y costumbres, tanto del sistema de partidos, como de la Administración Pública, esto facilitará la acción gerencial en la toma de decisiones gubernamentales, haciendo más eficiente el uso de los recursos públicos, lo cual es requerido con urgencia. En virtud de que, en la actualidad existe una inversión de valores que ha venido inclinando dicha acción gerencial hacia una escala de antivalores, que ha comprometido la toma de decisiones en el diseño y ejecución de las políticas públicas en detrimento de la institucionalidad democrática.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO EN EL CONTEXTO

##### 1. Antecedentes de la investigación

Al examinar la bibliografía relacionada con esta investigación no es posible dar cuenta de la existencia de abundantes antecedentes ajustados estrictamente al objeto de estudio. La gran mayoría de los trabajos consultados relacionados con el estudio de la cultura organizacional se encuentran referidos a una sola de las variables: o bien, sólo a la cultura organizacional, o bien sólo a la crisis y transformación de los sistema de partidos. Por lo que resulta imposible conseguir antecedentes de estudios que relacionen ambas variables, es decir, estudios que evalúen la correspondencia del sistema de partidos con la cultura organizacional del sector público. No obstante, a pesar de este inconveniente, fue posible consultar algunos autores tales como:

López (1999), en su trabajo titulado *La Fenomenología del Poder en Venezuela. El Estado, la Universidad y la industria: el nacimiento de la Economía, la Administración y las Relaciones Industriales en Venezuela*, sostiene que: en la medida que la institución partidista fue cubriendo el espacio social, fue imponiendo al mismo tiempo sus propios procedimientos y reglas internas por encima de los procedimientos de la sociedad, cambiando de esta forma la organización general del tejido de la sociedad venezolana, tanto en el orden morfológico, como en lo fisiológico, logrando así los partidos políticos hegemonizar la vida social.

En el mismo orden de ideas, López (2006), en su ensayo titulado: *La crisis de los partidos y su impacto en el modelo sociopolítico venezolano*, en el cual pretende mostrar la metamorfosis que se ha producido en la sociedad venezolana, se refiere al proceso político que pone de manifiesto la crisis en el sistema de partidos. Sostiene que este proceso se encuentra representado en la caída de los niveles de participación ciudadana y en los altos índices de abstención electoral. Y toma los factores anteriores como indicadores que ponen en evidencia el proceso de desinstitucionalización del sistema de partidos vigente. De la misma forma, este autor se refiere al control del cuerpo social y de los órganos del Poder Público por parte de los partidos políticos, los cuales, según él, terminaron orgánicamente degenerados y convertidos en una esclerosada estructura partidocrática que alcanzó el punto de inflexión con el gobierno de Jaime Lusinchi. Y finalmente, considera que todos estos cambios terminaron produciendo una metamorfosis en la cultura organizacional del ámbito de lo público.

De igual modo, en un artículo titulado: *El nuevo modelo de control político y la reconstrucción de lo público*, el profesor López (2007), al referirse al desmontaje progresivo del modelo de control político basado en el Pacto de Punto Fijo y a la nueva racionalidad política, sostiene que el nuevo proceso político, liderizado por el presidente Chávez, ha ido imponiendo, desde una nueva racionalidad política, un nuevo modelo de gestión pública basado en nuevos valores que sustituyen la selección por méritos profesionales por una selección basada en la lealtad al proceso. Un tipo de selección que deroga el ascenso por méritos laborales y profesionales e impone el compromiso revolucionario como criterio de mérito; refuerza la estructura política de cuadros revolucionarios leales al proceso y reproduce el autoritarismo del nuevo régimen político y su sistema de control. Todo lo cual produce una metamorfosis en la cultura organizacional del ámbito de lo público que fuerza la aparición de una nueva cultura organizacional signada por cuadros revolucionarios

“leales” al “proceso” y coherente con el ideal de transformación suscrito por la voluntad única.

Por su parte Vargas (2005), en su trabajo titulado: *Cambios en la Cultura Política y su Impacto en el Aprendizaje para las Transformaciones Institucionales y Organizacionales a través del Diseño de Nuevos Arreglos en el Escenario de la Globalización Económica*, sostiene que el cambio y la transformación institucional modifican el carácter y la integridad de las organizaciones. Mantiene además, que la transformación organizacional está relacionada con el cambio de las reglas de juego que condicionan las formas de acceso al poder y las relaciones de los ciudadanos con los gobernantes.

Igualmente Cánchica (2008), en su trabajo *El populismo en Venezuela. Un análisis comparativo desde el punto de vista socioeconómico de la gestión de gobierno de los años 1968 - 2004*, sostiene que los partidos se convirtieron en los principales canales de vinculación entre el Estado y la sociedad, en los agentes de socialización de la población en los valores y prácticas democráticas. Un proceso que, según el autor, tiende a fundir a los partidos con el Estado y con el Gobierno, donde el dominio del partido termina por colonizar al Estado. Es decir, la tesis de Cánchica se focaliza en sustentar cómo la relación Estado-sociedad ha sido el resultado de una dinámica partidista que ha delineado el perfil del Estado. De una dinámica que ha proyectado los valores partidistas a una sociedad en la que los partidos terminaron ejerciendo el control de sus instituciones. Es decir, según Cánchica, esta dinámica social pone en evidencia una relación directa entre el sistema de partidos y la cultura organizacional del sector público.

Puede decirse en consecuencia, a juzgar por las apreciaciones antes reseñadas, que los cambios en el sistema de partidos en Venezuela han traído aparejados cambios en la cultura organizacional de la Administración Pública, toda

vez que lo que se observa es que existe, evidentemente, una relación simbiótica entre los partidos, la sociedad y el Estado.

## **2. Bases Teóricas**

Las bases teóricas sobre las cuales se sustentará la presente investigación estarán orientadas en tres vertientes fundamentales: en primer lugar, la triada compuesta de: la definición de partidos políticos, las diversas teorías que explican su origen y los sistema de partidos; en segundo lugar, la cultura organizacional y las diversas teorías que la explican; y por último, la Administración Pública, su definición conceptual y los diferentes enfoques que delimitan la función del Estado en la Administración Pública.

### *2.1- Definición de Partido Político.*

En cuanto a la definición de partido político sostiene Max Weber (1974, p.1076) que los partidos son: “organizaciones de creación libre que se sirven de una propaganda libre en necesaria renovación constante”. Y en este sentido Bobbio, Matteucci y Pasquino (2000, p.1153), citando a Weber, profundizan su concepto, al sostener que éste define los partidos políticos como una asociación dirigida a un fin deliberado, ya sea éste: o bien un fin objetivo, como la realización de un programa que tiene finalidades materiales o ideales; o bien un fin personal, es decir tendiente a obtener beneficios, poder y honor para los jefes y seguidores; o bien tendiente a todos estos fines al mismo tiempo. Y a este respecto sostienen igualmente, que esta definición de partido pone de relieve el carácter asociativo del partido, la naturaleza del accionar –que se dirige esencialmente a la conquista del poder político dentro de una comunidad--, la multiplicidad de impulsos y motivaciones que conducen a una acción política asociada, ni más ni menos que a la realización de fines “objetivos” y “personales”

Pero la definición de partido haya en Sartori (2005, p.36), al citar a Burke, elementos similares. Para él, el partido se entiende como: “Un cuerpo de hombres unidos para promover, mediante su labor conjunta, el interés nacional sobre la base de algún principio particular acerca del cual todos están de acuerdo”.

Igualmente Navia (2003, p.27), al definir partidos políticos, incorpora de manera muy etérea conceptos relacionados con “el esfuerzo colectivo” y “el interés común” de los asociados, así como también con la persistencia en el tiempo de la organizaciones; y termina definiendo los partidos como grupos de políticos que buscan el poder y siguen juntos aun después de perder elecciones. Es decir, aquellos grupos que habiendo sido derrotados en elecciones continúan unidos.

Pero también, de manera similar, Ware (1996, p.5) y Caminal (1996, p.316) definen los partidos políticos de la siguiente manera: el primero, como instituciones que agrupan a la gente con el propósito de ejercer el poder en el seno del Estado; y el segundo, como una asociación de individuos que defienden unos intereses concretos, intereses que se enmarcarían dentro de una determinada ideología o concepción del mundo.

De manera que, se pudiera resumir diciendo que las diferentes definiciones que esgrimen los citados autores sobre el partido, reúnen en su seno un conjunto de características comunes que permiten sintetizar dicha definición en un solo concepto y tomarlo como concepto de referencia. El partido sería: *Una organización construida con base a la iniciativa de sus integrantes, con permanencia en el tiempo, que tiene como finalidad la conquista del poder político con el propósito de promover el interés nacional y la consecución de beneficios, poder y honor para los jefes y seguidores.*

## *2.2.- Origen de los partidos políticos.*

Respecto al origen de los partidos, Duverger (1957, p.16) sostiene que estos tienen dos orígenes a saber: uno electoral y parlamentario, y otro exterior. En relación al primero, afirma que el origen está ligado al de los grupos parlamentarios y los comités electorales. En este sentido plantea:

Una vez nacida estas dos células madres, grupos parlamentarios y los comités electorales, basta que una coordinación permanente se establezca entre estos y que lazos regulares los unan aquellos, para que nos encontremos frente a un verdadero partido (p, 21).

Tal como se desprende de la cita anterior, el autor percibe el nacimiento de los partidos políticos como un proceso derivado de la relación y la coordinación de dos instancias fundamentales: la creación de grupos parlamentarios por un lado y la aparición de comités electorales por el otro. De manera que al entrar en contacto –cual células embrionarias- dan origen al partido.

En relación al segundo origen, es decir, al origen exterior, Duverger (1957, p.22) sostiene que este se asocia a: “la intervención de organismos exteriores al marco electoral y parlamentario, (y) la génesis de estos partidos deriva de sociedades de pensamiento, clubes populares y periódicos”. Es decir, para el autor los partidos de creación exterior presentan un conjunto de caracteres que los opone bastante frontalmente a los partidos engendrados en el ciclo electoral y parlamentario. En primer lugar, aquellos son generalmente más centralizados que éstos; de igual modo, los primeros nacen partiendo de la cima, mientras que los segundos parten de la base”. (p. 26).

Como es obvio, el autor pone de relieve la diferencia existente entre los partidos de origen exterior y los que tienen su origen en lo electoral y parlamentario.

Considera que ambas modalidades poseen características que las hacen totalmente diferentes. Dejando claro que el origen de los partidos se encuentra asociado a dos procesos totalmente distintos: uno que tiene que ver con condiciones exteriores al marco electoral, por un lado, y el otro, a condiciones interiores al referido marco.

Por otra parte, el politólogo Von Beyme (2008), a diferencia de Duverger, cree que los partidos tienen tres orígenes: uno referido al origen institucional, otro referido a las situaciones históricas de crisis y el último referido a la modernización como causa fundamental. Según el origen institucional los partidos emergieron del surgimiento de las instituciones: las asambleas deliberantes y representativas; es decir, los parlamentos. Los partidos políticos serían así un subproducto que acompañaría al surgimiento de los parlamentos y de los procedimientos electorales, en otras palabras, la aparición de éstos últimos provocaría el surgimiento de los primeros.

Sin embargo, según la teoría del origen de los partidos como consecuencia de las situaciones históricas de crisis, éstos habrían surgido del interior de los procesos de crisis históricas, de pérdida de legitimidad de los regímenes políticos o la puesta en cuestión de sistemas imperiales: verbigracia de la caída de las monarquías y/o surgimiento de los nuevos Estados a partir de escisiones nacionales. Es decir, el fenómeno se relaciona con complejos procesos sociales, religiosos, económicos y culturales, donde relevantes acontecimientos políticos conllevan a la pérdida de los apoyos institucionales de la autoridad, provocando una crisis de legitimidad en la que emerge una nueva organización política orientada a la búsqueda programática del poder. De allí que, las situaciones históricas de crisis no sólo pueden explicar la aparición de los partidos, sino también contemporáneamente los cambios en los sistema de partidos. En caso de quiebres democráticos, tras un interregno autocrático,

los sistema de partidos que aparecen pueden ser distintos a los que existían previos a la ruptura del régimen político.

Y finalmente, según la teoría del origen de los partidos producto de la modernización, la aparición de estas instituciones se vincula a determinados procesos sociales relacionados con el desarrollo de cambios sociales profundos, como por ejemplo: la urbanización y la pérdida de importancia de la sociedad rural, el desarrollo de la alfabetización, la educación y los medios de comunicación. Cambios estos que, a medida que van produciendo la modernización socioeconómica, van forzando la necesidad de un sistema político mucho más complejo. Es decir, un proceso de modernización de la sociedad, en el que el Estado se ve forzado a adoptar nuevas estructuras políticas que hacen posible a las organizaciones políticas y a los sistemas de partidos.

Como es obvio, estas tres teorías no son excluyentes unas de otras, por lo cual muchos partidos y sistema de partidos son la expresión, tanto del desarrollo de los parlamentos y la extensión del sufragio, como de procesos históricos de crisis, muchas veces generados por la acelerada modernización de la sociedad.

Además de los autores Mauricio Duverger y Klaus Von Beyme, previamente analizados, conviene agregar en este sentido otros autores como Seymour Lipset y Stein Rokkan, quienes desde un enfoque sociológico le atribuyen capital importancia a determinadas divisiones sociales estructurales acaecidas durante el proceso de formación de los Estados nacionales y de la economía moderna. Considerando las coyunturas críticas como las causas fundamentales que propiciaron el origen de los partidos políticos, desarrollando a partir de dicha reflexión la denominada Teoría de

los Cleavages Históricos, la cual hace referencia a cuatro líneas de ruptura importantes.

A este respecto Barrientos (2011, pp.30,31), en su trabajo denominado *Política comparada, Estado y democracia en la teoría de Stein Rokkan*, sostiene que Rokkan considera cuatro líneas de ruptura: la primera, los conflictos entre países centrales y periféricos originados por las imposiciones culturales y políticas de las grandes potencias colonizadoras, que originan el surgimiento de partidos regionales afincados en la identidad cultural; la segunda, los problemas que surgen a partir de la disputa Iglesia–Estado por el control de la educación y el ordenamiento de las demandas sociales, que dan lugar al surgimiento de los partidos confesionales y laicos; la tercera línea de ruptura, la diferencia entre lo urbano y lo rural (entre el campo y la ciudad), de cuyo proceso se originan los partidos urbanos y agrarios; y finalmente, como cuarta línea de ruptura, los conflictos económicos, es decir, las tensiones entre las clases dominantes y las clases subalternas, valga decir, entre obreros y burgueses por la defensa de la propiedad y la libre empresa, lo cual hace que los patronos se enfrenten a los reclamos de los sindicatos, originando el nacimiento de los partidos socialistas y los movimientos obreros: facilitando tal escenario la distinción ideológica en la clásica división izquierda- derecha.

Por otra parte, Malamud (2003, p.322), a diferencia de Rokkan y aproximándose más a las tesis del politólogo Klaus Von Beyme, considera el surgimiento de los partidos políticos asociado al incremento de la participación política como condición histórica, la cual se verificó fundamentalmente a partir de la profundización del proceso de urbanización de los siglos XVIII y XIX, donde el parlamento constituyó la esencia indispensable sobre el cual se desarrollaron los partidos políticos.

Se podría decir a modo de resumen, que el origen de los partidos políticos viene explicado por tres teorías a saber: la Institucional, basada en los planteamientos de Duverger, que recoge el politólogo Von Beyme (2008); la Teoría de la Modernización de Von Beyme (2008), la cual coincide con la tesis del catedrático e investigador Andrés Malamud (2003); y la Teoría del Origen de las Situaciones Históricas de Crisis, que termina coincidiendo con el marco teórico desarrollado por Seymour Lipset y Stein Rokkan (1992).

En virtud de lo anterior se puede afirmar, que en Venezuela el origen de los partidos pareciera estar asociado a situaciones históricas de crisis sociopolíticas, así como también a los procesos de modernización de la sociedad. Partidos como Acción Democrática, Copei y el Partido Comunista de Venezuela, entre otros, emergieron como consecuencia del proceso modernizador que vivió la sociedad venezolana a fines de la primera mitad siglo XX, cuando el país pasó de una economía agrícola a una economía petrolera, que trajo aparejado el surgimiento del trabajador urbano con sus respectivos sindicatos como expresión organizativa. Un proceso histórico que dio lugar a la modernización de la sociedad y al consecuente nacimiento de estos partidos.

### *2.3.- Sistema de Partidos*

En cuanto al sistema de partidos Duverger (1957, p.231) plantea lo siguiente: “Salvo en los Estados con partido único, varios partidos coexisten en un mismo país: las formas y las modalidades de esta coexistencias definen el *sistema de partidos* del país considerado”. A este respecto plantea Duverger (1957).

Dos series de elementos componen esta definición. En primer lugar, las similitudes y disparidades que puedan destacarse en las estructuras interiores de cada partido de los que componen el sistema: se distinguirán los sistemas de partidos centralizados y de partidos descentralizados, de partidos totalitarios y de partidos especializados, de partidos flexibles y de partidos rígidos. En segundo lugar, la comparación de los diversos partidos permite determinar elementos nuevos de análisis, inexistente en cada comunidad de partido aislada: el número, las dimensiones respectivas, las alianzas, la localización geográfica, la repartición política, etc. Un sistema de partidos se define por cierta relación entre todos estos caracteres. (p.231).

Según el autor, el conjunto de variables tales como: el número de partidos, las dimensiones respectivas, las alianzas, la localización geográfica, la repartición política, es lo que a su juicio definen un sistema de partidos.

En el mismo orden de ideas Medina (2002, p.14), define los sistemas de partidos como: “los patrones de competencia y cooperación entre los diferentes partidos de un sistema”

Se desprende de la cita anterior que la forma como se interrelacionan los partidos políticos en una determinada sociedad, aunado a la relación competitiva y la cooperación presente entre estos, termina por definir el sistema de partidos.

Continuando en la misma dirección de análisis Sartori (2005, p.166), en su obra *Partidos y Sistemas de Partidos*, en la que le atribuye una importancia inexorable al número de partidos, sostiene que el número de partidos o el criterio numérico de clasificación indica inmediatamente, aunque sólo sea de un modo aproximado, una característica importante del sistema político. De donde se derivan siete clases, indicadas como sigue: la clase de partido único, la de partido hegemónico, la de partido predominante, la clase bipartidista, la de pluralismo limitado, la de pluralismo extremo y por último la clase de atomización.

Si bien es cierto que Sartori (2005, p.168) considera el criterio numérico como criterio de clasificación, no menos cierto es que éste sostiene que cuando se trata de tipificar el sistema de partidos, el criterio numérico se vuelve inútil y lo que prevalece es el criterio ideológico. De allí que considera que de la combinación de ambos criterios se derivan tres tipos principales de sistema de partidos, a saber: El sistema bipartidista, caracterizado por lo limitado del formato y por una distancia ideológica pequeña; los sistemas de pluralismo moderado, caracterizados por un pluralismo limitado y una distancia ideológica relativamente corta; y el pluralismo polarizado, caracterizado por un pluralismo extremo y una distancia ideológica grande.

Sostiene además Sartori (2005, p.162) que la clasificación basada en el criterio numérico, cuando se trata de definir tipológicamente los sistemas, queda rezagado a un plano secundario, ya que el criterio ideológico se sobrepone al numérico, para dar origen a una tipología de sistema de partidos distinguida entre el pluralismo limitado (moderado) y el pluralismo extremo. Y precisa, Sartori (2005, p.167), a este respecto, que estamos perentoriamente obligados a pasar de la clasificación a la tipología y, con ello, a aplicar el criterio numérico utilizando la ideología como criterio, ya que existe algo que no se puede detectar nada más que contando, y que, sin embargo, es fundamental .

De manera que, al emplear como herramienta de análisis el criterio numérico más el ideológico, se deriva de dicha relación un método de estudio que permite analizar y definir con mayor exactitud los sistemas de partidos. De allí que, en el presente trabajo se ajustará el estudio al método y a la tipología que sobre el tema proporciona Sartori.

#### 2.4. - *Cultura Organizacional*

Según Chiavenato (2004, 164), la cultura organizacional sería: “El conjunto de hábitos y creencias establecidas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por todos los miembros de la organización”. Es decir, una manera mediante la cual los sujetos aprenden a vivir su vida organizada. Y en este sentido este concepto de cultura organizacional se aproxima mucho al concepto dado por Camarena (2007, p.52), para quien: “la cultura organizacional provee a las personas las maneras en que manejarán sus relaciones y podrán integrarse a los diferentes grupos y sus miembros”. O al concepto dado por Koontz y Weihrich (2002, p.353), quienes definen la cultura organizacional como: El patrón general de conducta, creencias y valores que los miembros de una organización comparten.

Respecto a este mismo tópico autores como Granell, Garaway y Malpica (1998) definen la cultura organizacional como:

El conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas compartidos y transmitidos en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos. Puede definirse también de otra manera: un conjunto particular de reglas formales e informales que la gente acepta como verdadero y como guía de su pensamiento y su conducta. (p.5).

Un concepto este que resulta similar al de Stoner, Freeman y Gilbert JR (1996, p.198), dado que para estos autores la cultura organizacional es: “la serie de entendidos importantes, como normas, valores, actitudes y creencias, compartidos por los miembros de la organización”. Y similar también al de autores como Hellriegel, Slocum y Woodman (1999, p.566), para quienes la cultura organizacional es:

El patrón de creencias y expectativas compartidas por los integrantes de una organización. Esta incluye normas, valores comunes, filosofía de la compañía, las “reglas del juego” para llevarse bien con los demás y lograr que se hagan las cosas, así como la forma de interactuar con personas externas de la empresa, como con los clientes. (p.566).

Sostienen también Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) que:

La cultura nacional, las costumbres y las normas de la sociedad del país en el que opera la empresa también forman parte de la cultura organizacional. En otras palabras, la cultura de la gran sociedad influye sobre la cultura de las organizaciones que funcionan dentro de ella (...), sostiene igualmente que: los valores dominantes de una cultura nacional quizás se reflejen en las limitaciones que imponen a las organizaciones su ambiente. Por ejemplo, la forma de gobierno de un país tendrá impacto drástico sobre la manera en la que realiza sus operaciones una organización. Además, los integrantes de la organización se educaron en sociedad específica y, por lo tanto, llevan a la empresa los valores como la libertad de expresión o el respeto a la vida privada individual. La presencia o ausencia de éstos y otros valores dentro de la sociedad en general influyen sobre la conducta organizacional. (p.548).

Estos autores, sin embargo, tipifican la cultura organizacional bajo cuatro denominaciones diferentes a saber: la cultura del equipo de béisbol, la cultura del club, la de academia y la cultura de fortaleza. La primera sería una cultura en la que los riesgos son altos y no existe ningún tipo de seguridad, donde se reconocen el desempeño y se gratifica con grandes remuneraciones y autonomía. En esta cultura las personas de alto desempeño tienden a verse como agentes libres. La segunda sería la cultura del club, en la que se valora la edad y la experiencia, se recompensa la antigüedad, la lealtad, el compromiso y la “adaptación”; se garantiza la seguridad y la estabilidad. La tercera, una cultura de la academia, en la que los sujetos se capacitan y se convierten en expertos de una función específica. Y finalmente, la cultura de la fortaleza, en la cual no sólo se valora la supervivencia y se dificulta la práctica de recompensar a los sujetos con gran desempeño, sino que se limita el desarrollo organizacional.

Desde otra perspectiva Audirac (2007), define la cultura de una organización como:

La manera como se hacen las cosas, y que es compartida por sus integrantes de manera generalizada, y que a través de procesos de socialización, es aprendida por los nuevos miembros y aceptada de manera razonable para poder sentirse parte de la misma. Además les permite manejar sus relaciones interpersonales (...), sostiene que: “la cultura organizacional conforma la personalidad de la institución y transmite un sentido de identidad y pertenencia para la persona (ponerse la camiseta); orientando y modelando conductas tratando de generar significados compartidos. (pp.52-53).

De manera pues, que el alma de cualquier organización radica en su cultura organizacional, ésta constituye la base sobre la cual se levanta la misión y la visión de la organización, moldea los elementos que ingresan a la organización y permite la permanencia en el tiempo del conjunto de valores, normas, costumbres y ritos que determinan su personalidad.

Y finalmente Ahumada (2001, p.57), citando a Schein, define cultura organizacional como: El conjunto de premisas básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a enfrentarse con sus problemas de adaptación externas y de integración interna; y las clasifica en cuatro categorías: la del clan, la adhocrática, la jerárquica y la cultura del mercado.

En lo relativo a la cultura del clan sostiene que en ésta existe un ambiente familiar y amigable, en la que los valores imperantes serían la lealtad y la tradición; de igual modo, sostiene que en esta tipología cultural, se genera un alto nivel de compromiso y de desarrollo humano; además de una cohesión moral que facilita el trabajo en equipo, con participación y consenso.

Respecto a la segunda tipología, es decir la cultura adhocrática, considera que ésta se caracteriza por el dinamismo, el espíritu empresarial, la creatividad y la disposición a asumir riesgos, y considera además que los valores reivindican la innovación.

La cultura jerárquica por su parte, en opinión del autor, se caracteriza por la existencia de aspectos tales como: formalización, estructura, procedimientos, líderes coordinadores y organizadores; valores que enfatizan la estabilidad y eficacia.

Y finalmente, en cuanto a la tipología de la cultura de mercado, Ahumada (2001, p.57), citando a Schein, considera que se puede apreciar orientación hacia los resultados, énfasis en la producción y en la competitividad, con valores orientados al logro, metas y objetivos cuantificables.

En resumen, del estudio comparativo de las diferentes definiciones sobre cultura organizacional presentadas por los diversos autores se percibe que existe cierto grado de coincidencia en la estructura conceptual expuesta, toda vez que los diversos autores conciben la cultura organizacional como el conjunto de normas, valores, costumbres, ritos, creencias y supuestos compartidos por los miembros de una organización, los cuales son transmitidos a través de un proceso de socialización que garantiza que los nuevos ingresos terminen aceptando y asimilando la cultura de los ya establecidos en dicha organización. Se deriva también que la cultura se nutre de un proceso acumulativo, generado por la vivencia misma de la organización y su relación con su entorno; de allí que la forma de gobierno sea un factor que impacta de forma sustantiva sobre la cultura de las organizaciones. O lo que es lo mismo, el alma de cualquier organización viene determinada por su cultura organizacional, que constituye su identidad y la personalidad que define su accionar.

## *2.5.- Teorías que Explican la Cultura Organizacional.*

La cultura organizacional está presente y se desarrolla en cualquier comunidad de individuos, su permanencia en el tiempo se lleva a cabo mediante un proceso de socialización que hace de la cultura un legado que se transmite de generaciones en generaciones. De allí, que la cultura se concibe como una actividad dinámica, y acumulativa, que se nutre de las enseñanzas de generaciones pasadas. En razón de ello, ha sido objeto de estudio de diferentes teorías; teorías que se han derivado de la ocupación que sobre el tema han efectuado diversas disciplinas científicas, entre las cuales destacan la Sociología y la Antropología. Por ejemplo, de esta última se origina la Antropología cultural, ésta es definida como la ciencia que estudia la cultura a través de un proceso de comparación de los distintos modos de vida de los seres humanos. De la Antropología cultural se desprenden dos corrientes que delinear los diferentes enfoques de la cultura organizacional.

Al respecto Cordero (2005), sostiene que de la Antropología cultural se derivan dos corrientes: una primera que concibe la cultura como un sistema integrante del sistema socio-cultural y una segunda que la concibe como un sistema independiente de formación de ideas. La corriente que considera la cultura como un sistema socio-cultural, se divide, según Cordero (2005), en cuatro escuelas a saber: funcionalista, funcionalista–estructuralista, ecologista- adaptacionista y por último la histórico – disfuncionista.

Asimismo, sostiene el citado autor, que la corriente que concibe la cultura como un sistema independiente de formación de ideas se divide igualmente en cuatro escuelas, a saber: Cognoscitiva, estructuralista, equivalencia mutua y simbólica.

La Sociología por su parte, al igual que la Antropología, ha abordado el tema de la cultura, derivándose de ella la Sociología cultural o Sociología de la cultura, como

la define Williams Raymond en su trabajo titulado *Sociología y Cultura*. Éste sostiene que el interés de ésta se concentra en todos los sistemas significantes y sobre todo en la producción y las prácticas culturales manifiestas.

La Sociología de la cultura se define según Giner (2004), como el resultado de la interacción de la sociedad con el ambiente, por lo que se debe entender que está constituida por los conocimientos, aptitudes y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad. La cultura y el medio están estrechamente relacionados: la primera es una forma de adaptación al medio. Si este se transforma o modifica, la cultura también experimenta transformaciones, cambios o readaptaciones. En consecuencia, se pudiera afirmar desde esta perspectiva de análisis, que existe una relación simbiótica entre la cultura y el medio, de tal manera que la cultura termina reaccionado a los cambios que se producen en el medio ambiente.

#### *2.6.- Diferentes concepciones teóricas que delimitan la Administración Pública como función del Estado.*

Se comenzará por definir el concepto de Administración Pública: Según algunos autores como Carrillo (1988), la Administración Pública se define como:

El sistema dinámico -integrado por normas, objetivos, estructuras, órganos, funciones, métodos y procedimientos, elementos humanos y recursos económicos y materiales- a través del cual se ejecutan o instrumentan las políticas y decisiones de quienes representan o gobiernan una comunidad políticamente organizada. (p.27).

Mientras que Carrillo pone el énfasis en las normas, métodos, objetivos, etc., Farres emplea dos perspectivas de análisis: la perspectiva amplia y la perspectiva simple. En sentido amplio Farres (1982, p.6), considera la Administración Pública como el proceso relativo a todas las operaciones encaminadas al planeamiento, organización, ejecución y control de las políticas del Estado, en cumplimiento de los fines que se han trazado. Y en sentido simple, la Administración Pública es para Farres (1982), el instrumento que el gobierno moviliza para la ejecución práctica de sus programas, es decir, en este sentido sería una entidad de servicio que se conforma a la filosofía política del Estado y que contempla al Gobierno desde el ángulo institucional y de su acción dinámica.

No obstante, hay que decir que tanto para Carrillo como para Farres y Bañón el concepto de Administración Pública está estrechamente vinculado al concepto de Estado, en un sentido genérico, y, de forma concreta, al sistema político de gobierno”. Lo cual significa que la Administración Pública viene a ser la organización administrativa que emplea el Estado con la finalidad de atender las necesidades administrativas que se derivan de la responsabilidad del ejercicio de gobierno.

Por su parte Collazo (1984, p.24), al definir la Administración Pública, destaca la existencia de varios enfoques, que el categoriza como: enfoque jurídico, enfoque de la administración científica, enfoque positivista, enfoque político o científico filosófico, el enfoque de las relaciones humanas, el antropológico, el basado en la actitud práctica, el basado en la actitud ecléctica o interdisciplinaria y el sistémico.

Para este autor el enfoque jurídico está fundamentado en el análisis de los preceptos legales que rigen la conducta de los agentes y de los requisitos formales de los procedimientos. Se trata por tanto de un enfoque unilateral limitado a la legalidad formal de la Administración, propia del Derecho Administrativo y producto de la

consolidación del Estado de derecho. Desde este enfoque, el estudio de la Administración Pública se circunscribe al análisis de las reglas jurídicas y formales que regulan el funcionamiento y actuación de la Administración frente a los particulares. Lo que hace que este enfoque se vea limitado, tal como lo sostiene Arenilla (2011):

El derecho limita la actuación de la administración, aunque no hay que olvidar que ésta interviene decisivamente en su producción, además de ser un instrumento a través del cual actúa la Administración en la sociedad. La formalización material de la dominación se concreta en el Derecho, que es el mecanismo por el que se efectúa la transferencia de poder del Estado a la Administración. (p.34).

O también, como lo enfatiza Reyes (2004), para quien:

El derecho proporciona, a la administración, la estructura jurídica indispensable para que cualquier organismo social pueda ser administrado. La administración, a su vez, da al derecho la eficacia jurídica de sus normas, sobre todo de aquellas que directamente tienden a la organización de la sociedad. (p.43).

De modo que, tal como se desprende de las citas anteriores, se observa que, según este enfoque, entre el derecho y la administración existe una relación de dependencia, donde el derecho produce las normas que más adelante pasan a regular la actuación del Estado en la Administración. Produciéndose un ciclo, donde el Estado transfiere poder a la Administración para que esta actúe regulando la función del mismo sobre ella.

Grimaldo (s.f, p.12), en su ensayo titulado; *Consideración de principios organizacionales para Administración Pública. Bases teóricas para una reforma administrativa en Venezuela*. Sostiene a este respecto que:

Los principios del ámbito normativo a los que nos referimos son los que regula el Derecho administrativo, que encuentran sutiles diferencias respecto a cada país o región y que deben tomarse en consideración. Entre estos puede señalarse el Principio de legalidad, que establece que la Administración Pública como complejo organizacional debe sujetarse en todas sus actuaciones a lo dispuesto en las normas que la regula, a diferencia de las organizaciones privadas que pueden hacer todo aquello que no esté prohibido por la ley. Otros principios Jurídico-administrativos, y que se desprenden del de legalidad, son el de la competencia que puede definirse como el conjunto de poderes, facultades y atribuciones que le han sido asignadas legalmente para actuar en sus relaciones con otros órganos del Estado y con los particulares; el de jerarquía; la descentralización (territorial y funcional); y el de coordinación.

De modo que, el enfoque jurídico como concepción teórica que delimita la Administración Pública como función del Estado, se sustenta en un conjunto de principios los cuales están contenidos en las normas jurídicas, formando parte del Derecho Administrativo. Estos principios son los que regulan la función del Estado como administrador de la Hacienda Pública.

Por su parte el enfoque basado en la productividad o “administración científica”, se fundamenta en los postulados del Taylorismo, en la capacitación de los trabajadores y la cooperación de los trabajadores con los patronos. Se ubica dentro de los paradigmas clásicos de la teoría de la organización que hace énfasis en factores vinculados al concepto de productividad en detrimento del carácter humano de la administración.

Este enfoque, impulsado por Taylor (1981, 29), propugna sobre la base racionalista del hombre económico, un nuevo estilo de dirección y organización del trabajo mediante el análisis sistemático y el control de las tareas organizacionales; y resume su estructura conceptual en cuatro principios fundamentales, a saber: principio de planeamiento: el cual consiste en sustituir en el trabajo la improvisación

y la actuación empírica por la ciencia mediante la planeación del método; el principio de la preparación o planeación, que consiste en seleccionar adecuadamente y científicamente el personal, entrenarlos y prepararlos para una mayor producción; el principio del control, cuya finalidad radica en controlar el trabajo con las normas establecidas y según como este planeado la empresa; y por último, el principio de la ejecución, el cual tiene como propósito distribuir ordenadamente las responsabilidades y atribuciones, con la finalidad de que el trabajo sea disciplinado y equitativo.

Otro de los enfoques que definen la Administración Pública lo constituye el llamado enfoque positivista, el cual encuentra su sustento epistemológico en el positivismo comtiano, que como se sabe, valoriza los hechos fácticos frente a las ideas, las ciencias experimentales frente a las ciencias teóricas, y las leyes físicas y biológicas frente a las construcciones filosóficas.

Este enfoque buscó aislar cada unidad operativa, estudiándola con los métodos de las ciencias naturales. Permitió lograr el conocimiento y la interpretación analítica de los hechos. Aportó contribuciones valiosas en materia de organización y métodos y administración financiera.

Otro de los enfoques lo constituye el llamado enfoque político, el cual pone su acento en el fenómeno del poder, se focaliza en las relaciones conflictivas que definen la política en el seno de la administración, tal como ha dicho Ramió (1993):

El paradigma político, que algunos autores lo denominan Poder y Conflicto en las Organizaciones, tiene sus orígenes dentro de la Teoría de la Organización en la corriente neoestructuralista (...) sostiene igualmente el autor que autores como: Perrow, Pfeffer, Bedeian, Daft, Daudi, Morgan, Mintzberg consideran que en las organizaciones existe una diversidad de fuentes de poder, una pluralidad de actores con capacidad para ejercer influencia sobre los procesos decisionales,

una pluralidad de intereses y objetivos que configuran unas estrategias que generan coaliciones, actos, consensos, enfrentamientos y conflictos.(p.18).

De modo que, según este enfoque la Administración Pública pasa a ser un espacio de forcejeo entre actores que acogen intereses y objetivos distintos, con capacidad para influir sobre los procesos y decisiones de la organización. Por ello, para Ramió (1993, p.3), este enfoque va a representar una forma novedosa de analizar las organizaciones públicas como realidades políticas donde diversos actores tienen sus propios objetivos que intentan alcanzar mediante estrategias que diseñan en función de su capacidad de control de los recursos y de su influencia en los procesos de toma de decisiones. Actores intraorganizativos (unidades, grupos e individuos) que tienen objetivos muy diversos y que luchan por dominar espacios compartidos generándose lógicas de conflicto. De modo que desde esta perspectiva la Administración Pública y la política se encuentran interrelacionadas en un juego de poder, tal como lo plantea por un lado Ramió (1993) y por el otro Ahumada (2001).

Ramió (1993), sostiene que:

No hay separación entre política y Administración, toda organización pública, por el hecho de serlo, participa del poder político, incluso cuando se trata de las zonas más modestas de la organización”. (p.25).

En el mismo orden de ideas Ahumada (2001), sostiene que:

El comportamiento de las organizaciones es un juego de poder en el que varios jugadores, llamados agentes con influencia, buscan el control de las decisiones y acciones que toma la empresa. (p.60).

En síntesis, el enfoque político como concepción teórica que delimita la Administración Pública como función del Estado, está fundamentado en el juego de poder que prevalece en las organizaciones públicas, derivado este de la diversidad de

intereses que se conjugan en ella, y que dan origen a objetivos diferentes, que resumen en su seno los intereses de la organización, delineados por el poder político.

Por otra parte, el estudio científico de las relaciones humanas, llamado también Teoría de las Relaciones Humanas, se ubica dentro de los paradigmas clásicos de la Teoría de la Organización y fue desarrollada hacia finales de los años veinte y principios de los años treinta del siglo XX en los Estados Unidos. Concentra la atención en los aspectos psicológicos y sociológicos de los procesos administrativos y aspira a revisar las fórmulas tradicionales mediante la mejor comprensión del elemento humano. Le otorga un papel protagónico al elemento humano y su impacto en el desempeño y los logros de la organización. Se entiende además, que en este enfoque se pone de manifiesto la necesidad de conocer y comprender las organizaciones como entes sociales, de allí que temas como liderazgo, motivación, relaciones grupales, cambio y desarrollo de los recursos humanos, ocupen en este enfoque un lugar importante.

En relación a este enfoque, Montilla, López, Espinoza (2007), sostienen que:

La teoría de las relaciones humanas emerge de la necesidad de proponer una perspectiva teórica que considerara la parte humana de las organizaciones, para aminorar la alta tendencia al aprovechamiento y la explotación del trabajo que existía en el enfoque clásico de la administración, producto del empleo de métodos rigurosos, científicos y precisos a los que debían subyugarse. (p.75).

Como se ve, esta teoría de las relaciones humanas constituye un importante acercamiento de la administración a la dimensión del individuo como ser social. Del individuo como entidad que aporta a la organización mucho más que su fuerza de trabajo. Del individuo considerado como un ser con necesidades, aspiraciones y principios éticos: elementos que deben ser atendidos al analizar el funcionamiento de

la empresa, ya no sólo desde la perspectiva de su productividad económica, sino del aporte como persona con valores y principios.

Entre los principales defensores de esta corriente destaca Elton Mayo, quien con su estudio de la Western Electric (Stoner y Wankel, 1989, p44), influyó de manera determinante en la administración, con su descubrimiento de que: “La productividad no es un problema de ingeniería, sino un problema humano”. El cual, como ha dicho Montilla, López, Espinoza (2007), descansaba en las siguientes premisas:

a) los trabajadores son seres sociales que poseen sentimientos, deseos y temores, por lo tanto, la actuación en el trabajo, es el resultado de numerosos factores motivacionales; b) los grupos donde interactúan los individuos son un factor clave de motivación para los trabajadores; y c) las reglas del grupo constituyen un dispositivo que regula el comportamiento de los trabajadores y controla de modo informal los niveles de producción. (p.76).

Premisas que, según Collado (2002, p.24), no sólo venían a poner fin al descuido de la teoría clásica respecto al elemento humano en las organizaciones, sino que incluía, en este ámbito de los estudios administrativos, asuntos tan relevantes como: liderazgo, motivación, comunicaciones informales, el cambio y el desarrollo de recursos humanos.

Otro de los enfoques que pudieran inventariarse a este respecto es el antropológico. El enfoque antropológico relaciona el proceso de formación cultural del hombre con los proceso tecnológico presente en la sociedad, considera que la evolución étnica se encuentra asociada a los cambios tecnológicos, siendo los espacios laborales una especies de laboratorios donde se puede estudiar la evolución antropológica del hombre. Al respecto Desiato y Guevara (1998), sostienen que:

El estudio del hombre en concreto requiere de un análisis de las condiciones imperantes en la industria, puesto que actualmente las

organizaciones empresariales constituyen uno de los poderes más eficaces en la configuración del hombre, con sus ejercicios se construye una clase de ser humano, de manera tal que los espacios laborales constituyen una especie de antropología práctica. Uno de los problemas es que esta “cultura empresarial” puede llegar a destruir las diferencias étnicas y a homogenizar a los hombres en función de un sistema productivo que toma en cuenta una parte de las necesidades humanas. (p.64).

En otras palabras, el proceso de formación cultural del hombre visto desde una perspectiva antropológica se encuentra asociado al trabajo, a la tecnología, al desempeño del hombre en la organización y su relación con el medio. Los autores citados (1998), plantean que:

Cuando hablamos del papel de la tecnología en los cambios de actitud de los trabajadores, o de las derivaciones de las políticas de desarrollo económico, lo hacemos dentro del intento de demostrar que la dinámica industrial no lo es sólo en los términos de una capacidad de ampliación constante de la base material de las sociedades, sino que también lo es en función de adaptaciones y ajustes que los hombres se ven obligados a efectuar en el seno de las organizaciones donde trabajan. (p.66).

Y en este sentido, dichos autores sostienen que la actividad laboral es bidireccional, ya que no solo transforma el medio ambiente, sino que termina por transformar igualmente al trabajador, produciendo una determinada clase de hombre.

De manera pues, que el enfoque antropológico permite el conocimiento sobre el comportamiento humano, individual y colectivo, ya que en este último los intereses del grupo determinan el comportamiento del hombre. Y el hombre, desde esta perspectiva, pasa a ser protagonista en la construcción del saber, a diferencia del enfoque de la administración científica en la que el trabajador no pasa de ser un simple objeto manipulable con miras a la mayor productividad.

En definitiva, el enfoque antropológico de la Administración Pública termina por considerar el proceso de formación cultural del hombre como una consecuencia de la dinámica organizacional, asociada a la evolución tecnológica y a la relación del hombre con su entorno; analiza la Administración Pública como una fase de la cultura del ambiente respectivo, como un producto de ella; esclarece los problemas relativos a la adaptación de las prácticas administrativas de un medio cultural a otro. Por todas estas razones, el enfoque antropológico es considerado como un avance en el estudio de las relaciones humanas.

Otro de los enfoques que debe ser considerado es el empírico. Este enfoque según Castillo (2006), fue creado por los aportes de pensadores de las ciencias gerenciales como Peter F Drucker, Ernest Dale y Lawrence Appley. Estos autores, al realizar sus estudios basados en experiencias prácticas y percatarse de que casi ninguno de los fundamentos teóricos clásicos servían para explicar estos fenómenos de la Administración Pública, terminaron formulando lo que se conoce como el Enfoque Basado en la Actitud Práctica o Enfoque Empírico, como también se le conoce. Un enfoque que estudia los problemas de la administración en forma particular, de manera que, cada caso obedece a un proceso inédito con una solución propia, resultando una experiencia única, de tal manera que no existe fórmula genérica para abordar los problemas administrativos, ya que dos situaciones administrativas suelen ser totalmente diferentes en todas sus características, por consiguiente, no puede suponerse que las técnicas aplicadas en un situación particular funcionen de la misma manera en otra. No obstante, la experiencia en diversas circunstancias pueda ser útil para la solución de nuevos problemas. Como sostiene Valle (2001).

El enfoque empírico o de situación práctica, analiza la administración desde el punto de vista práctico y real, cotidiano de situaciones o casos que han ocurrido en la vida real, de esta forma se lleva al estudio de los típicos "casos". Tómese en cuenta

que las soluciones de cada caso es una situación en particular la que no será necesariamente la correcta para otro caso, por lo tanto, lo más que se puede hacer es intentar sacar, después de varios análisis de casos, conclusiones generales que puedan ser correctas a la mayoría de las situaciones que se puedan presentar.

Es por ello que, para Collazo (1984, p.28), este enfoque busca la solución de los problemas organizacionales a través del “buen juicio”, del sentido común; no obedece a un método definido como tal. De donde se pudiera inferir que el referido enfoque, tiene su sustento teórico en la Escuela Empírica, para la cual la única fuente legítima de conocimiento radica en la experiencia.

Cabe destacar, que este enfoque al derivar hacia una actitud ecléctica o interdisciplinaria, terminó convirtiéndose en lo que se ha venido conociendo como el enfoque de la Escuela Ecléctica. El cual no está sujeto rígidamente a una sola visión como tal, sino que por el contrario, se apoya en múltiples teorías, estilos e ideas. Por ello este enfoque que delimita la función del Estado en la Administración Pública, aborda el estudio de los problemas administrativos de la Administración Pública utilizando todos los métodos que se conocen y las enseñanzas de todas las otras disciplinas que, de una forma u otra, se refieren a la sociedad política: Derecho Constitucional, Derecho Civil, Derecho Administrativo, Política y materias conexas, Economía Política, Finanzas Públicas, Derecho Financiero, Contabilidad Pública y otras como Administración en general, Relaciones Humanas y Antropología, tal como lo plantea Collazo (1984, pp.28. 29).

Conviene señalar en este inventario de enfoques sobre la Administración Pública, el conocido enfoque sistémico. Que según Ahumada (2001, p.36), nace como una reacción a la excesiva atomicidad del método analítico.

El enfoque sistémico tiene sus bases según Hidalgo (1978, p.57), en la Teoría General de Sistemas, surgida de los trabajos del biólogo austriaco Ludwig Bertalanffy y publicado entre 1950-1968, en los cuales asegura que no hay elemento físico o químico independiente sino como parte de un sistema; que los sistemas existen dentro de sistemas, que son abiertos y que las funciones de un sistema depende de su estructura. Fue a partir de estas premisas que emergió, en contraposición a las teorías Clásicas y Humanísticas, la Teoría General de los Sistema (TGS), la cual vino a incorporar una visión global y gestáltica para el estudio de los fenómenos, permitiendo ver el todo y no cada una de sus partes por separado, con lo cual se incorporó una visión más amplia de los problemas organizacionales y administrativos. En su artículo titulado *Estudio de la Conceptualización del hombre Desde la Perspectiva de las Teorías Organizacionales*, Montilla, López y Espinoza (2007), sostiene que:

La TGS se basa en tres premisas básicas como son: 1) los sistemas pertenecen a otro mayor, por lo tanto siempre están dentro de otro sistema; 2) los sistemas están en constante interacción con su ambiente, por consiguiente son abiertos; y 3) según como esté estructurado el sistema, éste realizará sus funciones. Dando lugar a tres principios en los que se fundamenta: a) expansionismo, afirma que los sistemas dependen de su relación con el todo mayor que lo contiene; b) pensamiento sintético, los fenómenos son partes de un sistema mayor y se explican en función del rol que desempeñan dentro del sistema; y c) teleología, explica el comportamiento de los fenómenos por lo que producen o por lo que es su propósito producir, tratando de comprender las relaciones entre las diversas variables que interactúan dentro de un campo de acción. (p.79).

O como sostienen Stoner y Wankel (1989):

El enfoque de sistemas trata de concebir la organización como un sistema unitario e intencional compuesto de partes interrelacionadas. En vez de ocuparse por separado de las partes de una organización, el enfoque de sistemas da a los administradores una manera de verla

como un todo y como una parte de un ambiente externo más amplio. Y al hacerlo, la Teoría de Sistemas dice que la actividad de cualquier parte de una organización afecta a la de todas las demás. (p.51).

En definitiva, lo que introduce este enfoque en el análisis, es que los fenómenos existen como sistemas y, al propio tiempo, como partes de un sistema; es decir, como un conjunto de partes pertenecientes a un todo, interdependientes que interactúan en la búsqueda de un objetivo común. Reflejándose dicho enfoque en la Administración Pública, en una perspectiva de análisis que asume dicha Administración, como una unidad constituida por partes interrelacionadas que a la vez constituyen una globalidad. Por eso, al estudiar la Administración Pública desde esta perspectiva, ésta es considerada como un sistema abierto, inserto dentro de la gestión del Complejo Económico Nacional y compuesto por los subsistemas de organización, planeamiento, comunicación, presupuestación, acción en ejecución de las previsiones, control y evaluación de los resultados y, efectos de la acción prevista.

Finalmente, a los fines de completar el inventario global de los enfoques existentes sobre la Administración Pública, conviene considerar el enfoque burocrático delineado por Max Weber. Ello en virtud de que la Administración Pública venezolana opera con una organización burocrática edificada sobre parámetros inherentes al modelo de organización propuesto por Weber.

El modelo racional o modelo burocrático, como también se le conoce, recogido en la teoría weberiana, tiene como supuesto principal el problema de la administración eficiente, en él se sientan las bases de funcionamiento de la organización burocrática. El mismo es un modelo estructurado sobre el principio de la división del trabajo, la lealtad al cargo, la profesionalización y ordenamiento jerárquico de los funcionarios, seleccionados bajo el principio meritocrático. Este modelo constituye, según Weber (1974, pp. 716; 717; 730), la organización eficiente por excelencia, debido a su superioridad técnica frente a otras formas organizativas,

es la organización llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión, de las empresas.

Weber (pp. 172-179) considera a la administración burocrática como una forma pura de dominación legítima, en ese sentido, distingue tres tipos puros de dominación, a saber: la de carácter racional, la tradicional y la de carácter carismático. Considerando la administración burocrática una forma racional de dominación, cuya legitimidad se le atribuye a su carácter racional, el cual descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad.

El modelo burocrático, funciona según Weber (1974, p.175), bajo un concepto de separación plena entre el cuadro administrativo y los medios de administración y producción, resultando ser un modelo de dominación vinculado a reglas discursivamente analizables, alcanza su forma más pura de dominación legal donde rige con mayor fuerza el principio de los nombramientos de los funcionarios, y se ejerce según Weber (p.175), por medio de un cuadro administrativo burocrático.

De manera que, el modelo burocrático Weberiano contempla un cuadro administrativo conformado por un conjunto de funcionarios sujetos a normas, lo cual impide la apropiación del cargo por parte de dichos funcionarios. Cabe destacar, que estos funcionarios son seleccionados exitosamente bajo pruebas, haciendo de ellos profesionales calificados, lo cual hace del saber profesional especializado el gran instrumento de la superioridad de la administración burocrática, tal como lo plantea Weber (p.176).

Del mismo modo, Ramió (1993), al referirse al modelo burocrático, sostiene en concordancia con Weber, que la administración burocrática significa dominación por el conocimiento, implica la transferencia del poder del líder al experto:

La organización burocrática es un sistema organizativo basado en un conjunto de funciones formales establecidas mediante reglas legales, racionales, escritas y exhaustivas. El poder de cada individuo es impersonal y procede de la norma que crea el cargo. Los cargos están ordenados jerárquicamente, cada puesto inferior está bajo el control y la supervisión de un puesto superior. El desempeño de cada cargo se basa en la preparación especializada de su ocupante, para ello los miembros se seleccionan bajo el principio objetivo del mérito. Los integrantes de la organización no poseen la propiedad de los medios de producción; son profesionales, especialistas y asalariados, el desempeño de las ocupaciones de su puesto representan su actividad principal, y son nombrados por un superior jerárquico perfilándose una carrera profesional dentro de la organización. La vinculación de los miembros de la organización con la misma es indefinida. (p.10).

Por otro lado Petrella (2007), actuando de conformidad con la misma línea de investigación, citando a Weber (1993), sostiene que este define la burocracia como la organización eficiente por excelencia, la organización llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión, de las empresas tanto públicas como privadas (...), en el mismo orden de ideas al referirse al surgimiento del modelo burocrático plantea lo siguiente:

La construcción del modelo burocrático surge a partir de la búsqueda de las características comunes de las organizaciones formales. Weber acuñó el término “burocracia” para identificar las organizaciones que poseían esas características. La burocracia resultaba un factor indispensable para administrar una organización compleja en una sociedad moderna. Por supuesto que Weber reconocía que el funcionamiento de la burocracia crea “atracos e inconvenientes”, pero creía que este era el precio para poder contar con una organización racional y eficaz. (p.5).

De igual modo, Petrella (2007, p.6), sostiene que el modelo burocrático constituye un pilar fundamental de la teoría tradicional de la organización moderna para impulsar los grandes procesos administrativos en los sectores industriales, pero por sobre todo, en los servicios públicos administrados por los gobiernos nacionales o locales en la órbita del Estado, ya que el modelo muestra una forma de organización humana

basada en la racionalidad, en la adecuación de los medios a los objetivos pretendidos, orientada a garantizar la máxima eficiencia.

Por su parte Trelles (2005, p.1), al referirse a las características del modelo de organización burocrático, plantea que- según Max Weber - el modelo de la burocracia debe estructurarse sobre la base de las siguientes características: El carácter legal de las normas y de los reglamentos, el carácter formal de las comunicaciones, la racionalidad en la división del trabajo, la impersonalidad en las relaciones de trabajo, la jerarquía bien establecida de la autoridad, la rutinas y procedimientos de trabajo estandarizados en guías y manuales, la competencia técnica y meritocrática, la especialización de la administración y de los administradores, como una clase separada y diferenciada de la propiedad (los accionistas), la profesionalización de los participantes y por último, la completa previsibilidad del funcionamiento.

De allí que, al contrastar dichas características con la realidad de la Administración Pública venezolana, se observa un distanciamiento del modelo burocrático Weberiano descrito por Trelles, sobre todo en lo relativo al resquebrajamiento de las normas y procedimientos administrativos, y, con mucho más énfasis, en la pérdida de profesionalización de los funcionarios públicos. No obstante, se pudiera decir que el modelo racional suscrito por Max Weber sigue siendo el modelo al que más se asemeja nuestra Administración Pública.

En síntesis, los enfoques esbozados con anterioridad constituyen las diferentes corrientes teóricas que delimitan la función del Estado como administrador de la Hacienda Pública Nacional, los cuales sumados a las referencias citadas en el desarrollo del presente capítulo pasan a formar parte de las bases teóricas sobre las cuales se sustentará la presente investigación. No obstante, y en virtud de la necesidad de enfocarse en la Administración Pública venezolana, resulta insoslayable referirse a los fundamentos teóricos-jurídicos que sustentan la naturaleza del objeto de estudio.

En primera lugar, debe destacarse la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la cual se define conceptualmente las cualidades de nuestro entramado administrativo y marca el piso teórico-jurídico de donde se sustenta el carácter burocrático de la Administración Pública venezolana y las leyes ordinarias y especiales que la rigen. En segundo lugar, se encuentra la ley orgánica de la Administración Central, como ley que rige la Administración Pública venezolana y que la divide en Administración Central y Administración Descentralizada. Y a este respecto conviene destacar que, según el artículo N° 5 de la prenombrada ley, la Administración Pública Central se encuentra bajo la dirección y control general del Presidente de la República en su carácter de Jefe del Ejecutivo Nacional, y abarca los órganos superiores de la Administración Central, valga decir, Presidente de la República, el Consejo de Ministros, los Ministros y los Ministros de Estado, así como también, los Vice Ministros, los Consejos Nacionales, las Comisiones Presidenciales, los Comisionados Presidenciales, las Autoridades Únicas de Áreas y las Oficinas Nacionales. (*LOAC, Art.19*).

Por otro lado, la Ley Orgánica de la Hacienda Pública Nacional en su artículo N° 1 (LOHPN, Art 1), al referirse a la Administración Pública la entiende como el enlace entre la ciudadanía y el poder político, reconoce la existencia de la Administración Pública en entes privados habilitados por el Estado; de tal manera que, no es una función reservada exclusivamente al poder ejecutivo del Estado, sino que este puede delegar dicha competencia en entes privados. El Estado en aras de administrar la Hacienda Pública emplea para ello todo los recursos públicos con la finalidad de satisfacer las necesidades de los ciudadanos. Entendiendo por Hacienda Pública Nacional los bienes, rentas y deudas que forman el activo y el pasivo de la Nación, y todos los demás bienes y rentas cuya administración corresponde al Poder Nacional. La Hacienda, considerada como persona jurídica, se denomina Fisco Nacional.

### **3- Definición de Términos Básicos:**

#### **Ambiente Organizacional.**

Es aquel que está formado por todos aquellos factores, tanto físicos como sociales, externos a la organización y que es útil considerar desde la perspectiva de sistemas. Collado (2002, p 216).

#### **Bipartidismo.**

Está referido aquellos sistemas de partidos en los cuales, independientemente del número de partidos, solo dos tienen la legítima expectativa, periódicamente satisfecha de gobernar por sí solos, o sea sin necesidad de recurrir a otros partidos. Bobbio, Matteucci y Pasquino (2000, p 1473).

#### **Escaños.**

Está referido al indicador que refleja la fuerza electoral de los partidos políticos que cohabitan en el sistema de partidos, se traduce en un voto parlamentario en las cámaras de representación. Sartori (2005, p162).

#### **Multipartidismo.**

Es un tipo de sistema de partidos configurado de la siguiente manera: No es probable que ningún partido se acerque a, o por lo menos que mantenga, una mayoría absoluta, la fuerza (o la debilidad) relativa de los partidos se puede clasificar conforme a su relativa indispensabilidad (o dispensabilidad) para las coaliciones, y/o su capacidad potencial de intimidación (chantaje). Sartori (2005, p169).

#### **Partidocracia.**

Está referido al dominio verdadero y propio de los partidos o una expansión de sus ambiciones de dominio. Esta se identifica en primer lugar con una preeminencia de los partidos en todo los sectores: políticos, sociales y económicos. Se caracteriza

por el constante esfuerzo de los partidos por penetrar nuevos y cada vez más amplios ámbitos. Culmina en un complejo control de los partidos sobre toda la sociedad. En este sentido partidocracia significa dominio de los partidos. Bobbio, Matteucci y Pasquino (2000, p 1140).

### **Personalismo Político.**

Es el ejercicio “personal” del poder, bien como expresión de la pura voluntad del gobernante, únicamente sujeta a su propio arbitrio, bien como consecuencia del ejercicio del poder en el marco de los “estados de excepción” contemplados en las constituciones para hacer frente a problemas políticos o de cualquier índole, que afecten a la sociedad entera en épocas de crisis. Soriano (1996, p 9).

### **Pluralismo Moderado.**

Es un tipo de sistema de partidos multipartidista caracterizado por la existencia de un pluralismo limitado y una distancia ideológica relativamente corta, es decir poca fragmentación. Sartori (2005, p168).

### **Pluralismo Polarizado.**

Es un tipo de sistema de partidos multipartidista caracterizado por un pluralismo extremo y una distancia ideológica grande, es decir mucha fragmentación. Sartori (2005, p168).

### **Sistema.**

Se define como un conjunto de elementos interrelacionados entre sí que constituyen un “todo organizado”, donde el resultado es mayor que la suma de sus partes”. Collado (2002, p 28).

**Sistema político.**

Es un conjunto de instituciones, de grupos y de procesos políticos caracterizados por un cierto grado de interdependencia recíproca. Bobbio, Matteucci y Pasquino (2000, p 1464).

**Variable numérica.**

Está referida al indicador que se utiliza con la finalidad de medir la correlación de fuerzas en la Asamblea Nacional, basado en el número de escaños en poder de cada partido político. López, M (2010).

**Variable ideológica.**

Está referida al indicador que se utiliza con la finalidad de medir el grado de afinidad o distanciamiento ideológico de los partidos efectivos, basado en las coincidencias programáticas. López, M (2010).

**Variable institucional.**

Está referida al indicador que se utiliza con la finalidad de medir el grado de estabilidad institucional del sistema de partidos. Empleando para el caso particular el índice de Pedersen, definido según Molina (2004, p.23), como un estadístico que indica el porcentaje de votos que pasa de unos partidos a otro entre dos elecciones sucesivas. Se calcula determinando para cada partido la diferencia en el porcentaje de votos entre una elección y otra, se suman las diferencias de todos los partidos y el resultado se divide entre dos. Este indicador oscila entre cero y cien. Cero significa que todos los partidos obtienen la misma votación en las dos elecciones, es decir, no hubo variación en la votación de los partidos; y cien, indica variación total, los partidos que obtienen votos en la primera elección no obtienen en la segunda. López, M (2010).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

La investigación constituye un proceso dinámico y complejo que requiere de una metodología que le de soporte técnico a la estrategia trazada por el investigador. En este sentido la metodología no sólo se ocupa de definir el camino que se debe transitar en la persecución del objetivo planteado, sino, además, de proveer las técnicas necesarias durante todo el proceso de investigación. A este respecto ha dicho Tamayo y Tamayo (2006), que la metodología es: “un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, por lo cual nos presenta métodos y técnicas para realizar la investigación”. (p.175).

Por estas razones, el marco metodológico, como la parte del proyecto de investigación que se reserva para explicitar estos aspectos técnicos, reviste una importancia cardinal, ya que recoge todo lo concerniente a métodos, procedimientos y técnicas empleadas para alcanzar los diversos objetivos planteados, tal como lo ha establecido la profesora Balestrini (2003, p.113): “el marco metodológico, está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos tecnooperacionales implícitos en todo el proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto”.

A los fines de detallar los diferentes aspectos tratados en el marco metodológico, se comenzará por plantear el tipo de investigación.

## **1.- Tipo de Investigación**

De conformidad con el problema planteado, el presente trabajo se enmarca dentro de un tipo de investigación que combina una modalidad de investigación documental, que procesa fuentes secundarias para resolver lo relativo al sistema de partidos, con otra no experimental de campo. Todo ello, de conformidad con lo planteado por Arias (2006, p.31), respecto a este tipo de investigación: La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

Respecto a la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia cabe destacar que esta será resuelta mediante la recopilación y análisis cuantitativo de fuentes primarias tendientes a examinar los valores, las normas y costumbres que caracterizan la muestra de la Administración Pública que ha sido seleccionada en este estudio.

## **2.- Diseño de Investigación**

Esta investigación se sustenta en un diseño que combina la investigación documental con la investigación de campo, ya que se trata de, mediante el uso de fuentes secundarias, analizar la cultura organizacional del actual sistema de partidos y, mediante el uso de fuentes primarias, conocer los elementos que definen la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010,

para luego, a partir de allí, comparar ambas culturas con el propósito de identificar relación entre ellas.

Cabe destacar igualmente que la razón por lo que se ha decidido examinar la cultura organizacional de la Alcaldía durante este periodo municipal obedece a que, durante el referido periodo permanece vigente una gestión afín a la política oficial, lo cual hace suponer algún tipo de relación entre ambas cultura.

Así mismo, resulta pertinente señalar que, de acuerdo al nivel de profundidad del estudio, se ha seleccionado una estrategia de tipo descriptiva, ya que la investigación persigue identificar características relevantes de ambas culturas, tanto de la cultura del sistema de partidos como de la cultura de la Alcaldía del Municipio Valencia.

En relación a los estudios descriptivos Méndez (1988, p.89), sostiene que este estudio identifica características del universo de investigación, señala forma de conductas y actitudes del universo investigado, establece comportamiento concreto, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación.

### **3.- Población y Muestra**

#### *3.1- Procedimiento Muestral.*

El procedimiento muestral seguido ha sido el siguiente: Primero, se ha seleccionado un tipo de muestra probabilística mediante la técnica del muestreo

aleatorio estratificado por categoría de empleo; y luego, se seleccionó una muestra por cada estrato aplicando la técnica del muestreo aleatorio simple. Para estos fines se fijó como criterio de inclusión, ser trabajador activo de la Alcaldía. Con lo cual se obtuvo las siguientes categorías de trabajadores:

Fijos.

Contratados.

El tamaño de la población a la que corresponde esta muestra de estudio, obedece a un total de 1265 funcionarios, distribuido de la siguiente manera:

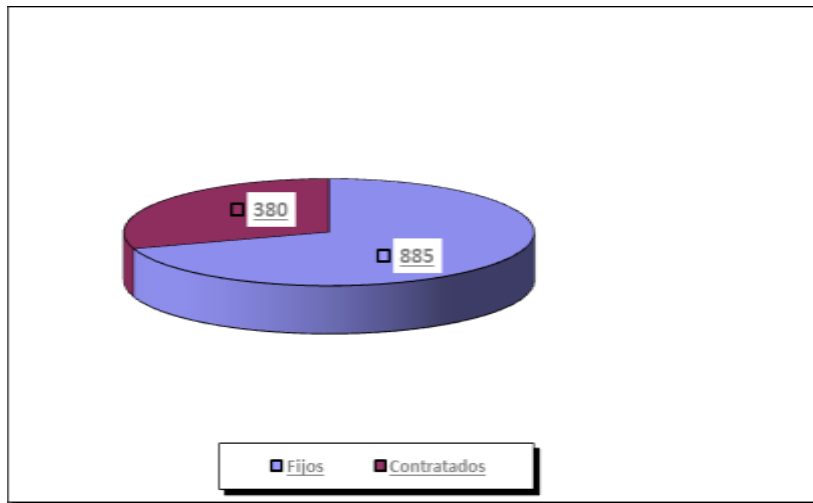
**CUADRO N° 1  
CANTIDAD DE  
TRABAJADORES DE LA  
ALCALDIA DEL MUNICIPIO  
VALENCIA SEGÚN SU  
ESTATUS**

<b>TRABAJADORES</b>	<b>TOTAL</b>
Fijos	885
Contratados	380
<b>Total</b>	<b>1265</b>

Fuente: Dirección de Recursos Humanos  
Alcaldía del Municipio Valencia.  
Elaboración: Propia

Que representada gráficamente, se puede observar de la manera siguiente:

**GRÁFICO N° 1**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL Y POR ESTATUS**  
**DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO**  
**VALENCIA**



Fuentes: Alcaldía Municipio Valencia  
 Dirección de Recursos Humanos  
 Noviembre 2010  
 Elaboración: Propia

*3.2-Calculo de la Muestra.*

Como la muestra a ser calculada, es una muestra aleatoria estratificada, se empleará la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

De donde:

**n**= Tamaño de la muestra a calcular.

**Z**= Nivel de confianza.

**p**= Porcentaje de trabadores fijos de la Alcaldía de Valencia.

**q**= Porcentaje de trabadores contratados de la Alcaldía de Valencia.

**N**= Población.

**e**= Error muestral máximo permitido

De esta forma y atendiendo a la información recopilada, cada uno de los anteriores elementos de la fórmula adquieren los valores siguientes:

**n**=?

**Z**= 1.96

**p**= 70%

**q**= 30%

**N**= 1265

**e**= 5%

Sustituyendo en la fórmula cada uno de sus elementos, se obtiene lo siguiente:

$$\mathbf{n} = \frac{(1.96)^2 \cdot 70 \cdot 30 \cdot 1265}{(5)^2 (1265-1) + (1.96)^2 \cdot 70 \cdot 30}$$

Resolviendo las operaciones indicadas en la fórmula anterior, se obtendrá la muestra que se presenta a continuación:

$$\mathbf{n=257}$$

Una vez calculado el tamaño de la muestra, se procedió a determinar la proporción que debían tener en la muestra los dos estratos seleccionados: tanto el de los trabajadores fijos como el de los trabajadores contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. Para ello, se aplicó las proporciones  $p=70\%$  y  $q=30\%$ , y se obtuvo lo siguiente:

**p=180** → Trabajadores fijos

**q=77** → Trabajadores contratados

De donde  $n_1+n_2= n$ . Es decir,  $180+77=257$

Y finalmente, habiéndose calculado la cantidad de elementos que conforman cada una de las sub-muestras, se procedió a aplicar el muestreo aleatorio simple, con la finalidad de seleccionar cada uno de los elementos que conforma  $n_1$  y  $n_2$ . Vale decir, cada uno de los elementos muestrales a los que les sería aplicado el instrumento de recolección de datos: el cuestionario diseñado y su respectiva escala de conversión de valores.

#### **4.- Unidades de Análisis**

El esfuerzo investigativo del presente estudio se orientó a la compilación de los datos relativos tanto al sistema de partidos del período 1998-2010 en Venezuela,

como a la cultura organizacional prevaleciente en la Alcaldía del Municipio Valencia durante el período 2008-2010. Ello con el propósito de examinar de conformidad con el objetivo general planteado, la relación existente entre estos dos aspectos de la realidad venezolana.

Resulta pertinente destacar, tal como se señaló anteriormente, que se tomó como referencia el sistema de partidos vigente durante el periodo 1998-2010, dado que, es a partir de 1998, con el triunfo electoral de las fuerzas políticas aliadas al Teniente Coronel Hugo Chávez, cuando se pone de manifiesto una nueva correlación de fuerzas en el parlamento; una nueva correlación que no sólo expone con absoluta claridad la sustitución de los viejos actores políticos, sino además un cambio en el sistema de partidos que había permanecido vigente hasta la actualidad. De igual modo, se examinó la gestión municipal comprendida entre los años 2008 – 2010, por estar vigente durante este periodo una gestión municipal alineada con el oficialismo y con el Partido Socialista Unido de Venezuela, que en el marco de su hegemonía es quien define la cultura organizacional del nuevo sistema de partidos, lo cual hace suponer algún nivel de relación entre ambas culturas.

Por ello, en el caso del sistema de partidos, el análisis se realizó a partir de categorías tales como: cultura organizacional, variable numérica, ideológica e institucional; así como también: partidos efectivos, partido “hegemónico”, afinidad ideológica, sistema de partidos multipartidista, Estado de partido único y personalismo político. Mientras que, en el caso de la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, para la cual se realizó el estudio de campo a través de un instrumento, se determinó como unidades de análisis todos los trabajadores tanto fijos como contratados, los cuales suman un total de 1265 funcionarios distribuidos de la forma siguiente: 885 fijos y 380 contratados. Ello en razón de que, los datos recopilados a este respecto, servirían para determinar el tipo de cultura

organizacional y a partir de allí, poder comprobar si existe alguna relación con la cultura organizacional del sistema de partidos vigente.

Este instrumento está formado por un cuestionario que consta de quince enunciados, que recogen en ellos todo lo referente a valores, normas y costumbres como expresión de la cultura organizacional que se pretende conocer de la Alcaldía del Municipio Valencia. Empleando para tal fin una escala de conversión de valores tipo *Likert*, representada de la forma siguiente: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, muy en desacuerdo y en desacuerdo.

#### **5.- Técnica de Recolección de Información**

De conformidad con la caracterización del tipo de investigación realizada, las técnicas que se han empleado para la recolección de la información demandada han sido, la documental y la observación directa.

Para los efectos del estudio del sistema de partidos vigente en Venezuela desde 1998 hasta el 2010 y su cultura organizacional, la técnica empleada ha sido la documental, debido a ello se apoyará en las fuentes bibliográficas derivadas del Consejo Nacional Electoral, con el propósito de observar a partir de dichas fuentes el comportamiento de tres variables fundamentales que definen el tipo de sistema de partidos, a saber: la numérica, referida a la cantidad de partidos efectivos, la ideológica relativa a la afinidad ideológico entre los partidos efectivos y por último, la institucional, que define el grado de estabilidad institucional y la persistencia de los partidos en el tiempo.

Para el estudio de la cultura organizacional del sistema de partidos delimitado, se utilizará como fuente bibliográfica los documentos oficiales del PSUV con el propósito de conocer los valores, normas y costumbres del prenombrado partido, en

el entendido que la referida organización constituye la fuerza política que en el marco de su hegemonía define la cultura organizacional del sistema de partidos objeto de este estudio. En el mismo orden de ideas, se contrastaran los valores reflejados en los documentos oficiales con la realidad, para ello se utilizarán los informes 2008, 2009, 2010 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos y análisis de casos, todo ello con la finalidad de determinar la verdadera cultura organizacional que se deriva del ejercicio de gobierno.

Ahora bien, para el estudio de la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, se procederá a través de la técnica de la observación directa a la aplicación de un cuestionario con una escala de conversión de valores, representada por cinco renglones, que van desde muy de acuerdo, pasando por el renglón de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, hasta el renglón último expresado en la categoría muy en desacuerdo.

Para garantizar la confiabilidad de este instrumento, se le aplicará, primero, el juicio de expertos, y, luego, mediante el uso del *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, la prueba del *Alfa de Cronbach* al instrumento aplicado a las dos submuestras: la de los trabajadores fijos y la de los trabajadores contratados. En el entendido que, el Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, o lo que es lo mismo; de un instrumento de medición, y su valor oscila entre 0 y 1. En la medida que el valor de este coeficiente se acerca a uno, el instrumento será mucho más confiable. De manera que, para que una escala sea fiable el Alfa de Cronbach debe resultar un valor comprendido entre 0.7 y 1. Este se calcula de dos formas, una primera forma a partir de las varianzas y, segundo a partir de la correlación de los ítems.

Cabe resaltar, que este cuestionario se aplicará en forma individual a cada funcionario municipal previamente seleccionado, según procedimiento ya descrito.

Esta técnica permitirá obtener información relativa a la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, relacionada con valores tales como: respeto, solidaridad, cooperación, lealtad, tolerancia. Así como también, información sobre normas y costumbres referidas a las relaciones interpersonales, capacidad de gestión, responsabilidad social, procesos técnicos y, procedimientos.

A continuación se presenta la tabla de operacionalización de las variables examinadas en este estudio, el instrumento aplicado a la muestra, y el resultado de la prueba de confiabilidad (Alfa de Cronbach) aplicada al instrumento.

**CUADRO N° 2**  
**OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

Objetivo	Variable	Definición Operativa	Indicadores	Ítem	Fuente	Instrumento
Caracterizar el actual sistema de partidos existente en Venezuela, a través de una modalidad de investigación documental, dirigida al estudio de tres variables fundamentales: la numérica, la ideológica y la institucional	Sistema de partidos en Venezuela durante el periodo 1998-2010	Es un tipo de relación política caracterizada por la forma en que se conjugan las variables numérica (cantidad de partidos efectivos), ideológica (afinidad ideológica) e institucional (volatilidad electoral, medida a través del índice de Pedersen)	Factor numérico	Cuál es la cantidad de partidos efectivos existente en Venezuela por elecciones parlamentarias durante el periodo 1998-2010.	Dirección de Estadística CNE	Fichas electrónicas, hojas de Excel
			Factor ideológico	Cuál es la afinidad ideológica entre los partidos efectivos que conformaban las bancadas parlamentarias derivadas de las diferentes elecciones parlamentarias realizadas durante el periodo 1998-2010.	Dirección de Estadística CNE  Documentos oficiales de los partidos que definen el perfil del sistema de partidos, aglutinados en la coalición oficial: Estatutos, Declaración de principios	Fichas electrónicas, hojas de Excel
			Factor Institucional	Cuál es la volatilidad electoral producida entre los partidos efectivos durante el periodo 1998-2010.	Dirección de Estadística CNE Índice de Pedersen Volatilidad electoral	Fichas electrónicas, hojas de Excel.
Describir la cultura organizacional del	Cultura organizacional del	Conjunto de valores, normas y		Bondad	El Libro Rojo y el Libro	Fichas electrónicas

nal del Partido Socialista Unido de Venezuela en el marco de su hegemonía dentro del sistema de partidos venezolano, durante el periodo 1998-2010.	Partido Socialista Unido de Venezuela en el marco de su hegemonía en el sistema de partidos venezolano durante el periodo 1998-2010.	costumbres que rigen el comportamiento del Partido Socialista Unido de Venezuela durante el periodo 1998-2010	Valores que caracterizan la cultura organizacional del PSUV	Solidaridad	Azul PSUV	Libreta de notas
				Igualdad		Fichas electrónicas
				Humildad, Sinceridad Generosidad	Informe 2008-2009-2010 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos	Libreta de notas
				Lealtad		
				Dignidad, Tolerancia Honestidad		
				Respeto		
				Libertad Responsabilidad Cooperación Disciplina		
				El partido debe organizarse y funcionar conforme a los principios de la democracia socialista a saber: Cohesión política-ideológica. Centralismo democrático.  Dirección colectiva en todas las instancias.  Rendición de cuenta ante las instancias de dirección y ante el pueblo.		

			<p>Normas que caracterizan la cultura organizacional del PSUV</p>	<p>Revocación, producto de la evaluación de la gestión, realizada democráticamente</p> <p>Ejercicio constante de la crítica y la autocrítica, ante los propios errores y los de los otros u otras, con un estilo correcto dirigido a la superación de los errores.</p> <p>Ejercicio de la emulación socialista entendida como el reconocimiento de la práctica política e integridad revolucionaria de los y las militantes del partido.</p> <p>Defender la Patria, la Revolución y su líder y el PSUV.</p> <p>El partido adoptará una Bandera, un Himno y frases alusivas a la revolución y gobierno socialista.</p> <p>Toda y todo militante del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), es socialista, bolivariano, antiimperialista, anticapitalista, internacionalista, humanista, ambientalista y feminista; y debe aceptar y practicar los principios, el programa y los estatutos del partido</p>	<p>El Libro Rojo y el Azul del PSUV</p> <p>Estatutos del Partido Socialista Unido de Venezuela</p>	<p>Libreta de notas</p>
--	--	--	---	---	--	-------------------------

			Costumbres que caracterizan la cultura organizacional del PSUV	<p>Portar franela roja.</p> <p>Designación discrecional ( a dedo) de los candidatos de elección popular</p> <p>Uso de la violencia física y verbal para dirimir contradicciones.</p> <p>Uso de los bienes públicos con fines partidista</p> <p>Uso del dinero público para financiar actividades políticas del partido de gobierno</p>	Observación directa realizada sobre el material audiovisual que reposa en internet	Libreta de notas
Conocer los elementos que definen la cultura organizacional en la Administración Pública venezolana, usando como caso de estudio, el modelo empleado en la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo durante el periodo 2008-2010	Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.	Conjunto de valores, normas y costumbre que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.	Valores que caracterizan la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia del Estado Carabobo	<p>Respeto</p> <p>Cooperación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Tolerancia</p> <p>Lealtad</p>	Observación directa realizada sobre los Manuales de Normas y Procedimientos de la Alcaldía del Municipio Valencia	<p>Cuestionario</p> <p>Libreta de notas y guías de entrevistas</p>
			Normas que caracterizan la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia del estado Carabobo	<p>Los procesos mediante los cuales se organiza la gestión municipal de la alcaldía deben ser de excelencia.</p> <p>La administración municipal debe regirse por procedimientos burocráticos.</p> <p>Los procesos técnicos administrativos deben fortalecer la gestión social.</p>	Alcaldía del Municipio Valencia	Cuestionario, Libreta de notas y guías de entrevistas

			<p>Costumbres que caracterizan la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia del Estado Carabobo</p>	<p>Uso de los bienes públicos con fines personales.</p> <p>Uso discrecional de los recursos públicos para ayudas sociales.</p> <p>Retardo en la ejecución de las obras.</p> <p>Exigencia de apoyo electoral a cambio de favores.</p> <p>Evasión de la responsabilidad a la hora de afrontar los problemas de la comunidad.</p> <p>Empleo de la influencia personal en ámbitos de gobierno para obtener favores o tratamiento preferencial.</p> <p>Preferencia por familiares al momento de definir nuevos ingresos a la institución.</p>	<p>Alcaldía del Municipio Valencia</p>	<p>Cuestionario, Libreta de notas y guías de entrevistas</p>

Seguidamente se presenta el cuestionario aplicado a la muestra estudiada y el resultado de la prueba de confiabilidad.

## CUESTIONARIO

Fecha de ingreso a la Alcaldía del Municipio Valencia\_\_\_\_\_

Condición Laboral: Fijo\_\_\_\_\_ Contratado\_\_\_\_\_

Para optar por la respuesta de su preferencia debe circular la opción con la que se esté de acuerdo de las cinco posibles que se ofrecen: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	El respeto es un valor que debe ser cultivado entre los trabajadores.					
2	La solidaridad entre los trabajadores es necesaria.					
3	La responsabilidad en el trabajo es indispensable para lograr un desarrollo dentro del área.					
4	La tolerancia no es necesaria para lograr armonía en el trabajo.					
5	El uso de los bienes públicos municipales con fines personales resulta una sana práctica administrativa.					
6	El uso de los recursos públicos municipales en forma indiscriminada no es considerado una sana práctica administrativa.					
7	Los favores que se realizan desde la posición de gobierno deben estar orientados a la consecución de apoyo electoral.					
8	El empleo de la influencia personal en ámbitos de gobierno para obtener favores o tratamiento preferencial no es considerada una práctica irregular.					
9	La preferencia por las personas o por los cargos dentro de la institución resulta una sana práctica administrativa.					
10	La capacidad de gestión debe ser la base para atender las necesidades de la comunidad.					
11	La responsabilidad social es indispensable dentro de la institución.					
12	La parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno es considerada una sana política laboral.					
13	El ascenso y el crecimiento profesional constituyen una política sostenida en la administración Municipal.					
14	La lealtad es un valor que influye en la consecución de una gestión municipal eficiente.					
15	La institución debe promover la cooperación entre sus trabajadores.					

*Resultado de la prueba de confiabilidad derivada de la aplicación del Alfa de Cronbach al instrumento de recolección de datos.*

*Alfa de Cronbach  
Caso: Trabajadores Fijos*

Análisis de Fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

CUADRO N° 3 RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS			
		N	%
Casos	Válidos	180	97,3
	Excluidos <sup>a</sup>	5	2,7
	Total	185	100,0
Fuente: López, (2010). Elaboración Propia			

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

CUADRO N° 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,813	,827	15
Fuente: López (2010). Elaboración Propia		

**CUADRO N° 5**  
**ESTADÍSTICOS DE LOS ELEMENTOS**

	Media	Desviación típica	N
Respeto	4,87	,669	180
Solidaridad	4,86	,710	180
Responsabilidad	4,88	,674	180
Tolerancia	4,65	,942	180
Uso de los Bienes Públicos	4,55	1,115	180
Uso de los Recursos Públicos	4,93	,514	180
Uso del Poder para conseguir apoyo Electo	4,89	,564	180
Tráfico de Influencia	4,68	,984	180
Preferencia	4,91	,591	180
Capacidad de Gestión	4,71	,914	180
Responsabilidad	4,68	,875	180
Parcialidad en la relación laboral	4,88	,631	180
Ascenso y Crecimiento Prof.	4,68	,936	180
Lealtad	4,66	1,032	180
Cooperación	4,79	,747	180

Fuente: López (2010).  
Elaboración Propia

*Caso: Trabajadores Contratados*

## Análisis de Fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

CUADRO N° 6			
RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS			
		N	%
Casos	Válidos	77	93,9
	Excluidos <sup>a</sup>	5	6,1
	Total	82	100,0
Fuente: López (2010). Elaboración Propia.			

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

CUADRO N° 7		
ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,883	,896	15
Fuente: López (2010). Elaboración Propia.		

CUADRO N° 8			
ESTADÍSTICOS DE LOS ELEMENTOS			
	Media	Desviación típica	N

Respeto	4,81	,844	77
Solidaridad	4,75	,948	77
Responsabilidad	4,82	,807	77
Uso de los Bienes Públicos	4,45	1,262	77
Tolerancia	4,61	1,015	77
Uso de los Recursos Públicos	4,90	,640	77
Uso del Poder para conseguir apoyo	4,95	,456	77
Elect			
Tráfico de Influencia	4,74	,938	77
Preferencia	4,84	,779	77
Capacidad de Gestión	4,58	1,068	77
Responsabilidad	4,82	,663	77
Parcialidad en la relación laboral	4,90	,640	77
Ascenso y Crecimiento Prof.	4,58	1,140	77
Lealtad	4,60	1,127	77
Cooperación	4,66	,982	77
Fuente: López (2010). Elaboración Propia.			

## 6.- Técnica de Análisis de los Datos

La información derivada de la aplicación de las referidas técnicas de recolección de información será sometida a la clasificación según los indicadores correspondientes a cada variable, para luego practicar el análisis respectivo. De manera que, la información suministrada por los 257 trabajadores activos -fijos y contratados- de la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo, será presentada a través de un análisis porcentual, el cual será representado en tablas y gráficos estadísticos, de acuerdo a la definición operativa, a los indicadores de las variables estudiadas y, a las frecuencias de las respuestas suministradas por los sujetos muestrales para cada ítem. Así mismo, la interpretación se realizará destacando los datos más significativos arrojados por la aplicación del instrumento, luego se contrastará con el basamento teórico que ha servido de soporte

epistemológico a la investigación realizada, y por último, se presentará la apreciación del investigador respecto a la relación de ambas culturas.

## **7.- Limitaciones del Proyecto**

Entre las limitaciones del proyecto destaca la poca accesibilidad que se tuvo a la información oficial de la Alcaldía del Municipio Valencia, sobre todo, a los documentos oficiales como: Manuales de normas y procedimientos, oficios y memorándum que identificaran la actuación cotidiana de los funcionarios de dicha Alcaldía. De modo que, este proceso de recaudación de la información requerida no fue posible ejecutarlo tal como se había planeado, dado que se consiguió con un ambiente de pánico entre los trabajadores responsables de suministrar la información, lo que obligó apelar a una estrategia diferente, basada en una escala tipo *lickert*, la cual permitió recopilar la información en cuestión.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **1.- Análisis de la cultura organizacional del sistema de partidos y su relación con la cultura organizacional del sector público.**

En este capítulo se tomó como referencia el año 1998 para el estudio del nuevo sistema de partidos, dado que, es a partir del referido año, con el triunfo electoral de las fuerzas políticas aliadas a Hugo Chávez, que se pone de manifiesto una nueva correlación de fuerzas en el parlamento; una nueva correlación que no sólo expone con absoluta claridad la sustitución de los viejos actores políticos, sino además un cambio en el sistema de partidos que había permanecido vigente hasta la actualidad.

De igual modo, se examinó el periodo municipal 2008-2010, por estar vigente durante este periodo una gestión alineada con el oficialismo, lo cual hace suponer algún nivel de relación entre ambas culturas.

Para este análisis se ha seguido una estrategia metodológica, tal como fue anunciada en el capítulo tercero, la cual está basada en los pasos siguientes: primeramente, se procedió a examinar y a caracterizar el sistema de partidos; segundo, se analizó su cultura organizacional, tomando como referencia la cultura organizacional del PSUV, dado que en el marco de su hegemonía es este quien la define; y por último, la relación existente entre ambas culturas; es decir: entre la del sistema de partidos y la de la Alcaldía., considerando esta última, expresión de la cultura organizacional del sector público.

Para el análisis del sistema de partidos se utilizó la metodología basada en el estudio de tres variables a saber: la numérica, referida a la cantidad de partidos efectivos; la ideológica, relativa a la afinidad ideológica entre los partidos efectivos; y por último, la institucional, que define el grado de estabilidad institucional y la persistencia de los partidos en el tiempo.

Para el estudio de la variable numérica se utilizó la información obtenida del Consejo Nacional Electoral referida a los resultados de las elecciones parlamentarias 1998-2000-2005 y 2010, con la finalidad de conocer la conformación política de la Asamblea Nacional y la forma como están correlacionadas las fuerzas dentro de ella.

Para el análisis de la variable ideológica, se apeló al estudio de los documentos oficiales de los partidos aglutinados en la coalición oficial, en virtud de ser, la afinidad ideológica de éstos, quienes, por su hegemonía, terminan definiendo la naturaleza del sistema de partidos en Venezuela durante el período en estudio.

Y por último, se examinó la variable institucional, utilizando para tales efectos el índice de *Pedersen*, con la intención de conocer el grado de estabilidad institucional del sistema de partidos. Para ello se recurrió a la volatilidad electoral que se deriva de la sumatoria de la variación sucesiva existente entre una elección y otra.

Por otra parte, para el análisis de la cultura organizacional, sin embargo, se utilizó la metodología relativa al análisis de contenido, dado que se basó en el estudio de los documentos oficiales del Partido Socialista Unido de Venezuela (como fuerza política que en el marco de su hegemonía define el perfil del sistema de partidos). Acto seguido, se contrastó dicha cultura con la cultura que se deriva del ejercicio práctico de la acción de sus militantes, con el propósito de determinar discrepancias o coincidencias entre los lineamientos culturales que se profesan en los documentos oficiales y los que se derivan de la práctica militante en función o no de gobierno,

empleando para tales fines los informes 2008-2009 y 2010 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos y ejemplos de conductas asumidas por militantes de esta organización (análisis de casos). Así pues, se procedió a conocer la verdadera cultura organizacional del actual sistema de partidos, para luego, mediante un estudio comparativo, determinar si existe o no alguna relación entre la cultura organizacional del sistema de partidos y la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, como expresión de la cultura organizacional del sector público.

Ahora bien, antes de pasar a describir la estrategia metodológica empleada para determinar la cultura organizacional de la Alcaldía, resulta pertinente recordar, que la estrategia metodológica planificada para la determinación de los valores de la Alcaldía de Valencia consistió en primer lugar, determinar los *valores formales* que se hallan en los documentos oficiales de esta institución, tales como: Manuales de Normas y Procedimientos, y, en segundo lugar, contrastarlos con los “*valores de facto*” que se encuentren en fuentes primarias como los oficios y memorandas, que identifican la actuación cotidiana de los funcionarios de dicha Alcaldía. No obstante, esto resultó imposible debido a que, como ya se refirió anteriormente, se encontró un ambiente de pánico entre los trabajadores responsables de suministrar la información requerida. De allí que, la cultura organizacional de la Alcaldía, se determinó apelando a un cuestionario, con una escala tipo *Likert*, el cual consta de quince enunciados, que permitieron conocer los rasgos característicos de la cultura organizacional de dicha Alcaldía.

## **1.2. Comportamiento de la variable numérica, ideológica e institucional durante el periodo 1998-2010.**

Para los efectos del análisis de estas variables se han tomado en consideración cada uno de los eventos electorales parlamentarios realizados durante el periodo

1998-2010, entendiendo que es a partir de estos eventos desde donde se determina el número de curules, a la vez que permite el estudio del perfil ideológico de los partidos efectivos, así como también el grado de estabilidad institucional del sistema de partidos correspondiente a este período.

*1.2.1. Comportamiento de la variable numérica durante el periodo 1998-2000.*

Tal como se puede observar en el siguiente cuadro, para 1998 el porcentaje de escaños controlados por los partidos AD y COPEI disminuyó en la medida que aumentó el porcentaje de escaños controlados por el Movimiento Quinta República (MVR). Así por ejemplo, mientras AD y COPEI juntos, pasaron de 43% a 24% de escaños durante el periodo 1998-2000, el del Movimiento Quinta República pasó de 23% a 56% durante el mismo periodo. Lo cual muestra una variación considerable en la votación de AD y COPEI, y con ello un desplazamiento del número de escaños de estos partidos hacia la organización Quinta República. Desplazamiento que pone en evidencia la presencia de nuevos actores políticos en el parlamento venezolano, así como el cambio sufrido en el sistema de partidos, en el lapso referido.

<b>CUADRO N° 9</b>		
<b>NÚMERO DE DIPUTADOS POR PARTIDOS</b>		
<b>EN EL PARLAMENTO VENEZOLANO DURANTE EL PERÍODO</b>		
<b>1998-2000</b>		
<b>Partidos Políticos</b>	<b>Elecciones 1998/ N de D</b>	<b>Elecciones 2000/ N de D</b>
AD	62	33
COPEI	28	6
MAS	17	6
MEP	1	----
LCR	6	3
URD	1	----
MVR	46	92
PCV	1	----
CONVERGENCIA	4	1
PRVZL	20	6
PPT	7	1
MPJ	----	5
UNT	----	3
ORA	1	----
LAPY	----	3
MIN	1	----
MIGATO	----	1
PUAMA	----	1
MDA	----	1
CONIVE	----	3
APERTURA	3	----
IRENE	2	----
OFM	2	----
RENOVACION	2	----
F-1	2	----
MPD-BR	1	----
SI	1	----
UDH	1	----
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>165</b>
<b>Total AD+COPEI</b>	<b>90</b>	<b>39</b>
<b>Total MVR</b>	<b>46</b>	<b>92</b>
<b>Total %MVR</b>	<b>23</b>	<b>56</b>
<b>Total % AD+COPEI</b>	<b>43</b>	<b>24</b>

*Fuente: Dirección de Estadística CNE.*

*Elaboración propia*

### *1.2.2. Comportamiento de la variable ideológica durante el periodo 1998-2000.*

El surgimiento de una nueva correlación de fuerzas en el parlamento tuvo su expresión material en el llamado Polo Patriótico, representado por actores políticos tales como: Movimiento Quinta República (M.V.R), Movimiento al Socialismo (MAS), Partido Comunista de Venezuela (P.C.V), Movimiento Electoral del Pueblo (MEP) y Patria para Todos (PPT). Esta coalición de actores políticos con mayor número de escaños en el Congreso de la República, dio lugar a la transformación del

sistema de partidos. Un fenómeno que aparece con los resultados electorales de los comicios parlamentarios del año 1998 y que se consolida luego con las elecciones del año 2000.

Para el estudio del grado de afinidad ideológica de los partidos efectivos que conforman el Polo Patriótico, o lo que es lo mismo, de los partidos que obtuvieron representación parlamentaria en la Asamblea Nacional, se ha utilizado los documentos oficiales de estas organizaciones y la escala de ubicación ideológica desarrollada por León (2002), referida a la Teoría Direccional del Voto. Esta teoría según Ruiz (2007, p.20), considera que, la atracción electoral del votante por un cierto partido político viene determinada exclusivamente por la distancia geométrica que lo separa sobre el continuum ideológico. En otras palabras, partiendo de la consideración de que, en relación a cualquier tema político es posible establecer una escala con un punto central “cero”, de forma que a su derecha se posesionan los electores con actitudes positivas hacia el tema en cuestión y a su izquierda los que mantenga actitudes negativas hacia el mismo.

En lo sucesivo se presenta el estudio referido al grado de afinidad ideológica de los partidos efectivos que conforman el Polo Patriótico.

#### *Movimiento Quinta República (MVR).*

Según Blanco (1998, pp. 57-58), sostiene que este movimiento tiene sus antecedentes en una organización clandestina organizada por Chávez en el año 1977, que se denominó “Ejército de Liberación del Pueblo de Venezuela”, el cual cambió de nombre el 17 de diciembre de 1982, para llamarse Ejército Bolivariano Revolucionario 200 (EBR200), pasando finalmente a titularse Movimiento Bolivariano Revolucionario 200 (MBR 200). Cabe destacar que, las bases ideológicas del prenombrado movimiento se fundamentan en el denominado Árbol

de las Tres Raíces, caracterizado por el pensamiento político de Simón Rodríguez, Simón Bolívar y Ezequiel Zamora, a decir de Hugo Chávez en su *Libro Azul* (PSUV 2007, p. 12).

Todo este proceso embrionario concluyó el 21 de octubre de 1997, con la conformación en Caracas del Movimiento Quinta República (MVR), con Hugo Chávez como Director General y el viraje táctico que definió la vía electoral como ruta para acceder al poder.

Según Pereira (s/f, p.6), el Movimiento V República se autodefine como un movimiento nacionalista, amplio, abierto y unitario, que defiende los intereses del pueblo y de la nación venezolana.

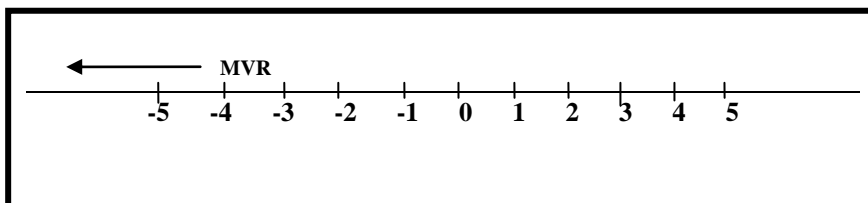
Sin embargo, este movimiento amplio, abierto y unitario, según León (2002), en estudio que posiciona a los partidos en una escala ideológica, se halla ubicado en el campo ideológico de izquierda:

El MVR plantea en su discurso elementos identificativos con la ideología de izquierda, como la justa distribución de la riqueza, la defensa de las empresas públicas frente a la privatización y los principios de justicia social que merecen las clases desfavorecidas del país. Ha sido ubicado, al igual que el PPT, como una fuerza ideológica de izquierda orientada por la flecha más aún a esa posición; plantea un discurso opositor hacia las fuerzas de derecha y compila una serie de ideas que simpatizan con la ideología de izquierda. (pp.170-171).

Para León (2002, p.171), la posición ideológica de este movimiento estaría ubicada del modo siguiente:

## GRAFICO N° 2

### Posición del MVR en la escala lineal de valores de la Teoría Direccional según su doctrina ideológica



Fuente: [http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=is](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=is)

#### *Movimiento al Socialismo.*

Esta organización política denominado Movimiento Al Socialismo (MAS), tuvo sus antecedentes en el Partido Comunista de Venezuela (PCV), de donde surge el 19 de enero de 1971. Se definió según sus tesis programáticas como un partido **socialista**, subrayando su carácter nacional, autogestionario, democrático y libertario, lo cual implica, según su fundamento programáticos, independencia total de los centro de poder mundial. Cabe destacar, que dichas tesis fueron ratificadas en la [II reunión de Dirección Nacional del 14 y 15 de enero de 2011](#).

Petkoff (1989), uno de los más destacados fundadores de este movimiento, al respecto plantea lo siguiente:

Por una parte, desde el punto de vista de las ideas, desde el ángulo teórico, el MAS constituye una ruptura radical con el marxismo-leninismo. A partir de un PC clásico, quienes fundamos el MAS hemos elaborado una proposición socialista, mas no marxista-leninista, es decir, no comunista. (p.5).

Y sigue Petkoff (1989):

En definitiva, pues, el MAS viene a ser un partido socialista de carácter «laico», si se puede decir así, pues no posee ninguna definición doctrinaria. Sus afiliados sólo están comprometidos por el programa, pero no por la adscripción a una determinada corriente filosófico-política. En este sentido, no sólo no es marxista-leninista, la cual es una categoría puramente política, sino que ni siquiera es marxista en el sentido filosófico-religioso de la palabra. (p.7).

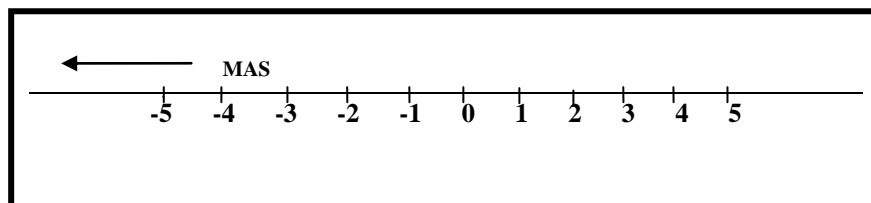
De lo cual se desprende que este partido posee un carácter no sólo nacionalista sino, además, antimarxista y socialista. Sin embargo, y de la misma forma, este movimiento va a ser ubicado en la izquierda, por León (2002), al referirse a la identidad ideológica del Movimiento al Socialismo (MAS):

Se ha ubicado al MAS según su posición ideológica en una posición de izquierda muy acentuada. La flecha indica el radio de acción que tiene el partido masista, cuyo encapsulamiento de votos se reduce a los simpatizantes de extrema izquierda, un sector incipiente en la historia democrática del país. Este partido está prácticamente fuera del radio de acción denominado “región de aceptabilidad. (p.168).

Una ubicación ideológica que León (2002, p.167), va ilustrar de manera gráfica a partir del uso de la escala lineal de valores de la Teoría Direccional, en la que el MAS va a mostrar su direccionalidad ideológica de izquierda.

### GRAFICO N° 3

Posición del MAS en la escala lineal de valores de la Teoría Direccional según su doctrina ideológica



Fuente: [http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=is](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=is)

*Patria para Todos (PPT).*

Según lo acordado en la VI Asamblea Nacional de PPT realizada durante los días 14 y 15 de octubre de 2005 en San Juan de los Morros y publicado en la cuarta edición del *Libro Azul* (2007, p.87), esta organización política fue fundada en septiembre de 1997 y definida como una organización de carácter socialista y revolucionaria. Y, tal como se desprende del artículo N°1 de sus estatutos, es un partido humanista que lucha por los intereses de Venezuela, por la justicia y por la libertad. Dice el precitado artículo N°1:

Patria Para Todos es un partido político que aspira a contribuir en forma determinante al logro de la felicidad social del pueblo venezolano. Para ello propugna un modelo de sociedad donde la justicia y la libertad no se contradigan, ni en la teoría ni en la práctica. Aboga por mayor profundización de la democracia. Se adscribe a los postulados humanistas de igualdad y solidaridad, hace de la lucha contra toda exclusión un compromiso. Entiende el progreso no solamente como el avance en el dominio de la ciencia y la tecnología, sino, fundamentalmente como la mejora permanente en las relaciones humanas. Lucha por los intereses de Venezuela como nación soberana. Y, más allá de nuestras fronteras, concibe a América Latina como una gran patria común.

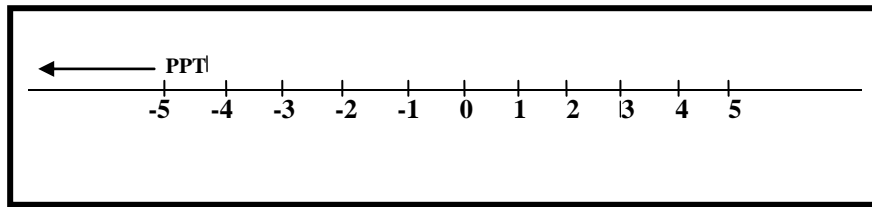
También en este caso León (2002), considera que el PPT puede ser caracterizado como un partido de izquierda, aunque con un discurso ideológico confuso, ubicado entre la democracia social y el marxismo-leninismo.

Se ha ubicado al PPT según su posición ideológica en una posición de izquierda, que respeta la direccionalidad hacia la izquierda, como lo muestra la orientación apuntada por la flecha aún más hacia la izquierda. Más que tener una posición ideológica definida, el PPT es un movimiento antipartido y contrario a la posición de derecha en Venezuela. (p.170).

Todo lo cual hace que éste termine ubicándolo de la siguiente manera:

#### GRAFICO N° 4

Posición del PPT en la escala lineal de valores  
de la Teoría Direccional según su doctrina ideológica



Fuente:[http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=is](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=is)

*Partido Comunista de Venezuela.*

Esta organización sustenta sus líneas programáticas en la concepción filosófica marxista-leninista y en el pensamiento antiimperialista de Simón Bolívar, tal como se desprende del artículo N°1 de sus estatutos, publicado en su semanario oficial *Tribuna Popular* de fecha 21/9/2005 y modificado en fecha 27/3/2008.

El Partido Comunista de Venezuela; fundado el 5 de marzo de 1931, es el Partido Político de la clase obrera y de los trabajadores y trabajadoras en general, su vanguardia, su forma superior de organización, que defiende consecuente y tenazmente sus intereses y los del pueblo que se funden con los de la nación venezolana. Es la unión voluntaria de las y los comunistas basada en la comunidad de intereses de los trabajadores y las trabajadoras, y de todo el pueblo que se funde con los de la nación venezolana. Se guía por la concepción científica del Marxismo-Leninismo, el ideal emancipador, antiimperialista e integracionista de Simón Bolívar y por los principios del internacionalismo proletario, la solidaridad internacional con los pueblos que luchan por su liberación nacional, la democracia popular, el progreso, el bienestar social y el Socialismo.

De manera que, también el Partido Comunista de Venezuela, a juzgar por lo establecido en sus estatutos y en su práctica política, es una organización ubicada en el campo ideológico de la izquierda.

*Movimiento Electoral del Pueblo (MEP).*

La organización Movimiento Electoral del pueblo fue fundada en 1967 a consecuencia de una división en el partido Acción Democrática, este se define como un partido socialista que lucha por la liberación nacional y la democracia socialista, igualmente se manifiesta en contra de la explotación imperialista y oligárquica, tal cual se desprende del artículo N°1, título primero de sus estatutos, en el capítulo referido a la definición ideológica, sancionado por la Dirección Política Nacional (DPN) reunida en Caracas los días 23 y 24 de Enero de 1999.

El MEP, Partido Socialista de Venezuela, constituye la vanguardia de la clase obrera y demás trabajadores manuales e intelectuales de la ciudad y del campo, al servicio de los cuales estará en la lucha revolucionaria por la Liberación Nacional y la Democracia Socialista. Se propone movilizar, organizar y orientar al pueblo Venezolano, y particularmente a la clase trabajadora, con el fin de lograr una aceptación cada vez mayor de sus principios y actuaciones y hacer posible su ascenso al poder, de conformidad con el sistema institucional. Utiliza como método de análisis el materialismo histórico y el materialismo dialéctico (...) Para el MEP la Liberación Nacional es instrumento para erradicar la explotación imperialista y oligárquica; y la Democracia Socialista es base para la superación de las contradicciones y diferencias de clases y naciones y para el desarrollo integral de la personalidad humana.

Por tanto, se puede concluir que también el MEP posee un perfil ideológico de izquierda, como el resto de los partidos que conforman el Polo Patriótico.

En suma, del análisis efectuado a los partidos efectivos que conforman la alianza oficial y que definen el nuevo sistema de partidos, se puede apreciar el grado de coincidencia ideológica y programática existente entre ellos, resumido en el carácter nacionalista y socialista como se definen dichas organizaciones. De manera que, se pudiera concluir de conformidad con la investigación efectuada, que el nuevo sistema de partidos que nace de la nueva correlación de fuerzas, se caracteriza, según la plataforma ideológica de los partidos que lo integran; como un sistema de partidos ubicado en el campo de la izquierda.

### *1.2.3. Comportamiento de la variable institucional periodo 1998-2000.*

Apoyándose en el índice Pedersen se ha analizado la volatilidad electoral durante este período, con la finalidad de conocer el grado de estabilidad política del sistema y con ello el grado de institucionalidad. Este índice, según Molina y Álvarez (2004, p.22), se define como un estadístico que indica el porcentaje de votos que pasa de unos partidos a otro entre dos elecciones sucesivas. Se calcula determinando para cada partido la diferencia en el porcentaje de votos entre una elección y otra, se suman las diferencias de todos los partidos y el resultado se divide entre dos. Este indicador oscila entre cero y cien. Cero significa que todos los partidos obtienen la misma votación en las dos elecciones, es decir, no hubo variación en la votación de los partidos; y cien, indica variación total, los partidos que obtienen votos en la primera elección no obtienen en la segunda.

Véase a continuación la información contenida en el cuadro siguiente:

**CUADRO N° 10  
DIFERENCIAS EN EL PORCENTAJE  
DE VARIACIÓN DE VOTOS PARA EL CÁLCULO  
DEL ÍNDICE DE PEDERSEN**

Partidos	1998	2000	Diferencia
MVR	19.9	44.4	24.41
CONIVE			
AD	24.1	16.1	8
COPEI	12	5.1	6.9
Proyecto	10.4	6.9	3.5
Venezuela			
MAS	24	5	19
Convergencia	2.5	1.1	8.5
P J	----	2.5	2.5
UNT	----	1.8	1.8
ABP	----	1.1	1.1
LCR	3	4.4	1.4
PPT	3.4	2.3	1.1
Apertura	1.5	----	1.5
PUAMA	----	0.04	0.04
MIGATO	----	0.05	0.05
Renovación	1.2	----	1.2
IRENE	1.3	----	1.3
Otros	11.8	8.76	3.04
Participación electoral	54%	56.5%	
<b>Total</b>			<b>85.64</b>

Fuente. Consejo Nacional Electoral.  
Elaboración Propia

$$I_p = \frac{\sum D}{2}$$

$$I_p = 85.64 / 2$$

$$I_p = 42.67$$

De modo que este índice de Pedersen para el periodo 1998-2000, que alcanza un **42.67 %**, refleja un alto porcentaje de volatilidad electoral, el cual sugiere una baja institucionalidad del sistema de partidos. De donde se pudiera decir, que el

nacimiento del nuevo sistema de partidos ocurre con un nivel muy bajo de institucionalidad.

En resumen, al considerar las variables numérica, ideológica e institucional, se observa que el sistema de partidos que formaliza su aparición en 1998, resulta ser un sistema con un perfil multipartidista polarizado, con un alto grado de afinidad ideológica y con un bajo nivel de institucionalización.

### **1.3.- Comportamiento de la variable numérica, ideológica e institucional durante el periodo 2000-2005.**

#### *1.3.1. Comportamiento de la variable numérica durante el periodo 2000-2005.*

Tomando en consideración la información extraída del cuadro que se presenta a continuación, se puede observar que el Movimiento Quinta República (MVR) capitaliza el mayor número de escaños en la Asamblea Nacional, aglutinando un total de 92 curules, que sumado al resto de los curules de las fuerzas aliadas al gobierno, terminan acumulando un total de 99 curules, lo cual representa el 60%, contra 61 (40%) en poder de los sectores de oposición.

Cabe señalar, que durante este periodo ocurren cambios importantes en la conformación orgánica de la coalición oficialista, lo cual supone algún nivel de disminución en el número de curules en poder del oficialismo. Por ejemplo, el rompimiento del Polo Patriótico, frente político que aglutinaba a las fuerzas oficialistas, que originó el desprendimiento del Movimiento al Socialismo en el año 2002, con lo cual esta coalición estuvo a punto de tener una pérdida de 6 curules, sino hubiese sido por el hecho de que el Movimiento al Socialismo terminó dividido

en organizaciones como Podemos e Izquierda Unida, las cuales permanecieron leales a la alianza oficial hasta el año 2007.

No obstante, pese a las escisiones ocurridas, la caracterización del recién nacido sistema de partidos no se vio afectada en su esencia, tal como se demuestra en el cuadro siguiente:

<b>CUADRO N° 11</b>		
<b>NÚMERO DE DIPUTADOS POR PARTIDOS</b>		
<b>ELECCIONES 2000-2005</b>		
Partido Político	Número de Escaños	Porcentaje
Movimiento V República	92	55.76
Acción Democrática	33	20
Proyecto Venezuela	6	3.64
COPEI	6	3.64
MAS	6	3.64
Primero Justicia	5	3.03
Convergencia	4	2.42
Un Nuevo Tiempo	3	1.82
Causa R	3	1.82
Consejo Nacional Indio de	3	1.82
Alianza Bravo Pueblo	1	0.61
Patria para Todos	1	0.61
Movimiento Independiente	1	0.61
Pueblos Unidos Multiétnicos de	1	0.61
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>
<b>Total Oficialismo</b>	<b>99</b>	<b>60</b>
<b>Total Oposición</b>	<b>61</b>	<b>40</b>
Fuente. Asamblea Nacional		
Elaboración Propia		

### *1.3.2. Comportamiento de la variable ideológica durante el periodo 2000-2005.*

Si se observa en el cuadro anterior, el carácter hegemónico que sigue ejerciendo el Movimiento Quinta República dentro de la Asamblea Nacional, asociado al alto grado de afinidad ideológica de las fuerzas que conforman la coalición oficialista en dicho parlamento, las cuales siguen siendo las mismas para el periodo 1998-2000, a excepción del Movimiento al Socialismo, que fue sustituido en el año 2002 por el partido Podemos y la Izquierda Unidad, resulta perfectamente válido sostener que el sistema de partidos existente siguió siendo un sistema multipartidista polarizado y des-institucionalizado, que - examinado desde la perspectiva de análisis de Sartori (2005)- expresa una clara intención hacia la conformación de un Estado de partido único, con rasgos autoritarios.

A todas estas, cabe resaltar que tanto el partido Podemos como la organización política Izquierda Unidad mantienen el mismo perfil ideológico que el MAS, tal como se evidencia en los estatutos del partido Podemos (2002), y en las propuestas del partido Izquierda Unida (s/f), contenidas en el folleto denominado *Asambleas Locales para la Construcción de la Izquierda Unida*, disponible en su página web.

1.3.3. Comportamiento de la variable institucional durante el periodo 2000-2005.

**CUADRO N° 12**  
**DIFERENCIAS EN EL PORCENTAJE**  
**DE VARIACIÓN DE VOTOS PARA EL CÁLCULO**  
**DEL ÍNDICE DE PEDERSEN.**

Partidos	2000	2005	Diferencia
MVR	44.4	55.06	10.66
<b>CONIVE</b>			
COPEI	5.1	0	5.1
Proyecto Venezuela	6.9	0	6.9
MAS	5	0	5
Convergencia	1.1	0	1.1
P J	2.5	0	2.5
UNT	1.8	0	1.8
ABP	1.1	0	1.1
LCR	4.4	0	4.40
Podemos		8.07	8.07
PCV		2.79	2.79
PPT	2.3	5.78	3.48
Otros	8.76	28.3	19.54
Participación electoral	56.5%		
<b>Total</b>			<b>72.44</b>
<b>Fuente.</b> Asamblea Nacional			
Elaboración Propia			

Aplicando la metodología empleada para calcular del índice de Pedersen, la cual consiste en sumar las diferencias de las variaciones porcentuales de votos entre una elección y otra, para luego dividirlo entre dos, con la finalidad de obtener el índice referido. Este resulta un índice de 36.22 % para el periodo 2000-2005.

Este resultado de 36.22 % sigue siendo considerado un índice elevado, que expresa altos niveles de volatilidad electoral con bajos niveles de institucionalidad del sistema de partidos. De tal manera que, el sistema de partidos que vio la luz en 1998, sigue siendo para el periodo 2000-2005 un sistema con muy bajo nivel de institucionalidad.

#### **1.4. Comportamiento de la variable numérica, ideológica e institucional durante el periodo 2005-2010.**

##### *1.4.1. Comportamiento de la variable numérica durante el periodo 2005-2010.*

Este periodo se caracteriza por unas condiciones muy peculiares, las fuerzas oficialistas logran el control total de los curules parlamentarios debido a la negativa de las fuerzas de oposición de concurrir a los actos comiciales.

Se puede observar en el cuadro N° 13, como las fuerzas oficialistas terminan alzándose con el total de los 167 curules, de los cuales el Movimiento Quinta República controla 114, Podemos 15, Patria para Todos 11, Movimiento Electoral del Pueblo 11, Partido Comunista de Venezuela 8 y Unión Popular Venezolana 8. Reafirmando dicha distribución el carácter hegemónico que sobre el parlamento ejerce el Movimiento Quinta República, al igual que el poder determinante en la orientación ideológica del sistema de partidos. Sistema este que termina por ser modificado dado a la alta concentración de escaños en poder de un solo partido, lo cual tiende a reforzar una tendencia autoritaria con una intención expresa de conformar un Estado de partido único caracterizado por con una alta carga de personalismo político.

<b>CUADRO N° 13</b>		
<b>ELECCIONES PARLAMENTARIAS 2005</b>		
Partido Político	Número de Escaños	Porcentaje
Movimiento V República	114	68.26
Podemos	15	8.98
Patria para Todos	11	6.59
Movimiento Electoral del Pueblo	11	6.59
PCV	8	4.79
Unión Popular Venezolana	8	4.79
Total	167	100
Total Oficialismo	167	167
Total Oposición	0	0
Fuente: Consejo Nacional Electoral. Elaboración Propia		

*1.4.2. Comportamiento de la variable ideológica durante el periodo 2005-2010.*

En la evaluación practicada al perfil ideológico de las fuerzas oficialistas durante el periodo 1998-2000, se demostró el grado de afinidad ideológica de dichas fuerzas, permaneciendo incólume hasta este periodo dicha afinidad, pese a los cambios suscitados en la composición de la alianza oficial.

Cabe destacar durante este periodo el desprendimiento en el 2007 del partido PODEMOS de la coalición oficialista. No obstante a ello, dicha separación no afectó para nada la correlación de fuerzas en el parlamento y mucho menos el carácter ideológico del nuevo sistema de partidos, por el contrario reafirmó la tendencia de concentración del poder en un solo partido, por lo cual dichas fuerzas terminaron cohesionándose aún más en torno al nuevo partido que surgió en sustitución del Movimiento Quinta República, denominado Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), el cual en su declaración de principios contenida en el *Libro Rojo*, publicado en junio 2010, se define como: anticapitalista, antiimperialista, socialista, marxista y bolivariano. De modo que dicha definición terminó ratificando el carácter

socialista de los oficialistas y con ello el alto grado de afinidad ideológica de la coalición.

*1.4.3. Comportamiento de la variable institucional durante el periodo 2005-2010.*

Para el estudio de la variable institucional durante este periodo se ha recurrido a la información contenida en los cuadros N° 14 y 15 que se presenta a continuación, con la finalidad de construir el cuadro N° 16, de tal manera que con la información contenida en dicho cuadro, se procedió a calcular el índice de Pedersen y se determinó a partir de allí, el grado de institucionalidad del sistema de partidos para el citado periodo. Véase lo indicado.

<b>CUADRO N° 14 RESULTADO ELECCIONES PARLAMENTARIAS 2005</b>		
Partidos	Votos	Porcentaje
MVR-PSUV	1.871.419	55.06
PODEMOS	274.185	8.07
PPT	196.106	5.78
PCV	94.695	2.79
OTROS	962.162	28.31
TOTAL	3.398.567	100
Fuente: Consejo Nacional Electoral Elaboración Propia		

**CUADRO N° 15**  
**RESULTADO ELECCIONES**  
**PARLAMENTARIAS 2010**

Partidos	Votos	Porcentaje
MVR-PSUV	5.121.872	45.21
UNT	998.129	8.81
PJ	974.358	8.60
AD	924.238	8.16
Copei	580.413	5.12
PV	385.188	3.40
PPT	354.767	3.13
PODEMOS	299.087	2.64
MIN	205.056	1.81
PCV	162.919	1.44
Tupamaro	152.942	1.35
LCR	103.094	0.91
ABP	91.765	0.81
Cuentas Claras	75.905	0.67
Bandera Roja	37.974	0.60
MAS	52.113	0.46
Convergencia	47.582	0.42
MEP	30.589	0.27
Voluntad Popular	15.860	0.14
OTROS	714.284	6.31
TOTAL	11.329.502	100
Total REP	17.575.975	
Fuente: Consejo Nacional Electoral Elaboración Propia.		

**CUADRO N° 16**  
**CÁLCULO DEL ÍNDICE DE PEDERSEN**  
**PERIODO 2005-2010.**

Partidos	2005	2010	Diferencia
MVR	55.06	45.21	9.85
CONIVE			
AD		8.17	8.87
COPEI	0	5.13	5.13
Proyecto Venezuela	0	3.40	3.40
Voluntad Popular		0.14	0.14
MAS	0	0.46	0.46
Convergencia	0	0.42	0.42
P J	0	8.62	8.62
UNT	0	8.83	8.83
ABP	0	0.81	0.81
LCR	0	0.91	0.91
Podemos	8.07	2.64	5.43
PCV	2.79	1.44	1.35
MIN		1.81	1.81
Cuentas Claras		0.67	0.67
Bandera Roja		0.60	0.60
Movimiento Republicano		0.55	0.55
MEP		0.27	0.27
PPT	5.78	3.03	2.75
Tupamaro		1.35	1.35
Otros	28.3	6.51	21.79
Participación electoral		64.46	
<b>Total</b>			<b>84.01</b>

Fuente: CNE.  
Elaboración Propia

Aplicando la fórmula para el cálculo de este índice se tiene que el índice de Pedersen para este periodo es igual a:

$$I_p = \sum D / 2$$

$$IP = 42.01\%$$

Este índice de 42.01% muestra una tendencia creciente en el proceso de desinstitucionalización del sistema de partidos. Al comparar el resultado del período 2000-2005 con el índice del periodo en estudio, se puede observar que este pasó de

36.22%, a 42.01%, lo que se traduce en un alto nivel de volatilidad electoral que expresa un bajo nivel de estabilidad institucional.

### **1.5.- Comportamiento de la variable numérica e ideológica, derivado de los resultados de los comicios parlamentarios de 2010.**

Los comicios parlamentarios del año 2010 representan el último evento electoral llevado a cabo durante el periodo en estudio, tales comicios definieron la conformación del parlamento de esa fecha. En consecuencia, en esta oportunidad se ha limitado dicho análisis al estudio de la variable numérica e ideológica solamente, dado que luego del 2010, no habiendo más eventos electorales parlamentarios, no se cuenta con cifras para calcular el índice de Pederson. De allí que, al apoyarse en la información que se presenta a continuación, contenida en el cuadro N° 17, se ha analizado el comportamiento de las variables numérica e ideológica. A tales efectos se procedió con la misma metodología de análisis que se ha venido utilizando.

#### *1.5.1. Comportamiento de la variable numérica derivado de los resultados de los comicios parlamentarios de 2010.*

Los datos aportados por el Consejo Nacional Electoral muestran los siguientes resultados:

<b>CUADRO N° 17</b>		
<b>NÚMERO DE DIPUTADOS POR PARTIDOS</b>		
<b>ELECCIONES 2010</b>		
<b>Partido Político</b>	<b>Número de Diputados</b>	<b>Porcentaje</b>
PSUV	94	57.3
AD	14	8.5
PV	3	1.8
MPJ	6	3.6
UNT	15	9.1
Convergencia	1	0.6
ABP	1	0.6
Cuentas Claras	1	0.6
Independientes	7	4.2
LCR	3	1.8
Copei	7	4.2
PCV	3	1.8
Partido Dale	1	0.6
Podemos	4	2.4
CONIVE	1	0.6
PPT	2	1.2
Gente Emergente	1	0.6
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>100</b>
Fuente. Asamblea Nacional.		
Elaboración Propia		

Puede observarse cómo la fuerza parlamentaria del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) se ubicó en el orden de 94 curules y, aunque ello sólo representó el 57.3% del total de los diputados que conformaban la Asamblea para el referido año, este partido oficial mantuvo su hegemonía parlamentaria.

Así mismo, el conjunto de la coalición oficialista controló 99 de los 114 curules, lo cual ratifica igualmente el carácter hegemónico de la referida coalición. De modo que, independientemente de la baja en el número de escaños, ni el PSUV, como partido oficial, ni la coalición oficialista perdieron su condición hegemónica en el parlamento.

En suma, el sistema de partidos derivado de los resultados de los comicios 2010 mantuvo, globalmente hablando, las mismas características que lo han identificado desde el año 2005, con el agravante de que, su condición multipartidista exhibida en sus inicios, se ha visto cada vez más reducida, dado a la concentración del poder en manos de una sola organización política: el PSUV. Es decir, el proceso político ha dibujado de forma clara una marcada tendencia autoritaria con una intención expresa de conformar un Estado de partido único caracterizado por una alta carga de personalismo político, tal como había sido precisado anteriormente.

#### *1.5.2 Comportamiento de la variable ideológica derivado de los comicios parlamentarios 2010.*

Los resultados de las elecciones parlamentarias efectuadas en el año 2010, los cuales permitieron a las fuerzas oficialistas obtener el mayor número de escaños, no hicieron más que ratificar el carácter ideológico del actual sistema de partidos. Dado que, el alto grado de afinidad ideológica de las fuerzas oficialistas terminó revelando un sistema de partidos con características muy peculiares.

La autodefinición de estas organizaciones políticas que conforman la coalición oficialista: PSUV, PCV, PPT-Maneiro y el MEP como partidos marxistas–socialistas, como se demostró en el estudio practicado anteriormente, termina ubicando a dichas organizaciones en el campo de la izquierda radical, e imprimiéndole al sistema político un carácter autoritario. De allí, que al evaluar el comportamiento de la variable ideológica asociada a los resultados de los comicios parlamentarios 2010, resulta pertinente resaltar que dicha variable ha respetado la direccionalidad hacia la izquierda, a juzgar por el carácter “Socialista” de quienes en un claro ambiente de afinidad ideológica controlan el mayor número de curules en el parlamento.

## **2.-Cultura organizacional del PSUV según sus documentos oficiales.**

Habiendo examinado el nuevo sistema de partidos en Venezuela durante el periodo 1998-2010, corresponde ahora examinar la cultura organizacional de este nuevo sistema de partidos. Para ello, se ha comenzado analizando la cultura organizacional del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) como fuerza política que en el marco de su hegemonía determina el perfil del nuevo sistema de partidos. Esto se hizo a través del estudio de los documentos oficiales del PSUV, los cuales fueron contrastados con los informes de los observadores internacionales miembros de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos de la OEA y con evidencias tomadas de casos prácticos (análisis de casos), derivados de la conducta de los militantes.

Dicho contraste se hizo con la finalidad de desechar aquellos enunciados oficiales que no se corresponden con lo observado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la conducta exhibida por los militantes. En ese sentido, el contraste operó como un *test* de prueba que permitió determinar, más allá de las declaraciones formales de los documentos del PSUV, la verdadera cultura organizacional de dicho partido.

Al respecto se observó, en la declaración de principios del PSUV, contenida en el *Libro Rojo*, cómo esta organización asume, como parte de su cultura, el compromiso de luchar contra la injusticia y la exclusión; al igual que se plantea promover: el sentido de pertenencia, el respeto, la igualdad, la dignidad, la crítica y la autocrítica, con la finalidad de combatir las amenazas contra la revolución; tal como se puede observar en el párrafo siguiente:

El partido debe asumir el compromiso de luchar contra la injusticia y la exclusión. Impulsar nuevas formas de organización y políticas

sociales que mejoren el nivel de vida y garanticen la mayor suma de felicidad posible. Promover el sentido de pertenencia, respeto, igualdad y dignidad, la crítica y autocrítica, para combatir todas las amenazas que confronta la revolución (Libro Rojo, p27).

Así mismo, en el artículo 38, numeral 9, que se cita a continuación, referido a las reglas éticas que rigen para la militancia del PSUV, esta organización política insiste en la presencia del respeto como uno de los valores fundamentales que debe guiar la acción de la organización.

Las y los socialistas de Venezuela asumimos una militancia revolucionaria guiada por grandes sentimientos y valores humanos como la lealtad, la humildad, la sinceridad, la generosidad, la solidaridad, el respeto, el compañerismo, la honestidad, la transparencia, la verdad, el sacrificio, el desprendimiento, la justicia, la igualdad y la equidad. (Libro Rojo, p75).

No obstante, La Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), en los informes 2008; 2009 y 2010, hace referencia a casos muy puntuales que expresan un comportamiento contrario a lo reflejado en las citas anteriores.

Por ejemplo, en relación a lo anteriormente citado, el informe 2008 de la referida Comisión, en el numeral 344, hace referencia a la conducta irrespetuosa con que el Presidente de la República encara a sus contendores políticos, contraviniendo de esa forma el enunciado cultural, referido al respeto, que está expresado en la declaración de principios del partido oficial. A tales efectos, véase el siguiente texto.

(... )“Ramón Martínez no sólo va a perder la gobernación sino que va terminar en la cárcel, él verá, te vamos a barrer asqueroso traidor, el 23 de noviembre te va a sacar de aquí la moral del pueblo de Sucre”.

En el mismo sentido, en el numeral 354 del informe en cuestión, la CIDH manifiesta su preocupación por el trato irrespetuoso de los funcionarios gubernamentales hacia los adversarios, y cita como caso puntual, la serie de

descalificaciones con que el Ministro del Poder Popular para las Relaciones Interiores emplea para referirse al Señor Humberto Prado, defensor de los Derechos Humanos. De igual manera, en el numeral previamente reseñado, se hace referencia a la forma como la Vicepresidenta de la Comisión de Política Interior del Congreso, Iris Varela, señaló de manera irrespetuosa, que el señor Prado “es un comerciante de la situación penitenciaria”. Véase lo indicado:

(...). De acuerdo con la información recibida, el señor Prado habría sufrido una serie de descalificaciones, por parte de autoridades gubernamentales, específicamente del Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia. (...) De igual forma, la Vicepresidenta de la Comisión Política Interior del Congreso, Iris Varela, señaló que el señor Prado “es un comerciante de la situación penitenciaria”.

Es en virtud de ello que la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), en el informe 2008, numeral 367, sugiere al Estado venezolano la adopción de medidas correctivas, a fin de garantizar el respeto en el país, lo cual puede evidenciarse en la preocupación de la Comisión por la conducta irrespetuosa de los altos funcionarios gubernamentales relacionada con la libertad de culto. A continuación lo indicado.

A la luz de la información reseñada, la Comisión espera que el Gobierno venezolano, el Estado adopte las medidas necesarias a fin de garantizar el pleno respeto de la libertad religiosa en su territorio y que continúe investigando los incidentes mencionados en esta sección.

Actuando en la misma dirección, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), en el informe 2010, manifiesta su preocupación por la falta de respeto a las movilizaciones y protestas de los ciudadanos, y en ese sentido recomienda igualmente al Estado venezolano, abstenerse de ejercer represalias o utilizar el poder punitivo para intimidar o sancionar a personas en virtud de su opinión política, y garantizar la pluralidad de espacios para el ejercicio democrático,

incluyendo el respeto a las movilizaciones y protestas que se llevan a cabo en ejercicio del derecho de reunión y manifestación pacífica. (p, 600).

Se desprende entonces, de las citas anteriores, que la conducta oficial, según la CIDH, lejos de tener el respeto como pauta cultural, se sustenta en el irrespeto, tal como quedó demostrado.

Por otro lado, el Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), en su *Libro Rojo*, título 6, artículo 38, numeral 12, referido al Código de Ética, afirma su apego, entre otros, a la crítica, la autocrítica y la tolerancia. En este aspecto considera que estos valores son cultivados en el seno de la organización y norman la vida interna del partido y su relación con el pueblo.

En lo relativo a la crítica y la autocrítica, el Libro Rojo, en su Título II, artículo 6, referido a las características de los militantes, considera que la conducta de sus militantes debe sustentarse en la crítica y la autocrítica, como una forma de generar en él, una disciplina consciente. Obsérvese:

Toda y todo militante del Partido Socialista Unido de Venezuela PSUV es socialista, bolivariano, antiimperialista, anticapitalista, internacionalista, humanista, ambientalista y feminista; y debe aceptar y practicar los principios, el programa y los estatutos del partido, por tanto es militante de los sueños y de las esperanzas de las grandes mayorías y guía su conducta por los siguientes valores:

La ética y la moral socialista

La formación y autoformación socialista

La disciplina consciente basada en la crítica y la autocrítica

La práctica de la solidaridad y el amor

La conciencia del deber social

La lucha contra la corrupción y el burocratismo.

Sin embargo, en contraste con tales enunciados, en el informe de la CIDH, correspondiente al año 2009, en su numeral 475, la Comisión manifiesta su

preocupación por el surgimiento de una tendencia a castigar, intimidar y agredir a personas a manera de represalia por haber hecho público su disenso con las políticas oficiales. Lo cual evidencia el carácter intolerante del régimen, que se pone de manifiesto en el no reconocimiento ni del adversario ni de la crítica. Contraviniendo con ello el espíritu crítico que, según sus enunciados, debe animar a su militancia. Tal como se observa a continuación.

La CIDH también identifica en el presente informe una preocupante tendencia a castigar, intimidar y agredir a personas a manera de represalia por haber hecho público su disenso con las políticas oficiales. Esta tendencia afecta tanto a las autoridades de la oposición como a ciudadanos que han ejercido su derecho a expresar su disconformidad con las políticas adelantadas por el gobierno. Las represalias se realizan tanto a través de actos estatales como de actos de acoso y violencia provenientes de personas civiles que actúan al margen de la ley como grupos de choque. La Comisión nota con preocupación que se ha llegado al extremo de iniciar procedimientos penales contra disidentes, acusándolos de delitos comunes con miras a privarlos de su libertad en virtud de su posición política.

Esta práctica que contradice la declaración formal de los valores culturales del PSUV en relación a la crítica y la autocrítica, también se halló en la práctica oficial de formación de normas jurídicas. Así por ejemplo, en el numeral 490 y 491 del informe 2009 de la CIDH, la Comisión manifiesta preocupación por el contenido represivo de algunas normas tales como: el Código Penal y el Código Orgánico de Justicia Militar, dado que dichas normas constituyen un medio para silenciar ideas y opiniones disidentes. Es decir, la Comisión expresa su preocupación por estas normas cuyo efecto práctico ha sido generar temor a las acciones judiciales con el propósito de disuadir las críticas. Aspecto este que contradice sus enunciados axiológicos en lo relativo a la crítica y la autocrítica, como un componente de su cultura organizacional.

Esta misma contradicción observada en lo relativo al respeto, a la crítica y a la autocrítica, también se va a observar en lo referente a la tolerancia. En el artículo 38 del *Libro Rojo*, referido a sus reglas éticas, esta organización política plantea lo siguiente:

En el PSUV se cultiva la tolerancia, la crítica, la autocrítica, el respeto a las diferencias y la asunción del centralismo democrático, como valores esenciales dentro del pensamiento socialista que norman la vida interna del partido y su relación con el pueblo.(Libro Rojo, p77).

No obstante, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), ha expresado insistentemente su preocupación por las manifestaciones de conductas intolerantes exhibidas por las autoridades oficiales.

Por ejemplo, en el numeral 356 del informe 2008, de esta organización, se hace referencia a la expulsión de José Miguel Vivanco y Daniel Wilkinson, Director Ejecutivo y Subdirector de la división para las Américas de Human Rights Watch ocurrida en Venezuela el 18 de septiembre de 2008. A este respecto, la Comisión condenó la actitud gubernamental y señaló que este acto “afecta el derecho a la libertad de expresión de los representantes de dicha organización y configura una muestra de intolerancia ante expresiones críticas que son esenciales a la democracia”.

En el mismo orden de ideas, en el numeral 388 del precitado informe, la Comisión manifiesta igualmente su preocupación por la práctica recurrente de actos intolerantes por parte de altos funcionarios gubernamentales del Estado venezolano. Véase su contenido:

La Comisión considera que las conductas reseñadas en la presente sección no propician un clima de tolerancia en el cual se favorezca la activa participación e intercambio de ideas de los diversos sectores de la sociedad venezolana. Los numerosos actos violentos de intimidación provenientes de grupos privados contra periodistas y

medios de comunicación, sumados a las declaraciones descalificadoras de altos funcionarios públicos, y a la apertura sistemática de procesos administrativos fundados en normas legales que permiten un alto nivel de discrecionalidad al momento de ser aplicadas y que amparan la imposición de sanciones drásticas, entre otras, configuran un escenario restrictivo que inhibe el libre ejercicio de la libertad de expresión como condición de una democracia vigorosa fundada en el pluralismo y la deliberación pública.

Así mismo, en el numeral 475, correspondiente al informe 2009 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), se describe la conducta intolerante ejecutada por el Estado venezolano ante las voces disidentes.

La CIDH también identifica en el presente informe una preocupante tendencia a castigar, intimidar y agredir a personas a manera de represalia por haber hecho público su disenso con las políticas oficiales. Esta tendencia afecta tanto a las autoridades de la oposición como a ciudadanos que han ejercido su derecho a expresar su disconformidad con las políticas adelantadas por el gobierno. Las represalias se realizan tanto a través de actos estatales como de actos de acoso y violencia provenientes de personas civiles que actúan al margen de la ley como grupos de choque. La Comisión nota con preocupación que se ha llegado al extremo de iniciar procedimientos penales contra disidentes, acusándolos de delitos comunes con miras a privarlos de su libertad en virtud de su posición política

Ante tales hechos, la Comisión recomienda al Estado venezolano adoptar las medidas necesarias para promover la tolerancia y el pluralismo en el ejercicio de los derechos políticos, absteniéndose de fomentar todo tipo de represalia al disenso ideológico.

Por ejemplo, en el informe 2008, numeral 439, se contempla lo siguiente:

En virtud de todo lo anterior, la Comisión Interamericana recomienda al Estado venezolano: adoptar las medidas necesarias para promover la tolerancia y el pluralismo en el ejercicio de los derechos políticos, absteniéndose de fomentar todo tipo de represalia al disenso ideológico.

Igualmente, la Comisión, continuando en el mismo orden de ideas, en el informe 2010, hace las siguientes recomendaciones al Estado venezolano.

Garantizar el pleno ejercicio de los derechos políticos a todas las personas, independientemente de su posición frente a las políticas del gobierno y adoptar las medidas necesarias para promover la tolerancia y el pluralismo en el ejercicio de los derechos políticos.

En el mismo informe 2010 la Comisión recomienda:

Propiciar un clima de tolerancia en el cual se favorezca la activa participación e intercambio de ideas de los diversos sectores de la sociedad, así como diseñar instituciones que promuevan y no que inhiban o dificulten la deliberación pública (p, 600).

Se desprende entonces, de las citas anteriores, que, en el caso de los valores referidos con anterioridad, la tolerancia es apenas un enunciado formal, expresado en los documentos del PSUV, pero contradicho en la práctica, de acuerdo a lo evidenciado por las comisiones técnicas de observación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Tampoco la dignidad, como valor expresado formalmente por el PSUV, ha escapado a la contradicción reflejada entre lo declarativo y el ejercicio práctico de esta organización política. En el *Libro Rojo*, Título VI, página 76, del Código de Ética y del Comportamiento de las y los Militantes, el PSUV reconoce *la dignidad del otro* como valor necesario para refundar la práctica política. Sin embargo, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH), ha manifestado su preocupación por actos ejecutados por militantes del PSUV, que atentan contra la dignidad de los ciudadanos y que son amparados por el Estado venezolano.

Para ilustrar lo antes comentado obsérvese el numeral 665, correspondiente al informe 2010 de la CIDH.

Como ya lo ha señalado anteriormente, a juicio de la Comisión, las manifestaciones de descrédito por parte de autoridades del Estado o toleradas por éstas, no sólo han atentado contra el derecho a la honra y la dignidad de quienes han sido atacados, sino que han contribuido a crear condiciones adversas y a producir un efecto amedrentador de la labor de defensores y defensoras de derechos humanos. El desprestigio de los defensores y sus organizaciones de derechos humanos puede generar que éstos, por temor a posibles represalias, se inhiban de realizar expresiones públicas críticas a las políticas gubernamentales, lo que a su vez dificulta el debate y logro de acuerdos básicos respecto a los problemas que agobian a la población venezolana. (p, 550).

Igualmente, en el numeral 638, del precitado informe, la Comisión insiste en reseñar actos y mensajes enviados por el jefe del Estado venezolano –Presidente a la vez del PSUV-- que atentan contra la dignidad del ser humano venezolano, para ello, hace referencia al caso de la jueza 31 de control del Área Metropolitana de Caracas, María Lourdes Afiuni Mora, recluida en el Instituto Nacional de Orientación Femenina (INOF), por dictar el 10 de diciembre de 2009, una sentencia que sustituía la medida privativa de libertad del ciudadano Eligio Cedeño, por una medida cautelar menos gravosa. En el citado numeral se lee lo siguiente:

Tal como fue señalado por la Comisión en el Informe sobre Democracia y Derechos Humanos en Venezuela y por el Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria en su Opinión de 3 de septiembre de 2010, la jueza Afiuni fue arrestada junto a los alguaciles Rafael Rondón y Carlos Lotuffo en la sede del tribunal, minutos después de emitir su resolución, por agentes de la Policía de Seguridad Pública adscritos a la Dirección de los Servicios de Inteligencia y Prevención (DISIP, actualmente SEBIN), quienes no mencionaron ni el motivo de la detención ni la autoridad que la había ordenado y no mostraron orden judicial alguna. Al día siguiente, en cadena nacional de radio y televisión, el Presidente

de la República Hugo Chávez, calificó a la jueza Afiuni de “bandida” y señaló: “Yo exijo dureza contra esa jueza; incluso le dije a la presidenta del Tribunal Supremo de Justicia, [Luisa Estela Morales], y le digo a la Asamblea Nacional: habrá que hacer una ley porque es mucho más grave un juez que libere a un bandido, que el bandido mismo. Es infinitamente más grave que un asesinato, entonces habrá que meterle pena máxima a esta jueza y a los que hagan eso. Treinta años de prisión pido yo a nombre de la dignidad del país”. Igualmente, el 11 de diciembre de 2009, la orden de arresto fue comunicada a la jueza Afiuni, es decir al día siguiente de su detención, mencionándose la comisión de irregularidades que permitieron la liberación del señor Cedeño. (p, 543).

Como se puede observar, el reconocimiento a la dignidad del otro, tal como está plasmado en el *Libro Rojo* (p.103), en el capítulo correspondiente a la construcción de una conciencia revolucionaria como forma de superar la alienación de la conciencia social propia del capitalismo, se convierte en letra muerta, toda vez que el jefe de Estado y presidente del PSUV, haciendo uso abusivo del poder, insulta públicamente a la jueza Afiuni atentando contra su dignidad humana. Lo cual se evidencia cuando contrastamos esta conducta del jefe de Estado y presidente del PSUV con los resultados del informe 2010 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH). Es evidente, que esta forma de actuar contradice lo previsto en el *Libro Rojo* (p.76), artículo 38, numeral 10, sobre las reglas éticas de los militantes.

En aras de reafirmar lo expresado en el párrafo anterior, se cita a continuación algunos ejemplos adicionales, que ponen en evidencia la conducta de los militantes del PSUV reñida con el valor de la dignidad.

Por ejemplo, en esta cita extraída del diario *Versión Final*, de fecha 21 de septiembre de 2008, se observa como el dirigente juvenil Robert Serra (Dirigente juvenil y Diputado del PSUV por el circuito 2 de Caracas), atenta contra la dignidad del alto clero, tildándolos de malandros. Véase lo indicado.

Podría señalar casos tristemente célebres como lo es el del Monseñor Urosa Sabino, Baltazar Porras, el presidente de la Conferencia Episcopal de Venezuela (CEV), que por cierto es del Zulia, Ubaldo Santana; el padre Palmar, cuyo comportamiento es bastante lamentable, pero más allá de personalizar, entiendo que ellos son la vocería del imperio. Si Cristo lo viera los crucificara uno a uno. Han perdido los verdaderos valores del cristianismo. Se han convertidos en unos malandros con sotana. Esa es la misma Iglesia Católica que está amparando a un violador. (p, 7).

Igualmente, el 22 de agosto de 2008, la Diputada a la Asamblea Nacional por el Partido Socialista Unido de Venezuela, Iris Varela, en declaraciones suministradas al diario *El Universal*, a propósito de las denuncias interpuestas contra el Gobernador del estado Guárico, Eduardo Manuitt, se expresa en forma humillante en contra del referido gobernador, tildándolo de malandro.

“Manuitt es un malandro y lamento que hasta ahora no se hayan dado cuenta de la clase de bicho que es” (...) “¿Cómo una revolución puede convivir con un personaje de esa calaña?”

Asimismo, el 16 de septiembre de 2008, el Alcalde de Caracas, Freddy Vernal, elegido con la tarjeta del Partido Socialista Unido de Venezuela, en declaraciones proporcionadas al diario *El Universal*, expresa lo siguiente:

"Si a ellos se les ocurre la locura de asesinar a Hugo Chávez, vamos a ir a buscarlos y los vamos a quemar vivos (...) Si perdemos a Hugo Chávez, no vendremos a la Fiscalía ni haremos ningún juicio, sino que haremos el juicio popular".

En el mismo orden de ideas, el 27 de enero de 2010, el candidato a diputado del Partido Socialista Unido de Venezuela por el estado Monagas, Diosdado Cabello, en declaraciones publicadas en el diario *El Universal*, a propósito del cierre de la

televisora *Radio Caracas*, se refiere a los estudiantes en forma despectiva catalogándolos de sifrinos.

"A los señoritos sifrinos, no nos busquen en la calle que se van arrepentir toda la vida, No nos busquen en las calles. Tengan paciencia y esperen el 26 de septiembre que igualito le vamos a ganar, pero no nos busquen en la calle porque esa la van a perder", dijo al tiempo que sus acólitos coreaban "se lo decimos, se lo decimos, al comandante no lo tumban los sifrinos".

Más aún, el coordinador nacional de organización del Partido Socialista Unido de Venezuela, Jorge Rodríguez, en declaraciones de fecha 22 de marzo de 2010, publicadas en el diario *El Universal*, haciendo uso abusivo del poder, atenta contra la dignidad del Alcalde Metropolitano Antonio Ledezma, al tildarlo de delincuente y vago, sin tener prueba alguna que sustenten su denuncia. A continuación lo indicado.

"Queremos felicitar al pueblo de Caracas y a los transportistas honestos, trabajadores y valientes que acompañan esta Revolución, quienes le dieron un golpe contundente al paro de Ledezma, el delincuente de Ledezma, el vago de Ledezma, que estaba inaugurando las guarimbas con el objeto de obtener prebendas electorales", dijo el dirigente en rueda de prensa.

Como es notorio, la conducta expuesta por los militantes del Partido Socialista Unido de Venezuela, ha resultado una conducta vejatoria, reñida con la dignidad del ser humano. De donde se pudiera concluir aceptando que la dignidad es un valor ausente en la cultura organizacional del PSUV, que solo tiene vigencia en el marco meramente declarativo.

Habiendo examinado valores como: el respeto, la crítica, la autocrítica, la tolerancia y la dignidad, se estudiará ahora el valor de la honestidad enunciado en *El Libro Rojo* del PSUV.

Para el Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), la honestidad es considerada un componente más de su escala de valores. Es así, como se observa en la cita siguiente.

Es necesario refundar las prácticas políticas y sociales dotándolas de un sentido y contenido moral y ético que cuestione radicalmente las instituciones burguesas heredadas y el imaginario social(ideologías, representaciones sociales, prácticas sociales y anti valores) con base en una nueva escala de valores humanistas, solidarios y críticos, como la responsabilidad social, la solidaridad, la honestidad, el reconocimiento de la dignidad del otro, la participación, la contraloría social, el sentido de comunidad y de vivencia integral. (Libro Rojo, p. 103).

En ese mismo sentido, en el *Libro Rojo*, del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), en el apartado referido al modo de financiamiento y administración. Esta organización política recalca el valor de la honestidad como principio que debe regir la administración de las empresas del sector público, mixto y comunal. Véase lo referido.

Garantizar que la administración de las empresas del sector público, mixto y comunal se guíen por los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, compromiso, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el buen uso de los recursos. (Libro Rojo, p 130).

Asimismo, al referirse al nuevo Modo de Gestión Pública y Social, con la finalidad de romper con la cultura empresarial capitalista, según ellos, el Partido Socialista Unido de Venezuela asume una vez más el valor de la honestidad, como principio rector en la elaboración del presupuesto público. Véase la siguiente cita.

Eficiencia, honestidad, responsabilidad (individual y colectiva) para la elaboración de presupuestos participativos y rendición de cuentas como ejercicio de la contraloría social. (Libro Rojo, p 132).

Más aún, como una forma de ratificar la honestidad como principio rector, que debe regir la conducta de los militantes del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), esta organización declara en el siguiente párrafo, como tarea fundamental, la lucha contra la corrupción, en virtud de que considera todo acto de corrupción un acto contrarrevolucionario.

El partido, junto al pueblo, debe afianzar la lucha contra la corrupción, creando las condiciones y los mecanismos para combatir este vicio enquistado en las estructuras del Estado burgués, que promueve la degradación moral y ética de las instituciones y del ser humano, generando prácticas que riñen con los principios éticos; en consecuencia, se debe promover la búsqueda incesante de la transformación revolucionaria de la conciencia del deber social, aunado con la aplicación de elementos jurídicos que liquiden la impunidad, castigando implacablemente hechos que atenten contra la ética y la moral pública. Todo acto de corrupción es un acto contra revolucionario, el Partido trabajará en el fortalecimiento de la ética revolucionaria, que es la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, entre el discurso y la acción. (Libro Rojo, p p33-34).

Incluso, al describir la conducta de los militantes, en el artículo 39, numeral 10, el Partido Socialista Unido de Venezuela reafirma una vez más el compromiso de lucha contra la corrupción, y plantea lo siguiente:

Ser un soldado o soldada al asumir como mandato inquebrantable la lucha permanente contra la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones. (Libro Rojo, p 79).

Es más, en la definición de los principios generales del partido, este se declara como un partido anticorrupción.

El partido se declara como: Anticapitalista y Antiimperialista, Anticorrupción, Socialista, Marxista, Bolivariano, Comprometido con

los intereses de la clase, trabajadora y el pueblo, Humanista, Internacionalista, Patriótico, Unitario, Ético y con moral revolucionaria. (Libro Rojo, p 45).

Ahora bien, tal como se puede observar en las diferentes citas extraídas de los documentos oficiales del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), la honestidad es asumida como valor esencial en la lucha contra la corrupción. La honestidad es considerada como un principio básico en la conducta de sus militantes y en la construcción de una nueva concepción y ética del servidor social. No obstante, al contrastar tal enunciado ético con la conducta real de los militantes, se observa una cierta inconsistencia entre lo enunciado y la práctica militante.

Por ejemplo, en el 2009, el ex Procurador del estado Miranda (Rafael Guzmán), interpuso ante la Fiscalía General de la República 17 denuncias de irregularidades cometidas en la gobernación de Miranda durante la administración del teniente Diosdado Cabello (Primer Vice-Presidente del PSUV), sin que hasta la fecha, el Tribunal Disciplinario del Partido Socialista Unido de Venezuela, haya solicitado una investigación que permita darle fiel cumplimiento a sus enunciados éticos. Es más, ni Diosdado, como militante obligado a cumplir el código ético de honestidad del partido, ha solicitado que se le investigue, lo cual pone en evidencia la incongruencia existente entre los enunciados formales del PSUV y la actuación de sus militantes.

Así mismo, en el 2010, el Ministerio Público solicitó medida privativa de libertad contra los ciudadanos Enrique Pulido López, Mercedes Vileyka Betancourt Pacheco y Ronald José Flores, con cédulas de identidad números 4.853.859, 10.377.089 y 6.309.890 respectivamente, por el caso relativo a presuntas irregularidades en la empresa Producción y Distribución Venezolana de Alimentos (PDVAL), asociadas al hallazgo de un mil ciento noventa y seis (1.196)

contenedores con productos vencidos, a quienes posteriormente se les solicitó el enjuiciamiento, el cual fue ordenado por el órgano jurisdiccional. Sin embargo, pese a que fueron declarados culpables, esto no afectó para nada su condición de militantes del Partido Socialista Unido de Venezuela, tal como lo demuestra el caso de **Mercedes Vileyka Betancourt Pacheco, quien** habiendo sido enjuiciada, se encuentra habilitada para participar en la asamblea de postulación de candidatos para las elecciones internas del PSUV. Tal como se puede observar en la dirección electrónica siguiente: <http://www.psuv.org.ve/busqueda-postulacion-candidatos-elecciones-internas/#>, consultada el 15/8/10.

Adicionalmente a los casos anteriores, resulta pertinente hacer referencia a otros casos donde militantes del PSUV aparecen vinculados a hechos de corrupción, es decir, conductas deshonestas.

Primeramente, se reseñará el procedimiento seguido a partir del 30 de julio 2008, por el Tribunal Cuarto de Primera Instancia en Funciones de Control. Extensión Barquisimeto, contra Analina Sanchez de Courlaender, titular de la cedula de identidad N° 3.864.933, coordinadora del matadero industrial Cooperativa Quibor, perteneciente a la Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVAL), quien fue imputada por estar incurso en la comisión del delito de peculado culposo. Cabe destacar, que la ciudadana referida es militante del PSUV, y que a pesar de haber resultada imputada y autorizado la apertura del juicio por parte del tribunal correspondiente, lo cual suponía por razones ética, la suspensión de su militancia hasta tanto se determinara o no su responsabilidad, su condición de militante, al igual que **Mercedes Vileyka Betancourt Pacheco**, no se vio afectada para nada. A los efectos de corroborar lo antes expuesto obsérvese lo referido en la dirección electrónica presentada a continuación: <http://www.psuv.org.ve/busqueda-postulacion-candidatos-elecciones-internas/#>, consultada el 15/8/10.

De igual modo, se ha reseñado el caso del Alcalde Mayor, Juan Barreto, publicado en el diario *Últimas Noticias* de fecha 14 de septiembre de 2008. Caso relacionado con el sobreprecio reflejado en contratos firmados por la Corporación de los Servicios Metropolitanos S.A., adscrita a la Alcaldía Mayor de Caracas, regentada por dicho Alcalde, militante del PSUV.

Según las investigaciones del diario *Últimas Noticias*, correspondientes a la precitada fecha, los encargados de las compras del ente público adquirieron productos con un 100% de sobreprecio, pagaron facturas antes de emitir las órdenes de compra y adquirieron artículos a empresas que no estaban inscritas en el Registro Nacional de Contratistas. Aun así, el ciudadano Juan Barreto, no fue objeto de investigación alguna por parte de los órganos jurisdiccionales competentes, ni por parte del tribunal disciplinario del partido en el cual milita, PSUV. Evidenciando una vez más dicho caso, la falta de coherencia entre los enunciados éticos formales del PSUV y la práctica militante.

Para darle continuidad a los argumentos esgrimidos en este trabajo, se abordó del mismo modo, el caso del ciudadano **José Vicente Rangel Ávalos**, ex Alcalde del Municipio Sucre, estado Miranda, quien fuera denunciado en abril de 2009 ante la Contraloría General de la República por el Alcalde Carlos Ocariz.

Este interpuso ante la Contraloría una serie de denuncias en su contra, respaldada por 14 cajas contentivas de los resultados de la auditoría practicada a la gestión del ex Alcalde. En ella se señalan delitos de malversación de fondos públicos por sobre giro presupuestario, tráfico de influencia, apropiación indebida de bienes públicos entre otros. Sin embargo, tales denuncias fueron desestimadas tanto por los órganos jurisdiccionales competentes, al igual que por el órgano disciplinario del PSUV, partido en el cual milita el denunciado.

Ahora bien, vistos los casos reseñado con anterioridad, resulta imperativo referirse a hechos emblemáticos de corrupción que han marcado la historia política de la llamada Quinta República, en virtud de que resultaron comprometidos públicamente altos jefes del partido oficialista, sin que por ello hayan sido objetos de investigación o sanción disciplinaria alguna, tanto por parte de las instancias jurisdiccionales competentes del Estado, como de los órganos disciplinarios del Partido Socialista Unido de Venezuela. Véase lo indicado:

Uno de estos casos, se refiere a la conducta asumida por el ciudadano Presidente de la República, Hugo Rafael Chávez --a la vez presidente del PSUV --, cuando se trata del manejo de los bienes y fondos públicos con fines ajenos a los intereses del Estado.

Por ejemplo, en el numeral 39 del informe 2009, de la CIDH que se presenta a continuación, se puede observar señalamientos hacia la conducta asumida por el ciudadano Presidente, cuando se trata del uso de los bienes públicos, lo que constituye un delito, en virtud de que dichos bienes son usados con fines particulares, distintos a los intereses del Estado. Este delito es tipificado por la legislación venezolana como peculado de uso, tal como se caracteriza en el artículo 54 de la Ley Contra la Corrupción.

Se informó a la Comisión que el Presidente de la República habría utilizado la facultad de realizar cadenas de radio y televisión para promover candidatos de su lista así como también para promover la opción oficialista en el proceso de referendo, sin que el Consejo Nacional Electoral se pronuncie sobre la materia. Asimismo, se informó que durante las campañas se registraron agresiones verbales provenientes del Presidente de la República y de otras autoridades públicas, las mismas que fueron transmitidas en cadenas de radio y televisión.

Otro caso emblemático referido, es el denominado caso Walid Makled, noviembre 2008. Caso de narcotráfico en el cual resultan públicamente comprometidos altos jerarcas y militantes del PSUV, con sus familiares. Tal como se puede evidenciar en el diario *El Universal* de fecha 30 de septiembre de 2010, así como también en la dirección electrónica que se muestra a continuación: <http://www.noticias24.com/actualidad/noticia/175789/walid-makled-habla-en-el-nacional-hasta-regale-carros-ultimo-modelo-a-diputados-de-la-an>. Consultada el [once de noviembre de 2010](#). Seguidamente lo indicado:

Caso *Acosta Cárlez*: gobernador del estado Carabobo 2004-2008, postulado por el PSUV, acusado por Walid Makled de haber recibido 2 millones de dólares en calidad de donación para la campaña oficialista del “Sí” en el 2004. Al respecto conviene decir que, la expulsión del ciudadano gobernador del PSUV, el [27 de junio](#) de 2008, obedece actos de indisciplina y no por su presunta vinculación al caso Makled. Así se deja entrever en las declaraciones suministradas por el vicepresidente del Partido Socialista Unido de Venezuela, [Alberto Müller Rojas](#), disponibles en la siguiente dirección electrónica, consultada el once de noviembre de 2010. [http://es.wikipedia.org/wiki/Luis\\_Felipe\\_Acosta\\_Carlez#cite\\_note-df-19](http://es.wikipedia.org/wiki/Luis_Felipe_Acosta_Carlez#cite_note-df-19).

Caso *Saúl Ameliach*: presidente de la Corporación Petroquímica de Venezuela (Pequiven), hermano de Francisco Ameliach, vicepresidente del PSUV. Acusado públicamente por Walid Makled de ser el responsable de haberle otorgado la concesión de fertilizantes.

Caso *Feraz El Aissami*: hermano de Tarek El Aissami, Ministro del Poder Popular para las relaciones interiores, acusado públicamente por Walid Makled como el encargado de buscar el pago de las comisiones en dólares, en su residencia.

A todas estas, se puede decir a manera de conclusión, que el valor de la honestidad, al igual que los valores anteriormente estudiados, se reduce a una mera declaración formal que solo tiene cabida en los documentos oficiales del Partido Socialista Unido de Venezuela, ya que la conducta de sus militantes expresa con absoluta nitidez, una total inconsistencia entre los enunciados del PSUV y la práctica de dichos militantes.

A continuación, se procederá al estudio del valor de la solidaridad, tomando en consideración que en este caso, podrían diferenciarse en el PSUV dos manifestaciones de conductas diferentes: la asumida en el plano internacional, donde se observó una ostensible solidaridad con algunos pueblos del mundo; y otra, en el plano nacional, donde este comportamiento ha reflejado algunas manifestaciones de conductas poco solidarias.

Véase primeramente, la declaración formal de este valor en los documentos oficiales del PSUV, para luego contrastar lo reflejado en dichos documentos con las manifestaciones prácticas de solidaridad nacional e internacional, referida anteriormente.

Por ejemplo, el numeral dos del artículo nueve, referido a los deberes del o la militante, previsto en el *Libro Rojo*, contempla lo siguiente:

Toda y todo militante está obligado a cumplir con los siguientes deberes:  
Cumplir con los valores éticos-morales, formación, autoformación, disciplina, solidaridad y amor revolucionario. (p, 55).

Igualmente, el artículo 37 del título VI del código de ética del comportamiento de las y los militantes, contemplado en el *Libro Rojo*, expresa lo siguiente sobre el valor de la solidaridad:

La revolución es un cambio cultural que debe construirse todos los días en el seno del partido; individual y colectivamente; en nuestras prácticas sociales, valores y formas de relacionarnos con el pueblo; debe significar una ruptura radical con la forma de hacer política y los valores inherentes a la sociedad capitalista; debe aproximarnos al ideal del nuevo hombre y la nueva mujer plenos en sabiduría, bondad, solidaridad, igualdad, dignidad y coherencia. (p, 72).

Asimismo, en el artículo 38, sobre las reglas éticas, previstas en el mismo *Libro Rojo*, se ratifica una vez más el valor de la solidaridad como un valor que debe caracterizar a los militantes de la organización.

Todo y toda militante debe reunir las características establecidas en el artículo seis (6) y los deberes señalados en el artículo nueve, con el objeto de fortalecer el carácter socialista, solidario y humanista. (p, 73).

Tal como se puede observar en las citas anteriores, el valor de la solidaridad es asumido al igual que los valores reseñados anteriormente, como un componente más de la cultura organizacional del PSUV. Componente este, que al ser evaluado a la luz de la conducta internacional de esta organización política, pareciera de un todo coherente su conducta, si no fuera porque dicha organización ha dejado en claro algunas manifestaciones conductuales a nivel nacional, que desdice lo previsto en la formalidad de sus enunciados, que lejos de expresar una conducta solidaria refleja más bien, una actitud reñida con este valor, comprometida fundamentalmente con el egoísmo y la exclusión.

Obsérvese a continuación algunas evidencias de solidaridad, manifestadas por el Partido Socialista Unido de Venezuela en el plano internacional, para luego, en el mismo orden de ideas, examinar algunas manifestaciones de conductas poco solidarias expresadas por el PSUV a nivel nacional, las cuales ponen en evidencia la falta de coherencia de esta organización en materia de solidaridad.

Evidencias de solidaridad en el plano internacional expresadas por el Partido Socialista Unido de Venezuela.

Por ejemplo, en el diario *El Universal* de fecha 22 de septiembre de 2008 se pueden observar declaraciones del Presidente de la República, Hugo Chávez, a la vez, Presidente del Partido Socialista Unido de Venezuela, en la cual propuso un día de salario para los países más pobres de África, así como también, la creación de una reserva de alimento para estos países. Véase lo referido.

"Por qué no hacer un día de salario para Cuba, para Haití o para los países más pobres de África; puede ser periódicamente, cada tres meses por colocar un ejemplo, y si la persona no puede colaborar con un día de salario, no importa, que lo haga con lo que esté a su alcance. Cualquier ayuda sirve", señaló Chávez, quien venía hablando de la necesidad de crear una gran reserva de alimentos para los países más pobres

Igualmente, en el diario *El Universal* de fecha 4 de mayo de 2008, se puede observar un pronunciamiento de las bases del PSUV expresando su solidaridad con el pueblo boliviano.

La base chavista acompañada de la dirigencia nacional del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) realizará hoy a las 11 am en la Plaza Bolívar de Caracas un acto de solidaridad con Bolivia.

En el mismo orden de ideas, en la *Prensa YVKE Mundial/ Agencias*, del 8 de septiembre 2008, se puede observar un pronunciamiento de la Dirección Nacional del PSUV, expresando su solidaridad con los pueblos de Haití y Cuba y manifestando a la vez, su decisión de conferir una ayuda de 80 mil dólares para los referidos países víctimas de los huracanes Gustav e Ike.

La Dirección Nacional del Partido Socialista Unido de Venezuela acordó en reunión, este lunes, conferir una ayuda a los pueblos de Haití y Cuba, naciones azotadas por el paso de los huracanes Gustav e

Ike, por el orden de los 80 mil bolívares fuertes, según informó el presidente de la Comisión de Finanzas del PSUV, Rodrigo Cabezas, en rueda de prensa desde la sede de esta organización política en Caracas.

Así mismo, en la *Prensa YVKE Mundial/ Agencias*, de febrero 2010, se observa igualmente, entre las resoluciones del congreso del Partido Socialista Unido de Venezuela, el acuerdo de conformar una brigada internacional con la finalidad de prestar ayuda internacional al pueblo de Haití.

El congreso del Partido socialista unido de Venezuela (PSUV) conformó la brigada internacional socialista Bolívar y Petión, que prestará ayuda humanitaria al pueblo hermano de Haití. Este domingo viajó el contingente conformado por un delegado del congreso por cada estado del país, a los que se sumó la juventud del PSUV representada por un grupo de estudiantes de medicina, rescatistas y voluntarios.

De manera pues, que las citas anteriores, describen un comportamiento de la militancia del PSUV, en el plano internacional, apegado al valor de la solidaridad, tal como se caracterizó al inicio del estudio de este valor. Sin embargo, cuando se examina la conducta de la militancia de esta organización a nivel nacional, se puede observar algunas manifestaciones de conductas poco solidarias, que ponen en evidencia la falta de coherencia entre los enunciados y la práctica militante del PSUV.

Con la finalidad de corroborar la afirmación anterior se hace referencia a dos casos reseñados en el informe 2009 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. Los cuales debido a la jerarquía política de quienes lo protagonizan y a los efectos perniciosos masivos, causados a los ciudadanos, se convirtieron en casos emblemáticos que marcaron la conducta de la militancia del PSUV como una conducta no solidaria. Se refiere en esta oportunidad a las condiciones impuestas para la discusión de la contratación colectiva petrolera y a la llamada lista Tascón.

Cabe destacar, que Luis Tascón, a quien se le atribuye la autoría de la referida lista, Diputado por el Movimiento Quinta República, pasa luego a ser Diputado por el PSUV desde el momento que el Movimiento Quinta República cambia de nombre y pasa a llamarse Partido Socialista Unido de Venezuela.

En relación a los dos casos referidos anteriormente, se puede observar todavía en el informe 2009 de la CIDH la preocupación manifiesta de dicha Comisión por la aplicación de instrumentos de exclusión, atribuidos a militantes del Movimiento Quinta República y empleados por el gobierno como mecanismo de segregación. Es el caso de la llamada lista Tascón.

Esta lista se dio a conocer, según la CIDH, cuando el Diputado por el Movimiento Quinta República, Luis Tascón, publicó en una página web la lista de las personas que, haciendo uso de una facultad constitucional, presentaron en el año 2004 la solicitud para convocar a un referendo revocatorio del mandato del Presidente Hugo Chávez Frías.

Al respecto, véase lo reseñado en el numeral 96, 97 y 98 del referido informe:

Por ejemplo, la Comisión continúa recibiendo información conforme a la cual la “lista Tascón” aún está siendo utilizada para excluir a ciertas personas de servicios básicos y programas de bienestar social, así como también para despedirlos o no emplearlos en empresas privadas y en entes del Estado.

De manera que, el numeral 96 confirma según la CIDH la vigencia de la lista Tascón como mecanismo de segregación empleada por el oficialismo con el aval de la dirigencia del PSUV, tal como lo reafirma el numeral 97 que se muestra a continuación.

La “lista Tascón” se dio a conocer cuando el diputado del Movimiento Quinta República, Luís Tascón, publicó en una página web la lista de las personas que, haciendo uso de una facultad constitucional, presentaron en el año 2004 la solicitud para convocar a un referendo revocatorio del mandato del Presidente Hugo Chávez Frías. La publicación de esta lista causó inicialmente despidos de un gran número de empleados públicos, negándoles el derecho a percibir sus beneficios laborales.

En definitiva, la lista Tascón operó como un instrumento de discriminación política que terminó corroborando la conducta sectaria y poco solidaria del oficialismo y de la militancia del PSUV, toda vez que acabó determinando la relación del ciudadano con el Estado en todos los ámbitos, tal como lo certifica la CIDH en el numeral 98 que se presenta a continuación. Obsérvese lo referido.

Posteriormente, la “lista Tascón” se convirtió en un instrumento de discriminación política utilizado para determinar la relación del ciudadano con el Estado en todos los ámbitos, determinando su participación en asuntos económicos, laborales o de servicios. La “lista Tascón” fue utilizada de diversas formas para excluir a ciudadanos del goce de derechos fundamentales con base en una expresión de su voluntad política

De manera pues, que la llamada lista Tascón, constituye según la CIDH, un instrumento de exclusión y discriminación política, que evaluado a la luz de los enunciados formales sobre solidaridad, expuestos en el *Libro Rojo* de esta organización política, refleja una conducta de la militancia del PSUV, muy distante de este valor, mostrando en su lugar una marcada tendencia hacia el sectarismo y el egoísmo, a la vez.

En el mismo orden de ideas, se hace referencia a otro de los casos citados, es decir, a la discusión del contrato colectivo del sector hidrocarburos y a las condiciones impuestas por el Ministro del Poder Popular para la Energía y el Petróleo, a la vez vicepresidente del PSUV para los estados occidentales.

En el informe 2009 de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, numeral 1102, página 282, se puede observar la preocupación expresada por dicha Comisión, por algunas manifestaciones de conducta poco solidarias, tal como la expresada por el ciudadano Rafael Ramírez, Ministro del Poder Popular para la Energía y el Petróleo, Presidente de la compañía Petróleos de Venezuela, y, a la vez vicepresidente del PSUV para los estados occidentales. Este funcionario gubernamental y militante del PSUV, atendiendo a su dualidad de funciones, manifestó su decisión de no discutir contrato colectivo del sector hidrocarburos con ningún sindicato opuesto a la ideología del Presidente Chávez. Poniendo de manifiesto dicha actitud, una conducta poco solidaria. Dado que, le niega al sector de trabajadores petroleros no afectos al régimen, la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida, por la vía de la contratación colectiva. A continuación lo indicado.

La Comisión observa que el derecho a la negociación colectiva también ha sido vulnerado por la actitud del gobierno frente a los sindicatos del sector público identificados con la oposición política. Un ejemplo reciente se dio cuando el gobierno anunció que no discutirá el contrato colectivo del sector hidrocarburos con ningún sindicato opuesto a la ideología del presidente Chávez. Así lo anunció el Ministro de Energía y Petróleo y presidente de PDVSA, durante el Primer Encuentro Nacional de Comités Socialistas de Trabajadores de la Industria Petrolera, al referirse a las elecciones a celebrarse en agosto de 2009 para renovar a los representantes de los petroleros ante el gobierno. El Ministro también ordenó a los trabajadores petroleros que constituyan comités socialistas, señalando que "quien no esté en

un comité socialista es sospechoso de conspirar contra la revolución"(CIDH, 2009, p.282).

Como se puede observar en la cita anterior, al vicepresidente del PSUV le preocupa más la afiliación de los trabajadores al sindicato oficial, que su calidad de vida. De allí que, termina excluyendo aquellos trabajadores afiliados a sindicatos ajenos al régimen, sin importarle sus condiciones de vida y la posibilidad de mejorarla por vía de la contracción colectiva, siendo ello lo que hace tipificar dicha conducta de sectaria, egoísta y anti-solidaria. Lo cual pone en evidencia la falta de correspondencia en materia de solidaridad, entre los enunciados pautados en el *Libro Rojo* y la conducta militante, tal como se ha venido anunciando.

Por último, se estudiará el valor de la lealtad. Este valor, al igual que el valor de la solidaridad, previamente examinado, requiere de un tratamiento especial, dado al contraste producido entre los enunciados formales contenido en los documentos oficiales, la lealtad hacia el líder del proceso, Hugo Chávez, a la vez presidente del PSUV, y algunas manifestaciones contrarias a este valor, ejecutadas por militantes de la citada organización política, consideradas por la alta dirigencia psuvista, traición a los postulados de dicha organización.

Antes que nada, se evaluarán los enunciados formales contenidos en los documentos oficiales del PSUV.

En la cita que se presenta a continuación, publicada en el título VI, del Código de Ética y del Comportamiento de las y los militantes del Partido Socialista Unido de Venezuela, artículo treinta y ocho, numeral nueve, página setenta y cinco del *Libro Rojo* del Partido Socialista Unido de Venezuela, se puede observar como la lealtad constituye al igual que los valores anteriores un valor adicional que forma parte de los enunciados formales de la cultura organizacional de esta organización política. A continuación lo indicado.

Las y los socialistas de Venezuela asumimos una militancia revolucionaria guiada por grandes sentimientos y valores humanos como la lealtad, la humildad, la sinceridad, la generosidad, la solidaridad, el respeto, el compañerismo, la honestidad, la transparencia, la verdad, el sacrificio, el desprendimiento, la justicia, la igualdad y la equidad.

Ahora bien, practicada la evaluación correspondiente de los documentos oficiales que se han venido examinando, resulta pertinente recalcar, que este valor a diferencia de los anteriores, fue referido una sola vez en dichos documentos, en consecuencia, se expondrán a continuación evidencias prácticas de conductas de militantes del PSUV, apegadas al valor en referencia, según su dirección, para luego examinar algunos hechos de conductas que a juicio de la dirección del PSUV, contrastan con el citado enunciado formal. Es decir, evidencias de conductas reñidas con el valor de la lealtad, según la dirección del Partido Socialista Unido de Venezuela, las cuales son consideradas por la alta dirigencia del PSUV como traición a los postulados de la organización.

Se comienza reseñando las declaraciones de Diosdado Cabello, Gobernador del estado Miranda y dirigente del PSUV, publicadas en el diario *El Universal* de fecha 11/5/2008. En dichas declaraciones, el citado gobernador manifiesta su lealtad con Hugo Chávez, Presidente de la República, a la vez, presidente del PSUV. A continuación lo indicado.

(...) Bien raro que se diga que soy de la derecha, porque yo me mantengo al lado del Presidente. Y me voy a mantener a su lado hasta que este proyecto esté bien adelantado. Si el Presidente se va, yo me iré por mi lado.

Igualmente, en el mismo diario referido anteriormente, de fecha 18/9/2010, la Diputada y Presidente de la Asamblea Nacional; Cilia Flores, manifiesta su lealtad al Presidente y máximo líder del PSUV, Hugo Chávez.

Necesitamos una AN con hombres y mujeres leales (...) Aquí no habrá más nunca saltos de talanquera. Lo que habrá es lealtad desde la Asamblea para seguir profundizando la revolución y defendiendo a nuestro líder", señaló.

De igual modo, el vicepresidente del PSUV para la región llanera, Elías Jaua, en declaración publicada en el diario *El Universal* de fecha 28/3/2010, insta a los militantes de esa organización a fortalecer la lealtad hacia Hugo Chávez, a la vez que define como tarea principal el fortalecimiento de ella.

Los militantes del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV) tienen como principal tarea fortalecer, cada día más, su lealtad con Hugo Chávez, destacó el vicepresidente de la tolda de gobierno por la región llanera, Elías Jaua, este domingo, desde Barquisimeto, estado Lara, durante su intervención en el Congreso Extraordinario de Delegados y Delegadas de la organización política. "La lealtad a Chávez implica principios y responsabilidades: hay que ser honestos, no tenerle miedo a los grupos de poder, construir el socialismo, tener un principio permanente de justicia, restearse con los pueblos, con una decidida opción con los más pobres", dijo Jaua.

En fin, la lealtad de la militancia del PSUV para con el líder máximo del proceso y Presidente de la organización política, resulta un hecho indiscutible, público y notorio, tal como se desprende de las citas anteriores. No obstante, cuando se evalúa la conducta de la militancia, se aprecian manifestaciones con matices totalmente diferentes, que van desde el reconocimiento público a la lealtad de algunos militantes, hasta el cuestionamiento por parte de la Dirección Nacional del PSUV, de conductas consideradas impropias, calificadas por la referida dirección, como traición a los postulados de dicha organización.

Por ejemplo, Carlos Escarrá, Diputado y miembro de la Dirección Nacional del PSUV, en declaraciones publicadas en el diario *El Universal*, de fecha

30/11/2009, reconoce como leal la conducta del dirigente psuvista, Diosdado Cabello.

Diosdado es un dirigente de esta revolución, socialista, leal, trabajador y resteadado con esto. No creo ni en esa pendejada de la "derecha endógena" ni creo que Diosdado sea ahorita el superhombre que tiene todos los recursos del mundo. Uno lo conoce y sabe que es un hombre sencillo y muy convencido del proceso.

Igualmente en la página *Web del PSUV*, con fecha 13/9/2010, a propósito de los actos fúnebres del gobernador William Lara, militante del PSUV, se puede observar la alocución del Presidente del Partido Socialista Unido de Venezuela, Hugo Rafael Chávez, reconociendo la lealtad que a su juicio, caracterizó a este militante. Nótese.

Digo tu nombre, William, y digo lealtad: lealtad probada una y otra vez, y agigantada en abril de 2002. Oigo la voz serena y altiva del presidente de la Asamblea Nacional que no reconoce a la tiraría. La voz del hombre que, a todo riesgo, se mantiene firme e irreductible en su puesto, y vuelvo a abrazarte, con gratitud y reconocimiento” expresó el Comandante Chávez.

Sin embargo, pese al reconocimiento expresado por algunos dirigentes del PSUV hacia militantes de la organización por su lealtad, tal como se observó en las citas anteriores, se han observado igualmente algunas consideraciones emitidas por directivos de esta organización en contra de militantes de dicha organización, considerados como traidores, por falta de lealtad con el líder del proceso Hugo Chaves, y con los postulados del partido.

En primera instancia, se hace referencia al video de fecha 07/09/2008, publicado en la página *YouTube*. En él se puede observar una alocución del Presidente Hugo Chávez, donde condena la conducta del Gobernador de Carabobo, Luis Felipe Acosta Carlez, y lo cataloga de traidor.

Igualmente, en el diario *El Universal* de fecha 18/10/2008, se observan declaraciones del Vicepresidente del Partido Socialista Unido de Venezuela para la región nororiental Rafael Ramírez, donde anuncia la expulsión de William Pérez Fernández de las filas del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), quien procura la Alcaldía de Barcelona y se enfrenta a la candidata del partido del Presidente, Inés Sifontes, traduciéndose a su juicio, dicha conducta, en una acción desleal a la revolución y al presidente Chávez. A continuación lo indicado.

El vicepresidente Ramírez argumentó que estas medidas contra el burgomaestre barcelonés y su hermano obedecen a que desde el seno del partido se requiere por sobre todo "claridad ideológica y estratégica", así como lealtad a la revolución. "Se colocaron fuera de la militancia y de los lineamientos del comandante Chávez

Así mismo, en el diario *La Prensa de Monagas* de fecha 26/05/2010, se observa, igualmente, unas declaraciones del mismo vicepresidente de la zona nororiental por el Partido Socialista Unido de Venezuela, Rafael Ramírez, en la que anuncia la expulsión del PSUV, del ex mandatario Numa Rojas, Alcalde de la ciudad de Maturín, por traición a los postulados de la organización política PSUV.

Tras evaluar la actitud indisciplinada de Numa Rojas, el vicepresidente de la zona nororiental del partido, para aquel entonces, Rafael Ramírez, anuncia la expulsión del ex mandatario de las filas de la organización por haber traicionado a la tola roja, al no acatar los lineamientos del partido y haber apoyado una candidatura distinta a la avalada por la militancia del PSUV, que favoreció con votos a El "Gato" Briceño.

**En ese mismo sentido, el diario *Correo del Orinoco*, de fecha 28/3/2010, publica declaraciones del Vicepresidente de la Región Centro Occidental del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), Francisco Ameliach, donde condena la conducta del Gobernador Henry Falcón, catalogándolo de traidor a la lealtad.**

De lo antes expuesto se deduce, que la lealtad es un valor indisolublemente ligado a la fidelidad, y en el caso particular referido se exige primeramente para con el líder del proceso, Hugo Chávez, y en segundo lugar con el partido. De tal manera que, a la militancia de esta organización política que ocupa cargo de elección popular se le exige como requisito previo firmar un certificado que garantice la lealtad al presidente Chávez y a la revolución bolivariana, tal como lo sugirió el Diputado y dirigente del PSUV, Carlos Escarra, en declaraciones formuladas al diario *El Universal*, de fecha 26/01/2010.

Resulta evidente ante lo antes expuesto, que el valor de la lealtad dentro del PSUV se manifiesta con mayor intensidad cuando se trata del líder máximo, mas no ocurre así, para el resto de la militancia. Esto es atribuido a que existe, según Chávez, una relación entre él y el pueblo, de manera que serle leal al Presidente es equivalente a serle leal al pueblo. Tal como lo hace saber Chávez en declaraciones publicadas en el diario *El Universal* de fecha 23/01/2010.

De manera pues, que el valor de la lealtad no es un valor generalizado para toda la militancia del PSUV, se pudiera decir que es un valor reservado fundamentalmente para Hugo Chávez, líder máximo del proceso, a la vez, presidente del partido.

En conclusión, se puede afirmar, luego del estudio anterior, que los valores sobre los cuales se sustenta la cultura organizacional del Partido Socialista Unido de Venezuela, más allá de la declaración formal contemplada en sus documentos oficiales, son aquellos que se reflejan en el ejercicio práctico de la acción de sus militantes en funciones o no de gobierno, constituidos por valores contrarios al respeto, la crítica, la autocrítica, tolerancia, dignidad, honestidad, solidaridad y lealtad. Cabe destacar, que en los dos últimos valores referidos, las manifestaciones de conductas se expresan de manera diferente y contradictoria, en algunos casos apegados a los enunciados formales y en otros totalmente distanciados de ellos.

### **3.-Relación de la Cultura Organizacional del Sistema de Partidos con la Cultura Organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia.**

Habiendo demostrado en el punto anterior la verdadera cultura organizacional del nuevo sistema de partidos vigente en Venezuela, se examinó igualmente la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia del estado Carabobo en la actual gestión municipal, por ser éste un caso representativo del ámbito de la Administración Pública condicionada por la cultura organizacional del PSUV. Lo cual permitió conocer la incidencia de la cultura organizacional del sistema de partidos vigente, en esta instancia de la Administración Pública. Para ello, se seleccionó de los 1265 trabajadores de la Alcaldía, una muestra probabilística mediante la técnica del muestreo aleatorio estratificado por categoría de empleo, fijo y contratado, tal como fue explicado en el capítulo tres; luego, se escogió una muestra por cada estrato aplicando la técnica del muestreo aleatorio simple, a la que se le aplicó un instrumento tipo escala de *Licker*, contentivo de quince enunciados. No obstante, para garantizar la confiabilidad del instrumento que se utilizó en el estudio, se le aplicó, primero, el juicio de expertos, y, luego, mediante el uso del *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, la prueba del *Alfa de Cronbach* a las dos submuestras: la de los trabajadores fijos y la de los trabajadores contratados.

De la prueba del *Alfa de Cronbach* a los trabajadores fijos resultó lo siguiente: 0.813 y el *Alfa de Cronbach* para la submuestra de los trabajadores contratados 0.883.

#### **4.- Resultados de la aplicación del instrumento.**

La información suministrada por los 257 trabajadores activos, fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo, se presenta a través de un

análisis porcentual, el cual se representó en tablas y gráficos estadísticos, de acuerdo a los indicadores de las variables estudiadas y a las frecuencias de las respuestas suministradas por los sujetos muestrales para cada *ítem*. Así mismo, la interpretación se realizó destacándose los datos más significativos arrojados por la aplicación del instrumento y la apreciación del investigador respecto a la relación de ambas culturas.

**Tabla No 1**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

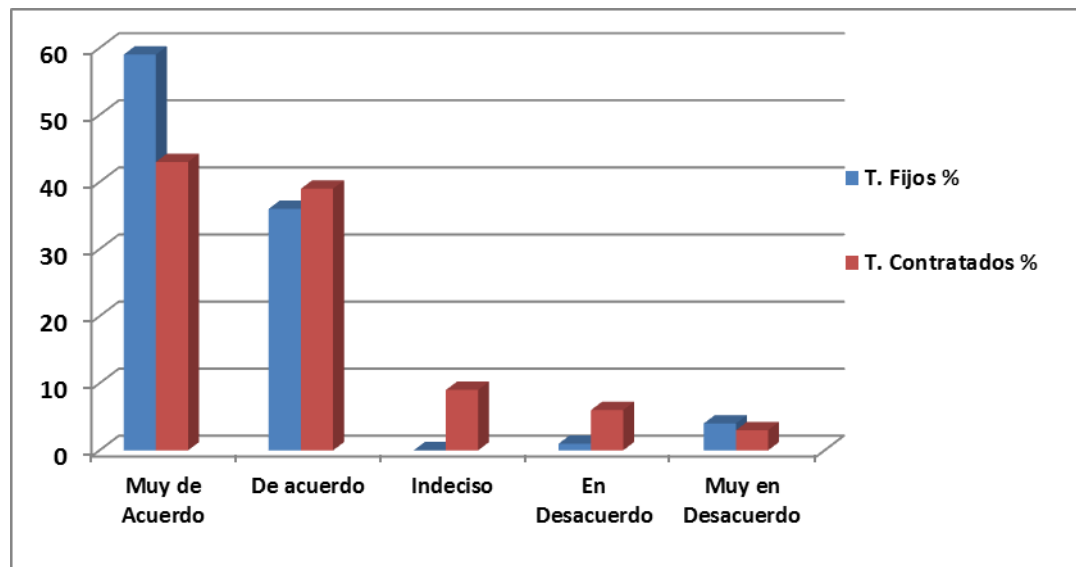
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 1.** El respeto es un valor que debe ser cultivado entre los trabajadores

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores	
	F	%	F	%
Muy de acuerdo	106	59	33	43
De acuerdo	65	36	30	39
Indeciso	0	0	7	9
En desacuerdo	2	1	5	6
Muy en desacuerdo	7	4	2	3
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

## OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN AL RESPETO



### Interpretacion Tabla No 1

La investigación realizada en la Alcaldía del Municipio Valencia, en su variable cultura organizacional, durante el periodo 2008-2010, tomando en consideración sus indicadores: valores, normas y costumbres; evidenció, en este ítem, que en el estrato de la muestra representada por los trabajadores fijos de la Alcaldía del Municipio Valencia, el 59% afirmó estar *muy de acuerdo* con que el respeto es un valor que debe ser cultivado entre los trabajadores; 36% indicó *estar de acuerdo*; 0% indeciso, 1% *en desacuerdo* y 4% *muy en desacuerdo*.

Por su parte, el 43% del estrato de los trabajadores contratados manifestó estar *muy de acuerdo*, 39% *está de acuerdo*, 9% se ubicó en la alternativa *indeciso*, 6% *en desacuerdo* y 3% *muy en desacuerdo* en que el respeto es un valor que debe ser cultivado entre los trabajadores de esta instancia gubernamental.

Como se puede observar, la información de los trabajadores fijos está concentrada en un 95% en las alternativas *muy de acuerdo* y *de acuerdo*. De igual manera, los trabajadores contratados tienen una opinión parecida; evidenciándose que el 82% del total de ellos están concentrado en las alternativas *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, lo cual demuestra que el respeto es un valor arraigado en la cultura organizacional de la Alcaldía.

Sin embargo, no deja de llamar la atención la existencia de un sector considerable de estos trabajadores que desestima el respeto como un valor necesario a ser cultivado entre los trabajadores de esta institución, representado por 5% de trabajadores fijos y un 9% de trabajadores contratados; discriminados de la forma siguiente: trabajadores fijos; 1% *en desacuerdo* y 4% *en muy en desacuerdo*, trabajadores contratados, 6% *en desacuerdo* y 3% *muy en desacuerdo*.

De manera que, al tratar de establecer relación entre la cultura organizacional del nuevo sistema de partidos y la de la Alcaldía, tomando en consideración el valor del respeto, es necesario destacar la opinión que sobre este valor mantiene este sector de los trabajadores. De allí que, se pudiera decir, vistos los resultados de la aplicación de este ítem, que la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia se relaciona en un 14% con la cultura organizacional del sistema de partidos vigente en Venezuela. Lo que equivale a decir, que existe solo un 14% de trabajadores de esta institución cuya opinión desfavorable, respecto al valor del respeto, lo relaciona con la cultura organizacional del sistema de partidos vigente, en virtud de que en dicha cultura se desestima igualmente el valor del respeto, tal como fue demostrado anteriormente.

**Tabla No 2**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

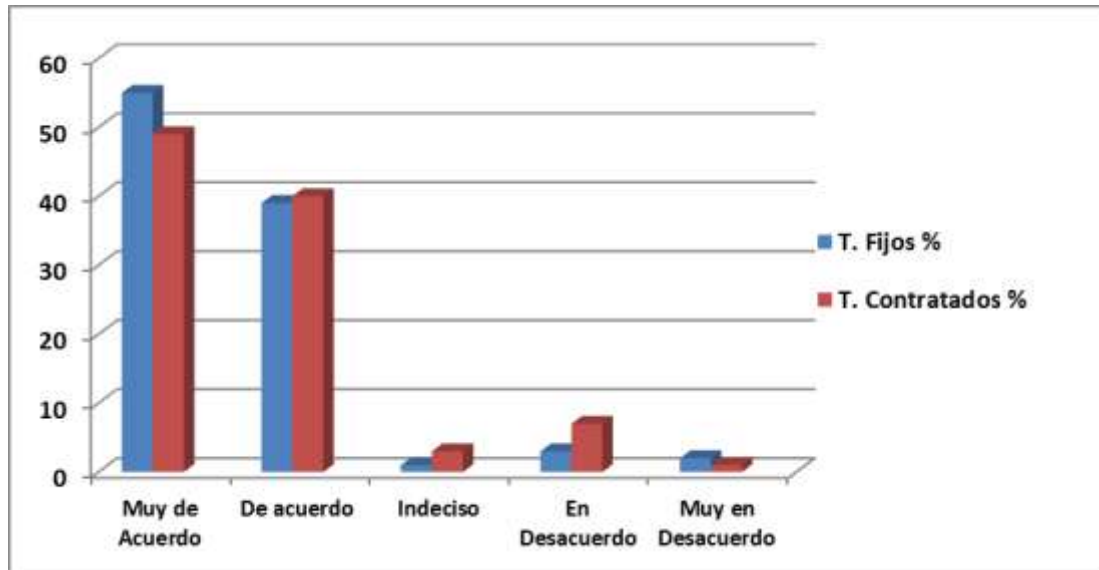
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 2.** La solidaridad entre los trabajadores es necesaria.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>99</b>	<b>55</b>	<b>38</b>	<b>49</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>40</b>
<b>Indeciso</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

## OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA SOLIDARIDAD



### Interpretación Tabla No 2

El ítem No 2, del mismo indicador, permitió conocer que 55% de los trabajadores fijos de la Alcaldía del Municipio Valencia están *muy de acuerdo* en que la solidaridad entre los trabajadores es beneficiosa para el desarrollo de una gestión eficiente, 39% indicó estar *de acuerdo*, 1% *indeciso*, 3% *en desacuerdo* y 2% *muy en desacuerdo*.

El estrato de los trabajadores contratados coincide con el de los fijos al indicar en 49% estar *muy de acuerdo*, 40% se ubican en la alternativa *de acuerdo*, 3% se mantienen *indecisos*, 7% *en desacuerdo* y 1% *muy en desacuerdo*. Información que muestra el valor de la solidaridad, como un valor que caracteriza a los trabajadores

de esta organización. Este hecho, se puede observar más claramente, al destacar que el total de trabajadores fijos que se inclinan por la opción *muy de acuerdo y de acuerdo* en que la solidaridad entre los trabajadores es necesaria, es de un 94 %, y de 89% la de los trabajadores contratados. Evento revelador, dado que demuestra, que, el valor de la solidaridad es un valor profundamente arraigado en la cultura organizacional de estos trabajadores.

En cuanto a la relación entre ambas culturas derivada de este valor, se puede decir, que ambas culturas se relacionan en un 5 y 8% de trabajadores fijos y contratados respectivamente, que opinan estar *muy en desacuerdo y en desacuerdo* en que la solidaridad entre los trabajadores es necesaria, es decir, este porcentaje de trabajadores, al igual que la militancia del PSUV en el plano nacional, desestiman el valor de la solidaridad. Por un lado, los trabajadores de la Alcaldía expresan dicha conducta a través de la opinión representada por los porcentajes indicados, mientras que, la directiva del PSUV se manifiesta a través de su práctica militante, por lo menos la expresada a nivel nacional, reflejada en la aplicación de la lista Tascón, y en la discusión del contrato petrolero.

### **Tabla No 3**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

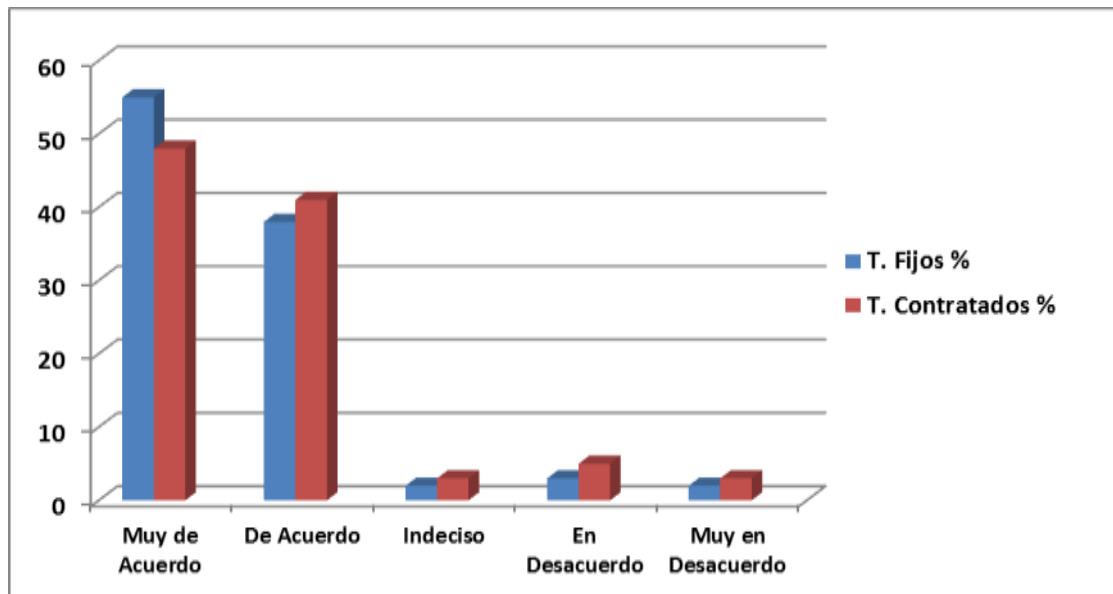
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 3** La responsabilidad en el trabajo es indispensable para lograr un desarrollo dentro del área

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
Muy de acuerdo	99	55	37	48
De acuerdo	68	38	32	41
Indeciso	4	2	2	3
En desacuerdo	5	3	4	5
Muy en desacuerdo	4	2	2	3
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. López (2010).

### OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO



### Interpretación Tabla No 3

En relación a la situación evidenciada con la información suministrada por el ítem No 3, se pudo constatar lo siguiente: los trabajadores fijos manifestaron en un 55% estar *muy de acuerdo* con que la responsabilidad es indispensable para lograr un desarrollo dentro del área, 38% indico estar *de acuerdo*, 2% *indeciso*, 3% *en desacuerdo* y 2% *muy en desacuerdo*.

Los trabajadores contratados por su parte, mantienen la tendencia coincidente con el sector de los trabajadores fijos, expresada desde los primeros ítems, 48% de ellos manifiestan estar *muy de acuerdo* con que la responsabilidad es indispensable, 41% está *de acuerdo* con esta afirmación, 3% *indeciso*, 5% *en desacuerdo* y 3% *muy en desacuerdo*. De manera que, existe un 93% de trabajadores fijos que comparten la opción *muy de acuerdo* y *de acuerdo* en que la responsabilidad en el trabajo es indispensable para lograr un desarrollo dentro del área, así como también, un 89% de trabajadores contratados que se inclinan por la misma opción, revelando dichos porcentajes un peso considerable de este valor en la cultura organizacional de la institución observada.

No obstante, existe un 5 y un 8% de trabajadores fijos y contratados respectivamente, que opinan de modo desfavorable a lo consultado en el ítem, generando dicha opinión una conexión de estos trabajadores con la cultura organizacional del sistema de partidos (PSUV). Conexión que se genera producto de la postura que ambos factores asumen al momento de concebir el valor de la

responsabilidad. Los trabajadores de la Alcaldía, en un porcentaje muy pequeño, desestiman este valor, al igual que lo hace la militancia del PSUV, de manera que, ambos sectores incorporan a su escala de valores la irresponsabilidad.

**Tabla No 4**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

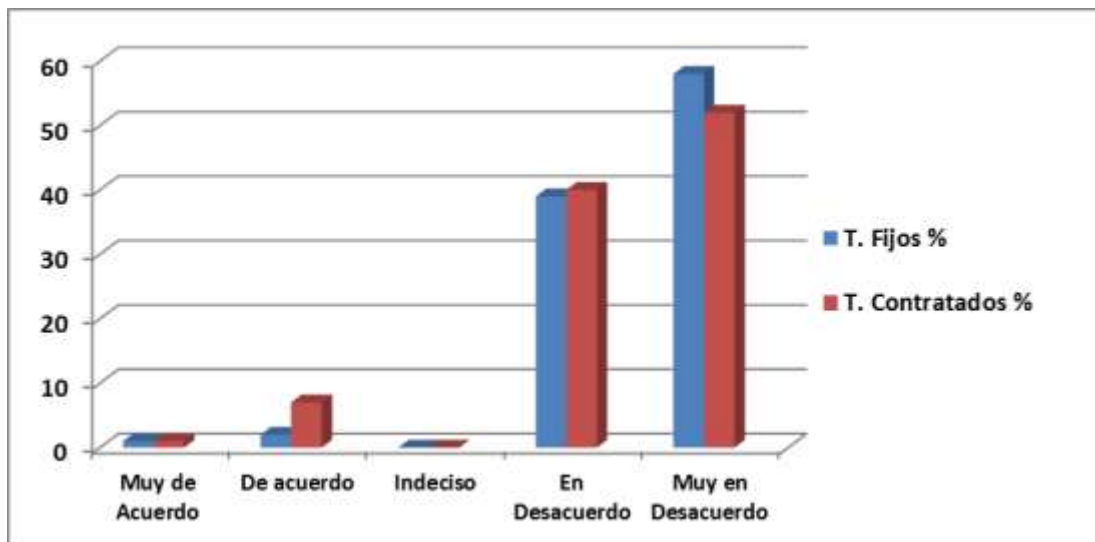
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 4** La tolerancia no es necesaria para lograr armonía en el trabajo.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Indeciso</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>40</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>104</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>52</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

## OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA TOLERANCIA



### Interpretación Tabla No 4

La información del ítem No 4, muestra una tendencia diferente a la opinión de los trabajadores en los anteriores ítems. Los fijos manifiestan en un 1% estar *muy de acuerdo* en que para lograr armonía en el trabajo no hace falta tolerancia, 2% respondió estar *de acuerdo*, 0% *indeciso*, 39% *en desacuerdo* y 58% *muy en desacuerdo*.

Por su parte, los trabajadores contratados manifestaron en un 1% estar *muy de acuerdo*, 7% *de acuerdo*, 0% *indeciso*, 40% *en desacuerdo* y 52% *muy en desacuerdo*. De donde se desprende que, existe un 97% de trabajadores fijos que se inclinan por la opción *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* y un 92% de contratados

que comparten las mismas opciones, poniendo de manifiesto el predominio de este valor en la cultura organizacional de los trabajadores de la Alcaldía.

No obstante, existe un 11% de trabajadores entre fijos y contratados, que desestiman la tolerancia como un valor que debe estar presente en la búsqueda de la armonía laboral, ellos se alinean en las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo* en que la tolerancia no es necesaria para lograr armonía en el trabajo. De allí que, se pudiera asumir que la cultura organizacional de la Alcaldía y la del sistema de partidos, representada por la cultura organizacional del PSUV, se relacionan en este ítem a través de ese 11% de trabajadores que tienen una opinión positiva del ítem en referencia. Es decir, un 11% de trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía, al igual que en la cultura organizacional del sistema de partidos (PSUV), desestiman la presencia del valor de la tolerancia en las relaciones armónicas.

### **Tabla 5**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

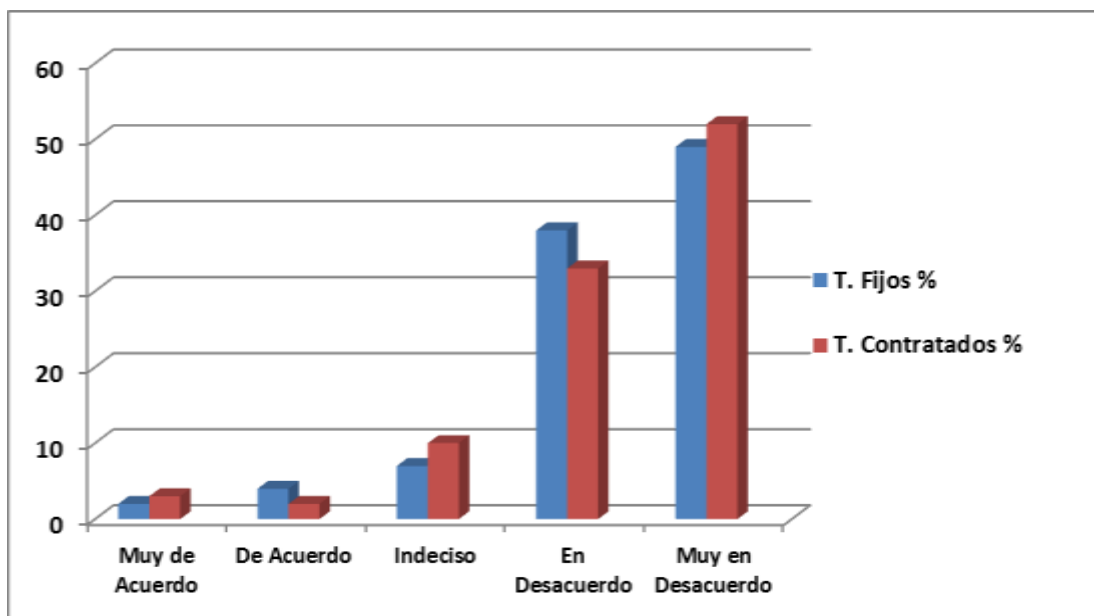
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 5** El uso de los bienes públicos municipales con fines personales resulta una sana práctica administrativa.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	4	2	2	3
<b>De acuerdo</b>	7	4	2	2
<b>Indeciso</b>	13	7	8	10
<b>En desacuerdo</b>	68	38	25	33
<b>Muy en desacuerdo</b>	88	49	40	52
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

### OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN AL USO DE LOS BIENES PÚBLICOS MUNICIPALES CON FINES PERSONALES



#### Interpretación Tabla No 5

Continuando con la interpretación de la información suministrada por los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Valencia, el ítem No 5, permitió conocer que 49% de los trabajadores fijos indican estar *muy en desacuerdo* con que el uso de

los bienes municipales con fines personales resulta una sana práctica administrativa, 38% manifestó estar *en desacuerdo*, 7% *indeciso*, 4% *de acuerdo* y 2% *muy de acuerdo*.

Los trabajadores contratados por su parte, se manifestaron de la manera siguiente: 52% *muy en desacuerdo*, 33% *en desacuerdo*, 10% *indeciso*, 2% *de acuerdo* y 3% *muy de acuerdo*. Cabe destacar, que la tendencia marcada desde el principio se mantiene, por ejemplo, en este ítem, 87% de los trabajadores fijos se manifestó *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo*, en que el uso de los bienes públicos municipales con fines personales resulta una sana práctica administrativa, igualmente, los contratados expresaron en un 85% su preferencia por las mismas opciones; *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* con el uso de los bienes públicos con fines personales.

Ahora bien, considerando la información anterior, al igual que el carácter social de la Alcaldía como instancia gubernamental obligada a generar mejor calidad de vida a los ciudadanos, la indiferencia y la opinión negativa de estos trabajadores es de gran relevancia, sobre todo en este ítem, cuando se trata de la conservación y uso de los bienes públicos. Es por ello, que no deja de llamar la atención el 7% de los indecisos en el caso de los trabajadores fijos y el 10% en el caso de los trabajadores contratados. Estos abordan el tema del uso de los bienes públicos para atender fines personales, con tal indiferencia, que hace presumir una aceptación tácita de esta irregularidad. Hecho considerado más grave aún, si a ello se suma el porcentaje correspondiente al renglón *muy de acuerdo* y *de acuerdo* del mismo sector de estos trabajadores; es decir, si se suman los porcentajes correspondiente a los renglones *indeciso*, *de acuerdo* y *muy de acuerdo* referidos en el caso de los trabajadores tanto fijos como contratados, se pudiera decir que el 13% en el sector de los trabajadores fijos más el 15% en el de los contratados, aceptan igualmente por acción u omisión el uso de los bienes públicos con fines personales.

Respecto a la relación que se genera entre ambas culturas, producto del resultado de la aplicación de este ítem, se puede afirmar que, dichas culturas se conectan a través de la opinión *muy de acuerdo y de acuerdo* de un 11% de trabajadores fijos y contratados, que conciben el uso de los bienes públicos municipales con fines personales, como normal, siendo que es una práctica deshonesta. Es decir, admiten el uso de los bienes públicos con fines personales, al igual que en el PSUV, como una sana práctica administrativa, cuando se trata más bien, de una práctica delictiva, tipificada como peculado de uso por la legislación venezolana, en el artículo cincuenta y cuatro de la Ley Contra la Corrupción.

**Tabla 6**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía de Valencia durante el periodo 2008 -2010.

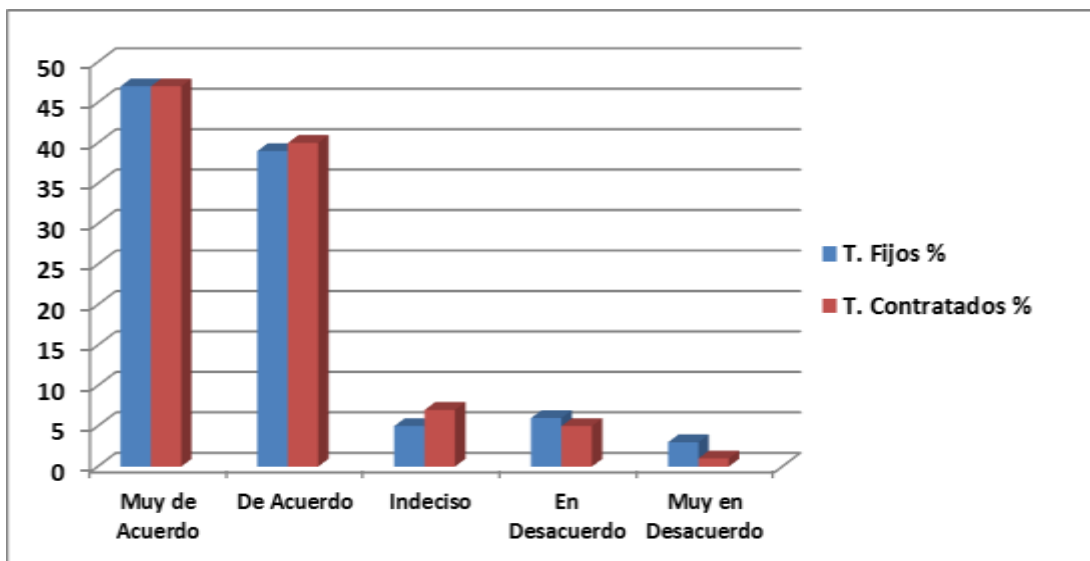
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 6** El uso de los recursos públicos municipales en forma indiscriminada no es considerado una sana práctica administrativa.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>85</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>47</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>40</b>
<b>Indeciso</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ALCALDÍA EN RELACIÓN AL USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS  
MUNICIPALES EN FORMA INDISCRIMINADA**



**Interpretación Tabla No 6**

En atención a la información suministrada por los trabajadores de la Alcaldía a través del ítem No 6, se evidenció que un porcentaje de 47% de los trabajadores fijos afirman estar *muy de acuerdo* en que el uso de los recursos públicos municipales en forma indiscriminada no es considerado una sana práctica administrativa, 39% indica estar *de acuerdo*, 5% *indeciso*, 6% *en desacuerdo* y 3% *muy en desacuerdo*.

Por su parte, los trabajadores contratados, presentan una opinión bastante parecida a la ya manifestada por los fijos: 47% de ellos afirman estar *muy de acuerdo* con lo suscrito en el ítem N° 6, 40% indicó *de acuerdo*, 7% *indeciso*, 5% *en desacuerdo* y 1% *muy en desacuerdo*.

Esta información derivada del análisis porcentual permite visualizar que existe una opinión firme de los trabajadores en general a considerar el uso de los recursos públicos municipales en forma indiscriminada como una práctica administrativa perversa. Afirmación que se puede percibir con mayor nitidez cuando se observa que un 86% de los trabajadores fijos respondieron estar *muy de acuerdo* y *de acuerdo* con lo pautado en este ítem, mientras que un 87% de los contratados compartieron la misma opinión de los fijos; hecho relevante, en virtud de que, pone de manifiesto una conducta apegada a valores de honradez y honestidad, en el uso de los recursos públicos municipales.

Sin embargo, no deja de llamar la atención la indecisión y la opinión desfavorable de los trabajadores fijos y contratados respecto a este ítem; las cuales se expresa de la forma siguiente: trabajadores fijos 5% se inclinan por la opción *indeciso*, más un 9% que comparte la opción *en desacuerdo* y *muy en desacuerdo*, mientras que los contratados un 7% se pronuncian por la alternativa *indeciso* y 6% se parcializa con la opción *en desacuerdo* y *muy en desacuerdo*.

De manera que, al establecer relación entre ambas culturas, como consecuencia de la aplicación de este ítem, cabe resaltar la opinión del 15% de trabajadores fijos y contratados, concentrada en las opciones *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo*. De donde se pudiera afirmar, que existe un 15% de trabajadores entre fijos y contratados, que tienen opiniones favorables al uso de los recursos públicos municipales en forma indiscriminada. Es decir, una práctica administrativa deshonestas es considerada por este sector de trabajadores con una opinión favorable. Opinión que conecta a ambas cultura, en virtud de que la deshonestidad es un valor negativo presente en la cultura organizacional del PSUV, la cual es considerada la cultura relevante en el sistema de partidos actual, dado a la condición exhibida en el marco de la hegemonía que ejerce en el sistema político venezolano.

**Tabla 7**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

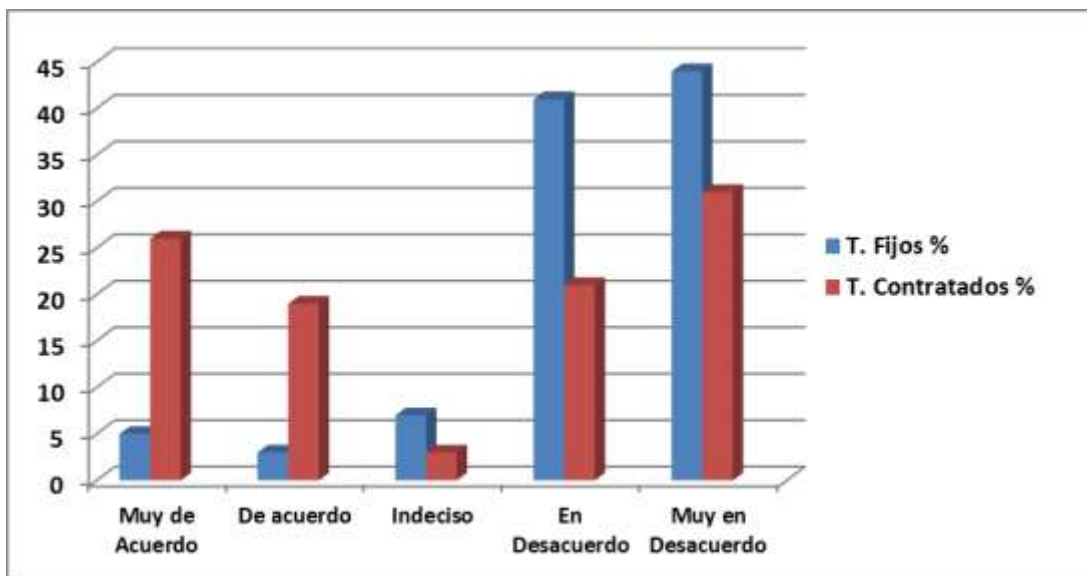
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 7** Los favores que se realizan desde la posición de gobierno deben estar orientados a la consecución de apoyo electoral.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
<b>Indeciso</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>74</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>31</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN A LOS FAVORES QUE SE REALIZAN DESDE LA POSICIÓN DE GOBIERNO**



**Interpretación Tabla N° 7**

Se puede afirmar, que en este ítem se rompe con la similitud de respuestas que hasta ahora habían mantenido ambos estratos muestrales. La información que se deriva del ítem N° 7, un 5% de los trabajadores fijos manifestó estar *muy de acuerdo* en que los favores que se realizan desde la posición de gobierno deben estar orientados a la consecución de apoyo electoral, un 3% se inclinó por la opción *de acuerdo*, 7% *indeciso*, 41% *en desacuerdo* y 44% *muy en desacuerdo*.

Los trabajadores contratados, por su parte, mantienen opiniones diferentes a la de los trabajadores fijos, el 26% de ellos se pronunció por la opción *muy de*

*acuerdo*, 19% *de acuerdo*, 3% *indeciso*, 21% *en desacuerdo* y 31% *muy en desacuerdo*.

Como se puede observar, estos resultados reflejan características muy particulares en comparación con los *ítems* anteriores, en este *ítem* la opinión de los trabajadores fijos se distribuye de una manera asimétrica, con una pronunciada inclinación hacia las opciones *en desacuerdo* y *muy en desacuerdo*, representando la suma de ambas opciones un 85%, mientras que la opinión de los trabajadores contratados refleja un comportamiento aproximadamente simétrico, resultando un 45% distribuido entre las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo* y un 52% repartido en las alternativas *en desacuerdo* y *muy en desacuerdo*.

Respecto a la relación existente entre ambas culturas, se puede observar que existe por un lado, un 8% de trabajadores fijos aglutinados en torno a las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, y por el otro, un 45% de trabajadores contratados que comparte la misma opinión de los fijos. De tal manera que, es posible señalar, que ambas culturas se encuentran relacionadas por la opinión de un 53% de trabajadores de la Alcaldía, entre fijos y contratados, que se manifiestan de manera favorable al uso de las posiciones de gobierno para realizar favores, con el propósito de conseguir apoyo electoral, lo cual, como es evidente, constituye una práctica reñida con valores como dignidad, respeto y honestidad. De allí que, exigir apoyo electoral a cambio de favores, es considerado una práctica deshonesta que atenta contra la dignidad del ser humano, a la vez que constituye una falta de respeto al ciudadano, toda vez que, somete al individuo, al doblegar su genuina voluntad.

**Tabla 8**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

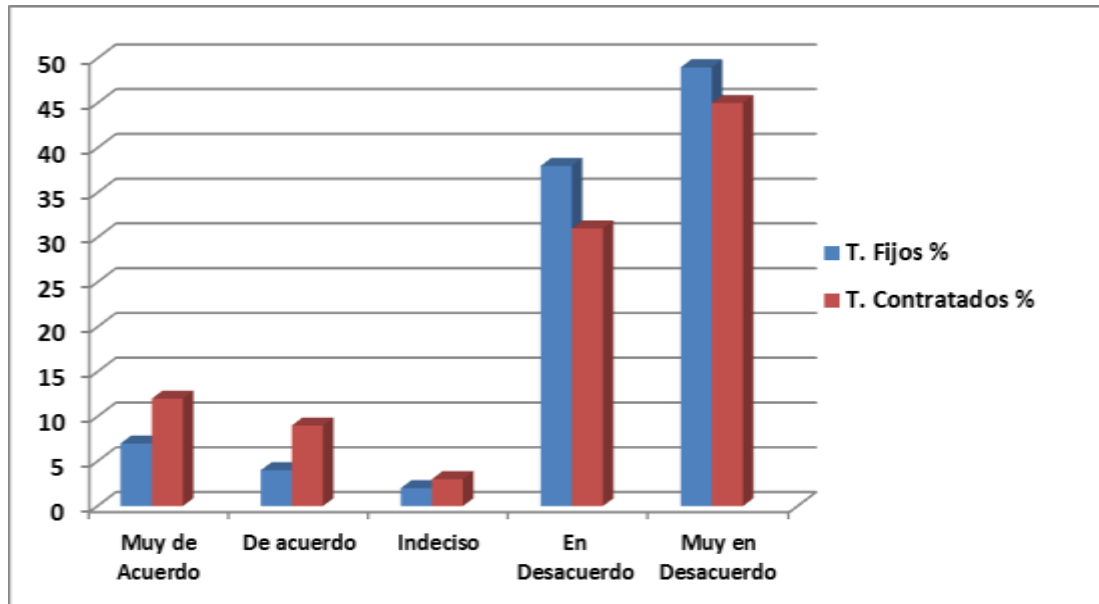
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 8** El empleo de la influencia personal en ámbitos de gobierno para obtener favores o tratamiento preferencial no es considerada una práctica irregular.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
<b>Indeciso</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>31</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>88</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>45</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010)

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ALCALDÍA EN RELACIÓN AL EMPLEO DE LA INFLUENCIA PERSONAL  
EN ÁMBITOS DE GOBIERNO**



**Interpretación Tabla N° 8**

En este ítem se observa un 7% de los trabajadores fijos que comparten la opción *muy de acuerdo*, en que el empleo de la influencia personal en ámbitos de gobierno para obtener favores o tratamiento preferencial, no es considerada una práctica irregular, así mismo, un 4% de estos trabajadores se inclinó por la alternativa *de acuerdo*, 2% *indeciso*, 38% *en desacuerdo* y un 49% *muy en desacuerdo*.

Los trabajadores contratados por su parte, se manifestaron de la manera siguiente: 12% *muy de acuerdo*, 9% *de acuerdo*, 3% *indecisos*, 31% *en desacuerdo*, y un 45% se manifestó por la opción *muy en desacuerdo*.

Tal como se puede apreciar, el 87% de los trabajadores fijos están aglutinados en las opciones *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo*, mientras que, los contratados se concentran en un 76% en las mismas opciones, lo cual se traduce en un claro indicador de rechazo al tráfico de influencia en el ejercicio de gobierno. Sin embargo, llama la atención el 11 y el 21% de trabajadores fijos y contratados, respectivamente, que comparten las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, dado que, dicha postura, representa una aceptación del uso del tráfico de influencia en el ejercicio de gobierno como una práctica regular, para obtener favores o tratamientos preferenciales.

A todas estas, se pudiera afirmar, que la relación entre ambas culturas en lo que a este ítem se refiere, se genera a través de la opinión favorable que sobre el mantienen el 32% de trabajadores fijos y contratados. Es decir, existe un 32% de trabajadores de la Alcaldía que aprueban el uso del tráfico de influencia con la finalidad de obtener favores y tratamiento preferencial, lo cual constituye un desconocimiento de valores como el respeto, la dignidad y la honestidad. De allí que, dicha conducta es similar a la reinante en la cultura del PSUV. Una cultura sustentada sobre la base de valores contrarios al respeto, dignidad y honestidad.

**Tabla No 9**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

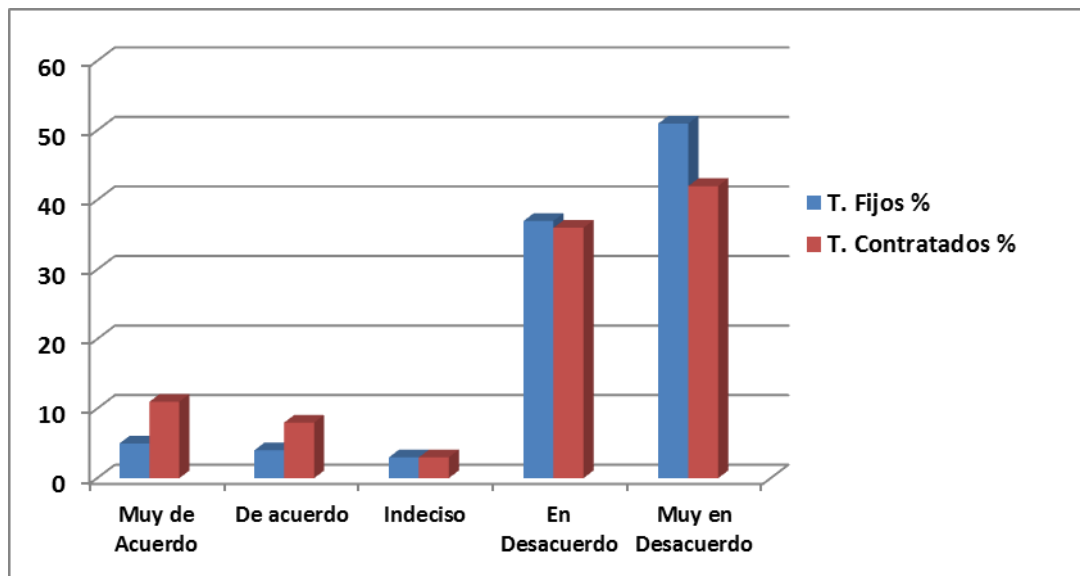
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 9** La preferencia por las personas o por los cargos dentro de la institución resulta una sana práctica administrativa.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Indeciso</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>67</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>36</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>92</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>42</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA PREFERENCIA POR LAS PERSONAS O  
POR LOS CARGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**



**Interpretación Tabla No 9**

Continuando con la interpretación de la información suministrada por los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Valencia, el ítem No 9, permitió conocer que 51% de los trabajadores fijos indican estar *muy en desacuerdo* con que la preferencia por las personas o por los cargos dentro de la institución resulta una sana práctica administrativa, 37% manifestó estar *en desacuerdo* y el restante porcentaje (12%) se distribuyó en las alternativas *muy de acuerdo*, *de acuerdo* e *indeciso*.

Por su parte, el estrato de trabajadores contratados también mantiene una opinión similar, 42% de ellos manifiestan estar *muy en desacuerdo*, 36% *en desacuerdo*, y el restante porcentaje, 22% repartido entre las otras alternativas de respuestas. Lo que equivale a decir, que un 88% de los trabajadores fijos y un 78% de los contratados rechazan la preferencia por las personas o por los cargos dentro de la institución como un sano procedimiento administrativo gerencial.

Cabe resaltar que la opinión de los trabajadores en general, contrasta con la conducta oficial, la cual devela una clara preferencia por los militantes y activistas del PSUV para ocupar cargos públicos, situación que se expresa desde el mismo momento en que el PSUV se plantea una transferencia cultural desde el proyecto político que lidera el presidente Chávez hacia las diferentes instancias de la Administración Pública, tal como se puede observar en el *Libro Rojo del PSUV*. (2010).

Respecto a la relación que se genera entre la cultura organizacional de la Alcaldía y la cultura organizacional del PSUV como cultura organizacional representativa del sistema de partidos, resulta pertinente considerar la opinión favorable que sobre el *ítem* en cuestión mantienen los trabajadores fijos y contratados. Los trabajadores fijos manifiestan en un 9% estar *muy de acuerdo y de acuerdo* con lo consultado, así como el 19% de contratados comparten la misma apreciación que los fijos, de manera que, se pudiera concluir que existe un 28% de trabajadores fijos y contratados, cuyo opinión, al ser consultado sobre este *ítem*, se relaciona con la cultura organizacional del PSUV. Esto ocurre, desde el mismo momento en que ellos asumen de manera favorable la preferencia por las personas o por los cargos dentro de la institución como una sana práctica administrativa, de igual modo, dentro del PSUV existe una preferencia manifiesta por los militantes y activistas del PSUV para ocupar cargos públicos, tal como quedó demostrado en el

estudio comparativo entre los enunciados expuestos en los documentos oficiales del PSUV y en el accionar diario de la militancia.

**Tabla No 10**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

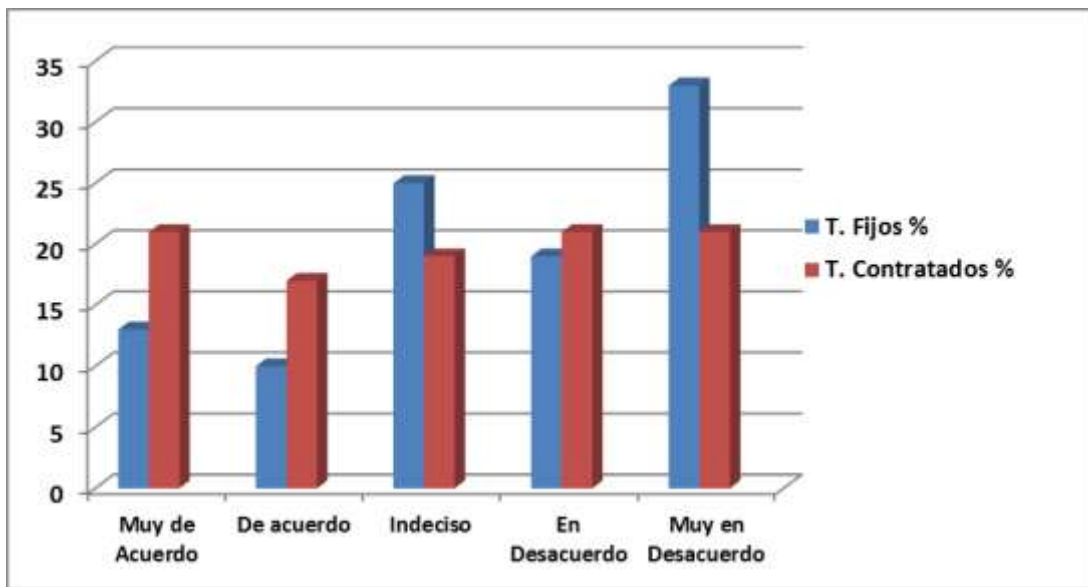
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 10** La capacidad de gestión debe ser la base para atender las necesidades de la comunidad.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
<b>Indeciso</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>59</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA CAPACIDAD DE GESTIÓN**



**Interpretación Tabla No 10**

Continuando con lo derivado de la aplicación del cuestionario, el *ítem* N° 10, referido a la capacidad de gestión de la Alcaldía en estudio, se constató que tan solo 13% de los trabajadores fijos afirmó estar *muy de acuerdo* con que la capacidad de gestión debe ser la base para atender las necesidades de la comunidad, 10% indicó estar *de acuerdo*, 25% *indeciso*, 19% *en desacuerdo* y 33% *muy en desacuerdo*.

Por su parte, el estrato de trabajadores contratados presenta una opinión más dispersa en relación a lo que debe ser la actuación y la gestión de gobierno de la Alcaldía. Ellos consideran en un 21% estar *muy de acuerdo* en que la capacidad de gestión debe ser la base para atender las necesidades de la comunidad, 17% *de acuerdo*, 19% *indeciso*, 21% *en desacuerdo* y 22% *muy en desacuerdo*.

En síntesis, se puede observar que el 23% de los trabajadores fijos, más el 38% de los contratados se inclinan por las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, mientras que, en los renglones *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* se alinean el 52% de los trabajadores fijos y el 43% de los contratados.

Llama la atención los altos porcentajes alcanzados por ambos sectores en el renglón de *indeciso*, es decir, tanto en el sector de los trabajadores fijos y el de los contratados, los cuales alcanzaron un 25 y 19% respectivamente, siendo hasta ahora, el porcentaje más alto observado en el renglón de los indecisos. Aspecto este, que debe considerarse muy seriamente, porque la capacidad de gestión, es decir, la operatividad de las políticas públicas de esta instancia gubernamental, debe identificarse con la atención prioritaria a las necesidades y exigencias de la comunidad, de sus ciudadanos. De tal manera que, si los trabajadores tienen muy poca conciencia de ello, la cultura de esta organización se presenta muy débil, lo que trae como consecuencia un funcionamiento muy poco efectivo.

Respecto a la relación que guarda la cultura organizacional de la Alcaldía con la cultura organizacional del sistema de partidos, concretamente con la cultura organizacional del PSUV, tomando en consideración lo consultado en este *ítem*, es necesario aclarar antes que nada, que el referido *ítem* involucra valores como la

responsabilidad, es por ello, que en este caso, se evalúa la responsabilidad en la operatividad de las políticas pública. De manera que, sobre esta perspectiva de análisis, ambas culturas guardan una relación que se expresa, por un lado, a través de la opinión de un 52 y un 43% de trabajadores fijos y contratados respectivamente, que optaron por las opciones *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo*, sobre la capacidad de gestión como base para atender las necesidades de la comunidad, y por el otro, una escala de valores *de facto* del PSUV, que incluye el valor contrario a la responsabilidad. Es decir, en la cultura organizacional de estos trabajadores, al igual que en la cultura organizacional de la militancia del PSUV, se desestima la capacidad de gestión; valga decir, el valor de la responsabilidad en la operatividad de las políticas públicas.

**Tabla No 11**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

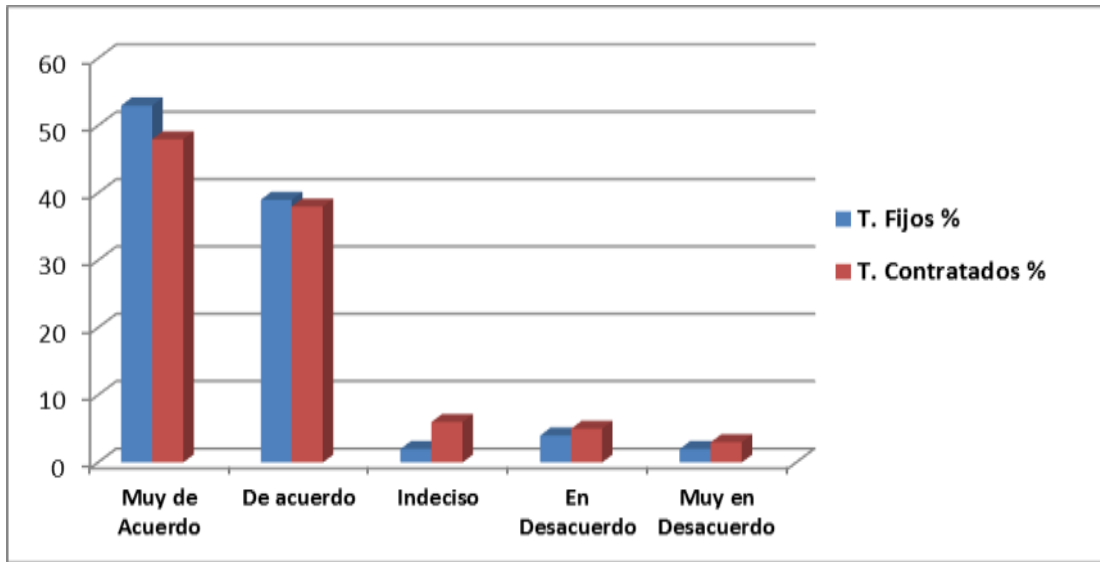
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 11** La responsabilidad social es indispensable dentro de la institución.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>95</b>	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>48</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>38</b>
<b>Indeciso</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**



**Interpretación Tabla No 11**

El ítem No 11, en donde se solicita información sobre la responsabilidad dentro de la institución, permitió conocer la opinión de ambas sub-muestra. La sub- muestra de los trabajadores fijos, manifiestan en un 53% estar *muy de acuerdo* en que la responsabilidad social es indispensable dentro de la institución, asimismo el 39% se ubicó en la alternativa *de acuerdo*, 2 % *indeciso*, 4% *en desacuerdo* y 2% *muy en desacuerdo*.

De igual forma, los trabajadores contratados coinciden con la opinión de los fijos, 48% indicó estar *muy de acuerdo*, 38% *de acuerdo*, 6% *indeciso*, 5% *en desacuerdo* y 3% *muy en desacuerdo*. Concentrándose el 92 y 86% de los trabajadores fijos y contratados respectivamente, en las alternativas positivas; *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, lo que pudiera interpretarse como un compromiso de los trabajadores con la responsabilidad social dentro de la institución.

Sin embargo, se puede observar que existe un 6% de trabajadores fijos y un 8% de trabajadores contratados, que al optar por las opciones *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo*, se manifiestan de forma negativa sobre la importancia de la responsabilidad social dentro de la institución, desestimando de esa forma, el valor de la responsabilidad en el ámbito de sus principios culturales, conducta que relaciona a dichos trabajadores con la cultura organizacional del PSUV, toda vez que, dicha conducta se hace presente igualmente en el ámbito de la cultura organizacional de esta organización política.

**Tabla No 12**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

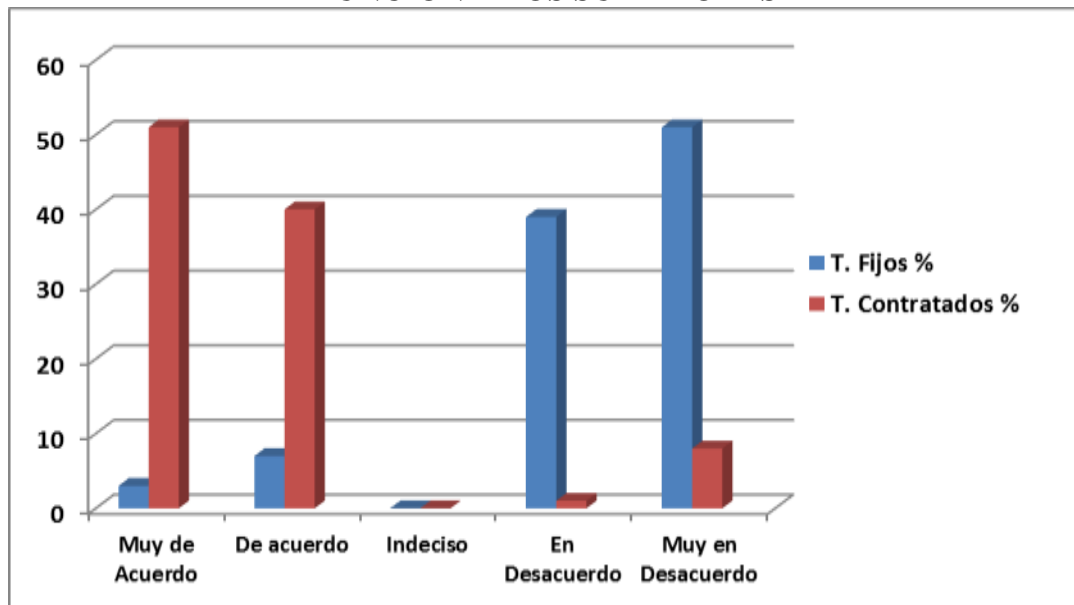
**Ítem No 12** La parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno es considerada una sana política laboral.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
<b>Muy de acuerdo</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>51</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>40</b>
<b>Indeciso</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>En desacuerdo</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>92</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA  
ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA PARCIALIDAD DE LOS  
FUNCIONARIOS SUPERIORES**



**Interpretación Tabla No 12**

En cuanto a lo sugerido en este *ítem* del cuestionario aplicado en la Alcaldía del Municipio Valencia, referido a un aspecto muy importante en las organizaciones de la Administración Pública, la parcialidad de los superiores, 3% de los trabajadores fijos consideran estar *muy de acuerdo* en admitir que la parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno es considerada una sana política laboral, 7% indicó *de acuerdo*, 0% *indeciso*, 39% *en desacuerdo* y 51% *muy en desacuerdo*.

Ante la opinión presentada por los trabajadores fijos, existe una opinión antagónica de los trabajadores contratados, donde 51% de ellos manifiestan estar *muy de acuerdo* en que la parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno es considerada una sana política laboral, 40% *de acuerdo* y 9% en las otras alternativas.

Se puede observar en el análisis anterior, que existen opiniones encontradas entre los trabajadores de la Alcaldía, un 90% de los trabajadores fijos, que se congregan en las opciones *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo*, no admiten la parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno como una sana política laboral, contra un 91% de los trabajadores contratados que se aglutinan en las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, los cuales opinan de manera diferente. Situación que pudiera tener una connotación política, destacando que los trabajadores contratados deben pertenecer en su mayoría al partido de gobierno, y donde el nivel de interacción con los superiores debe ser más estrecho. Aun así, se hace necesario acotar que la imparcialidad debe ser un valor y una norma de fiel cumplimiento en cualquier organización, para poder garantizar respeto y seguridad para un efectivo desempeño laboral de cualquier trabajador.

En cuanto a la relación existente entre ambas culturas, derivada de la aplicación de este *ítem*, se pudiera decir que la opinión que guarda una relación más enfática con la cultura organizacional del PSUV, es la emitida por los trabajadores contratados, quienes se manifestaron en forma favorable al *ítem* consultado. Es decir, ambas culturas se conectan a través de la opinión de un 91% de los trabajadores contratados que consideran la parcialidad de los funcionarios superiores hacia algún tipo de subalterno una sana política laboral, por supuesto, sin desestimar la opinión del 10% de los trabajadores fijos que opinan de igual modo.

**Tabla No 13**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

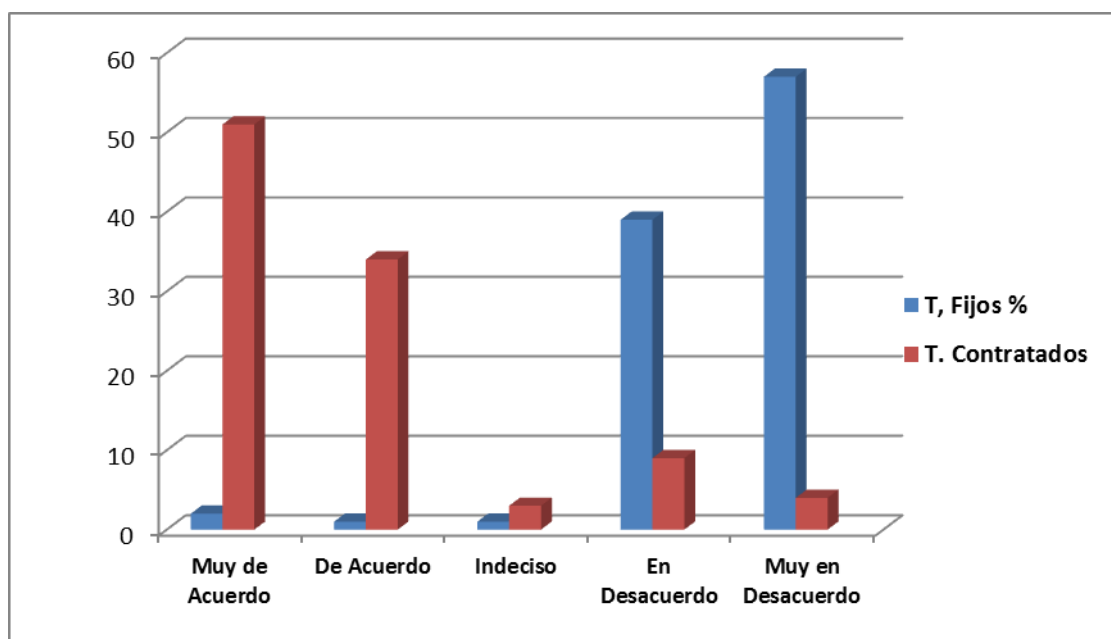
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 13** El ascenso y el crecimiento profesional constituyen una política sostenida en la administración municipal.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
Muy de acuerdo	3	2	39	51
De acuerdo	2	1	26	34
Indeciso	2	1	2	3
En desacuerdo	70	39	7	9
Muy en desacuerdo	103	57	3	4
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN AL ASCENSO Y EL CRECIMIENTO PROFESIONAL**



**Interpretación Tabla No 13**

En relación a la información recogida por el ítem No 13, se evidenció que 57% de los trabajadores fijos están *muy en desacuerdo* con que el ascenso y el crecimiento profesional constituyen una política sostenida en la Administración Municipal, 39% se ubicó *en desacuerdo* y 4% restante en las alternativas *muy de acuerdo*, *de acuerdo* e *indeciso*. Sin embargo, el estrato de los trabajadores

contratados, muestran un panorama diferente, 51% de ellos consideran estar *muy de acuerdo* en que el ascenso y el crecimiento profesional constituyen una política sostenida en la Administración Municipal, 34% indica estar *de acuerdo*, y 16% restante se distribuye en las alternativas *indeciso*, *en desacuerdo* y *muy en desacuerdo*.

En cuanto a la opinión de los trabajadores contratados, la cual contrasta con la de los trabajadores fijos, resulta igualmente preocupante, ya que un 85% de ellos se concentran en las alternativas *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, sostienen que el ascenso y el crecimiento profesional constituyen una política sostenida en la Administración Municipal. Por consiguiente, dicha opinión hace suponer, al igual que la expresada en el *ítem* anterior, que la respuesta de este sector de trabajadores de la Alcaldía pudiera encontrarse influenciada por intereses políticos partidistas, de tal manera que, dicha opinión, pudiera tener una connotación política, destacando que los trabajadores contratados deben pertenecer en su mayoría al partido de gobierno, siendo esa condición lo que probablemente los hace pronunciarse favorablemente al *ítem*, representando ello una evidente contradicción con el *ítem* N° 9, donde un porcentaje de trabajadores considera la preferencia por las personas o por los cargos dentro de la institución como una práctica administrativa sana, lo cual pone en evidencia la aceptación del tráfico de influencia como una práctica normal, que por su puesto, al ser aceptada como tal, desdice lo pautado en este *ítem* y genera una correlación con la cultura del PSUV.

#### **Tabla N° 14**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

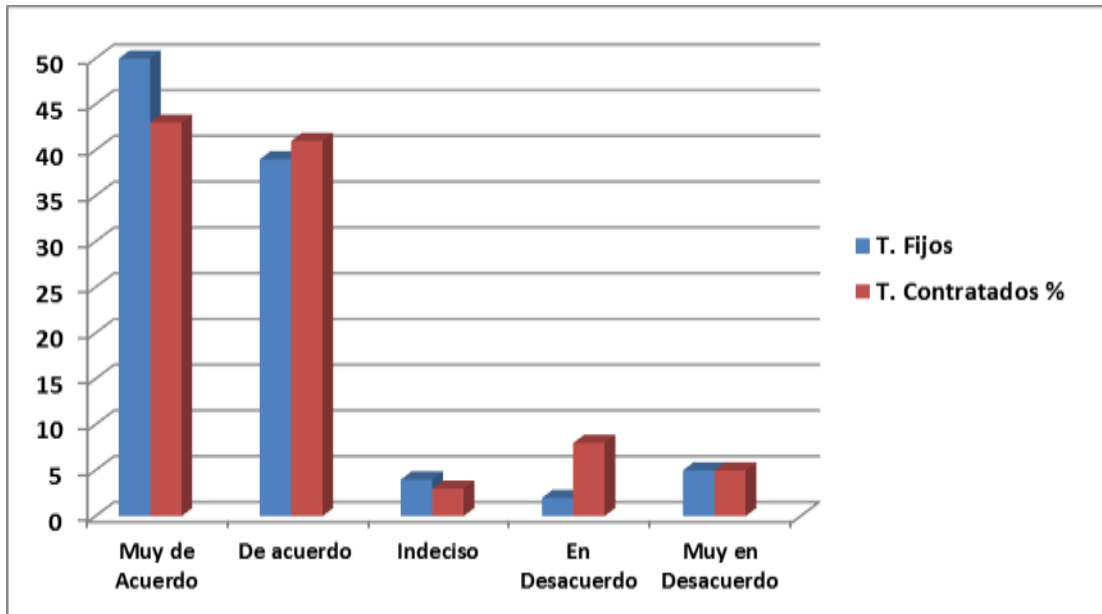
**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

**Ítem No 14** La lealtad es un valor que influye en la consecución de una gestión municipal eficiente.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%
Muy de acuerdo	90	50	33	43
De acuerdo	70	39	32	41
Indeciso	7	4	2	3
En desacuerdo	4	2	6	8
Muy en desacuerdo	9	5	4	5
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN A LA LEALTAD**



**Interpretación Tabla No 14**

En relación a la lealtad como valor que influye en la consecución de una gestión municipal eficiente, los trabajadores fijos consideran en un 50% estar *muy de acuerdo*, 39% *de acuerdo*, 4% *indeciso*, 2% *en desacuerdo* y 5% *muy en desacuerdo*.

Los trabajadores contratados por su lado, consideran en un 43% estar *muy de acuerdo*, 41% *de acuerdo*, 3% *indeciso*, 8% *en desacuerdo* y 5% *muy en desacuerdo*.

Como se puede observar, existe un 89% de los trabajadores fijos, distribuidos entre las opciones *muy de acuerdo y de acuerdo*, que consideran el valor de la lealtad un elemento importante que debe estar presente en la búsqueda de una gestión municipal eficiente, aunado a un 84% de los trabajadores contratados que comparten las mismas opiniones.

Es evidente, que este resultado refleja la tendencia expresada desde el principio por los demás *ítem*; es decir, una inclinación muy marcada hacia las opciones positivas; *muy de acuerdo y de acuerdo*, que en este caso, expresa el alto significado que tiene para los trabajadores de la Alcaldía, tanto fijos como contratados, el valor de la lealtad. De tal manera que, este valor, ha de ser considerado como un componente más de la escala de valores de la cultura organizacional de los trabajadores de la Alcaldía. Sin embargo, no se puede perder de vista un 7 y 13% de trabajadores fijos y contratados respectivamente, que opinan de manera negativa al momento de ser consultado respecto a este ítem. Es decir, un 20% de trabajadores entre fijos y contratados que se manifestaron *muy en desacuerdo y en desacuerdo* en que la lealtad es un valor que influye en la consecución de una gestión municipal eficiente. De manera que, este porcentaje de trabajadores desestiman el valor de la lealtad, como un valor imprescindible en la consecución de una gestión eficiente.

Respecto a la relación existente entre ambas culturas derivada de la aplicación de este ítem, cabe destacar, que ambas culturas se conectan a través de la opinión de un 89% de trabajadores fijos, distribuidos entre las opciones *muy de acuerdo* y *de acuerdo*, y un 84% de trabajadores contratados, que comparten las mismas opiniones. Sin embargo, a pesar de que este valor en el seno del PSUV, no parece un sentimiento generalizado y válido enraizado en toda la militancia, como si parece estar arraigado en los trabajadores de la Alcaldía, dicha relación se mantiene por la conducta leal de sus militantes con el líder máximo de la llamada Revolución Bolivariana. Lo cual se traduce, en una alta estimación de este valor por parte de la militancia psuvista hacia su líder, a los efectos de preservar su integridad, permitiendo de esa manera, a su juicio, el avance y consolidación de la llamada Revolución Bolivariana.

De manera que, se pudiera concluir diciendo en este aspecto, que la estimación de los trabajadores de la Alcaldía por el valor de la lealtad, es mayor que la de la militancia del PSUV, así como también, el valor de la lealtad en el seno de los trabajadores de la Alcaldía, está más generalizado y arraigado que en la militancia del PSUV.

**Tabla No 15**

**Variable:** Cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008-2010.

**Definición Operativa:** Conjunto de valores, normas y costumbres que rigen el comportamiento de la Alcaldía del Municipio Valencia durante el periodo 2008 - 2010.

**Indicadores:** Valores, Normas y Costumbres

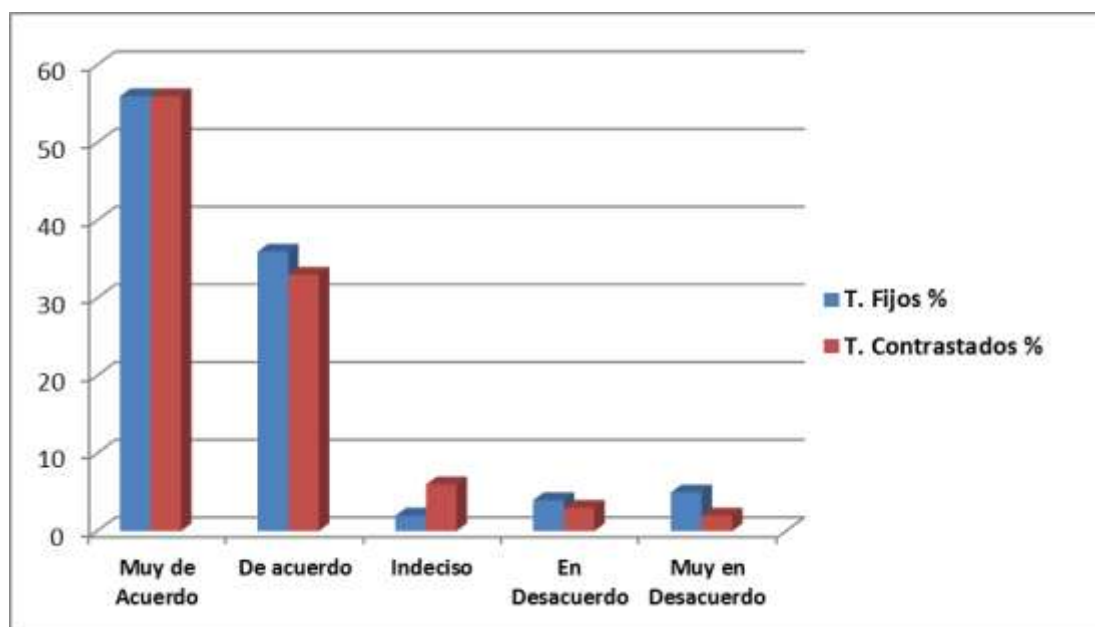
**Ítem No 15** La institución debe promover la cooperación entre sus trabajadores.

Alternativas de Respuestas	Trabajadores Fijos		Trabajadores Contratados	
	F	%	F	%

<b>Muy de acuerdo</b>	<b>95</b>	<b>53</b>	<b>43</b>	<b>56</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>33</b>
<b>Indeciso</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a trabajadores fijos y contratados de la Alcaldía del Municipio Valencia. **López** (2010).

**OPCIONES DE RESPUESTAS DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA EN RELACIÓN AL DEBER QUE TIENEN LAS INSTITUCIONES DE PROMOVER LA COOPERACION**



**Interpretación Tabla No 15**

En relación al tópico cooperación entre los trabajadores impulsada por la institución, *el ítem* No 15 evidenció, de acuerdo a la información suministrada por el estrato muestral de trabajadores fijos de esta Alcaldía, que el 53% están *muy de*

*acuerdo* que la institución debe promover la cooperación entre ellos, 36% indicó *de acuerdo*, 2% *indeciso*, 4% *en desacuerdo* y 5% *muy en desacuerdo*.

De igual modo, los trabajadores contratados muestran una opinión coincidente a los fijos, 56% de ellos afirman estar *muy de acuerdo* con que la institución debe promover la cooperación entre sus trabajadores, 33% indicó estar *de acuerdo*, 6% *indeciso*, 3% *en desacuerdo* y 2% *muy en desacuerdo*.

Es evidente, que las cifras referidas resultan muy significativas, ya que existe un 89% de trabajadores fijos, al igual que un 89% de trabajadores contratados, que se inclinan por las opciones *de acuerdo* y *muy de acuerdo* en que la institución debe promover la cooperación entre sus trabajadores. Ratificando dichos porcentajes la alta ponderación que goza el valor de la cooperación en un grueso sector de trabajadores de la Alcaldía.

Respecto a la relación que se deriva entre ambas culturas producto de la aplicación de este ítem, resulta pertinente, antes que nada, aclarar, que la cooperación es un valor asociado a la solidaridad, en consecuencia, la relación entre ambas culturas respecto a este ítem, se construyó tomando en consideración este valor, en el entendido, que la solidaridad es una condición necesaria para que pueda prosperar la cooperación. Es decir, si no hay solidaridad, no hay cooperación.

En el *ítem* número dos, referido a la solidaridad, ambas culturas se conectan a través de un porcentaje de trabajadores muy bajo, representado en un 5 y 8% de fijos y contratados respectivamente, que opinaron estar *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* en que la solidaridad entre los trabajadores es necesaria.

Ahora bien, cuando se evalúa la relación que se deriva entre ambas culturas producto de la aplicación del *ítem número 15*, se observa igualmente que existe un porcentaje muy bajo de trabajadores; 9 y 5%, fijos y contratados respectivamente,

que opinan de forma negativa. Es decir, respondieron estar *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* en que la institución debe promover la cooperación entre sus trabajadores, lo cual permite observar correspondencia entre los porcentajes de respuestas de ambos ítem, hecho este significativo, ya que si los niveles de solidaridad son bajos, es lógico que existan niveles de cooperación igualmente bajos, razón por lo que, se pudiera considerar, que los trabajadores desestiman este valor. De allí que, a manera de relación entre ambas culturas, derivada de la aplicación de este ítem, se puede concluir afirmando que los niveles de cooperación entre los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Valencia, son tan bajo, como los niveles de cooperación entre los militantes del PSUV.

### CUADRO N° 18

#### RESUMEN DE VALORES QUE RELACIONAN AMBAS CULTURAS

Valores Culturales Presente en el <i>Libro Rojo</i> del PSUV	“Valores de facto” del PSUV que condicionan la cultura organizacional en el Sistema de Partidos.	Porcentaje que relaciona los “valores de facto” del PSUV con la cultura organizacional de los Trabajadores Fijos de la Alcaldía.	Porcentaje que relaciona los “valores de facto” del PSUV con la cultura organizacional de los Trabajadores contratados de la Alcaldía.	Porcentaje total que relaciona la cultura organizacional que se deriva del sistema de partidos con la cultura organizacional de la Alcaldía.
Respeto	Irrespeto	5	9	14
Solidaridad	Egoísmo	5	8	13
Responsabilidad	Irresponsabilidad	5	8	13
Tolerancia	Intolerancia	3	8	11
Honestidad	Deshonestidad	6	5	11
Lealtad	Deslealtad	7	13	20
Cooperación	Individualismo	9	5	14

Fuente: Libro Rojo PSUV y López (2010).

Elaboración: Propia

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo general planteado en esta investigación, referido a la relación que guarda la cultura organizacional del actual sistema de partidos, con la cultura organizacional del sector público venezolana, tomando como caso de estudio la Alcaldía del Municipio Valencia, estado Carabobo, Venezuela, durante el periodo 1998-2010. Cabe destacar la existencia de relación entre ambas culturas organizacionales. Expresándose dicha relación a manera de conclusión en los sucesivos puntos.

En relación al primer objetivo específico, referido a la caracterización del sistema de partidos existente en Venezuela, esta investigación arrojó como conclusión, el siguiente resultado:

- Se ha experimentado a partir de 1998 un cambio en el sistema de partidos políticos en Venezuela. Dicho cambio se ha manifestado en una nueva correlación de fuerzas en la Asamblea Nacional, conformada por nuevos actores políticos, que ha dado origen al surgimiento de un nuevo sistema de partidos, caracterizado como multipartidista. Expresándose las acciones de este nuevo sistema de partidos, en una dinámica orientada a desmontar el Estado democrático y, en su lugar instaurar un Estado cada vez más comprometido con conductas de corte autoritarias, definido por sus actores como un Estado Socialista, el cual tiene su expresión en el surgimiento de una nueva arquitectura jurídica y política, cargada de “valores” y normas que han venido incidiendo, de manera muy lenta, pero progresiva, en la conducta de los funcionarios públicos frente al Estado, y frente a la sociedad en su conjunto.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a describir la cultura organizacional del Partido Socialista Unido de Venezuela, en el marco de su hegemonía dentro del sistema de partidos venezolano, durante el periodo 1998-2010. Este estudio arribó a la siguiente conclusión:

- No existe correspondencia entre la cultura organizacional descrita en los documentos oficiales del PSUV y la cultura derivada de la acción práctica de la militancia. Lo que permite afirmar que la verdadera cultura organizacional del PSUV es aquella que se genera de las acciones prácticas de los militantes, y no la reflejada en los enunciados formales plasmados en los documentos oficiales del partido.
- La cultura organizacional que proyecta en el plano práctico el Partido Socialista Unido de Venezuela, es la misma que se expresa de manera preponderante en el sistema de partidos actual, viéndose reflejada de igual modo, de manera incipiente en la cultura organizacional de la Administración Pública venezolana.

Respecto al tercer objetivo específico, orientado a conocer los elementos que definen la cultura organizacional en la Administración Pública venezolana, usando como caso de estudio el modelo empleado en la Alcaldía del Municipio Valencia, esta investigación produjo los siguientes resultados:

- Existe un proceso incipiente de transferencia de “valores” desde la cultura organizacional del actual sistema de partidos, hacia las instituciones públicas, expresado en la cultura de la intolerancia, la desestimación por derechos humanos fundamentales como: libertad de expresión, manifestación, derecho a la vida, respeto a la dignidad humana, así como también a valores tales como honestidad, solidaridad y lealtad, el cual ha ido

gestando de manera lenta y progresiva, el surgimiento de manifestaciones embrionarias de cultura organizacional en las instituciones públicas.

- Se pudo observar igualmente, en la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, un proceso de gestación embrionaria, de nuevos “valores” asociados a la cultura organizacional del actual sistema de partidos. Expresándose dichos “valores” en las opiniones contradictorias formuladas por sus trabajadores al emitir sus pronunciamientos respecto a los valores organizacionales, tales como: respeto, solidaridad, responsabilidad, tolerancia, honestidad, lealtad y cooperación. “Valores” que dado a su condición embrionaria no llegan a definir el surgimiento de una nueva cultura organizacional dominante en dicha institución
- De la misma manera se observó, que a pesar de las manifestaciones de nuevos “valores” en la cultura de la Alcaldía del Municipio Valencia, los valores inherentes a la cultura democrática mantienen una ponderación altamente considerable en dicha cultura, al grado tal, que siguen definiendo la cultura organizacional de esta institución en forma mayoritaria.
- Igualmente se observó, que los nuevos “valores” asociados al nuevo sistema de partidos, que de forma incipiente se han manifestado en la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, se encuentran relacionados fundamentalmente a la opinión de los trabajadores contratados. De donde se pudiera inferir que dicha relación obedece a una connotación política partidista, la cual hace suponer que los trabajadores contratados deben pertenecer en su mayoría al partido de gobierno, lo que genera una relación de dependencia política entre estos trabajadores y el Partido Socialista Unido de Venezuela.

- En ese mismo sentido, se pudo apreciar que los valores asociados a la cultura democrática que definen la cultura organizacional de la Alcaldía del Municipio Valencia, se encuentran relacionados de forma categórica a la opinión de los trabajadores fijos. De donde se pudiera inferir igualmente, que estos trabajadores debido a sus años de servicio en la institución, se encuentran culturalmente más compenetrados con los valores asociados a la cultura democrática.

## **RECOMENDACIONES**

- En virtud de que, los valores relacionados con el nuevo sistema de partidos, han resultado ser valores ajenos a la cultura democrática, se recomienda divulgar valores y principios inherentes a esta cultura, tales como: tolerancia, libertad, pluralismo, participación, garantías individuales, separación de poderes, entre otros, con el propósito de contrarrestar la incipiente cultura organizacional asociada a la cultura que se deriva del sistema de partidos actual.
- En el mismo orden de ideas, se recomienda impulsar la creación de cátedras de formación en valores, en aquellos espacios que no han sido influenciados por la incipiente cultura que se deriva del nuevo sistema de partidos, buscando con ello la difusión y fortalecimiento de una conciencia ciudadana y democrática.
- Se recomienda igualmente, asumir e impulsar desde los distintos espacios democráticos, procedimientos administrativos que coadyuven al proceso de reinstitucionalización democrática del país, con la finalidad de fortalecer la forma de gobierno democrática.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, L. (2001). *Teoría y Cambio en las Organizaciones, un acercamiento desde los modelos de cambios organizacional* [Libro en línea]. Consultado el 27/10/2009 en:  
[http://www.euv.cl/archivos\\_pdf/libros\\_nuevos/teoria\\_y\\_cambio.pdf](http://www.euv.cl/archivos_pdf/libros_nuevos/teoria_y_cambio.pdf)
- Audirac, C. (2007). *Desarrollo Organizacional y Consultoría*. México: Editorial Trillas.
- Area, L. (1983). *Los Procesos de Decisión Política, Elemento Teóricos para su Estudio*. Caracas: Editorial jurídica venezolana
- Arenilla, M. (2011). *Crisis y reforma de la Administración pública*, España Oleiros: Netbiblo.
- Asamblea Nacional. (2011). [Pagina Web en línea]. Disponible en:  
[http://www.asambleanacional.gov.ve/index.php?option=com\\_ficha&sw=diputado&Itemid=88&lang=es](http://www.asambleanacional.gov.ve/index.php?option=com_ficha&sw=diputado&Itemid=88&lang=es)
- Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación (ALAIIC). (2008). [Pagina Web en línea]. Disponible en:  
[http://alaic.net/alaic30/ponencias/cartas/Comunicacion\\_Politica\\_medios/ponencias/GT4\\_12Centeno.pdf](http://alaic.net/alaic30/ponencias/cartas/Comunicacion_Politica_medios/ponencias/GT4_12Centeno.pdf)
- Balestrini, M. (2001). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. (Quinta Edición). Caracas, Venezuela: Editorial BL Consultores asociados. Servicio Editorial.

Barrientos, F. (2011). Política comparada, Estado y democracia en la teoría de Stein Rokkan. *Revista de Sociología* [Revista en línea], 26, Consultado el 27/10/2011 en: [http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=fernando\\_barrientos](http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=fernando_barrientos).

Bobbio, N.; Matteucci, N. y Pasquino, G. (2000). *Diccionario de Política*. (Duodécima edición). México: Editorial Siglo XXI editores.

Blanco, A. (1998) *Habla el Comandante*. Caracas: UCV.

Bruni Celli, M. (s.f). *Los Partidos Políticos y la Democracia en Venezuela*. [Fuente Electrónica]. *Venezuela. MTBRUNIC.DOC*. Consultado el 23/02/2010 en: [apps.ucab.edu.ve/clubderoma](http://apps.ucab.edu.ve/clubderoma).

Camarena, A. (2007). *Desarrollo Organizacional y Consultoría*. México: Editorial Trillas.

Caminal, M. (1996). *Manual de Ciencia Política*. Madrid: Tecnos.

Camacho, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública* [Libro en línea]. Consultado el 14/3/2009 en:

<http://www.inap.org.mx/portal/images/RAP/teoria%20de%20la%20administracion%20publica.pdf>.

Cánchica, J. (2007). *Del Viejo Populismo al Nuevo Populismo (Un Análisis Comparativo) de los Resultados Socioeconómicos de la Gestión de Gobierno de 1968 Hasta 2004, Considerando el Modelo Populista Implementado en Venezuela*. Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Ciencias políticas, no publicado, Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Valencia, Estado Carabobo.

Carrillo, A. (1988). *La Reforma Administrativa en México, Metodología para el Estudio del Funcionamiento y Reforma de la Administración Pública (Una Propuesta)*.

Miguel Ángel Porrúa, S.A., Librero-Editor. México.

Castillo, J. (2006). *Elementos de Economía en Administración*. [Libro en línea]. Consultado el 15/8/2010 en:  
[http://www.ceaamer.edu.mx/new/man1/Antologia de Elementos de Economía en Administración.pdf](http://www.ceaamer.edu.mx/new/man1/Antologia_de_Elementos_de_Economia_en_Administracion.pdf).

Chiavenato, I. (2004). **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. LA DINÁMICA DEL ÉXITO EN LAS ORGANIZACIONES.** **MÉXICO:** Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* (Séptima edición). México: Editorial McGraw-Hill.

Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. Informe 2008, Disponible en: <http://cidh.org/annualrep/2008sp/cap4.Venezuela.sp.htm>.

Cordero, T. (2005). ***Fundamentos de Cultura***

***Organizacional*** [Libro en línea]. Consultado el 15/8/2010 en:

[http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/culturaorganizacionalfundamentos/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/culturaorganizacionalfundamentos/).

Collazo, O. (1984). *Administración Pública. (Tomo I).* Buenos Aires, Argentina: Ediciones MCCHI.

Collado, C. (2002). *La Comunicación en las Organizaciones.* (Segunda edición). México: Editorial Trillas.

Coppedge M. (s.f). *Perspectiva de la Gobernabilidad Democrática en Venezuela.*

[Fuente Electrónica]. Consultado el 27/03/2010 en:

<http://iberoame.usal.es/americalatinahoy.pdf>.

Cultura Organizacional: *Nueva Tendencia de la Gerencia de Recursos hacia la Competitividad.* [Fuente Electrónica]. Consultado el 18/8/2008 en:

<http://www.monografias.com/trabajos6/nute/nute.shtml>.

De Faria Mello, F (2008). *Desarrollo Organizacional: Un enfoque Integral.*

México: Editorial Limusa, S.A.

Desiato, M. y Guevara, M. (1998). *El Hombre en la Teoría de la Administración.*

*Antropología y ética en el ámbito de la organización y gerencia de empresa* [Libro en línea]. Consultado el 15/03/2009

en:<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GIwIEIC7pB8C&oi=fnd&pg=PA3&dq=LA+ADMINISTRACION+DESDE+UN+ENFOQUE+ANTROPOLOGICO+&ots=VHEa6w9M5G&sig=fiDI9fIZSaposV3ONDgQGsjz4Gc#v=onepage&q=LA%20ADMINISTRACION%20DESDE%20UN%20ENFOQUE%20ANTROPOLOGICO&f=false>.

**Diario Correo del Orinoco, (28/3/2010).** Consultado el 11/11/2010. Disponible

en: <http://www.correodelorinoco.gob.ve/politica/francisco-ameliach-larenses-se-mantienen-firmes-proceso-revolucionario-y-construccion-socialismo/>.

Diario Versión Final (21/9/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://issuu.com/versionfinal/docs/d14.](http://issuu.com/versionfinal/docs/d14)

Diario El Universal (27/01/2007). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/01/27/pol\\_art\\_siete-razones-dio-ca\\_1739287.](http://www.eluniversal.com/2010/01/27/pol_art_siete-razones-dio-ca_1739287)

Diario El Universal (4/5/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/05/04/pol\\_art\\_breves-politicos\\_843963.](http://www.eluniversal.com/2008/05/04/pol_art_breves-politicos_843963)

Diario El Universal (11/5/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/05/11/pol\\_art\\_yo-creo-mas-en-el-d\\_85268.](http://www.eluniversal.com/2008/05/11/pol_art_yo-creo-mas-en-el-d_85268)

Diario El Universal (22/8/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/08/22/pol\\_art\\_an-engaveto-sancione\\_1010396.](http://www.eluniversal.com/2008/08/22/pol_art_an-engaveto-sancione_1010396)

Diario El Universal (16/9/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/09/16/pol\\_art\\_an-engaveto-sancione\\_1047889.](http://www.eluniversal.com/2008/09/16/pol_art_an-engaveto-sancione_1047889)

Diario El Universal (18/10/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/10/18/pol\\_art\\_psuv-expulso-a-cand\\_1099507](http://www.eluniversal.com/2008/10/18/pol_art_psuv-expulso-a-cand_1099507).

Diario El Universal (18/9/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/09/18/pol\\_ava\\_flores:-ley-de-comun\\_18A4486651](http://www.eluniversal.com/2010/09/18/pol_ava_flores:-ley-de-comun_18A4486651).

Diario El Universal (22/9/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/09/22/pol\\_art\\_chavez-propuso-donar\\_1058105](http://www.eluniversal.com/2008/09/22/pol_art_chavez-propuso-donar_1058105).

Diario Últimas Noticias (14/9/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
<http://www.eldiarioexterior.com/imagenes/fotosdeldia/venezuela%20la%20ocorruccion%20del%20siglo%20XXI.pdf>.

Diario El Universal (18/10/2008). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2008/10/18/pol\\_art\\_psuv-expulso-a-cand\\_1099507](http://www.eluniversal.com/2008/10/18/pol_art_psuv-expulso-a-cand_1099507).

Diario El Universal (30/11/2009). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2009/11/30/pol\\_art\\_mucha-gente-se-ha-e\\_1674391](http://www.eluniversal.com/2009/11/30/pol_art_mucha-gente-se-ha-e_1674391).

Diario El Universal (23/01/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/01/23/pol\\_ava\\_presidente-chavez-ex\\_23A3329533](http://www.eluniversal.com/2010/01/23/pol_ava_presidente-chavez-ex_23A3329533).

Diario El Universal (26/01/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/01/26/pol\\_art\\_el-psuv-quiere-cand\\_1737754](http://www.eluniversal.com/2010/01/26/pol_art_el-psuv-quiere-cand_1737754).

Diario El Universal (28/3/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/03/28/pol\\_ava\\_instan-a-militantes\\_28A3660451](http://www.eluniversal.com/2010/03/28/pol_ava_instan-a-militantes_28A3660451).

Diario El Universal (22/3/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/03/22ccs\\_ava\\_jorge-rodriguez-acus\\_22A3627775](http://www.eluniversal.com/2010/03/22ccs_ava_jorge-rodriguez-acus_22A3627775).

Diario El Universal (30/9/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:  
[http://www.eluniversal.com/2010/09/30/pol\\_ava\\_makled-dice-que-dio\\_30A4540451](http://www.eluniversal.com/2010/09/30/pol_ava_makled-dice-que-dio_30A4540451).

Diario La Prensa de Monagas, (26/05/2010). Consultado el 11/10/2010. Disponible en: <http://www.laprensademonagas.info/Articulo.aspx?s=3&aid=20098>.

Duverger, M. (1957). *Los Partidos Políticos*. México D.F: Editorial Fondo de Cultura Económica.

Estatutos del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV). [Fuente Electrónica].

Disponible en:

<http://juventud.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2010/05/estatutos-psuv.pdf>.

Estatutos del Partido Comunista de Venezuela. (2008). [Fuente Electrónica].

Disponible en:

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35318441>.

Estatutos del Movimiento Electoral del Pueblo. (1999). [Fuente Electrónica].

Disponible en: <http://mepcarabobo.blogspot.com/p/estatutos-mep.html>.

Estatutos del Partido Patria para Todos. (1997). [Fuente Electrónica].

Disponible en: <http://www.ppt.org.ve/documentos/ESTATUTOS.htm>.

Farrés, J. (1982). *Administración Pública* [Libro en línea]. Consultado el 18/5/2007 en:<http://admindeempresas.blogspot.com/2010/03/administracion-publica-su-estudio.html>.

Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública* [Libro en línea]. Consultado el 27/03/2009 en:  
<http://www.inap.org.mx/portal/images/RAP/teoria%20de%20la%20administracion%20publica.pdf>.

Gangas, P. (s.f). *Los Partidos Políticos*. [Fuente Electrónica].

Consultado el 04/3/2010 en:  
<http://campus.usal.es/~dpublico/areacp/materiales/Lospartidospolicos.pdf>

García, A. (2006). Auge, Consolidación y Crisis de la Gobernabilidad de Régimen Democrático Puntofijista. *Revista de Historia, Vol XIV*, (Nº 26), 65-106.

Giner S. (2004). *Introducción a la Sociología Tomo I y II*. [Fuente Electrónica]. Editorial Félix Varela. La Habana. Consultado 10/5/2011 en:  
[http://www.ecured.cu/index.php/Sociolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Cultura](http://www.ecured.cu/index.php/Sociolog%C3%ADa_de_la_Cultura)

González F, S. (2006). Desconfianza Política: El Colapso del Sistema de Partidos en Venezuela. *En los intersticios de la democracia y el autoritarismo. Algunos casos de Asia, África y América Latina*. Cornejo, Romer. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. ISBN: 987-987-1183-60-9. Consultada 18/02/2010 en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/cornejo/gonzalezfuentes.pdf>. <http://www.ipp.csic.es/doctrab2/dt-0314.pdf>.

Gordon, J. (1996). *Creando una Cultura Organizacional*. [Fuente Electrónica]. Disponible en Comportamiento Organizacional 5ª Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México 1996. Consultado el 18/8/2008 en: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/2406-creando-una-cultura-organizacional.html>.

Granell, E., Garaway, D. y Malpica, C. (1998). *Éxitos gerenciales y culturales: retos y oportunidades en Venezuela* (2da ed.). Caracas Venezuela: IESA.

Grimaldo, L. (S.F). *Consideración de principios organizacionales para Administración Pública. Bases teóricas para una reforma administrativa en Venezuela* [Fuente Electrónica].

Hernández, M. (2006). Poder y Discurso. *Revista de Historia, Vol XIV*, (Nº 26), 65-106.

Hellriegel, D.; Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8ªed.). México: International Thompson Editores.

Hidalgo, M. (1998). Consolidación, Crisis y Cambio del Sistema Venezolano de Partidos. *POLITEIA* N° 21, p.63-106.

Consultada el 12/4/09 en: <http://www.google.co.ve/search>. Programa del pdn.

Hidalgo, A. (1978). *El Sistema de la Teoría General de los Sistemas*. [Fuente Electrónica]. El Basilisco, número 1, marzo-abril, p. 57.

Consultada el 10/5/09 en: <http://fgbueno.es/bas/pdf/bas10106.pdf>

Izquierda Unida. (S/F). *Asambleas Locales para la Construcción de la Izquierda Unida: Conceptos Fundamentales, Método, normas y repartos de funciones fundamentales para el desarrollo de la construcción de la izquierda unida*. [Fuente Electrónica]. Consultado el 105/2009. Disponible en: <http://es.calameo.com/read/000950244209d38fcefef>

Klaus Von, B. *Teoría sobre el Origen de los Partidos Políticos*. [Fuente Electrónica]. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Consultado el 25/08/2008 en: [http://www.bcn.cl/erecomen/pp/teoria\\_origen\\_pp](http://www.bcn.cl/erecomen/pp/teoria_origen_pp).

Koontz, H. y Wehrich, H. (2002). *Administración, Una Perspectiva Global*. México: McGraw Hill.

León G, L. (2002). Las elecciones presidenciales de 1998 en Venezuela. Una aplicación de la Teoría Direccional del Voto. *Politeia*. [Online]. vol.25, (Nº.28), p.159-186. Disponible en la World Wide Web: Consultado el 05/03/2011 en: [http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=iso](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-97572002000100007&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0303-9757

Ley Orgánica de Hacienda Pública Nacional. (1974). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. 1660 (Extraordinaria), 21-06-1974.

Ley Orgánica de la Administración Central. (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. 36.807, 14-10-1999.

Libro Rojo del PSUV. [Fuente Electrónica]. Consultado el 19/01/10 en:

<http://www.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2010/06/Libro-Rojo.pdf>

Libro Azul del PSUV. [Fuente Electrónica].

Consultado el 28/02/2010 en:

[http://portaleducativo.edu.ve/Políticas\\_edu/planes/documentos/2007\\_02LibroAzul.pdf](http://portaleducativo.edu.ve/Políticas_edu/planes/documentos/2007_02LibroAzul.pdf)

Libro Azul del PPT. [Fuente Electrónica]. Consultado el 29/02/2010 en:<http://www.ppt.org.ve/ARCHIVOS/Libro%20Azul%20del%20PPT%20para%20Enviar%20por%20Internet%202007.pdf>.

Lipset, S. y Rokkan, S. (1992). *Estructuras de división, Sistemas de partidos y alineamientos electorales*. En AAVV. (Ed), *Diez textos básicos de ciencia política* (pp. 231-273). Madrid.

López, F. (1999). *La Fenomenología del Poder en Venezuela. El Estado, la Universidad y la Industria: el Nacimiento de la Economía, la Administración y las Relaciones Industriales en Venezuela*. (Ediciones Universidad de Carabobo). Valencia, Venezuela: Editorial Tatum, C.A.

López, F. (2006). La Crisis de los Partidos y su Impacto en el Modelo Sociopolítico Venezolano. *Revista de Historia, Vol XIV*,( N° 26), p.65-106.

Malamud, A. (2003). Partidos Políticos. En J. Pinto (Ed.), *Introducción a la Ciencia Política* (pp. 331-350). Buenos Aires: Eudeba.

Mauricio, V. (2001). *La Administración Desde Distintos Enfoques*.

Consultada 11/11/2010 en: [http://Mau76.tripod.com mauricio\\_valle@lycos.com](http://Mau76.tripod.com_mauricio_valle@lycos.com)  
[https://www.ucursos.cl/ieb/2006/1/0342/187301/material\\_docente/previsualizar?id\\_material=29](https://www.ucursos.cl/ieb/2006/1/0342/187301/material_docente/previsualizar?id_material=29).

Mauricio, J. (1995). *Crisis de los Partidos Políticos y la Emergencia de los Movimientos Sociales Frente a la Experiencia Tecnocrática en la Década de los Años Ochenta. Memoria Política Vol. I (Nº 4)*, Valencia (Venezuela), p.363-383.

Mayo, E. (1933) *The human problems of an industrial civilization*. [Fuente Electrónica]. Cambridge Mass. Harvard University Press.

Maldonado, J. (2008, Octubre). *Elecciones Parlamentarias en Venezuela, 2005. Juego Político Partidos de Oposición vs. Partidos del Gobierno*. Ponencia presentada IX Congreso 30º Aniversario Asociación Latinoamericana de Investigadores de la Comunicación (ALAIIC). Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Públicas, Tecnológico de Monterrey

- Méndez A, C. (1988). *Metodología (Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables, Administrativas)*. (Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A).Bogotá, Colombia: Editorial Kimpres Ltda.
- Medina, J. (2002). Elementos teóricos para el análisis contemporáneo de los partidos. Un reordenamiento del campo semántico En M. Cavarozzi. y Abal
- Medina, J. (eds.), *El asedio a la política. Los partidos latinoamericanos tras la década del neoliberalismo* (pp. 33-54). Rosario: Homo Sapiens.
- Molina, J. y Álvarez, A. (2004). *Los Partidos Políticos Venezolanos en el Siglo XXI*. Caracas Venezuela: Editorial Vadell Hermanos.
- Montilla. López, Espinoza (2007). *Estudio de la conceptualización del hombre desde la perspectiva de las teorías organizacionales* [Fuente Electrónica]. *ACADEMIA - VOL. VI*. (Nº 12), p.73 – 91. Consultado el 27/02/2010 en: <http://www.saber.ula.ve/dspace/bitstream/123456789/27302/1/articulo7.pdf>.
- Navia, P. (2003). Partidos políticos como antídoto contra el populismo en América Latina. *Revista de Ciencias Política* [Revista en línea], XXIII (001). Consultado el 15/7/2009 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/324/32423102.pdf>

- Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. *Informe Anual*. Consultado el 01/02/2011 en:  
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/anuales.asp>
- Orbegozo, M. (2004). *Planeación Participativa y Cultural Organizacional en el Ámbito de la Administración Pública Argentina*. [Fuente Electrónica]. Facultad de Ciencias Económicas – UNNE. Consultado el 18/8/2008 en:  
<http://eco.unne.edu.ar/administracion/jornadas/area1/trab02.pdf>
- Pereira, A. (s.f). *El Movimiento V República en Venezuela: fuerzas y debilidades*, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela Consultado el 28/02/2010, en: <http://svs.osu.edu/jornadas/Pereira.pdf>
- Pereira, A. (2006). Nueva Partidización y Consolidación Partidista en Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*. vol.12 (Nº 2), p.342-362. Consultada el 12/4/09 en: World Wide Web: <http://scholar.google.co.ve/scholar?>
- Petrella, C. (2007). Análisis de la teoría burocrática aportes para la comprensión del modelo burocrático. *Revista Electrónica de la Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Católica del Uruguay* [Revista en línea], V02. Consultado el 28/3/2009 en:  
<http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf>
- Petkoff, T. (1989). El MAS y la búsqueda de un perfil distintivo. *Nueva Sociedad* [Revista en línea], 101(104-113). Consultada el 29-02-10
- Prensa YVKE Mundial/ Agencias, (8/9/2008). Disponible en:  
<http://radiomundial.com.ve/node/146815> Consultada el 11/11/2010

Prensa YVKE Mundial/ Agencias, (febrero 2010). Disponibles en:  
<http://www.radiomundial.com.ve/node/152492>. Consultada el 11/11/2010

Ramió, C., Ballart, X. (1993), "*Lecturas de Teoría de la Organización*", 2 vols. Madrid, Ministerio para las Administraciones Públicas. Disponible en:  
<http://www.bdp.org.ar/facultad/catedras/cp/tecadm/Teoria%20de%20la%20Organizacion%20Carles%20Rami%20F3.pdf>

Ramió, C. (S.F). *Teoría de la Organización y Administración Pública* [Libro en línea], Consultado el 28-02-10 en:  
<http://www.bdp.org.ar/facultad/catedras/cp/tecadm/Teoria%20de%20la%20Organizacion%20Carles%20Rami%20F3.pdf>

Ramos J, A. (s. f). *Política de la Transición y Democratización en Venezuela*.

Raymond, W. (S.F). *Sociología y Cultura* [Libro en línea]. Consultado el 25/03/2010 en: <http://misociologia.blogspot.com/2004/03/sociologia-y-cultura-de-raymond.html>

Raymond, W. (1981). *Sociología y Cultura* [Fuente Electrónica]. Consultado el 25/03/2010 en: <http://es.scribd.com/doc/29680560/Sociologia-de-la-Cultura-Raymond-Williams>

Rey, J. (1972), El sistema de partidos venezolano. *Politeia* (Nº 1), p.175-280. Consultada 27/03/2010 en: <http://www.cne.gov.ve/estadisticas/e002.pdf>.

- Reyes, A. (2004). *Administración de empresas: teoría y práctica* [Libro en línea]. Consultado el 25/3/2009 en:  
<http://books.google.co.ve/books?id=92MVGpDDqn0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Rivas L, J. (2002). *Transformaciones y Crisis de los Partidos Políticos. La Nueva Configuración del Sistema de Partidos en Venezuela*. [Fuente Electrónica]. Universidad de Los Andes, Instituto de Ciencias Políticas y Sociales, Barcelona. Consultado el 18/8/2008 en:  
<http://www.gumilla.org.ve/files/documents/Lanuevaconf.delospartidosenVenezuela.pdf>.
- Rivas L, J. (2008). *Los Desencuentro de la Política Venezolana. Nacimiento, Consolidación y Desinstitucionalización de los Partidos Políticos. 1958-2007*. Caracas: Fundación para la Cultura Urbana.
- Roberts, K. (2001). La Descomposición del Sistema de Partidos en Venezuela Vista desde un Análisis Comparativo. *Rev. Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, vol. 7 (Nº2), pp. 183-200. Consultada el 27/8/2008 en:  
<http://www.revele.com.ve/pdf/reveecciso/vol7-n2/pag183.pdf>
- Ruiz Contreras, M. (2002). *La imagen de los partidos políticos: el comportamiento electoral en España: El comportamiento electoral en España durante las elecciones generales de 1993 y 1996*. [Fuente Electrónica]. Consultado el 15/8/10, Disponible en:  
<http://books.google.co.ve/books?id=HxYnSkLqUpC&pg=PA20&lpg=PA20&dq=contreras+y+la+teoria+direccional+del+voto&source=bl&ots=>

[yqwIreCzn0&sig=XFVhMXuT\\_CQde4kV6lc1b1E5aHU&hl=es&sa=X&ei=FLkyVJLGNMKQgwTg7oK4Ag&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=contreras%20y%20la%20teoria%20direccional%20del%20voto&f=false](http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?yqwIreCzn0&sig=XFVhMXuT_CQde4kV6lc1b1E5aHU&hl=es&sa=X&ei=FLkyVJLGNMKQgwTg7oK4Ag&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=contreras%20y%20la%20teoria%20direccional%20del%20voto&f=false)

Salcedo, I. y Romero, J. (2006). *Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado Venezolano*. *RVG*, vol.11, (Nº.33), p.83-104. Consultado el 30/7/2008 en: [http:// www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php](http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php) Consultado el 30/7/2008.

Sánchez, J. (2001). *La Administración Pública Como Ciencia: Su Objeto y Su Estudio* [Libro en línea]. Consultado el 25/02/2008 en: [http://books.google.com.co/books?id=UAg\\_mQVucKsC&pg=PA299&lp\\_g=PA299&dq=EL+POSITIVISMO+Y+LA+ADMINISTRACION+PUBLICA&source=bl&ots=xZ9NZZKuD2&sig=uxQHMIGMPHCezg33PVL5igaCRHI&hl=es&sa=X&ei=TJVqT5\\_FF6rj0QGTidm1Bg&ved=0CCAQ6AEwAA#v=onepage&q=EL%20POSITIVISMO%20Y%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA&f=false](http://books.google.com.co/books?id=UAg_mQVucKsC&pg=PA299&lp_g=PA299&dq=EL+POSITIVISMO+Y+LA+ADMINISTRACION+PUBLICA&source=bl&ots=xZ9NZZKuD2&sig=uxQHMIGMPHCezg33PVL5igaCRHI&hl=es&sa=X&ei=TJVqT5_FF6rj0QGTidm1Bg&ved=0CCAQ6AEwAA#v=onepage&q=EL%20POSITIVISMO%20Y%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA&f=false)

Sartori, G. (2005). *Partidos y Sistemas de Partidos* (2a ed.). Madrid: Ed. Alianza Editorial S.A.

Sartori, G. (1999). *Elementos de Teoría Política*. Madrid: Ed. Alianza Editorial S.A.

Soriano, G (1996). *El Personalismo Político Hispanoamericano del Siglo XIX: proposiciones y criterios metodológicos para su estudio*. Caracas: Monteávila.

- Stoner, J., Freeman, E. y Qilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, J., y Wankel, Ch. (1989). *Administración* (3ra ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Tamayo, M. (1985). *El Proceso de la Investigación Científica (Fundamentos de Investigación)*. México: Editorial Limusa, S. A. de C.V.
- Taylor, F y Fayol, H. (1981). *Principio de la Administración Científica Administración Industrial y General*. (Octava edición). New York: edición venezolana.
- Trelles, G. (2003). *Burocracia - Max Weber*. [Fuente Electrónica].  
Consultada el 26/11/08 en:  
<http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml#FUNDA>  
M,
- Trelles, G. (2005). *Burocracia - Max Weber*. [Fuente Electrónica].  
Consultada el 26/11/08 en:  
<http://www.elprisma.com/apuntes/economia/maxweberburocracia/default3.asp>
- Vargas, J. (2005). Cambios en la cultura política y su impacto en el aprendizaje para las transformaciones institucional y organizacional a través del diseño de nuevos arreglos en el escenario de la globalización económica. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina. *Scripta Ethnologica*, Vol. XXVII, sin mes. (pp. 89-110). Argentina

Valle, M. (2001). *La Administración Desde Distintos Enfoques* [Libro en línea].

Consultado el 11/11/2010 en:

[http://Mau76.tripod.com/mauricio\\_valle@lycos.com](http://Mau76.tripod.com/mauricio_valle@lycos.com)

<https://www.u-cursos.cl/ieb/2006/1/0342/187301/>

[material\\_docente/previsualizar?id\\_material=29](material_docente/previsualizar?id_material=29)

Ware, A. (1996). *Political Parties and Party Systems*, Oxford, University Press  
(traducido por Istmo, Madrid).

Weber, M. (1974). *Economía y Sociedad*.. México: Ed. Fondo de Cultura  
Económica.

Consultado 01/07/2010 en:

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/anuales.asp>

[http://www.cidh.oas.org/annualrep/2008sp/cap4.Venezuela.sp.htm#\\_ftnref411](http://www.cidh.oas.org/annualrep/2008sp/cap4.Venezuela.sp.htm#_ftnref411)

Web del PSUV, (13/9/2010). Consultado el 11/11/2010. Disponible en:

[http://adanchavez.psuv.org.ve/2010/09/13/gestion/el-pueblo-reconocio-la-](http://adanchavez.psuv.org.ve/2010/09/13/gestion/el-pueblo-reconocio-la-lealtad-y-la-conviccion-revolucionaria-de-willian-lara/#.UkIuGr4zy1s)

<lealtad-y-la-conviccion-revolucionaria-de-willian-lara/#.UkIuGr4zy1s>

YouTube. (07/09/2008). Consultado el 12/11/2010. Disponible en:

[http://www.youtube.com/watch?v=5B\\_wigfGOZo](http://www.youtube.com/watch?v=5B_wigfGOZo)

## **ANEXOS**

Valencia 08 de Febrero de 2011

Sres. Funcionarios  
Alcaldía del Municipio Valencia  
Estado Carabobo.

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información relevante para desarrollar el Trabajo Especial de Grado titulado:

**SISTEMA DE PARTIDOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR PÚBLICO; Caso: Alcaldía del Municipio Valencia. Estado Carabobo.** Cabe señalar, que las respuestas serán de estricta confidencialidad.

Muchas gracias por su colaboración

Atentamente

Econ. Miguel López R