

Jesús Antonio Pirona:

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1641>

**La contribución del gerente universitario en la promoción de la ética**

**The contribution of the university manager in the promotion of ethics**

Jesús Antonio Pirona  
[jpirona287@gmail.com](mailto:jpirona287@gmail.com)  
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Santa Ana de Coro  
Venezuela  
<http://orcid.org/0000-0001-9811-8047>

Recibido: 15 de septiembre 2021  
Revisado: 10 de noviembre 2021  
Aprobado: 15 de diciembre 2021  
Publicado: 01 de enero 2022

Jesús Antonio Pirona:

### **Estimado Editor (a):**

La gestión de las universidades, como la de cualquier otra organización dedicada a prestar servicio, requiere de sus autoridades, dirección media, del talento que lo conforma para contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales. Las universidades están al servicio de la nación, les incumbe acompañar en la orientación de la vida del país y de efectuar una función rectora en la educación, la cultura, la ciencia y tecnología. Al respecto, Alzate-Ortiz, Chaverra-Rodríguez y Arango-Zuleta (2020) plantean lo siguiente:

La gestión directiva universitaria puede estar mayormente orientada hacia una plataforma teórico práctica basada en principios de linealidad, certeza y orden. Esta es una realidad que no significa que se esté actuando mal, pero que leída en tiempo presente puede no ser suficiente para atender estratégicamente el volumen de actividades que se deben desarrollar en la actual carrera por la acreditación de alta calidad, la renovación de registros calificados, las certificaciones internacionales, los ranking nacionales e internacionales, la formación de alto nivel del profesorado, el bienestar institucional, la internacionalización del currículo, entre otros tantos asuntos, que en la actualidad forman parte de la larga lista de compromisos que deben liderar los directivos universitarios, y para lo cual un pensar y hacer lineal y dicotómico no resulta precisamente el más efectivo.(p.29)

De allí la contribución del gerente universitario en la promoción de la ética, desde una propuesta de valores en donde deben participar todos los miembros de las instituciones de educación superior, en este orden de ideas el tema de los valores está siempre en revisión, se presentan a continuación aquellos que pueden considerarse fundamentales en nuestra cultura y que afectan la vida cotidiana (según Soto y Cárdenas, 2007, p.9):

1. Valores éticos (morales), donde la contraposición es entre bueno y lo deseable es la consecución del bien.
2. Valores morales (éticos), cuyos polos van de lo justo a lo injusto, con búsqueda de la equidad y de la justicia.

Jesús Antonio Pirona:

3. Valores eróticos, cuya polaridad va de lo erótico propiamente dicho al rechazo en la búsqueda del amor.
4. Valores vitales, donde se contraponen la vida y la muerte, y se pone en juego la concepción de la inmortalidad como supervivencia.
5. Valores bioéticos, en los que la polaridad es el bienestar-malestar humano y lo deseable es el fenómeno de la calidad de la vida del hombre.
6. Valores estéticos, donde se contrapone lo bello y lo feo en lo que es la concepción del arte.
7. Valores del conocimiento, verdadero-falso, con la posibilidad de alcanzar la sabiduría.
8. Valores religiosos, donde se confronta lo sagrado con lo profano en la búsqueda de la santidad.
9. Valores místicos, que van de lo finito a lo infinito y cuyo camino es el éxtasis.
10. Valores espirituales, que van de la inmanencia a la transcendencia, con la búsqueda de esta última, como en la eternidad en el más alto sentido. Hay quienes consideran que todo valor lleva consigo un componente espiritual.
11. Valores hedonísticos, con la polaridad desagrado-agrado y que se orientan hacia la búsqueda del placer.
12. La libertad es un valor cuya polaridad va de la sumisión al poder, con la búsqueda de un tenue equilibrio comprometido entre ambas polaridades.
13. La paz es un valor cuyos alcances van de la serenidad a la violencia.
14. Valores de calidad humana entre los que cuentan la dignidad, la decencia, la fidelidad, la lealtad y la honestidad, con sus opuestos.
15. Valores ambientales referidos a los aspectos ecológicos de la calidad de vida y a impulsos vitales biófilos, corresponden a una ecofilia y oscilan entre la convivencia con el entorno y la destrucción del mismo.

Jesús Antonio Pirona:

Como se puede observar los diferentes valores señalados anteriormente orientan el quehacer ético de las personas, ayudan a guiar sus acciones y elecciones individuales, tanto en la vida personal, como en las organizaciones, los gestores o líderes de las instituciones deben manejar el clima ético buscando la manera de que dichos valores participen en el desarrollo de cada organización.

En este sentido, los valores éticos en las instituciones públicas, están como estructura normativa que permiten una correcta convivencia institucional y social, que se encuentran establecidos como códigos éticos, que le permitan al individuo actuar de la mejor manera, al respecto Etkin (2006), nos muestra a continuación tres visiones que mantiene en relación a la presencia de la ética en las organizaciones y que están ligadas plenamente a la gestión, lo que garantiza una ampliación el pensamiento y saberes éticos: La presencia de la ética en la gestión implica decidir considerando valores sociales, que a manera de síntesis tienen que ver con la justicia, equidad, libertad, igualdad y dignidad del trabajo. La ética refiere a la autenticidad, verdad y sinceridad y el actuar con base en valores y principios sociales. La condición ética no es una materia objetiva, sino un tema intersubjetivo que requiere diálogo y consenso.

Por ello, se puede suponer que toda acción del individuo, debe actuar en función a su conducta diaria, que siendo la ética un conjunto de valores que controlan la forma de proceder del individuo considerando así la diferencia entre lo bueno y lo malo, que le permite actuar con ciertos principios que refuerzan la personalidad. De igual manera ocurre en la universidad, debido a que esta institución es gestionada por personas, que están preparadas a nivel profesional y gerencial para poder lograr la eficiencia y la eficacia, para lograr las metas establecidas y de esta manera lograr la satisfacción de las necesidades ya que es una universidad pública donde se supone que se establecen dichos valores que deben de regir el comportamiento de todas las personas que laboran en esta casa de estudio.

Por su parte Martínez (2000) mira la gestión universitaria como un papel esencial en la vigilancia de la coherencia entre sus identidades, su orientación y su desempeño. Lo que

Jesús Antonio Pirona:

indica la necesidad de la unidad de todos los órganos que conforman la estructura de la institución, en lo académico y lo administrativo, no es necesario que el Rector sea el mejor docente o el mejor investigador, más aun, la gestión universitaria debe estar al servicio de la docencia y la investigación, que son las funciones centrales de la universidad y no otros intereses que desvirtúan la razón del ser de las instituciones educativas.

Por otro lado, Montero (2012) plantea que para que exista una gestión significativa de la gestión de la universidad venezolana debe abarcar los siguientes aspectos: selección y mantener el talento humano más calificado, como único criterio para determinar la calidad de la educación universitaria y la investigación científica, admitir los mejores estudiantes en términos académicos, con dedicación, compromiso, potencial el liderazgo y provenientes de diversos orígenes. Para Shammo y Resnik (2009) la conducta ética es esencial para la investigación científica en IES ya que permite fomentar colaboración, cooperación y confianza entre investigadores y sociedad (Citado por Marulanda y Rojas, 2019, p.274).

De este modo para Villanueva (2014) la gestión universitaria tiene una particularidad y es que el aparato de gestión universitario tiene una incidencia indirecta en el rol principal de la universidad. Estamos ante un escenario externo altamente dinámico y nuevamente podemos estar ante un establecimiento universitario que puede subestimar estas dinámicas externas. Se ha construido un imaginario de lo que está pasando afuera de la universidad, sin embargo, no existe una crítica acerca de la pertinencia, actualidad o veracidad de dicho imaginario.

En tal sentido Cambra-Badii y Mastandrea(2020) indican que:

El desafío de la educación universitaria sea el de la transmisión de las normas y códigos deontológicos, pero también el de la necesidad de la reflexión sobre los alcances y los límites de las acciones humanas en torno a principios más universalizables. (p.3)

Jesús Antonio Pirona:

Es importante un liderazgo participativo que promueva el fortalecimiento de los valores, dinamizar la participación, tomar conciencia, y hacer de la institución un halo de luz capaz de alumbrar y resplandecer en la vida universitaria, en cada espacio, tanto interno como externo, promoviendo los valores para el desarrollo de las personas tales como la integración del individuo, el desarrollo humano, originando los cambios, la transparencia e integridad, tan necesario en estos momento en que tanto el país como la universidad atraviesan un desequilibrio sin rumbo cierto por la ausencia de la direccionalidad y gobernabilidad, lo que ocasiona la perdida de los principios ético.

Por lo tanto, el gobierno universitario debe poder ejercer su liderazgo dentro de un ambiente participativo y respetuoso de la libertad y autonomía intelectual de quienes conforman la comunidad académica, además debe poder entender la dinámica del conocimiento vigente y del contexto socioeconómico dentro del cual opera, procurando ajustar el accionar general de la universidad a dichas señales del contexto externo

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Venezuela, por motivar el desarrollo de la Investigación.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

Alzate-Ortiz, F., Chaverra-Rodríguez, L., y Arango-Zuleta, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas [University management from the paradigm of complexity: another look and new proposals]. *Hallazgos*, 17(33), 23-51.  
<https://doi.org/10.15332/2422409x.5454>

Jesús Antonio Pirona:

- Cambra-Badii, I., y Mastandrea, P. B. (2020). Ética en la universidad: una experiencia formativa a partir de la serie Merlí [Ethics at the university: a formative experience based on the Merlí series]. *Revista Colombiana de Bioética*, 15(2). <https://doi.org/10.18270/rcb.v15i2.2947>
- Etkin, J. (2006). Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. [Complexity Management in Organizations. The strategy in the face of the unforeseen and the unthinkable]. Buenos Aires. Argentina. Editorial. Granica
- Marulanda, N., y Rojas, M. (2019). Ética en Instituciones de Educación Superior para la Construcción de Relaciones de Confianza con Grupos de Interés (Stakeholders) [Ethics in Higher Education Institutions for building relationships of trust with stakeholders]. *Información tecnológica*, 30(3), 269-276. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300269>
- Martínez, R. (2000). Evaluación de la Gestión Universitaria. [Evaluation of University Management]. (Documento en línea) Disponible en: <http://www.concecu.edu.at/archivos/1326.pdf>
- Montero, D. (2012). Realidades problemáticas conflictivas en el contexto de la educación venezolana [Conflicting Problematic Realities in the Context of Venezuelan Education]. Ateneo Casta Joaquina Riera de Churuguara. ISBN: 9789801256670. Churuguara. Municipio Federación. Venezuela.
- Soto, E. y Cárdenas, J. (2007). Ética en las Organizaciones. [Ethics in Organizations]. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. México.
- Villanueva, E. (2014). La Gestión Universitaria para el siglo XXI. [University Management for the XXI century]. Universidad de Buenos Aires. Argentina.