

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 34, agosto 2018 N°

86

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1537/ ISSNe: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

Gobernanza universitaria y valores: la función de control en la gestión universitaria

Armenio Pérez Martínez

Coordinador Departamento de Innovación y Calidad Universitaria
Universidad Laica “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil, Ecuador
aperezm@ulvr.edu.ec

Aimara Rodríguez Fernández

Rectora. Universidad Laica “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil, Ecuador
airodriguezf@ulvr.edu.ec

Susana Hinojosa de Aguilar.

Promotora Institucional. Universidad Laica “Vicente Rocafuerte”
de Guayaquil, Ecuador
shinojosad@ulvr.edu.ec

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la gobernanza universitaria y los valores como mecanismo de control de los procesos de gestión de la educación superior. Para ello se utilizó la metodología cualitativa y los métodos análisis-síntesis y sistémico. Los principales resultados apuntan hacia la necesidad de autentificar los valores dentro de la gobernanza universitaria y establecer procedimiento de gestión de valor como forma de contribuir a la formación ética de los actores universitarios. Como conclusiones se evidencia la necesidad de una mayor integración de los valores a la gobernanza universitaria.

Palabras clave: Gobernanza universitaria, valores, ética, comportamiento.

University governance and values: the control function in university management

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between university governance and values as a mechanism to control the management processes of higher education. To do this, the qualitative methodology and the analysis-synthesis and systemic methods were used. The main results point to the need to authenticate the values within university governance and to establish a value management procedure as a way to contribute to the ethical training of university actors. As conclusions, the need for a greater integration of values to university governance is evident.

Key Words: University governance, values, ethics, behavior.

1. INTRODUCCIÓN

Las prácticas sociales de una parte significativa de organizaciones públicas y entidades privadas, sus resultados y su gestión evidencian carencias en el orden ético y moral. La proliferación de conductas que afectan a otras personas y la sociedad en su conjunto ponen de relieve la insuficiencia de los individuos que integran estas organizaciones.

KLIKSBERG (2003: 3) expresó que:

Una investigación del Aspen Institute sobre 2000 graduados de las 13 escuelas de negocios líderes analizó el perfil ético que tenían al ingresar y al salir. Este último era peor al inicial. En otro estudio se preguntó a participantes de MBAs qué harían si pudieran cometer un acto ilegal que les daría a ellos (o su

empresa) una ganancia de 100.000 dólares, la posibilidad de que los descubrieran fuera el 1% y la pena no mayor de un año. Más de la tercera parte contestó que robaría.

Este criterio del prestigioso científico social demuestra las carencias en la formación de los estudiantes universitarios en América Latina. Los egresados carecen de sólidos conceptos de la ética y la moral y en sus prácticas cotidianas evidencian pautas de comportamiento que los aleja de los preceptos de estas categorías con amplio potencial regulador, cuestión que está en la misma línea de pensamiento de VILLALOBOS (2008). Por otra parte, se evidencia que la gestión hacia lo interno de las instituciones universitarias carece de transparencia y rigor ético, debido a los malos ejemplos que recibieron de sus autoridades universitarias, profesores y personal administrativo. Estos elementos hacen que se exprese por varios científicos que nos encontramos frente a una crisis de los valores.

Para el autor antes citado:

Los valores morales fueron degradados, marginados, excluidos. Es hora de recuperarlos para la toma de decisiones cotidiana, son los únicos que pueden garantizar la América Latina soñada, La educación en general, y la Universidad en particular pueden jugar un papel esencial en este proceso a través de todos sus integrantes. La urgencia es máxima. Hay demasiado agobio y exclusión en esta región y en este país, y la sed de ética aumenta a diario (KLIKSBERG, 2003: 4).

Estos y otros problemas, de los que saltan evidencias cada día, conforman la realidad cotidiana, que no por ello debiera parecer normal. Según GANGA et al. (2017: 37), son:

...Problemas de riesgo moral y en general, malas prácticas en términos de gestión organizacional, que han acontecido a nivel mundial (entre estos casos se pueden mencionar: Waste Management, Enron, World Com, Tyco, Qwest, Global Crossing, Fundación AkhmadKadyrov, caso Noós, la FIFA, Petrobras, Panamá Papers y diversos casos de corrupción en los gobiernos de las empresas y los países de Latinoamérica).

Todos estos fenómenos de corrupción pasan a través del tamiz ético y moral de los implicados y las organizaciones que cometieron estos bochornosos hechos. Se encuentran implicados políticos, empresarios, científicos, asesores, economistas, contadores, juristas; establecidos a todos los niveles: gobiernos nacionales, locales, directivos empresariales, bancarios, deportivos. La lista sería inmensa, solo se puede generalizar que han sido afectados todos los niveles de la vida pública y privada de varias naciones.

Estos hechos de carácter negativo y sin dudas, otros de matiz positivo por su impacto en la sociedad configuran el terreno de la ética. Esta es un área de saber filosófico antiguo, desde Aristóteles y Platón existe evidencia del análisis de los problemas morales en el gobierno de las instituciones. “Esta última es el terreno de la ética. Corresponde volver a plantearse: ¿Hacia dónde vamos?, ¿Qué tipo de sociedad queremos?, ¿Qué valores son irrenunciables?, ¿Qué valores deberían

ser un marco de referencia obligado en el diseño de políticas públicas?” (KLIKSBURG, 2001: 656).

Las instituciones que se encargan de la socialización e inserción social de los sujetos juegan un papel de extraordinaria importancia en el fomento y trasmisión de los principios éticos. La familia, la iglesia, la educación en sus distintos niveles, los centros laborales, establecen una suerte de reglas del juego que deben limitar y legitimar el comportamiento de todos sus integrantes.

Sin embargo, los graduados universitarios adquieren una especie de patente de corzo que les permite acceder a puestos elevados en los gobiernos de distintos niveles y estratos sociales, por lo que están siendo más proclives de cometer faltas que violen los principios éticos y morales.

El tema de los valores ha sido contextualizado por diversas ciencias sociales. Por una parte la psicología establece su análisis como el nivel superior de regulación de la conducta humana; la sociología los vincula a las organizaciones sociales, el sentido de pertenencia a las mismas y su necesaria observancia. En el caso de la pedagogía dedica sus aportes fundamentales a las formas de desarrollo de la función volitiva en los escolares; mientras que la economía política los estudia a través de las categorías valor de uso y valor de cambio, los que forman parte de las categorías rectoras de esta ciencia.

En este discurso desde varias perspectivas académicas acerca de los valores humanos, la psicología social pone en el centro de estos análisis su inclusión como una categoría con un elevado potencial regulador dentro de la cultura organizacional (SCHEIN, 1986; PÉREZ, 2009). Asociado a las creencias, normas y actitudes, integra una suerte de explicación del funcionamiento social dentro de la organización, legitimando los comportamientos que llevan al éxito organizacional y que por tanto, van formando parte de la evolución histórica de las organizaciones.

Dentro de las universidades los valores se encuentran como una categoría de la planeación estratégica, hecho que ha sido traspulado desde el sector empresarial. Sin embargo, en la mayoría de los casos no trasciende de la explicación y declaración de estos y su posterior comunicación, ya que no están establecidos los mecanismos para su fomento y por lo tanto para la evaluación y reconocimiento de los comportamientos asociado a los valores, como reforzadores de las buenas prácticas.

En un escenario palpable, se declaran los valores, pero no guían el comportamiento. Cotidianamente al interior de las universidades se manifiestan hechos que hablan de esta realidad. Por ejemplo, las distintas situaciones que se presentan con las compra de notas de los estudiantes, la aceptación de sobornos por parte de profesores, el plagio y el fraude académico, la compra de los votos en los gobiernos universitarios, hechos de violencia, discriminación y segregación, ect., evidencian que es mucho lo que falta por hacer en cuanto a los

comportamientos asociados a los valores declarados en las casas de altos estudios.

Desde el punto de vista externo también se encuentran prácticas que no evidencian comportamientos éticos de las instituciones de educación superior. Tales son los casos del acceso a los estudios universitarios, el vínculo con los organismos empleadores y la comunidad, el impacto de la ciencia, la técnica, la innovación y el posgrado, muestran pautas de conducta alejadas de los mejores valores declarados en estas.

También ocurren prácticas que están signadas por el carácter positivo de sus resultados, sin embargo, no trascienden de campañas, fechas significativas y no están generalizadas. Un ejemplo de ello ocurre con la llamada Responsabilidad Social Universitaria, la cual se ha convertido prácticamente en slogan de todas las universidades; sin embargo, en muchos casos, solamente se convierte en apoyos aislados a comunidades marginales, trabajo en prisiones, apoyo a colegios de zonas de difícil acceso, atención a personas discapacitadas, entre otras prácticas.

Tomando en cuenta todos estos elementos, se considera necesario comenzar a abordar el problema de la gestión de valores dentro de la gobernanza universitaria, no solamente desde su gestión interna de procesos universitarios, sino como una categoría esencial de regulación de las relaciones de la universidad con su entorno y con sus actores internos simultáneamente.

Por tanto, el objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la gobernanza universitaria y los valores como mecanismo de control de los procesos de gestión de la educación superior. Para ello se sistematizan los distintos avances en el conocimiento de ambas categorías: gobernanza universitaria y valores. En primer lugar se realiza un análisis al rol de las universidades dentro del desarrollo social; con posterioridad se encuadra el problema de los valores y la gobernanza universitaria, para concluir con un modelo de gobernanza universitaria basado en valores.

2. DESARROLLO

2.1. Una mirada al papel de las universidades en el desarrollo social responsable

En la última década los países líderes en el ranking de Desarrollo Humano de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) son Suecia, Dinamarca, Finlandia, Holanda y Canadá:

En todos ellos la corrupción tiene el peor enemigo posible, la sanción social. Un corrupto chocaría de frente con los valores éticos prevalentes y sería repudiado por su propia familia, su círculo social, la sociedad toda. Esos valores son cultivados cuidadosamente en el sistema educativo en todos sus niveles, y a través de ejemplos de los líderes (KLIKSBERG, 2003: 4).

Este análisis demuestra la importancia del comportamiento ético de los gobiernos nacionales y de las distintas organizaciones que en cada país, los que asumen la función de satisfacer las demandas de servicios sociales y de bienes y servicios, sean de tipo de propiedad pública o privada.

NAVA (2008), plantea que la Responsabilidad Social Universitaria exige, desde una visión holística, articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables.

Las universidades como cualquier otra organización, deben también comportamientos socialmente responsables tanto con la comunidad interna como con el entorno. Al respecto MARTÍ et al. (2007), comentan que la Universidad forma a la mayoría de profesionales que integran las empresas, administración pública y organismos internacionales, y que su formación a nivel conceptual y metodológico será la que desarrollarán en su vida profesional, por ello es importante comenzar a hablar de responsabilidad social universitaria, la cual va a depender de cómo se defina su misión y de los problemas que enfrente la sociedad donde está inmersa.

La responsabilidad social universitaria (RSU) puede ser entendida como “la gerencia ética e inteligente de los impactos que genera la organización en su entorno humano, social, económico y

natural para el desarrollo sostenible de la sociedad” (RANGEL, BALBO, AVENDAÑO y ACOSTA, 2012: 283). Complementariamente GANGA Y NAVARRETE (2012: 246), sostienen que “el papel de estas instituciones educativas, es generar y difundir el conocimiento para que este pueda ser llevado a cabo con participación activa en la vida de la comunidad”.

Por lo tanto, el comportamiento de las universidades hacia el entorno debe traspasar lo propiamente asistencial y caritativo, para convertirse en estratégico y esencial, fundamentado en verdaderos principios éticos y en sólidos valores. La particularidad de este comportamiento es que se soporta en las prácticas legitimadas para garantizar la búsqueda de la solución a los problemas y el desarrollo social, desde perspectivas de compromiso con lo esencial de la sociedad, vinculado a la garantía de existencia para las futuras generaciones.

La preocupación de la universidad en relación con los elementos internos y externos que entraña la gobernanza universitaria, tiene que estar estrechamente vinculada a la responsabilidad social universitaria. Este cauce estructura la necesidad de fomentar los mejores valores y prácticas hacia el entorno y para sus elementos que la componen. El paso de un sistema de gestión de servidumbre social a uno de compromiso social es el nuevo reto y por tanto, tienen que establecerse el rol regulador de los valores sociales en la gobernanza universitaria. Este proceso ha estado en el centro de importantes investigadores latinoamericanos, quienes defienden la postura de su necesaria gestión

para fomentar los mejores resultados de las universidades y el cumplimiento a cabalidad de su encargo social (GANGA, QUIROZ y FOSSATTI, 2016; BRUNNER y GANGA, 2016).

2.2. Las universidades y la gobernanza universitaria

Las universidades son organizaciones sociales tardías si se compara con el surgimiento de los Estados, los sistemas de gobiernos, las iglesias, así como con otros componentes del sistema de enseñanza. Este nacimiento retardado obedece a los niveles de madurez del conocimiento acumulado, el papel de la iglesia católica y la visión arcaica que existía en la época acerca del conocimiento, la verdad y la forma de transmitir la ciencia de estas instituciones imperantes en ese momento histórico concreto.

Las primeras universidades de las que se tenga referencia son la Universidad de Bolonia (Italia, 1088), la Universidad de Oxford (Inglaterra, 1168), la Universidad de La Sorbona (Francia, 1150) y la Universidad de Salamanca (España, 1215). En el continente americano, las primeras instituciones de este tipo fueron la Universidad Autónoma de Santo Domingo (República Dominicana, 1538), la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú, 1551), la Real y Pontificia Universidad de México (México, 1551). Estas instituciones se encontraban estrechamente vinculadas a las doctrinas de la Iglesia Católica y a la escolástica como método de enseñanza. Para ese

entonces se establecían subordinaciones directas a los Estados y al Vaticano.

Es decir, entre el principio colegial y el del emprendimiento; entre la gestión regida por valores burocráticos y aquella inspirada en prácticas empresariales; entre el autogobierno de la república del saber y el gobierno ejercido por administradores responsables ante un principal externo a la comunidad universitaria se ha debatido el devenir histórico de las universidades. Por un lado, la creciente dependencia de entes externos, hasta la proclamación de la autonomía universitaria en la conocida Reforma de Córdova (1918), por otro lado su protagonismo en las luchas sociales desde épocas inmemoriales han hecho de estas casas de altos estudios una especie de laboratorios sociales donde se han ensayado posiciones filosóficas, movimientos sociales, estrategias de gestión, que luego han continuado su paso hasta consolidarse a nivel social. Si la industria marcó el desarrollo social a partir siglo XIX con toda la máquina de valor y la producción en serie, la universidad y la economía del conocimiento va a marcar los próximos años de existencia de la humanidad.

Durante los siglos XVIII y XIX la universidad estuvo a la saga de los procesos de desarrollo del sector empresarial, el cual ha tenido que solventar fuertes cambios sociales, a partir de la relación de mercado en que se ve envuelto. Sin embargo, al ser considerada en sus inicios vinculados únicamente con las élites sociales, la universidad iba adquiriendo del sector empresarial las nuevas tendencias de la gestión institucional. Debido a ello se aplica de manera tardía elementos de

gestión del talento humano, gestión de la calidad, marketing, etc., los cuales provienen de un contexto en cual ya han sido probados con anterioridad.

Dentro de los problemas latentes que de manera cotidiana enfrenta la universidad se encuentra la gobernanza universitaria, que se encarga de mantener las relaciones entre el entorno y los elementos internos, de manera tal que cumpla con las demandas sociales en lo referente a la formación, el impacto y la pertinencia de estos graduados y el desempeño prospectivo de los mismos. No basta con que sean buenos egresados, sino deben estar preparados para asumir como futuros profesionales las exigencias del mundo laboral, a partir de la formación de competencias adquiridas en la universidad. La UNESCO (1998) en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI ha planteado en artículo 6, letra (b):

La educación superior debe reforzar su servicio a la sociedad y en especial sus actividades para eliminar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, la degradación ambiental y la enfermedad, utilizando principalmente enfoques transdisciplinarios e interdisciplinarios en el análisis de los temas y los problemas.

Según GANGA (2014: 15), resulta una realidad considerar que:

Las universidades son lugares donde las ideas y los valores están profundamente integradas con las estructuras, funciones, roles y culturas, y que se trata de un sistema de actos laborales,

económicos y tecnológicos concatenados en clausura operacional, que se constituye como unidad en el espacio de relaciones humanas.

La visión de la universidad como espacio de relaciones humanas habla a las claras de la necesidad de hacerlas que se gobiernen propiamente basada en valores.

Por otro lado, la gobernanza debe hacer frente a las demandas internas de los distintos actores sociales, fomentando la cooperación entre estos para el desarrollo, gestionando de manera adecuada los escasos recursos de todo tipo, y haciendo frente a múltiples demandas donde la complejidad y la operatividad caracterizan las mismas. En la esencia del concepto de gobernanza universitaria se encuentra la idea de que esta

Apunta a la manera en que las universidades se encuentran organizadas y estructuradas, y al modo como ellas son administradas desde la óptica de su gobierno y gestión; incorporando además el diseño que tienen para establecer y manejar sus vínculos y relaciones con entes y entidades del entorno (GANGA, 2014: 15-16).

Referente al asunto de la gobernanza uno de los dilemas más conocidos y estudiados es el conflicto del doble rol (GANGA y MALUK, 2017). En la mayoría de las universidades latinoamericanas existe la tendencia a concentrar en una sola persona o cargo, las funciones las de dirección ejecutiva y estratégica y las de control de los recursos y los resultados. Evidentemente en estas circunstancias se

concentra mucho poder en el directivo superior, fenómeno que la literatura le ha denominado “conflicto de doble rol”. En este sentido, lo lógico sería que el rector no presidiera el máximo cuerpo colegiado.

Otro fenómeno frecuente en la dinámica universitaria y estrechamente vinculado con la gobernanza de este tipo de institución es la violación del principio de la alternancia en el poder. El principio de la alternancia en el poder, en muchos casos pasa a segundo plano, dado que los máximos directivos se autoconvencen o son persuadidos por sus entornos inmediatos, de que ellos son los únicos en la organización, que están habilitados, capacitados o llamados a liderarla, fenómeno muy similar a lo que ocurre con regímenes políticos totalitarios

En el tema de los valores organizacionales hay que relacionarlo con la teoría de la agencia, que puede ponerse de manifiesto en la gobernanza universitaria y exponer dos tipos de riesgos: en primer lugar el “riesgo moral”, es decir que el agente no se comporte como el mandante espera de él, sino que actúe en función de sus propios beneficios. De manera general, este riesgo ha puesto de manifiesto la necesidad de una regulación externa donde la autorregulación del agente no funciona y conspira contra los intereses de los grupos de la comunidad universitaria

El segundo riesgo es el de la “selección adversa”, que significa la relación con la probabilidad de que el agente que se contrate sea incompetente para asumir con eficiencia la responsabilidad que se le

entregado. Por lo tanto, ya no se habla solo de causas éticas, sino de incompetencia para asumir las funciones que le encomiendan a partir del rol que se asume. Este riesgo se encuentra vinculado mayormente a sujetos que dirigen grandes instituciones sin conocer el alcance de sus decisiones.

La traslación de los pilares teóricos descritos, hacia su correspondiente aplicación al mundo de las universidades, implica reconocer como principal a los rectores y como agente a su Máximo Cuerpo Colegiado (MCC), a partir de esto, se busca analizar la percepción de los rectores y MCC de las universidades iberoamericanas respecto a cómo se dan las relaciones de agencia entre unos y otros y la forma en que operan los mecanismos de control interno y externo, en sus respectivas casas de estudio.

2.3. Los valores en la gestión estratégica

Dentro de los principales autores que han dedicado su esfuerzo investigativo al tema de los valores se pueden encontrar a BROWN y DODD (1998), LLOYD y KIDDER (1997) y LONDON (1999). Dentro de los aportes esenciales de estos autores están el reconocer el alto potencial regulador del comportamiento individual y organizacional y su naturaleza cognitivo y afectiva.

La importancia de trabajo con los mismos, sobre todo en las organizaciones ha estado presente desde inicios del siglo XX de manera precisa. Sin embargo, BLANCHARD y O'CONNOR

(1997:73), mencionan que “El éxito verdadero no proviene de proclamar nuestros valores, sino de ponerlos en práctica consecuentemente todos los días”, poniendo en el centro del debate acerca de los debates en las organizaciones en problema de la importancia de los mismos en la práctica cotidiana, no así en el discurso de los responsables.

Existe un conjunto de elementos que marcan la dinámica del trabajo actual con los valores en las organizaciones. Se puede afirmar que

Los valores han perdido su dimensión dialéctica social-individual, objetivo-subjetivo, las características de su proceso de formación han sido simplificadas por estrategias o mecanismos esquemáticos, su integración entre los elementos reguladores de la personalidad es estática y simplista (PÉREZ, 2013: 38).

ROKEACH (1973:5) es considerado como el iniciador del estudio formal y sistemático de los valores y su definición, es una de las más citadas: “Un valor es una creencia perdurable de que un modo de conducta específico o fin en la vida, es personal o socialmente preferible sobre otro modo de conducta o fin de existencia.”

Para FEATHER (1992:111) los valores son:

las condensaciones de experiencias acumuladas que capturan las cualidades abstractas de hechos pasados y que tienen una cualidad normativa o de deber acerca de

estas, funcionando como criterios o marcos de referencia contra los cuales pueden ser evaluadas las experiencias actuales... Pero no son estructuras abstractas neutras, están atadas a nuestros sentimientos y pueden funcionar como motivadores generales.

Por lo tanto los valores pueden ser tener entre sus características el ser conceptos polisémicos y atávicos (que tiene varios significados, hace revivir ideas o formas de vida de los antepasados) multidimensional y compleja.

Además es esencial que se reconozca que

El sistema de valores está directamente relacionado con la realidad social. En la medida que la última cambia, también cambian los valores, en particular la expresión de estos y su jerarquía. Ello hace que se establezcan nuevas valoraciones, que reflejan la realidad cotidiana en la que se inserta el individuo (PÉREZ, 2013: 41).

Dentro del tema propiamente organizacional se destacan las investigaciones de GARCÍA y DOLAN (1997) y BLANCHARD y O'CONNOR (1997). Al respecto, García y Dolan proponen un Modelo Triaxial de la dirección por valores compuesto de los siguientes grupos de valores:

_ Valores práxicos. Están orientados al control profesional de los resultados del sistema: eficiencia, rapidez, medición, entre otros.

_ Valores poiéticos. Orientan su apertura creativa a su bienestar emocional emocional: imaginación, curiosidad, ilusión, buen humor, equilibrio trabajo-vida, entre otros.

_ Valores éticos: son los que orientan cómo debe ser el comportamiento con los demás para aspirar a ser dignamente humanos, por ejemplo, el respeto, la generosidad, la honestidad, la dignidad, la solidaridad, la equidad, la cooperación y el diálogo.

En la actualidad, son múltiples las investigaciones de declaran la posibilidad de gestionar los valores desde la estrategia de las organizaciones, así como las ventajas que estas tienen con su aplicación (RODRÍGUEZ y PÉREZ, 2016).

2.4. Los valores como categoría estratégica de control de la gobernanza universitaria

Desde inicios del presente siglo Kliksberg (2001), había planteado el carácter ético y moral de los principales problemas que presenta la humanidad, como son la pobreza, la explotación infantil, la erosión de la unidad familiar, el desempleo, los credos totalitarios. Aunque en la fecha en que escribió aún no había sucedido el terrible ataque a las Torres Gemelas de New York (11 de septiembre de 2001), se ha sumado el terrorismo y la guerra a estos problemas. En la base de todos estos se encuentra un conflicto serio de valores humanos, falta de compromiso de los líderes de las naciones.

Las visiones de gobernanza universitaria centradas en la burocracia tienden a desvincular valores y prácticas de gestión, más enfocadas estas últimas en resultados de segmentos de mercado y elevación de los niveles de calidad al costo social que sea, como el fraude, plagio, como son los casos de universidades que (hablar de las universidades de garaje y de la venta de títulos de PHD por universidades, así como copia de artículos. Prácticas corruptas). Es por ello que resulta un imperativo comenzar a buscar categorías con un amplio potencial regulador del comportamiento humano a nivel individual y social, como es el caso de los valores.

Todo esto encierra un fenómeno de fondo que es el carácter determinante que tiene la universidad en el desarrollo futuro de la humanidad. No podemos imaginar un mundo sin universidades y una sociedad sin los productos que emergen de estas casas de altos estudios. Unido a ello, los mecanismos de regulación social son endeble y mediatizados por elementos de carácter político, económico y personales, que han fomentado que las prácticas de gestión estratégica con enfoque a valores en las universidades no trasciendan de las meras declaraciones y no se conviertan en legitimadores de las buenas prácticas de vinculación social, impacto del grado, posgrado, ciencia e innovación tecnológica.

Las universidades vienen a ser el cerebro de las sociedades, pero es necesario dotarlas de sentido a ese cerebro, que más que un cerebro inteligente, sea un cerebro comprometido. Que busque la verdad y que promueva comportamientos éticos y responsables.

En la gobernanza universitaria, es importante que se supere la práctica de declarar valores por la de gestionar y modificar comportamientos, estableciendo compromisos sociales. Es necesario elevar la sensibilidad de los decisores en las universidades, siendo críticos de la situación que ya existe y proponiendo transformar el futuro.

Una forma de lograr el control hacia lo interno y lo externo de las universidades es a través de una adecuada selección, declaración, puesta en práctica y control de los comportamientos. En la figura 1 se muestra de manera gráfica la importancia que para la gobernanza universitaria tiene contar con una sólida base de valores como soporte de la gestión interna y de los vínculos con el resto de las partes interesadas externar a la universidad

Figura 1: Modelo para la gobernanza universitaria en valores



Fuente: Pérez, Rodríguez e Hinojosa, 2018.

CONCLUSIONES

La relación entre la gobernanza universitaria, como mecanismo de gobierno de las instituciones de Educación Superior y los valores, como categoría con potencial regulador del comportamiento humano y social, permite comprender la oportunidad para la puesta en práctica de un modelo de gobernanza universitaria enfocada hacia los valores humanos.

Las sociedades demandan que existan procesos de control más confiables para evaluar las prácticas de los organismos y los individuos y que permita la sanción moral cuando estos se alejen de los objetivos propiamente beneficiosos para todos. Existe un reto en la formación ética y moral y en las prácticas que se fomentan a lo interno y lo externo de las universidades.

Las universidades se encuentran en el centro del debate por su impacto social en la formación de personal altamente calificado, pero con bajos mecanismos de regulación moral en su desempeño. A lo interno de estas instituciones también se muestran prácticas que hablan de una pobre gestión de valores. En la mayoría de los casos de las universidades se aprecia que se declaran valores, mas no se convierten en los guías de las prácticas correspondientes.

Por lo tanto, urge mantener a los valores como mecanismo de control del desempeño de la gobernanza universitaria, debido a que hoy día no basta con hacer las cosas con un mínimo de recursos para

obtener el objetivo, sino que es necesario evaluar la esencia de estas actividades. No es suficiente con ser universidades eficaces y eficientes, además hay que ser éticamente comprometida y enfocada a valores sociales en sus prácticas.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- BLANCHARD, Ken y O'CONNOR, Michael. 1997. **Dirección por valores**. Ed. Gestión 2000,(España).
- BROWN, William y DODD, Nancy. 1998. "Utilizing organizational culture gap analysis to determine human resource development needs." **Leadership & Organizational Development Journal**, Vol. 19, No.: 7: 374-385.
- BRUNNER, José Joaquín y GANGA, Francisco Aníbal. 2016. "Dinámicas de transformación en la educación superior latinoamericana: Desafíos para la gobernanza". **Revista Opción**, Año 32, No.:80: 12 -35.
- FEATHER, Norman. 1992. "Values expectations, and actions". **Journal of Social Issues**. No. 48: 190-124.
- GANGA, Francisco Aníbal y NAVARRETE, E. 2012. "Universidades privadas y su responsabilidad social en Chile: Un estudio exploratorio". **Revista Opción**. Año. 28, No.: 68: 243-256.
- GANGA, Francisco Aníbal. 2014. **Gobernanza universitaria. Aproximaciones teóricas y empíricas**. EDITORIAL CEDAC, Santiago de Chile, (Chile).
- GANGA, Francisco Aníbal, NAVARRETE, Erwin, SUÁREZ, Wendolín. 2017. "Aproximación a los fundamentos teóricos del liderazgo auténtico". **Revista Venezolana de Gerencia**, Año. 22, No.: 77: 36-55.
- GANGA, Francisco Aníbal y MALUK, Silvia. 2017. "Análisis descriptivo del gobierno universitario ecuatoriano: una mirada desde los cambios legislativos". **Revista Electrónica de Investigación Educativa**, Vol. 19, No.: 2: 23-37.

- GANGA, Francisco Aníbal, QUIROZ, Juan y FOSSATTI, Pablo. 2017. "Análisis sincrónico de la gobernanza universitaria: una mirada teórica a los años sesenta y setenta". **Revista Educação e Pesquisa**, Vol. 43, No.: 2: 553-568.
- GARCÍA, Salvador. y DOLAN, Simón. 1997. **La dirección por valores**. McGraw-Hill Interamericana de España, S.A, Madrid (España).
- KLIKSBERG, Bernardo. 2003. "La ética importa". **Revista Gerencia**, Vol. 8, No.: 24. Disponible en: file:///C:/SciELO/serial/rvg/v8n24/body/art_09.htm Consultado el: 22.01.2018.
- KLIKSBERG, Bernardo. 2001. "Ética y economía. La relación marginada." **Revista Venezolana de Gerencia**, Año 6. No.:16: 653-659
- LLOYD, Bruce. y KIDDER, Rushworth. 1997. "Ethics for the new millennium". **Leadership & Organizational Development**, Vol. 18, No.: 3: 145-148.
- LONDON, Manuel. 1999. "Principled leadership and business diplomacy. A practica, values-based direction for management development". **Journal of Management Development**, Vol.18, No.: 2: 170-192.
- MARTI NOGUERA, Juan José; MARTÍNEZ SALVÁ, Francisco; MARTÍ VILAR, Manuel y MARÍ MOLLÁ, Ricard. 2007. "Responsabilidad Social Universitaria: acción aplicada de valoración del bienestar psicológico en personas adultas mayores institucionalizadas". **POLIS. Revista académica Universidad Bolivariana de Chile**. Vol. 1, No. 18. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30501815> Consultado el 22 de enero de 2018.
- NAVA, Rosa. 2008. "La Responsabilidad Social Universitaria". Conferencia presentada en las III Jornadas de Desarrollo Gerencial Cabimas, 12 y 13 de 2008. Maracaibo (Venezuela). Disponible en <http://www.redeconomia.org.ve/documentos/desageren/resociuniv.pdf> Consultado el 22 de enero de 2018.

- PÉREZ, Armenio. 2009. “Cultura Organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos”. **Revista Venezolana de Gerencia**, Vol. 14, No.: 46: 183-194
- PÉREZ, Armenio. 2013. “Reflexiones en torno a los valores en las organizaciones”. **Revista Venezolana de Gerencia**. Vol. 18, No.: 61: 30 – 42.
- RODRÍGUEZ, Aimara y PÉREZ, Armenio. 2016. “Procedimiento para determinación y definición del valor central. Su aplicación en la gestión de la calidad”. **Revista Yachana**, Vol. 5, No.: 2: 53-64.
- ROKEACH, Milton. 1973. **The nature of human values**. The Free Press, New York (USA).
- SCHEIN, Edgar. 1989. **Cultura Organizacional y Liderazgo**. Jorsey-Bass. San Francisco (USA).
- RANGEL, Zulay; BALBO, Josefina; AVENDAÑO, Doris y ACOSTA, Humberto. 2012. “Ética, capital social y desarrollo en la Universidad Nacional Experimental del Táchira”. **Revista Opción**, Vol. 28, No.: 68: 273–286.
- VILLALOBOS A., José Vicente. 2008. “Ethos universitario y filosofía de la acción”. En **Redehcs. Revista de Humanidades, Educación y Comunicación Social**. Vol. 4 (3): 1-11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717922>
Consultado el: 10.04.2018.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 34, N° 86, 2018

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve