

GESTIÓN UNIVERSITARIA DESDE LA ÉTICA, EL TALENTO HUMANO Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Jesús Pirona

Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas

INTRODUCCIÓN

Las universidades proporcionan espacios de crecimiento en los campos humanísticos, científicos y tecnológicos para contribuir con el desarrollo sustentable e involucrando todo su potencial humano.

La gestión en materia educativa y del talento humano de las universidades, requiere que contribuya al logro de los objetivos, sirviendo de apoyo a una gerencia proactiva enfocada al mejoramiento, innovación y transformación. Por ello, es relevante señalar la importancia de los lineamientos de gestión que deben estar dirigidos a mejorar el desempeño y el uso adecuado de los recursos, detectando las fallas y limitando el desperdicio de tiempo del talento humano, permitiendo tener la capacidad de manejar contingencias y anticipar las situaciones de incertidumbres en cualquier eventualidad.

En tal sentido, las universidades deben contar con herramientas para contribuir y garantizar su manejo adecuado y la disposición de recursos para el cumplimiento de la misión de la organización; para lo cual es necesario contar con un talento humano comprometido, con objetivos claros y metas conducentes a un desempeño eficiente y un buen funcionamiento de la institución.

Muchos son los componentes valorativos para el análisis de una gestión universitaria, vista desde la óptica del universitario comprometido con la transformación e impulsor de los cambios que de forma paulatina se debe propiciar. Se observa que las con-

ductas antiéticas sobresalen en todos los niveles de la organización, pero no obstante se acentúan normas y una cultura disfuncional, que profundiza la ineficiencia e ineficacia de la gestión.

En sentido general la responsabilidad social de la empresa supone, además del beneficio de los objetivos económicos, la contribución de beneficios al individuo, a los co-laboradores y a la comunidad, el cumplimiento cabal de los principios éticos, cívicos y la normativa legal, la capacitación de los empleados, no solo en asuntos relacionados con su desempeño laboral; sino también con el mejoramiento personal, familiar y social.

Se convierte así la responsabilidad social universitaria, en una estrategia de gestión, ya que ésta sin ser una empresa, es una organización que funciona en la sociedad y genera impactos tanto internos de su seno, como externos; es decir las acciones deben responder de manera ética por los impactos, para que estos sean positivos. La responsabilidad social es componente de la ética en las organizaciones, por lo que representa a su relación con el entorno en el que se desarrolla. Desde el aspecto más amplio, la vigencia a través del tiempo mantiene finalmente que la ética y la responsabilidad social son valores perfectamente compatibles.

Este trabajo se plantea la revisión documental de la gerencia universitaria, tomando como base principal el ámbito venezolano, apropiando el enfoque ético como fundamento necesario para la transformación consciente y responsable de las instituciones de educación universitaria de cara el siglo XXI.

Visión de la gestión universitaria en Venezuela.

La educación universitaria en Venezuela afronta grandes retos, los cuales deben orientar, cambios para salvaguardar la calidad educativa, dirigida a la formación del talento humano que busca excelentes condiciones de vida y desarrollo, en correspondencia con la sociedad del siglo XXI y aunado a esto presenta insuficiencias presupuestarias, provocada en parte por la crisis económico del país.

Para Lanz (2012:7) nuestras universidades no se transforman a sí mismas, ya que

perdieron la posibilidad de autotransformación, según él, hace un buen rato que no tienen energía interna para hacer lo que es normal en estos casos que es evolucionar permanentemente. Siguiendo con el autor, afirma que la crisis que incomoda al sistema universitario es una crisis que no es venezolana, ni latinoamericana, es una crisis de sistema, de civilización que va mucho más allá de razones menores como presupuesto, currículo, tamaño físico o dotación, entre otros.

En este orden de ideas Muro (2003:16) en su trabajo doctoral plantea que las instituciones de educación universitarias perciben en su propio seno una creciente preocupación por la definición de una nueva visión de la educación universitaria, traducida en una total renovación como sistema. Ahora bien, lo crucial en este escenario es entender que la idea de reforma y cambio, pasa por el concurso de las voluntades de un colectivo para comprometerse en acciones dirigidas a desarrollar aprendizajes generativos, cooperativos y transformativos. En este ámbito la gerencia universitaria juega un papel importante.

En consecuencia, la gestión institucional deben orientarse por un conjunto de factores que deben estar al servicio y contribuir positivamente al desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión, vinculadas a las instancias responsables de diseñar y organizar en forma integral los procesos universitarios: la gestión administrativa, gestión académica, facilitar el flujo de información, selección y contratación del personal, entre otros, para la marcha de la institución. El papel esencial de la gestión universitaria es la vigilancia de la coherencia entre su identidad, su orientación y su desempeño y una constante autoevaluación y revisión de los procesos.

Quienes gerencian las universidades y fungen como directores o jefes, deben reconocer que el éxito de estas organizaciones se encuentra en la formación técnico-científica profesional y ética, de su gente, deben hacer hincapié en la necesidad de aprovechar al máximo el talento humano y su potencial intelectual.

Del mismo modo, Casas (2000:93) señala que existen limitaciones culturales externas, que deben considerarse y que perturban cualquier plan de transformación de nuestro sector universitario y que abarcan: tendencias hacia la improvisación, contraria a la previsión o planificación, grandiosos programas pero sin seguimiento, políticas sin

continuidad, cultura tecnológica con ausencia innovadora, predominio del titulismo versus el conocimiento, fuerte interferencia de factores políticos y sindicales, indefinición de la di-reccionalidad institucional, estructuras organizacionales colapsadas, insuficiente gestión administrativa, falta de una gerencia moderna y recursos humanos limitados y diluidos entre muchas instituciones.

El crecimiento de las instituciones de educación universitaria en el país, ha ocurrido a la par de un aumento no planificado en la matrícula estudiantil, causando subsecuentes efectos de deficiencia en la planta física, áreas de servicios, atención al talento humano, afectando así el propósito universitario de la investigación, docencia y extensión. Sin embargo, la asignación de los recursos presupuestarios no se corresponde con éste incremento de matrícula tanto estudiantil como de personal, por lo que se hace necesario la implementación de medidas para la optimización del gasto universitario en pro de desarrollar sus funciones, sin paralizar actividades, planteándose un reto para la administración y prestación de los servicios y gestión del talento humano en dichas instituciones.

Dentro de este contexto, se puede observar que en las universidades no existe, planificación estratégica del talento humano, con frecuencia se evidencia que cuando surge un cambio en los niveles altos de la organización: rector, vicerrector, decanos, esto trae consigo, en la mayoría de los casos, traslados de personal, de una oficina a otra, ocasionando en muchos casos problemas como los siguientes: desconocimiento por parte del personal de la ubicación jerárquica y los niveles de autoridad; ignorancia de los nuevos procesos de trabajo, generando el inadecuado uso de los insumos y de la información, demora en las actividades y por ende retraso en los procedimientos.

Asimismo, entre las debilidades que se presentan en las instituciones de educación universitaria están: falta de compromiso organizacional; disciplina, poca planificación, resistencia a los cambios, entronización de intereses particulares y grupales, liderazgo impuesto e ineficiente, injerencia exógenas en las decisiones, centralización inoperante, procedimientos lentos, incumplimiento en la carga horaria, irregularidades en el ingreso del personal académico, administrativo y de apoyo, indisciplina administrativa, paralización continua de actividades por motivos que no se justifican y procesos burocráticos, malvables.

Muchos de estos vicios ocasionan en la comunidad universitaria estados de pesimismo, incertidumbre, falta de motivación y de baja autoestima, originando una matriz de opinión que no favorece los cambios que la gerencia plantea con el objeto del fortalecimiento institucional.

En este sentido, Lombardi (2009:164) señala, que la mayor urgencia es la revisión de los modelos organizacionales y administrativos, ya que han entrado en crisis y se traducen en una gran ineficiencia, sumamente costosa. Por consiguiente la universidad venezolana se encuentra inmersa en una crisis estructural conceptual y ética que la distancia de su necesario compromiso con el desarrollo económico, social, científico y cultural del país.

Al respecto, la universidad venezolana desafía escenarios referidos a dificultades internas y factores externos, asociados con la gobernabilidad institucional, la democratización del acceso a la universidad, el desempeño del profesorado, la calidad y pertinencia del egresado, el avance de la investigación, la eficiencia administrativa-académica, la globalización económica, y la sociedad del conocimiento. La crisis presupuestaria trae como consecuencias negativas deficiencias en los servicios de comedores, transporte e infraestructura, y se suma falta de resultados y en las actividades, disminución de la pertenencia por parte de algunos trabajadores, ocasionando poco compromiso, tóxico clima laboral promovido por los conflictos gremiales.

Por todo ello Acosta (2011), refiere lo siguiente: ante esta realidad, es adecuado recalcar que las orientaciones de la gerencia institucional de la Universidad deben ser:

Trasformados para dar entrada a nuevas visiones enmarcadas dentro de una concepción gerencial integracionista, orientada al uso racional y coordinado de las capacidades y competencias de la estructura organizacional correspondiente, en estrecha vinculación con los factores sociales del entorno donde se relaciona directamente, para hacerla más flexible y dinámica en el cumplimiento de sus procesos esenciales.(p. 25)

La gestión del talento humano en las universidades.

Gestionar el talento humano permite conocer sus necesidades, intereses, satisfacción y compromiso con la organización; lo cual puede resultar clave para la toma de decisiones, sobre todo lo relacionado con su rendimiento, por ser un proceso representativo de la conducta productiva del ser humano, siendo un factor interno, requiere una mayor atención para comprender y valorar a las personas que hacen vida en la institución.

La acción de gestión del talento humano, esta dependiente a un proceso de profundos cambios, derivados esencialmente por obtener los niveles de competencia, por la expansión de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, en esta era del conocimiento. Las organizaciones deberán suscitar y desplegar un proceso de gestión del talento humano que instituya mecanismos de unificación, de cooperación, de implicación de todos los miembros en cada una de áreas de la vida organizacional. En el seno de las organizaciones se debe tener la convicción de que el éxito o fracaso dependen del conocimiento, actitudes, competencias y motivaciones de los integrantes que constituyen la fuerza laboral.

Es así como la gerencia tiene relevancia en el estudio del comportamiento de las personas dentro de una empresa, y la necesidad de la organización de buscar adaptarse a la gente, de alinear sus metas personales con los objetivos organizaciones, señalando el factor humano como determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la misma. Sobre todo porque, la conducta de los individuos dentro de los grupos se encuentra en función de factores como los valores, motivación, normas y condición de los miembros, de manera que las personas de los grupos influyan entre sí.

En este orden de ideas, Cortadellas (2008: 141) indica que los múltiples aspectos que incluyen la gestión hay una que falla estrepitosamente en la mayoría de las organizaciones y en las universidades, refiriéndose a todo lo que tiene que ver con las personas, los mal denominados recursos humanos a los que el llama: “los recursos de las personas”. Su interesante apreciación sobre la gestión de las competencias de los profesores y del personal de administración y servicio, la falla de estos aspectos en una universidad es muy grave, “la universidad no valdría nada sin contar con las personas que trabajan

en ella”. Se refiere a la necesidad de fomentar un sistema equilibrado, porque todos están interrelacionados, no es recomendable la promoción de algunos olvidándose de otros, lo que provocaría un desequilibrio.

Para esto el autor a identificado los componentes o subsistemas de gestión de los recursos de las personas, las cuales señalo a continuación: planificación de las necesidades, análisis y diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección, preparación inicial y socialización, encargo individual, formación y desarrollo profesional, planes de carrera y promoción, gestión por competencias, comunicación y participación, evaluación del rendimiento, medición del clima laboral, políticas de retribución y estimulación, disciplina y productividad, seguridad y salud laboral, relaciones laborales, gestión del conocimiento, liderazgo y estilo de dirección y desvinculación.

Todo este aporte contribuye a la democratización y gestión desde un liderazgo participativo y responsable en la gestión del talento humano universitario, que en la actualidad debe ser revisado.

Por todo ello, la función de gestión del talento humano adquiere, significativa importancia durante la vida de las organizaciones e instituciones públicas y privadas. Werther y Davis (2008:6) afirma que las actividades de recursos humanos contribuyen al éxito de una organización en diversas maneras, deben ser compatibles con las estrategias fundamentales de la organización. Sostienen que la administración estratégica de capital humano requiere la habilidad de los gerentes para poder utilizar esos recursos de la mejor manera y afianzar las ventajas competitivas de que disfruta la organización y contribuir a su éxito. Los aportes se deben llevar a cabo dentro de un marco ético y de responsabilidad social.

Cabe destacar que el propósito de la administración del capital humano, como lo plantean los autores citados; es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en forma que sean responsables, desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Mientras que, Alles (2004:5) manifiesta no interpretar los recursos humanos como

un mal necesario o un centro de gasto, sino aceptarlos como valor agregado a la organización para mejorar los resultados que permitan, junto con el resto de las áreas, el logro de los objetivos.

En el mismo sentido, Jericó (2008:10) afirma que la gestión del talento en las asociaciones es una labor compleja y sutil, que es imprescindible saber identificar donde se encuentran, captarlos, desarrollarlos y retenerlos. Refiere la autora que resulta cada vez más valioso el papel de un liderazgo capaz de equilibrar todas las tareas relacionadas con el talento humano, para que las organizaciones y las personas puedan dar lo mejor de si mismas.

Cabe destacar también que toda organización, en aras de alcanzar altos niveles de producción y prestación excelente del servicio, está en el deber de motivar y capacitar a su personal, para lograr un alto rendimiento laboral, que le asegure su sostenibilidad en el tiempo en beneficio de sus usuarios y clientes. Particularmente, Sastre y Aguilar (2003:6), señalan que es importante el desarrollo de habilidades de los recursos humanos, para sostener y desarrollar ventajas competitivas. En consecuencia, se requiere la participación de todos los miembros de la organización, así como todas las unidades alineadas y vinculadas a una estrategia general entendible y alcanzable para cada uno de ellos, la cual responda al desglose de la visión del ente.

En las universidades, uno de los recursos intangibles de importancia es el talento humano, para el logro del mejoramiento y calidad de procesos, donde interactúan, estudiantes, profesores, personal y comunidad, se debe dirigir la gestión hacia la satisfacción de la comunidad interna y externa. Lo anterior se logrará valorando el talento humano como motor para el avance y mejora de la institución. De allí, que las universidades deben buscar medios para ofrecer un servicio competitivo, con exigencias de productividad obligándolas a adaptarse y de dar respuesta a las necesidades presentes en un entorno cada vez más cambiante y complejo.

En relación a esto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,1998) en la declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI, visión, acción, concluyó que las universidades para cumplir su labor

social y pasar de la visión a la acción deben desplegar entre otros procesos, el reforzamiento de la gestión para el financiamiento de la educación superior, con la elaboración de capacidades, estrategias apropiadas de planificación, análisis de las políticas, la adopción de prácticas de gestión con perspectiva de futuro, respondiendo a las necesidades de su entorno.

Sin embargo, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA, 2003) expone que:

En los últimos tiempos se ha desarrollado un amplio debate sobre la calidad de la educación superior, en la que se encuentran distintas aproximaciones al tema, las cuales coinciden en que el mejoramiento de la calidad constituye un campo problema de difícil definición e intervención por las dimensiones que le afectan a nivel institucional y social; en la que están presente la falta de formación del personal profesional, el modo en la producción del conocimiento, la falta de desarrollo del recurso humano..(p. 10)

Asimismo con respecto al personal docente, administrativo, de apoyo y estudiantil la Conferencia General de la UNESCO en el año 1997, delinea unas recomendaciones relacionadas a la condición del personal docentes de la educación superior, el personal administrativo y los estudiantes universitarios; estos deberán cumplir con una función ética, autónoma, responsable y prospectiva, en pro de la casa de estudios donde hacen vida y de su comunidad. En este mismo orden la Declaración Mundial sobre la Educación Superior, aprobada en París, en 1998, estableció que todas las funciones universitarias: docencia, investigación y extensión, deben ejercerse con una dimensión ética, lo que quiere decir someter todo su quehacer a las exigencias de la ética. Sigue cobrando vigencia en los actuales momentos en donde se afectan el avance de los individuos y de la colectividad en deterioro de los valores.

Para el caso de la educación universitaria venezolana, tal como lo indica Quintero (2008:91), la situación estructural y operativa de las instituciones públicas educativas a nivel superior amerita una revisión, entre otros porque vive una gestión administrativa controversial, en virtud de que los intereses particulares reinan ante los generales, es decir, prevalece el yo frente al nosotros.

Gestión ética.

El autor Pieper (1990:69), nos cuenta que la palabra ética procede del griego *ethos*, cuyo significado originalmente es morada, lugar donde vivimos, pero posteriormente pasó a significar el carácter, el modo de ser de una persona o grupo va adquiriendo a lo largo de su vida. Sin embargo Velásquez (2006:10) indica otro significado de la ética como una disciplina para examinar los estándares morales personales o estándares morales de una sociedad. Por tanto una persona comienza aplicar la ética cuando toma los estándares morales absorbidos de la familia, la iglesia y los amigos.

Sin embargo el autor Cleghorn (2005:28), manifiesta que la ética esta en todo proceso de realización, ya que indaga entre el “ser” y el “deber ser”, es decir es una disciplina dinámica. La ética trata de conformar las realizaciones humanas de acuerdo con la conciencia moral y en referencia a un modelo de valores morales objetivos. Los códigos éticos o morales dependen de la tradición y la forma de pensar de la sociedad. Para el autor los sistemas éticos se dividen en dos: a) Las éticas formales y b) Éticas materiales.

Las éticas formales se caracterizan en hacer énfasis en el fin que se propone la persona, en primer lugar la intención que tiene el sujeto para alcanzar el fin, así tenemos el estoicismo aceptación de la vida con todas sus circunstancias. La respuesta a la vida diaria, coloca al hombre en una condición más cercana a su bien interior. Implica la re-signación necesaria para vivir en armonía con la naturaleza y con la ley del cosmos. El sistema ético de Kant, ubica la ética en el dominio de la razón, retirándola del campo de los sentidos. Para ello formuló el imperativo categórico, ley moral que sería el principio básico de una ley universal.

Por otra parte, el existencialismo es una orientación filosófica que centró su reflexión en la necesidad de salvar al hombre individual, existente concreto.

En lo referente a la gestión ética en las organizaciones, según el autor García (2008:193) es justificada ya que los valores y la ética vienen ocupando un papel significativo en la administración, al concederle a la organización cohesión y sentido de pertenencia. Por otro lado los autores, Bencomo y Alvarado (2009:29) plantean lo ético dentro de la

organización, en un punto trascendental, como son las relaciones laborales, emplazando a superar el contexto de aprovechamiento del hombre por el hombre.

El autor, Rojas (2007:9), en relación al trabajo nos indica:

La ausencia de valores aliena y debilita, a los trabajadores en la empresa, que aspiran una vida, digna y realmente libre; es necesario que el ser humano se forje como una persona crítica, con discernimiento ante la realidad, sobre la base real de su absoluta dignidad por descubrir y vivir.

En este sentido se muestra una visión distinta de la persona dentro de la organización, no es vista como un recurso más, ya que el talento humano no solo produce bienes y servicios, sino que va a desarrollar sus potencialidades.

En este orden de ideas, del campo gerencial el profesor Guédez (2002:44) plantea con sentido explícito la importancia de la ética en el ámbito organizacional, señalando lo siguiente:

El tránsito de la planificación convencional hacia la planificación estratégica. En la planificación convencional se establece una secuencia de etapas separadas y diferenciadas entre el deber ser, el puede ser y el tiende a ser; por el contrario, en la planificación estratégica, todas estas condiciones dejan de ser etapas para convertirse en fases que se envuelven en una dinámica más activa. Los alcances y relaciones éticas son más propicias en el caso de la planificación estratégica, en tanto que las imprevisiones y turbulencias del entorno imponen un mayor enraizamiento y una mayor sedimentación de los valores, de las creencias y de los compromisos.

Del énfasis en las ventajas competitivas estamos pasando del acento en las ventajas cooperativas. En un sentido general, puede identificarse una interesante secuencia en donde las ventajas comparativas, apoyadas en la posesión de recursos materiales y económicos, fueron sustituidas por las ventajas competitivas, más inspiradas en el conocimiento y en el dominio tecnológico; éstas, a su vez, están siendo superadas por las ventajas cooperativas.

1. De la gerencia de las instrucciones a la gerencia de los valores. Otra. La gerencia

visionaria va mas allá de la gerencia estratégica porque enfatiza que, por encima de lo que hay que hacer, se impone el para qué hacerlo. Las visiones y los valores se traducen en energías que impulsan compromisos.

2. De la noción de capital tangible hacia la prioridad del capital intangible. Se ha incorporado la noción de capital ético como un nuevo factor de los bienes intangibles de las empresas. El capital intelectual promueve creatividad, el capital emocional genera compromiso y el capital ético asegura lealtad. La creatividad, el compromiso y la lealtad son mucho más poderosos que cualquier otro recurso organizacional.

Por ende, en todo los procesos debe estar involucrada la gestión ética, que va más allá de lo moral, la autora Cortina (2006:20) infiere que la ética engloba dos dimensiones:

a) La personal, que es constituida por el individuo al recibir la ética cívica los valores morales compartidos que permiten avanzar juntos. b) La aplicada, una ética que transforma y revitaliza las instituciones modernas, generando cambios positivos en la empresa o institución y en última instancia en la sociedad general. Es vital al tratar con personas mantener niveles éticos que sirvan de referencia y apoyo al manejo de procesos y decisiones de valor.

La gestión del talento esta ligada a la administración y éste, requiere de nuevas ideas para conseguir las, se demanda de una formación conceptual y metodológica así como calidad académica, la cual solo puede ser obtenida por medio del intelecto humano del que disponen las carreras universitarias. La gestión humana, administración de recursos humanos, o del talento humano son frases que se escuchan frecuentemente en las organizaciones. Las anteriores direcciones o departamentos de personal han quedado atrás para dar paso a estos nuevos conceptos. Sin duda que la forma como se realice la gestión del talento incide en toda la organización y posibilita el éxito o no del sistema.

Es necesario reflexionar sobre todos los aspectos planteados y cuestionar, la gestión del talento humano en el ámbito de las universidades; ¿Cuáles son las vivencias de la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior?, ¿Qué valores ostenta la gestión del talento humano en las instituciones de educación universitaria?,

¿Cómo contribuye la gerencia al perfeccionamiento de los procesos académicos y administrativos?

Es oportuno mencionar que el estudio en profundidad de las realidades observadas en el ámbito de las instituciones de educación universitaria. Se nos critica, por la ineficiencia administrativa y por la rigidez de la organización en el plano académico y administrativo, lo que dificulta dar respuesta a los nuevos cambios que el entorno nos plantea; nuevas carreras, implementación o eliminación de otras y una mayor integración en el trabajo a todos los niveles de gobierno universitario. La excesiva burocracia institucional, que cada día va en crecimiento, las organizaciones gremiales y los criterios partidistas en la toma de decisiones, han tenido una marcada influencia en el transcurrir del tiempo, impactando negativamente la gestión universitaria.

Muchos son los componentes valorativos para el análisis de una gestión universitaria, vista desde la óptica del universitario comprometido con la transformación e impulsor de los cambios, que de forma paulatina se debe propiciar. Se observa que las conductas antiéticas sobresalen en todos los niveles de la organización, pero no obstante se acentúan normas y una cultura disfuncional, que profundiza la ineficiencia e ineficacia de la gestión

Las instituciones están allí, y seguirán en marcha, a pesar de las dificultades y cambios externos que le afecten, la misión, los objetivos y las metas, deben guardar una coherencia y unidad de esfuerzos, respetando la cultura y la tradición de la propia universidad. Las normas, estructura, personal, funciones, recursos, beneficiarios e infraestructura, son variables que requieren un autoanálisis crítico, reflexivo y valorativo

Por eso cuando se toman decisiones directivas que solo se orientan a incrementar la eficacia y las políticas sobre el costo, valor y beneficio; no considerando las consecuencias en términos de justicia o equidad en las relaciones, tanto en el interior como con la comunidad hablamos de ausencia de ética, un ejemplo cuando se sobrecarga un trabajador y que su condición es contratado, este acepta la obligación por temor a perder su empleo.

Responsabilidad social.

La responsabilidad social empresarial es un concepto que implica la necesidad y deber de las empresas e instituciones que desarrollan algún tipo de actividad económica, de conservar una gestión respetuosa de la legalidad, la ética, la moral y el medio ambiente. Es el compromiso de la empresa en la contribución al desarrollo sostenible. Según Alea (2007:8) el desarrollo sostenible es aquel que compensa las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias

Es así como dentro del concepto de responsabilidad social corporativa según Kliksberg (2002:64) contienen además las prácticas relacionadas con el buen gobierno de las compañías, el compromiso de transparencia adquirida por las empresas con la sociedad que hacen efectivo a través de la rendición de cuentas en forma de informes, memorias anuales verificables por organismos externos.

En este sentido, González (2005:16) señala que resulta necesario la ejecución de tácticas, prácticas e iniciativas de responsabilidad social empresarial para el progreso e impulso de una cultura y valores organizacionales relacionados con el modelo de sostenibilidad, tales como: apertura, participación, trabajo en equipo, colaboración, responsabilidad, procesos democráticos, solidaridad, compromiso, justicia, consenso, persistencia, equidad y honestidad.

En sentido general la responsabilidad social de la empresa supone, además del beneficio de los objetivos económicos, la contribución de beneficios al individuo, a los co-laboradores y a la comunidad, el cumplimiento cabal de los principios éticos, cívicos y la normativa legal, la capacitación de los empleados, no solo en asuntos relacionados con su desempeño laboral; sino también con el mejoramiento personal, familiar y social.

El autor, Guédez (2002:145) opina que los desequilibrios económicos y las exclusiones sociales no pueden ser atendidos solamente por las instituciones oficiales y por la entidad voluntaria. “El estado está cada vez más limitada y su papel debe ser el de pro-

mover un sentimiento de corresponsabilidad, mediante el establecimiento de condiciones y estímulos para la acción cívica y social”.

En el campo universitario, la responsabilidad social según la Organización de Estados Americanos y el Banco Interamericano de Desarrollo (2008):

Es una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales que la Universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover un desarrollo sostenible. (p. 21)

Se convierte así la responsabilidad social universitaria, en una estrategia de gestión, ya que ésta sin ser una empresa, es una organización que funciona en la sociedad y genera impactos tanto internos de su seno, como externos; es decir las acciones deben responder de manera ética por los impactos, para que estos sean positivos. La responsabilidad social es componente de la ética en las organizaciones, por lo que representa a su relación con el entorno en el que se desarrolla.

Desde el aspecto más amplio, la vigencia a través del tiempo mantiene finalmente que la ética y la responsabilidad social son valores perfectamente compatibles. En este sentido, se debe generar alianzas y compromiso entre la organización y el talento humano, promoviendo valores que impriman la diferencia sostenible en el tiempo.

CONCLUSIÓN

Luego de las apreciaciones señaladas, a lo largo de este análisis, se pudiera llegar a la conclusión que la institución universitaria está destinada a mantener los aspectos negativos y que estos se perpetuarán y la situación de crisis durará a lo largo de su vida. Pero esto no debe ser así, la existencia de individuos y grupos, dedicados a la búsqueda de nuevas tecnologías, nuevos conocimientos, nuevas investigaciones; constituyen los

aportes y esfuerzos requeridos para salir al servicio pleno con decisión y convertirse, en los preparadores del abono necesario para la siembra y profundizar las raíces de la trans-formación y el cambio.

La gestión de las universidades, como la de cualquier otra organización dedicada a prestar servicios o producir bienes, requiere de sus autoridades, dirección media, del talento que lo conforma y contribuir al logro de los objetivos estratégicos mediante el uso de su propio talento interno y potencialidades.

Las universidades autónomas y experimentales, como organizaciones requieren de una dirección que cumpla cabalmente con las funciones, para alcanzar con excelencia las metas y objetivos propuestos.

Lo anteriormente mencionado se complementa con la identificación de la gestión del talento humano, al cual refiere Jericó (2008:25), en cuanto a que las organizaciones de hoy, deben centrar su atención en las personas, puesto que son éstas las responsables de lograr resultados superiores en el quehacer gerencial, donde el talento está formado por los conocimientos, las habilidades y destrezas, así como también el compromiso, entendiéndose este último como la motivación para pertenecer a la organización y aportar valor añadido a dinámicas concretas operacionales que claramente apunten hacia un eje transformador y renovador de la propia práctica de gestión.

Al aceptar que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas venezolanas es una realidad compleja por su carácter de naturaleza múltiple y diversa; por su configuración de elementos disímiles y contradictorios en diferentes unidades; por la presencia de la incertidumbre en el desarrollo de los procesos que en ella se manifiestan y por la concepción de sistema abierto que interactúa con su ambiente, conduce al reconocimiento de la pertinencia de los principios de la Teoría de la Complejidad.

Por tales razones es necesaria la gestión del liderazgo que dinamice y enrumbe con buenos pasos los cambios necesarios para el logro de una gerencia universitaria capaz de motorizar su quehacer diario y del país, promoviendo las transformaciones ne-

cesarias, desde la raíz que permita fortalecer las instituciones.

Las universidades venezolanas deben asumir un papel transformador en la promoción de la innovación de los procesos gerenciales y educativos, basados en los valores que promuevan la ética en la gestión, a través de sus diferentes direcciones, departamentos, unidades, y equipos académicos, desde donde se debe liderar los esfuerzos para explorar, cultivar, promover e implantar políticas y estrategias que garanticen un desarrollo interinstitucional basado en los principios filosóficos de gestión compartida.

La ética se vincula con los análisis, las decisiones, las operaciones y las evaluaciones. La praxis ética contribuye en el desempeño institucional y colectivo, en sus condiciones personales, profesionales y gerenciales.

Es necesaria la promoción del intercambio de conocimiento, empoderando al colectivo, como ser integral capaz de transformarse y transformar a los demás, contribuyendo al fortalecimiento de las instituciones universitarias, como recinto de intercambio de ideas y promotora del diálogo sincero. Por todo esto, es primordial la iniciativa del proyecto de investigación orientado a la gestión del talento humano en las instituciones universitarias desde la perspectiva ética.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, A. (2011). Gestión de las Tecnologías de la Información para la Gerencia del Conocimiento en las Instituciones de Educación Universitaria. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias Gerenciales. UNEFA. Caracas. Venezuela.
- Alea, L. (2007). Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial. Revista Desarrollo Humano Sustentable. Numero 17. Vol. 5. Consultado Enero 30 de 2016.
- Alles, M. (2004). Desempeño por Competencias. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.

- Bencomo, T. y Alvarado D. (2009). Ética en las Relaciones Laborales. Revista en Educación en Valores. Vol 2. N° 12. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Bonilla, L. (2012). Colección por la Transformación Universitaria. Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y el Centro Internacional Miranda. Caracas. ISBN: 978-980-7050-29-6
- Bonilla, L. y López, F. (2011). Educación Universitaria Para el Siglo XXI. Análisis Comparado. Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y el Centro Internacional Miranda. Caracas. ISBN: 978-980-7050-20-3
- Casas, M. (2000). Restructuración de la Universidad Venezolana Pública en la Encrucijada. Revista Educación Superior y Sociedad Vol 11 N° 1 y 2:77-98. Universidad Nacional Abierta.
- Cleghoron, L. (2005). Gestión Ética para una Organización Competitiva. Editorial San Pablo. Bogotá. Colombia.
- CONEA (2003) “Guía 3 de autoevaluación con fines de acreditación”. UNESCO. Quito. Ecuador
- Cortadellas, J. (2008). Gestión de la Educación Universitaria. Educación Universitaria Para el Siglo XXI. Análisis Comparado. Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y el Centro Internacional Miranda. Caracas. ISBN: 978-980-7050-20-3
- Cortina, A. (2006) La Ética de la Empresa. Editorial Trotta. Madrid
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, Visión Acción y Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y Desarrollo de La Educación Superior. (Documento en Línea). Disponible: <http://www.unesco.org/education/eduprog/wche/declaracion-spa.htm> . [Consultada 15/11/14]
- García, B. (2008) Estrategias Gerenciales de la Empresa Cooperativa en el Desarrollo local desde la Dimensión Ética. Revista Multiciencia. Vol. 8 N° 2 Universidad del Zulia. Nucle Punto Fijo. Venezuela.
- González, M. (2005). Responsabilidad Social en la Empresas. Bogotá. Colombia. Editores Plaza & Janes.
- Guédez, V. (2002) La Ética Gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Editorial Planeta. Caracas, Venezuela
- Jericó, P. (2008). Gestión del Talento Humano. Construyendo Compromiso. España: Prentice Hall
- Kliksberg, B. (2002). Fundamento de Responsabilidad Social. 5ta Edición. Editorial Trilla. México.
- Lanz, R. (2012) Las Universidades como Comunidades Intelectuales. Colección por la Transformación Universitaria. Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria y el Centro Internacional Miranda. Caracas. ISBN: 978-980-7050-29-6
- Lombardi, A. (2009). El rumbo de la Universidades de Venezuela en el siglo XXI. La Transformación Universitaria Contemporánea. Universidad del Zulia. FRONESIS. ISSSN 1315-6268. Vol. 16. N° 1.2009.
- Muro, Xiomara. (2003). La Gerencia Universitaria en Venezuela: un estudio critico-interpretativo de sus discursos. Trabajo presentado como tesis para optar al Doctorado en Educación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas: Marzo.
- Organización de Estados Americanos y BID (2008). ¿Cómo enseñar Ética, Capital Social y Desarrollo en la Universidad? Estrategias de RSU. Módulo 2. Responsabilidad Social Universitaria: Ética desde la Organización.

- Pérez, J. (2007) “La ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas. Una aproximación teórica. Revista Multiciencias. Vol 7 N° 2. Universidad del Zulia. Núcleo Punto Fijo Venezuela
- Pieper, A. (1990) Ética y Moral Una Introducción a la Filosofía Práctica. Editorial Crítica Barcelona España
- Quintero, J. (2008) Diseño de un Modelo Gerencial Basado en el Cuadro de Mando Integral para el Instituto Universitario Tecnológico de Ejido. (Transcripción en Línea). Actualidad Contable FACES año 11 N° 16, Enero-junio 2008. Mérida. Venezuela. (Documento en Línea). Disponible: <http://www.Saber.ula.re/bistream/123456789/17438/1/archivo8.pdf>. [Consultada 28/01/16]
- Rojas, B. (2007) “Axiología como eje transversal, en la gestión del talento humano”. Revista Educación en Valores. Vol 1 N° 7. Valencia. Venezuela
- Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). Dirección de Recursos Humanos Un Enfoque Estratégico. McGrawHill. Interamericana. España.
- Velásquez, M. (2006). Ética en los Negocios. Conceptos y Casos. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas. Sexta Edición. McGrawHill. Interamericana. México, D.F.