

Ética, poder y universidad.

Algunas consideraciones para incorporar reflexiones éticas al análisis del poder en la universidad

Ethics, power and university.

Some considerations for the incorporation of ethical reflections to the analysis of power in the university

Jesús Arturo Navarro Ramos*

Artículo recibido: 4-09-2021

Aprobado: 14-03-2022

Resumen

El presente trabajo discute sobre el concepto de poder en la universidad y su posibilidad de análisis desde la vertiente de la ética. El argumento central señala que el poder es una cuestión diferenciada y que su ejercicio en la universidad está mediado por la dimensión ética y la participación de la comunidad académica en la dirección de la institución; para concluir, propone cuatro condiciones para que la ética pueda participar en el análisis del poder en la universidad. Esta incorporación reconoce las configuraciones estructurales de la universidad y la necesidad de acuerdos a partir de la construcción del consenso traslapado.

Abstract

This paper discusses the concept of power in the university and its possibility of analysis from the perspective of ethics. The central argument points out that power is a differentiated issue and that its exercise in the university is mediated by the ethical dimension and the participation of the academic community in the direction of the institution; to conclude by proposing four conditions so that ethics can

* Doctor en Gestión de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara. Profesor del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Correo electrónico: navarro@iteso.mx

Cómo citar este artículo

Navarro Ramos, J.A. (2021). Ética, poder y universidad: Algunas consideraciones para incorporar reflexiones éticas al análisis del poder en la universidad. *Entretextos*, 13(37), 1-12. <https://doi.org/10.59057/iberoleon.20075316.202137221>

participate in the analysis of power in the university. This incorporation recognizes the structural configurations of the university and the need for agreements based on the construction of overlapping consensus.

Palabras clave: ética, estructura organizacional, universidad, poder.

Keywords: ethics, organizational structure, university, power.

Entrada al concepto de poder

La sociedad contemporánea es multifacética, compleja y producto de una determinada racionalidad que orienta y determina la toma de decisiones y la formación de organizaciones. En el proceso de desarrollo de las organizaciones, una cuestión central es el asunto de la administración de los recursos y bienes. Para lograr sus propósitos, éstas constituyen estructuras horizontales y verticales que responden a una racionalidad acotada por el mismo propósito; y, en su sentido más amplio, a las necesidades de la misma sociedad que las origina. Por otro lado, y por el hecho de que el estudio de las organizaciones se ubica como un espacio intermedio entre las teorías sociológicas y la acción humana desorganizada, tiene un alto grado de pragmatismo. Esto sucede, además, porque las organizaciones responden a situaciones contextuales que determinan y orientan la acción de sus miembros para alcanzar sus objetivos específicos.

En su sentido operacional, la teoría de las organizaciones estudia tres asuntos: las técnicas organizacionales, la complejidad de los procesos que implica el desarrollo de las mismas técnicas y las relaciones de los individuos como parte de la organización.

Crozier y Friedberg (1990), en *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, plantean que la burocracia de las organizaciones juega un papel determinante en la configuración de las estructuras; sin embargo, más fuerte que estos mecanismos formales burocráticos es la capacidad de los actores sociales, lo que disminuye la incertidumbre en las organizaciones y establece espacios de poder, aunque siempre existe el riesgo de caer en el efecto contraintuitivo, por el que “todas nuestras acciones tienen el riesgo de caer en lo contrario de lo que buscábamos” (p. 15). En este sentido, el desarrollo organizacional es posible gracias a la acción colectiva, en tanto acción concertada —aunque no ausente de tensiones—.

Una de las características de la acción colectiva es que tal acción está determinada no solo por los problemas y los propósitos que se tienen ante ellos, sino por la estructuración social del campo de acción. Con esto, señalan que la organización, en tanto campo de acción donde los sujetos se relacionan en torno a un fin específico, está enmarcada en una serie de espacios de negociación y de juego, en la que el sentido de la organización y del ejercicio del poder es la reducción de la incertidumbre, tanto de los procesos y resultados como de las relaciones. Esta característica de la acción colectiva la ilustran con el dilema del prisionero: dos presos son obligados a denunciarse mutuamente para salvarse, pero acaban perdiéndose. Así, solo la capacidad de confiar en el otro —como constructo social ético— permite no denunciarse —autoimponerse la ley del silencio—; aparece, así, un primer principio organizador a favor de determinada estructura que permite la convivencia de las individualidades, el establecimiento de una acción común y la operacionalización de cierta forma de vivir el poder. Con estas ideas, Crozier y Friedberg llegan a la conclusión de que acción colectiva y organización son complementarias.

Los nuevos problemas de la organización, que surgen a partir de lo anterior, son la forma de establecer relaciones de cooperación, dar lugar a la diferenciación-complementariedad, definir modos de posicionarse ante la incertidumbre y negociar el ejercicio del poder. Para atender estos problemas, las organizaciones requieren de estructuras funcionales que derivan de la claridad de los papeles de sus miembros, lo que puede generar el crecimiento de las burocracias. Lo anterior, debido a la especialización y diversificación de funciones, se sostiene en la definición de papeles que establezcan no solo las expectativas de los sujetos frente al puesto, sino el establecimiento del comportamiento a partir de una expectativa programática, entendida como *deber ser*. En consonancia con ello, las confusiones pueden estar siempre presentes, dado que el papel de los miembros de la organización se define mediante instrucciones planteadas en lenguaje oral o escrito, que por su propia naturaleza son factibles de interpretaciones diversas —excepto en el caso de instrucciones para operar máquinas o procesos puntuales—.

El problema, entonces, no parece ser el crecimiento de la estructura, sino el crecimiento asociado a la descripción de los papeles o roles de los puestos de la burocracia, lo cual implica un replanteamiento del poder. Es cierto que los conflictos de papeles suelen ser un problema en las organizaciones y se generan por diversas razones entre las que se encuentran el planteamiento de comportamientos incompatibles, la comprensión diferenciada del papel entre la organización y empleado o funcionario; las altas expectativas para un papel que rebasa la posibilidad de su realización. En tal caso, el crecimiento de la burocracia en las organizaciones debería resolver estos problemas. Lo anterior permitiría, dado que la organización permanece más allá de las personas, que se establezcan procesos de formalización, buscando evitar la improvisación y las instrucciones como mecanismos permanentes; que dependa de que los miembros asuman y actúen en función de la normatividad, además de reconocer la existencia de una estructura jerárquica, que funcione mediante una relación contractual remunerada.

El ejercicio del poder en las organizaciones: una cuestión diferenciada

Es importante señalar que el asunto del ejercicio del poder toma las características que le imprime cada organización, ya sea de tipo coercitivo, de tipo voluntario o de tipo burocrático.

En las organizaciones coercitivas, el poder se ejerce con base en la sanción; en tanto que en las organizaciones voluntarias, dado que funcionan con una estructura mínima y con vínculos relativamente débiles, el poder se ejerce a partir de la exhortación, así como del convencimiento. En las organizaciones burocráticas, que garantizan su funcionamiento mediante la estructura, el poder se ejerce mediante la distribución de funciones, el trabajo diversificado y la cooperación. El riesgo es que los miembros de estas organizaciones entiendan el trabajo como derivación de la coincidencia de intereses; por lo tanto, se mueven por vínculos informales, de los que depende el éxito o el fracaso de las tareas.

En el proceso de ejercicio del poder en las organizaciones, uno de los errores más frecuentes es considerar la toma de decisiones de manera lineal. La existencia de elementos de carácter subjetivo y pragmático permite la eficiencia en la organización.

Un problema que surge en las organizaciones es la posible confrontación entre monopolios de poder. Si bien las organizaciones burocráticas, por su tipo de estructura, tienden a poner en evidencia la existencia de distintos grupos de poder, la confrontación entre monopolios de poder puede ocurrir

en toda organización, particularmente en aquellas que se distinguen por su carácter coercitivo. Sin embargo, la definición de metas y la operacionalización de los proyectos implica que en la organización quede clara la existencia de mecanismos de colaboración e incluso de subordinación.

Por otro lado, en el ejercicio del poder dentro de la organización, se busca el logro de los objetivos globales de la misma, pero esto no excluye la posibilidad de que los miembros del grupo puedan mantener objetivos propios y realizar acciones acordes con ellos. Siguiendo este planteamiento, el ejercicio del poder se diferencia en las organizaciones según el tipo de cada una: *racionalidad limitada*, en la que los comportamientos están alineados a medios y fines; *sistemas naturales y abiertos*, en la que los individuos se mueven dentro de la organización, pero al mismo tiempo alcanzan sus propios fines individuales; y *sistemas flojamente acoplados*, en la que el orden y la acción están determinados por los actores que negocian entre sí (Coronilla y Del Castillo, 2003, p. 83).

La tabla I muestra los elementos puestos en juego en el ejercicio del poder que se han expuesto anteriormente:

Tipo de organización	Racionalidad limitada	Sistemas naturales y abiertos	Sistemas flojamente acoplados
Tipo de estructura organizacional	Estructura burocrática simple, rígida y estandarizada	Estructura mínima	Estructura burocrática amplia, adaptable
Ejercicio del poder	Carácter coercitivo	Exhortación y convencimiento	Distribución de funciones, el trabajo diversificado y la cooperación
Reconocimiento de la subjetividad	Nulo	Débil	Fuerte
Reglas	Precisas y duraderas	Acuerdos mínimos para operar	Reglamentación siempre en proceso de negociación
Posición ante los monopolios de poder	Se aceptan sin cuestionar	Se reconoce la existencia de autoridades carismáticas	Reconocimiento de subordinación y correlación colaborativa con tensiones que se negocian
Papel del individuo	Los individuos se perciben en función de la estructura organizacional	Los miembros se reúnen por intereses comunes, aunque con vínculos débiles y buscan alcanzar sus propios objetivos	Los grupos mantienen objetivos propios y realizan acciones para alcanzarlos
	La formalización de una organización depende de que los miembros asuman y actúen en función de las reglas.		

Tabla 1. Organizaciones y ejercicio del poder:

Fuente: Elaboración propia a partir de lo que señalan Coronilla y Del Castillo (2003, p. 83).

De la síntesis presentada en la tabla anterior, se puede concluir que el ejercicio del poder es una cuestión diferenciada, según el tipo de organización de que se trate: racionalidad limitada, sistemas naturales y abiertos o sistemas flojamente acoplados; pero, contrario a la suposición de que las organizaciones se gestan de manera pura, es posible encontrar traslapes en el ejercicio del poder. Así, en estructuras flojamente acopladas, pueden reconocerse ocasionalmente la existencia de líderes carismáticos y la aceptación de los monopolios de poder sin cuestionarlos. Esto tendría su

explicación en la forma cómo los sujetos se posicionan dentro de las organizaciones, lo cual implica un reconocimiento de la subjetividad y da lugar a la ética, como se plantea más adelante; aunque también se puede explicar a partir del proceso histórico que viven las organizaciones.

En el caso de la universidad, el ejercicio del poder toma características peculiares, dado que se trata ordinariamente de sistemas flojamente acoplados, donde la normatividad y la estructura permiten el funcionamiento y la confluencia de distintas perspectivas inspiracionales, políticas, teóricas, de docencia, gestión e investigación. En tal caso, la burocracia y la estructura organizacional están orientadas por el ejercicio y organización del poder; en una perspectiva complementaria, la organización se pone al servicio del poder mismo.

Notas sobre el poder en las organizaciones universitarias

El carácter pragmático de las organizaciones hace pensar que la ética no es asunto que deba ser considerado por la teoría organizacional —sobre todo cuando el eje que se analiza es el poder—. Otra posición señala que la ética, en tanto que reflexiona sobre las acciones de los individuos en la sociedad, y por tanto en las organizaciones, tendría también una explicación sobre éstas; sobre sus estructuras, sus modos de entender el poder, sus funciones y las consecuencias que se derivan en relación con el ejercicio del poder, así como la conformación de las instituciones.

Ya desde la antigüedad, Aristóteles y Platón señalaron la pertinencia de pensar el poder y de organizar al Estado para que las incipientes organizaciones de la sociedad griega se mantuvieran. Esta consideración permite señalar que la reflexión ética es una reflexión situada sobre los valores, tradiciones, costumbres y modos de proceder de una sociedad; en este caso, de una organización concreta. De otra forma, se corre el riesgo de establecer consideraciones sin referencia real y, por lo tanto, operativa.

Los planteamientos que se desarrollan a continuación se encuentran enmarcados en la relación que existe entre ética y universidad. Tal relación podría quedarse en el plano de lo deseable, e incluso en el análisis del currículum —entre muchas otras—; sin embargo, se justifica un acercamiento más amplio y abierto, dado que la universidad es un espacio institucional e institucionalizado, donde el ejercicio del poder adquiere rasgos peculiares en función de los acoplamientos que definen la organización universitaria hacia el interior y exterior de ella.

La universidad es una organización —entre otras cosas— porque se desarrolla en el marco de una determinada racionalidad, que genera una estructura para operar; existe un poder tácito y uno explícito compartido por los actores sociales que reconocen a la universidad o que la operan, además de unos fines en función de ofrecer servicios y bienes vinculados a la producción y/o comunicación del conocimiento. En principio se ha de señalar que el contexto en que se configura y desarrolla la universidad, como organización, está mediado por una perspectiva de la globalización que resulta de la interacción entre la economía, las finanzas y la producción de bienes culturales y de servicios, que, al asociarse al avance de las tecnologías de la información y la comunicación, han generado una serie de políticas orientadas desde la lógica del mercado, de las que no ha sido ajena.

La globalización como fenómeno económico y sociocultural entraña la aparición de sociedades del conocimiento, la transformación de las relaciones sociales y de poder, así como la redefinición de los modos de acceder al saber. Este fenómeno ha modificado el panorama en que se desarrolla la educación universitaria y que Hallak (2001) señala en tres vertientes: que las políticas educativas se

orienten por la disminución del Estado en las tareas educativas y más participación de los involucrados; cambios en los focos de atención; y un proceso gradual para incorporar las teorías del aprendizaje que favorecen la activación del pensamiento (p. 11). En medio de esta tendencia, la universidad se enfrenta al reto de formar no solo en términos técnicos, económicos o productivos, sino en una perspectiva axiológica que no está construida totalmente y que empieza en la misma organización.

Esto implica una forma de comprender la relación entre el modelo globalizador y las organizaciones universitarias; tema analizado también por López Segre (2008), cuando se detiene en los desafíos que enfrenta la educación superior, señalando que más allá de las regulaciones del mercado al presentarse –la educación superior– como un servicio, “debe imperar la dimensión ética. Esto implica no supeditar los valores de la cultura de paz, democracia, desarrollo sostenible, equidad, solidaridad y justicia, a fines bélicos o de mercado que atenten contra la condición humana. La forma de preservar la integridad de la universidad consiste en que los miembros de la comunidad académica se comprometan y estén involucrados en la dirección de la institución” (p. 282).

Como puede observarse, la universidad es entonces una organización en constante tensión entre su carácter formador, su intención de ofrecer un servicio a la sociedad y el entorno dirigido por el mercado que le solicita ajustarse a la formación de cuadros que se inserten en la lógica de la productividad. Estas tensiones se verán reflejadas en la estructuración de la universidad al definirse como una organización de acoplamientos débiles desde los que se ejerce el poder. De acuerdo con lo anterior, se puede señalar que el ejercicio del poder en la universidad está mediado por los siguientes factores, además de los ya señalados previamente: la dimensión ética y la participación de la comunidad académica en la dirección de la institución, tal como se muestra en la figura 1:

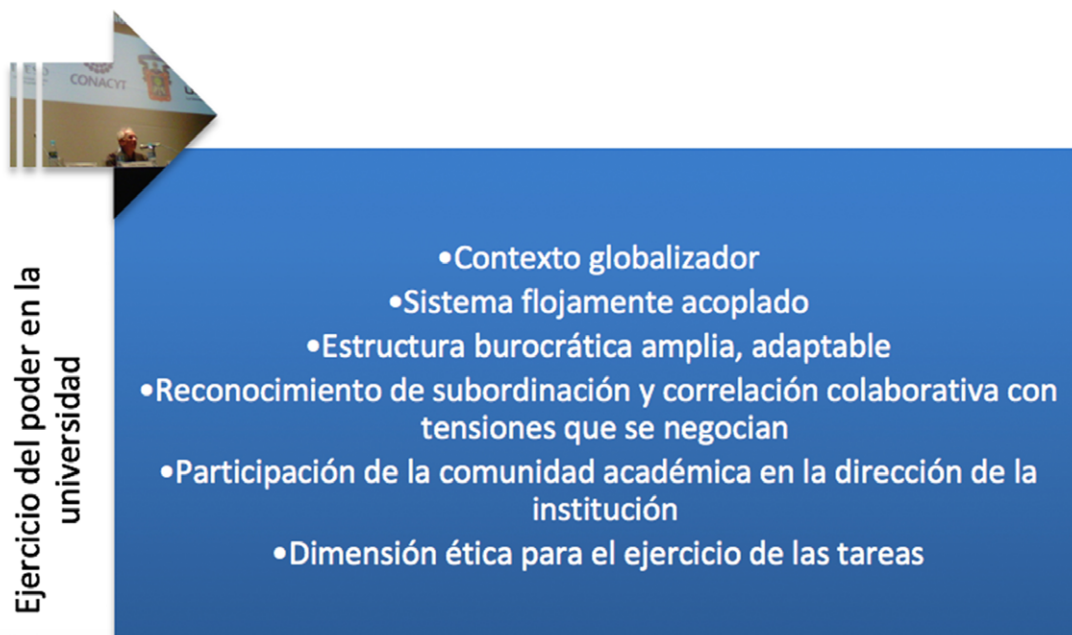


Figura 1. Ejercicio del poder en la universidad.

Fuente: Elaboración propia.

Si bien los elementos anteriores pueden parecer contradictorios, la explicación se encuentra en que la universidad es una organización flojamente acoplada que permite la coincidencia de diversos modos de proceder, realizar y ejercer el poder. Existen formas diversas de estudiar el poder que pueden ser aplicables a las universidades en su carácter de organizaciones, atendiendo a lo señalado anteriormente: el binomio estructura burocrática-autoridad formal; discurso emitido-actores que ejercen el poder; gestión-decisiones; y configuraciones estructurales-tendencias en el ejercicio del poder. De estas cuatro formas hablaremos brevemente a continuación.

El análisis del ejercicio del poder, que pasa por la revisión de la estructura burocrática y el reconocimiento de la autoridad formal, observa las leyes y reglamentos, el control de procesos de decisión, el control del conocimiento e información, la definición de alianzas y el recurso del simbolismo, como estrategia identitaria. Como puede observarse, el poder en las organizaciones universitarias está vinculado a todas las áreas que tienen dos funciones: 1) la dimensión de la gestión y organización, 2) la dimensión del diálogo y la negociación política. Esto permite que las universidades ejerzan el poder hacia dentro, como configuradoras de redes de gestión para la producción y distribución del conocimiento, sin perder de vista el fortalecimiento de las estructuras centrales de ejercicio del poder; y hacia afuera como actores que participan en la disputa política para la construcción de políticas públicas y toma de decisiones. En el caso de la universidad, el ejercicio del poder ha sido estudiado desde distintas ópticas. Rosario (2004) señala que una forma de análisis del poder es el discurso emitido por los actores que ejercen el poder: “El discurso dominante sobre la universidad pública establecido en los planes de gobierno y de desarrollo institucional representa una visión, que no necesariamente se comparte; muestra que se necesita profundizar en algunos segmentos de penumbra que no han sido revisados de manera amplia, como es el caso de la relación entre discurso y poder, de la manera en que los actores universitarios construyen los juegos con la estructura de poder universitario y por lo tanto de la asociación de ese discurso con el surgimiento y reproducción de grupos hegemónicos” (p. 2).

El acercamiento al poder que observa el binomio discurso emitido-actores que ejercen el poder, se sostiene en lo que Ibarra Colado (1999) llama “discursos que expresan prácticas de poder” (p. 38). Este análisis es fundamental para comprender los planteamientos respecto a la forma organizacional que asume la universidad, desde una práctica de poder que se justifica discursivamente. Para ubicar estas prácticas de poder, Rosario (2004) señala la pertinencia del análisis del discurso en las situaciones de sesión, del discurso en materiales narrados, la participación de los actores en espacios institucionales, la historia de los actores que producen el discurso y la estructuración del discurso administrativo. Estos elementos permiten señalar las formas como se ejerce el poder en la organización a través del habla.

Otra forma de estudiar el poder ejercido organizacionalmente se realiza al observar la relación entre gestión-decisiones. Se parte de la idea de que el análisis de la gestión pone la mirada en la relación entre decisiones y negociación para alcanzar los fines educativos: “Estudiar a la Universidad como fenómeno educativo e institucional representa la oportunidad de entenderla como un espacio complejo de fuertes contradicciones, conflictos y negociaciones, donde los actores ponen en juego sus saberes, historias y se mueven en la lógica de construcción de redes de poder que conforman un conglomerado de decisiones en aras de alcanzar los propósitos institucionales” (Rosario y Alvarado, s. f., p. 2). De modo que es en la gestión donde el ejercicio del poder se concretiza en procesos de negociación y de toma de decisiones.

Finalmente, el análisis del binomio configuraciones estructurales-tendencias en el ejercicio del poder, se sostiene en el reconocimiento de la existencia de actores con diversas funciones que ejercen un poder real, que se vuelve coincidente en la operación para alcanzar el propósito de la organización, tratando de superar el reduccionismo de reconocer a la universidad solo como una estructura burocrática. Así, la existencia de configuraciones estructurales da origen a una nueva forma de analizar el ejercicio del poder en las organizaciones y, en este caso, en la universidad. Así lo plantean Olaskoaga *et al.* (2013) al indicar que “muchas veces se ha tratado de explicar el funcionamiento de las instituciones universitarias apelando a su carácter burocrático [...]. La universidad pertenece a una categoría estructural (la burocracia profesional) que reúne unas características y goza de una personalidad que la diferencian netamente de las organizaciones burocráticas maquinales que generalmente tomamos como paradigma de la burocracia” (p. 47).

De acuerdo con Mintzberg (2004), en las burocracias profesionales, como la universidad, se encuentran distintas posibilidades para ejercer el poder, dependiendo del lugar que se ocupa en la organización: vértice estratégico, línea media, staff de apoyo, tecnoestructura o núcleo operativo. La tabla 2 permite ubicar estas tendencias para ejercer el poder dentro de la organización:

Configuraciones estructurales	Tendencias de ejercicio del poder	Funciones del ejercicio del poder
Vértice estratégico	Tendencia para centralizar	Establecimiento de redes para alcanzar los objetivos institucionales y de grupo.
Línea media	Tendencia para balcanizar	La resolución negociada de los conflictos o la realización de las condiciones ideales para el ejercicio profesional.
Staff de apoyo	Tendencia para colaborar	Proveer de los recursos para que la universidad pueda realizar sus funciones.
Tecnoestructura	Tendencia para estandarizar	Las normas que afectan el trabajo proceden de otros ámbitos: grupos de profesionales, asociaciones científicas, etcétera.
Núcleo operativo	Tendencia para profesionalizar	Los conocimientos y experiencia del profesional son el eje del ejercicio del poder y no la satisfacción del cliente.

Tabla 2. Ejercicio del poder y configuraciones estructurales.

Fuente: Elaboración propia con información de Mintzberg (2004) y Olaskoaga *et al.* (2013).

Como se puede observar, el ejercicio del poder toma diversas formas en las organizaciones universitarias. Estas formas se han expuesto en cuatro binomios que permiten centrar la atención en aspectos nodales, tales como: la estructura burocrática-autoridad formal; el discurso emitido-actores que ejercen el poder; la relación gestión-decisiones; y las configuraciones estructurales-tendencias en el ejercicio del poder. Por ello, se puede señalar que el ejercicio del poder tiene una vertiente pragmática que puede ser analizada desde distintos puntos de vista, sobre todo porque se trata de una cuestión diferenciada en organizaciones flojamente acopladas, como es el caso de la universidad.

De ahí que no se pueda sostener que existe un único modo de ejercer el poder, o de establecer códigos de conducta que cubren la formalidad, pero no atienden a la diversidad, subjetividad y las

negociaciones que se dan en las organizaciones; esto depende —en buena medida— de los sujetos que interactúan dentro y fuera de la universidad. Es aquí donde se abre un resquicio para preguntar si es factible incorporar un marco para el análisis del poder en la universidad que considere la reflexión ética. En el apartado siguiente, se plantean algunas ideas que podrían considerarse al incorporar la vertiente ética en el análisis del poder en la universidad.

La incorporación de la vertiente ética en el análisis del poder en la universidad

La ética ha estado presente en la universidad desde sus inicios como componente de la discusión académica entre pares, en las asignaturas o en la formalización de planes y programas, e incluso en la organización de nuevas carreras profesionales. No se puede señalar que exista una forma única de hacerlo; sin embargo, ha estado presente. Lo que sí se puede sostener es que no se le observa como componente de los análisis del poder. Así, uno de los desafíos de la educación superior, particularmente en la universidad, es la autopercepción en términos de ser una organización para el servicio, donde “debe imperar la dimensión ética” (López, 2008, p. 282). ¿Qué significa esto? En tiempos de vínculos circunstanciales, las instituciones van dejando paso a formaciones *ad hoc*, que sin perder el asunto sustancial que les caracteriza y de donde se deriva su misión, visión, planes y proyectos, atienden más al momento que al proyecto mismo.

En el caso de las universidades, al tratarse de organizaciones que reconocen en esta ausencia de vínculos fuertes su poder, se estructuran alrededor de vínculos suaves que forman estructuras acopladas débilmente. Este carácter de la universidad se confronta con su intención de ofrecer respuestas consistentes en su diálogo sobre los problemas que toda sociedad enfrenta. La interlocución con otros actores sociales, políticos o económicos no deja de tener este carácter ambivalente. La pregunta entonces es ¿bajo qué consideraciones es posible pensar la incorporación de la reflexión ética al análisis de poder en la universidad?

Lo primero que salta a la vista es que, dado el carácter de organización con acoplamientos débiles, en la que coinciden distintas maneras de entender la ética, no puede partirse de una *noción estructurada* desde una visión de máximos o única. La *noción de ética* debe ser igualmente débil en el sentido de surgir de acuerdos en función de construir las condiciones mínimas para la convivencia bajo la consideración de que se está siempre en búsqueda. Por otro lado, acostumbrados desde la formación universitaria de las ciencias duras a las certezas y al manejo de conocimientos que se consideran verdaderos, la universidad podría incorporar a su reflexión propia la vertiente ética, solo si se cumplen varias condiciones: la precisión de lo que se considera ética en un plano inmanente y no en un plano metafísico.

Dado que la metafísica se sostiene en la noción *planos superiores*, esto implica la aceptación de estos esquemas como previos a la acción humana. El considerar la ética desde un plano *inmanente* permite verla siempre en construcción —atendiendo tiempos, lugares y personas—. El punto en común de estos acuerdos inmanentes no puede estar en alcanzar la felicidad, sino en la búsqueda y construcción de la justicia, un valor que a las organizaciones no les es lejano. La segunda condición es que la ética se reconozca como una construcción social que surge de una perspectiva de utopía amplia y abierta, pero —aunque parezca paradójico— realizable; es decir, que permita el planteamiento de una idea de universidad que rebase a la misma organización y se sitúe en las intenciones de la comunidad de donde surge.

Si esto se logra, será posible reconocer los valores que se encuentran debajo de las prácticas de gestión, de los discursos, de la toma de decisiones y de las negociaciones que se dan en las estructuras organizacionales para distribuir el poder. La tercera condición es que el análisis ético permita la coincidencia de las diferencias, la existencia de los desacuerdos y busque el consenso a partir de definir los elementos mínimos para la convivencia, para construir coincidencias; esto implica un sentido radicalmente civil, sostenible incluso en organizaciones universitarias que se inscriben en una fe religiosa. Una cuarta condición es que la reflexión ética visibilice a todos los implicados en la organización, en sus posiciones, intenciones y planteamientos; esto es particularmente útil ya que las organizaciones se estructuran en torno al ejercicio de poder para lograr sus propósitos. Existen numerosas prácticas de invisibilización que se utilizan para desplazar personas, grupos e ideas cuando se pretende lograr la hegemonía de una visión.

Con lo anterior se quiere señalar que la incorporación de la ética, en el análisis del ejercicio del poder en la universidad, requiere de precisar una serie de distancias epistemológicas. De otra forma, la ética se convertiría en un discurso moralizador y poco factible de ser discutido e instrumentado en dicho análisis. Estas distancias planteadas hasta aquí, lo mismo que las condiciones para incorporar la dimensión ética en el análisis del poder en la universidad, están señaladas en la tabla 3:

	Vertiente ética para el análisis del poder en la universidad	Distancias epistemológicas
Enfoque de la ética	La ética existe en un plano inmanente y no en un plano metafísico.	La ética surge de enfoques trascendentalistas y religiosos de cualquier índole.
Origen de la ética	La ética es una construcción social que surge de una perspectiva de utopía amplia y abierta, realizable. Permite el planteamiento de una idea de universidad que se sitúa en las intenciones de la comunidad de donde surge la universidad.	La ética procede de inspiraciones divinas. La ética busca crear un modelo único de sociedad.
Fin de la ética	Permite la coincidencia de las diferencias, la existencia de los desacuerdos. Define los elementos mínimos para la convivencia, para construir coincidencias. Tiene un sentido radicalmente civil.	La ética es una teoría que busca el perfeccionamiento, inspirando a los demás a alcanzar la máxima virtud.

Tabla 3. Perspectiva para el análisis del poder y distancias epistemológicas.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, a partir de definir las distancias epistemológicas, el modelo que se propone para analizar el ejercicio del poder en las organizaciones, desde la vertiente ética, se aleja de las tradiciones espirituales, de la búsqueda de perfeccionamiento de las personas —que queda reservada a la vida privada—, de la homogenización y la idea de modelo único. Es importante señalar, además, que esto se sustenta en dos cuestiones derivadas del modelo organizacional que no se encuentran en los autores analizados: la recuperación del sentido subjetivo de la acción colectiva, en términos de alcanzar un proyecto de sociedad, y el reconocimiento de las fuerzas derivadas de ser instituciones —las universidades— flojamente acopladas.

El carácter teórico-práctico de esta perspectiva ética se sustenta en la propuesta de David Hume y de John Stuart Mill (Gómez y Muguerza, 2009; Camps, 2009). Ellos considera que la naturaleza humana es una naturaleza para la acción, por lo que está en consonancia con la acción política. En el caso del funcionario universitario, en tanto político gracias a su referencia a lo útil, puede darle un sentido de previsión a la acción política de la gestión, a la distribución y al equilibrio entre el ejercicio del poder y la búsqueda de los fines del poder mismo en la organización. Por su parte, Mill al asumir el carácter práctico de la ética señala que la utilidad es el criterio de la felicidad o del bienestar, a los que se alude como términos recíprocos. La utilidad tiene una referencia social, al aludir al bien común y no al placer individual. Para ello, el fin de la acción política es coordinar las acciones individuales en la búsqueda del bien colectivo.

Ya en la actualidad, Rawls (1995) señala que el carácter concreto de la ética de la justicia está dado por la capacidad de elegir y acordar en condiciones de igualdad. Se trata de un replanteamiento del utilitarismo, donde la justicia aparece como el eje de las instituciones. Cuando estas instituciones, junto con sus actores políticos, reconocen las intersecciones entre sus intenciones surge el consenso traslapado que da origen a los acuerdos mínimos que permiten la convivencia, a pesar del reconocimiento de grandes áreas de divergencia y, por tanto, en debate.

Un modelo de análisis del poder en la universidad, desde esta vertiente ética, recogería los siguientes elementos: las configuraciones estructurales de la universidad, a partir de las cuales se define la tendencia para ejercer el poder; el sentido de la acción política, expresado en las formas como se realiza la gestión, la distribución del poder y los mecanismos de equilibrio implementados; la ubicación de las formas en las que se coordinan las acciones individuales en búsqueda del bien de la colectividad, sea de la universidad o la sociedad en su conjunto; la idea consensuada sobre la justicia y los criterios de operación en la universidad; el reconocimiento del consenso traslapado de los distintos actores políticos, así como los acuerdos que se construyen a partir del consenso traslapado y que dan origen a una ética compartida, al menos en sus rasgos mínimos; y la utilidad que la acción implementada reporta al bien común.

En la tabla 4 se recogen tanto las condiciones para que la ética opere en el análisis del poder en la universidad, como los elementos que atenderá el análisis. No se trata de un abordaje exhaustivo, sino de un planteamiento abierto a las condiciones que se vayan descubriendo.

Condiciones para que la ética opere en el análisis del poder	Elementos para el análisis del poder en la universidad
Considerar la ética en un plano inmanente	Ubicación de las configuraciones estructurales y la forma en la que operan. El sentido de la acción política como detonante de las acciones administrativas, de gestión, servicios, producción del conocimiento, etcétera.
La ética vista como construcción social	Las formas de realizar la gestión y el reconocimiento de los valores detrás de las intenciones y decisiones. La distribución del poder, sus ámbitos y sus beneficiarios.
El análisis ético permite la coincidencia de diferencias, desacuerdos y busca el consenso	Los mecanismos de equilibrio implementados en la universidad. La coordinación de acciones individuales frente a la colectividad. La incorporación del desacuerdo.
La ética visibiliza posiciones, intenciones y planteamientos de los implicados	La idea consensuada de justicia. Los criterios de operación y las intenciones detrás de ellos. El reconocimiento del consenso traslapado. La utilidad de la acción política frente al bien colectivo.

Tabla 4. Condiciones y elementos para incorporar la reflexión ética al análisis del poder en la universidad.

Fuente: Elaboración propia.

En el desarrollo anterior se ha hablado de la ética entendiéndola como una reflexión; esto con dos intenciones: señalar el carácter inmanente e inacabado de la ética, que se posiciona ante los problemas humanos —en este caso el del poder ejercido dentro de una institución con ensamblajes débiles, pero con intenciones educativas fuertes— y 2) alejarse de las interpretaciones cerradas o acabadas de la ética que suelen presentarse en algunos casos como códigos de conducta. Esto permite ubicar a la ética como una reflexión de segundo nivel, donde el primero es el análisis del ejercicio del poder con sus descriptores específicos; y el segundo remite a la tarea de volver sobre lo analizado para pensar sus implicaciones, los entretelones desde los que se gesta, sus beneficiarios, pero también los afectados con decisiones, orientaciones y posicionamientos. La reflexión ética, en este caso, permite posicionarse críticamente ante el poder, y al mismo tiempo puede favorecer la construcción de un consenso traslapado sobre las condiciones de mejor vida en los espacios universitarios. No se puede dejar de reconocer que la reflexión ética entonces opera como la utopía realizable de los distintos actores universitarios. En una tercera vuelta, el análisis ético podrá incorporar tal visión de utopía como esquemas de valores acordados y como referente del análisis de las acciones; pero lo primero es construir esta perspectiva.

Referencias

- Camps, V. (2009). Paradigmas de la ética. En C. Gómez y J. Muguerza (eds.), *La aventura de la moralidad* (pp. 55-128). Alianza Editorial.
- Coronilla, R. y Del Castillo, A. (2003). El cambio organizacional: enfoques, conceptos y controversias. En D. Arellano, E. Cabrero y A. del Castillo (coords.), *Reformando el gobierno: una visión organizacional del campo*. Porrúa.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema. *Las restricciones de la acción colectiva*. Alianza Editorial Mexicana.
- Gómez, C. y Muguerza, J. (2009). *La aventura de la moralidad. Paradigmas, fronteras y problemas de la ética*. Alianza Editorial.
- Hallak, J. (2001). *Globalización, derechos humanos y educación*. UNESCO.
- Ibarra, E. (1999). La universidad hoy: ordenamiento institucional, profesionalización académica y reivindicación de subjetividades. En V. Rosario (coord.), *La universidad en México: Retos y transformaciones*. Universidad de Guadalajara.
- López, F. (2008, julio). Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe. *Avaliacao, Campinas, Sorocaba SP, 13*(2), pp. 267-291. <https://www.scielo.br/ij/aval/a/PjNtFpjfNPTFDsD83MZj3Qp/?format=pdf&lang=es>.
- Mintzberg, H. (2004). *Diseño de organizaciones eficientes* (2.ª ed.). El Ateneo.
- Olaskoaga, J., Marúm, E., Rosario, V. y Pérez, D. (2013). *Universidades en movimiento. El debate acerca de la gestión de la calidad y las actitudes del profesorado ante las transformaciones universitarias* (Vol. 029). ANUIES.
- Rawls, J. (1995). *Liberalismo político*. Fondo de Cultura Económica.
- Rosario, V. (2004, febrero). *Discurso y poder en la universidad pública mexicana: algunos elementos de carácter conceptual y metodológico para su estudio*. Universidad Autónoma de Coahuila.
- Rosario, V. y Alvarado, M. (s. f.). *La gestión en la Universidad de Guadalajara: el caso de dos centros universitarios*. www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/1863-F.pdf.