

MARCO FILOSÓFICO DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA: UNA MIRADA DESDE LOS FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA GERENCIAL

Philosophical framework of university management: a look from the fundamentals of management strategy

Anne Eliese Piñero Landaeta¹
Alberto Deras²

Recibido: 15/09/2022

Aceptado: 15/11/2022

Publicado: 20/12/2022

Como citar este artículo: Piñero Landaeta, A.; Deras, A. (2022). Marco filosófico de la gestión universitaria: una mirada desde los fundamentos de la estrategia gerencial. *Entrelneas*, 1 (2), 214-224. <https://doi.org/10.56368/Entrelneas129>

RESUMEN

Desde la perspectiva de los planteamientos de Serna (2014), “si no está claro para dónde vamos, terminaremos llegando a donde no queremos ir”, y esa en esencia constituye el fundamento del reconocimiento del marco filosófico de la estrategia gerencial, constituido por la visión, misión y objetivos. De allí la importancia de presentar esta reflexión, en la cual se realiza una mirada más profunda al proceso de gestión dentro de las instituciones universitarias, desde la perspectiva del marco filosófico que sustenta este importante proceso. En este trabajo de carácter documental, sustentado en la revisión de contenido de investigaciones y bibliografía especializada, permite visualizar los aspectos teóricos, teóricos y conceptuales a considerar para comprender el marco filosófico de la gestión universitaria.

Palabras clave: filosofía; gestión universitaria; visión; misión y objetivos.

ABSTRACT

From the perspective of Serna's approaches (2014), “if it is not clear where we are going, we will end up reaching where we do not want to go”, and that in essence constitutes the foundation of the recognition of the philosophical framework of managerial strategy, consisting of the vision, mission and objectives. Hence the importance of presenting this

¹ Universidad Euroamericana. Pineroanne4@gmail.com

² Universidad Euroamericana. alberto.deras@gmail.com

reflection, in which a deeper look at the management process within university institutions is made, from the perspective of the philosophical framework that sustains this important process. In this documentary work, based on the review of research content and specialized bibliography, it allows to visualize the theoretical, theoretical and conceptual aspects to be considered in order to understand the philosophical framework of university management.

Keywords: philosophy; university management; vision; mission and objectives.

Introducción

Las universidades son organizaciones de gran trascendencia, porque desde la perspectiva de Canals (2003), han hecho esfuerzos constantes en el campo de la gestión académica-administrativa, por perfeccionar quizás el esquema estratégico-operativos, para satisfacer las expectativas de los grupos de interés internos y externos y, convertirse de esta forma en centros de desarrollo de la sociedad.

Para el autor citado, muchos de estos esfuerzos, han sido aplicados en el resto de las universidades del mundo pero sus desempeños no se corresponden con las de los países de mayor desarrollo humano, científico, tecnológico, dado un conjunto de condicionamientos de naturaleza diversa, que se hace necesario conocer, si se plantea la necesidad de diseñar aproximaciones teóricas que permitan comprender la especificidad que particulariza el proceso de gestión universitaria de cada institución en particular y, en el marco de esas ideas, los fundamentos filosóficos que sustentan su estrategia gerencia, muchas veces, soslayados en intereses políticos, económicos, sociales y culturales de los grupos de poder determinantes en la coordinación de los programas de investigación, docencia e investigación.

Además, como lo apunta Bueno (2003), se tiene la prevalencia de un modelo paradigmático centrado en la reducción de la realidad a consideraciones mecanicistas del entorno. Sin embargo, allí está Chile, Singapur y más recientemente Brasil, naciones con economías emergentes con un claro aporte de sus instituciones universitarias al proceso de gestión académico-administrativo.

Para el autor citado, esta visión permite inferir que no todas las universidades han consolidado su proceso gestión, a pesar de ser centros donde todos sus recursos, infraestructuras, estructuras, programas, entre otros, están concebidos en función de posibilitar el saber necesario al interés supremo de bienestar de su país. Bien porque existan divergencias en los criterios de decisión de los responsables de las tareas asignadas a las universidades, porque la socialización del mismo está condicionada por entornos pocos colaborativos o, porque simplemente no se difunde, transfiere y articula con los sectores de la sociedad, y de forma particular, los fundamentos filosóficos que sustentan la gestión de estas importantes instituciones de la sociedad.

Desde esa óptica, dentro de la larga lista de desafíos, dificultades y demandas a las cuales se enfrenta la universidad en general, la innovación en el manejo en los procesos gerenciales, sigue anclada en patrones filosóficos rígidos, caracterizados por la concentración del poder y la aplicación de liderazgos autocráticos. Se observa, en un marco de exigencias múltiples y complejas, como lo apunta Corredor (2011), la presencia de objetivos dispares entre la empresa-estado-sociedad. Además, de demandas sociales, políticas, económicas, tecnológicas crecientes, y, la necesidad de operar en un ambiente de marcos de

funcionamiento que las exponen a la presión de nuevas dinámicas de competencias, de garantías de calidad y de eficiencias en el uso de los recursos asignados.

Esa reflexión, permite visualizar los grandes esfuerzos que las organizaciones de educación superior han de aplicar para alinear todos los recursos hacia una gestión académico-administrativa, orientada a reducir esta brecha conceptual y por consiguiente, consolidar las condiciones que aseguren que este importante proceso, procure las respuestas de un entorno donde la sociedad de la información o del conocimiento no sean modismo sino aspectos para profundizar una universidad comprometida con la trascendencia efectiva de la sociedad de la información y el conocimiento.

Paradigma gerencial, base filosófica de la gestión universitaria

Para las organizaciones, el paradigma gerencial ha significado un apoyo sobre el cual basar su acción racional en lo que concierne a los factores de producción y al manejo de aspectos cuya naturaleza demandan un constante dinamismo para afrontar las tendencias y demandas en campos como: el liderazgo, cultura, ecología, ética, tecnologías de la información y de la comunicación, y responsabilidad social.

La importancia del esquema gerencial, conduce a establecer claramente su esencia, puesto que en las organizaciones su planteamiento ha estado enmarcado dentro de una amplia variedad de argumentaciones teóricas sujetas a interpretaciones disímiles: gestionar los procesos, funciones, actividades y tareas que demanda el logro de los objetivos organizacionales, dentro de un marco filosófico orientador de su visión y misión. En el caso de las universidades, como centros de producción de conocimientos, por excelencia, aparte de asegurar el logro de los objetivos específicos a su orientación institucional, la gerencia debe posibilitar al mismo tiempo, los objetivos del esquema gestión del conocimiento, desarrollo social, cultura investigativa, entre otros.

Este modelo, demarca de acuerdo a Vizquez (2014), la acción gerencial para hacer diligencias que conduzcan al logro de los objetivos de la organización, es decir, establecer tarea para, juntar, coordinar e integrar esfuerzos, factores y recursos que pueden estar dispersos, con el propósito de como vía para alcanzar los resultados planificados.

Considerando esta idea, el paradigma gerencial, implica operar al menos en dos planos, tal como lo plantea Africano (2016), cuando apoyada en su proceso referencial bibliográfico, apunta en el primero, la disposición física del término gerencia como una entidad coordinadora de las transacciones internas y externas de la organización y, en el segundo, lo presenta como un proceso integrador donde talentos humanos específicos, gestionan y canalizan el esfuerzo productivo total o parcial de una institución en pro de los objetivos y metas diseñados.

Subyace, como lo plantea la autora citada, en la argumentación anterior, un significado adicional al esquema gerencial: liderazgo, dimensión humana y organizacional, indispensable para la efectividad de la habilidad emocional de interactuar con personas y grupos; y por tanto, sobre sus conductas. De allí, que el proceso de gestión, incluya la interacción entre quienes ejecutan la tarea de gestión (gerentes), las personas, la organización y la acción. Trabajar la dimensión humana en las organizaciones sobre la base de la efectividad de su actuación implica establecer la racionalidad como aspecto básico para alcanzar los propósitos establecidos según su naturaleza organizacional. Esto comporta esfuerzos orientados a

desarrollar habilidades, competencias y conocimientos adecuados a las exigencias del entorno actual donde la creatividad, innovación, responsabilidad, ética y particularmente, la comprensión del cambio, representan asignaturas pendientes a ser aprobadas de forma exitosa por parte de quienes ejercen la acción del paradigma gerencial, dentro de un marco filosófico que aglutine la acción y, genere una visión compartida.

Avanzar en esta dirección requiere, según Valdés (2012), asumir la condición restrictiva y limitativa que actualmente tienen los factores de producción tradicionales (capital, tierra, trabajo) y centrarse en la importancia que reviste el conocimiento como elemento esencial en la generación de riqueza de una organización, país o estado, pues junto con la inteligencia podrían sustituir o afrontar la carencia de cualquier insumo que demande la nueva economía.

En ese marco de ideas, el interés por la comprensión del paradigma gerencial, de acuerdo a Riesco (2006), no es nuevo en las organizaciones, siempre lo han examinado, aplicado y valorado. El capital, tierra, trabajo y conocimiento se mantienen como factores claves para producir riqueza, lo que varía es su contribución relativa en la generación de ésta, pues el mayor peso porcentual recae sobre el conocimiento pues la ventaja competitiva de las organizaciones, reside en lo que sabe, en cómo lo aplica y en su capacidad de aprendizaje, fundamentos del marco filosófico de la gestión.

Esa perspectiva, de generación de riqueza, a partir de la adecuada gestión estratégico-operativa, es resultado directo de la complejidad, presente en el ambiente, socioeconómico de las últimas décadas, donde los cambios profundos y vertiginosos han producido, niveles de incertidumbre, que obstaculizan determinar los efectos de las tendencias globales en los mercados, donde la disminución del ciclo de vida de los productos, el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tic) y nuevas necesidades e intereses de las personas, cambian por completo, la estructura sobre la cual, se sustenta la organización; y por consiguiente, la sociedad en general.

Otras tendencias, que inciden en el surgimiento, del modelo de gestión, desde la perspectiva de Canals (2003), es la preocupación por la calidad y la importancia del capital humano, pues la necesidad de proveer información segura, confiable, para la elaboración de objetivos compartidos y transparentes, es condición indispensable para posibilitar el desarrollo de las competencias del talento humano.

El resultado de estas confluencias, descritas anteriormente, es una sociedad más orientada al uso productivo del conocimiento, en las organizaciones, en la economía y en todos los ámbitos del saber. Esto ha producido a su vez, como lo expresa Valdez (2012), un cambio sustancial en la concepción del conocimiento, pues anterior a este panorama, se aplicaba al ser, ahora se aplica al hacer, proporcionando una connotación de acción al esquema que propulse la utilidad del conocimiento como eje básico para producir riqueza, como fundamento del marco filosófico que orienta el proceso de gestión.

Fundamentos de la filosofía de la gestión universitaria

Lograr satisfacción en el trabajo, excelencia a largo plazo, beneficios y rendimientos reales, mostrará nuevas formas de incrementar el desarrollo de lo que se está realizando correctamente, así como adoptar formas diversas para dar solución y corregir aquello que no esté fluyendo de la mejor manera.

A lo largo de los años, se han venido generando nuevas formas de hacer las cosas en las organizaciones, los resultados financieros, los instrumentos de producción utilizados, el desarrollo de las tecnologías, la forma de prestar los servicios, las formas de gestionar, la búsqueda de información y los procesos; sin embargo, detrás de todo ese conjunto de elementos, se encuentran las personas que los llevan adelante, quienes representan realmente los beneficiarios de las estrategias organizacionales, para lograr el éxito y, los responsables de convertir la filosofía de gestión en acción.

En las organizaciones que conforman la sociedad compleja del siglo XXI, caracterizada por la complejidad y los cambios profundos en todos los ámbitos, marco dentro del cual la pandemia de Covid-19, constituye un reto importante en la redefinición de la estrategia gerencial, siempre que las personas trabajen juntas de una forma organizada, existe la urgente necesidad de abordar necesidades, intereses y preocupaciones compartidas. Filosóficamente hablando, se observa que todo lo que ocurre alrededor de las personas, los mismos principios que promueven el florecimiento humano en los contextos personales, familiares y de amistad, pueden aplicarse a temas relacionados con los negocios y a la excelencia.

Si las personas no se sienten motivadas y bien tratadas para dar lo mejor de sí mismas, no alcanzarán los niveles deseados de satisfacción en el trabajo y en este sentido, con recompensas extrínsecas, se contribuirá en gran manera a motivar su energía y creatividad, fomentando la felicidad, realización personal, el sentido de la bondad y con ello la importancia del trabajo y, de forma directa el desempeño laboral requerido para cumplir con sus funciones y responsabilidades, condición que exige que la filosofía de gestión se asuma como marco de acción, creando una visión compartida.

Desde esa óptica, hablar de filosofía obliga a hacer mención al amor por la sabiduría o el conocimiento, concepto este que involucra estudios relacionados con problemas inherentes fundamentalmente a la existencia, el conocimiento, la verdad, la moral, la belleza, la mente y el lenguaje del ser humano; pero más aún y por constituirse en una disciplina muy amplia, ejerce influencia y se encuentra influenciada al mismo tiempo, por la ciencia, la religión y la política.

Gestionar por su parte, tiene que ver con la realización de una serie de trámites para alcanzar resultados óptimos deseados a través de la utilización de un conjunto de estrategias, que permitirán consolidar acciones efectivas; una cultura sustentada en la promoción de los valores empresariales, con actuaciones que promuevan la cooperación, para diseñar las formas de compartir el conocimiento y finalmente el fomento de una toma de decisiones adecuadas y oportunas, con el fin de mejorar la productividad, en un momento crucial para el mundo, donde la crisis general y, el miedo colectivo generado por la pandemia, así como los cambios en los métodos de trabajo consecuencia de la digitalización de los procesos, ha puesto en prueba la filosofía y modelos de gestión aplicados.

En ese sentido, la filosofía de gestión, representa el centro de una organización e involucra a todos los elementos que la conforman, precisando valores y principios que se usarán como guía y que se desean impulsar como cultura, para que la gente los ponga en práctica y los adopte como forma de vida. Para ello, los líderes organizacionales deberán identificarse plenamente y asumir compromisos de alto nivel, con lo cual se establece el horizonte que orienta a la organización, su razón de ser, la dirección de su desempeño y conducción y sus modalidades de acción, para de esta manera, definir los postulados

filosóficos fundamentales de la institución, permitiendo crear un entorno adecuado, para la máxima motivación en el ambiente laboral.

Autores como Serna (2006), vinculan la filosofía de gestión, con el direccionamiento estratégico de la empresa, representado en este sentido por la visión, misión y objetivos que dan sentido de dirección a cada uno de los miembros de la organización. La filosofía demarca en este orden de ideas, la dirección convertida en pauta de acción, pues de acuerdo a la su opinión no tiene sentido formular una estrategia, si la misma no es socializada de manera que se integre a la praxis laboral, pues de acuerdo a su opinión, una organización que no tiene conocimiento hacia donde se dirige, termina llegando a donde no quiere llegar.

Para el autor citado, las organizaciones enfrentan al cambio y la innovación como la constante y la capacidad de respuesta, se convierte en un elemento estratégico fundamental. Lograr una organización con colaboradores comprometidos, integrados como equipo, claros en su misión, visión y objetivos, listos para hacer frente al cambio; se convertirá en su cultura estratégica, consolidada a través del establecimiento de un plan estratégico, que guiará a la organización y, de forma particular, las instituciones universitarias, hacia su objetivo, con la implementación de las acciones necesarias, esto es, convertir la dirección estratégica en una filosofía de gestión.

De lo anterior se desprende, que las organizaciones para crecer, generar utilidades y sobrevivir, deben tener claridad acerca de su direccionamiento estratégico; esto es, deben saber hacia dónde van. En este sentido, conocer los principios corporativos, la visión y misión, se constituyen en elementos que los líderes, tienen el deber de socializar en la organización, constituyéndolos en normas de vida y soporte que regula el comportamiento de los miembros de la misma.

En relación con lo antes expuesto, para lograr alcanzar los objetivos que la organización se plantea, sea cual fuere su naturaleza, resulta necesario tener empleados motivados, capacitados, con necesidades, habilidades y cualidades, que les permitan identificarse con su trabajo y hacer de su labor la propia estrategia individual. Partiendo de lo planteado, la calidad del talento humano en las organizaciones y su participación en los procesos de toma de decisiones, consolidarán de manera efectiva las ventajas competitivas de la organización. Gerenciar estratégicamente, permitirá alcanzar calidad y compromiso de las personas que participan en el proceso y en tal sentido se requieren líderes que se comporten como estrategas.

Afirma Serna (2014), que las organizaciones para crecer, generar utilidades y permanecer en el mercado deben tener muy claro hacia dónde van, es decir, haber definido su direccionamiento estratégico y en tal sentido reconocer los principios corporativos, la visión y misión, será la clave para el logro de beneficios organizacionales, para asumirlos como una filosofía de gestión. Este proceso requiere de una actuación por parte de los líderes organizacionales, respetuosa, ejercida con cuidado y justicia, por y para el bien de todos los interesados (Blanchard, 2013).

En respuesta a este panorama, las instituciones están llamadas a buscar cambios que faciliten la transformación en organizaciones efectivas y productivas, donde priven los criterios de excelencia en la gestión y los resultados; esto hace que la acción del talento humano se convierta en un elemento estratégico de las organizaciones. Desde esta óptica, Herzberg (citado por Sarella, 2012), sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo

provenía del hecho de enriquecer el puesto, para que de esta manera pudiese desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico; lo cual dio pie posteriormente a establecer métodos de mejoras, que consistían en enriquecer el trabajo en sí y de esta manera lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores. Expresa al respecto, Etkin (2007), que la filosofía de gestión es un sistema de ideas que explica la razón de ser y el sentido de la organización; representa el corazón de una organización, pues se precisan principios, valores y propuestas para la toma de decisiones; guías éstas, que la empresa desea impulsar como cultura y que las personas puedan adoptar como forma de vida.

Este sistema de ideas que representa la filosofía de gestión, está enfocado en el ser (descripción), las relaciones o razones (explicación) y el deber ser (propuesta), respecto de los comportamientos de los miembros de la organización y ayuda a los directivos en el análisis de la realidad, orientándolos en sus decisiones desde una perspectiva amplia. En este sentido, para que la filosofía de gestión sea algo más que un enunciado o un documento muerto de la organización, se requiere la identificación y alto compromiso de sus líderes.

De esa manera, la función directiva en una organización, no consiste en imponer un orden predefinido, sino en avanzar sobre la base de ideas entendidas y compartidas. Para el citado autor:

“la filosofía de gestión es un cuerpo coherente de conceptos, relacionado con: a) la misión y propósitos de la organización en su contexto (responsabilidad social); b) los principios, creencias y valores sociales como condiciones de orden general para las decisiones (capital social) y c) Las políticas y lineamientos para la acción que mejor reflejan dicha misión y principios (pautas de comportamiento). Por tanto, la filosofía supera las razones y explicaciones basadas en la eficacia, la eficiencia o la adaptación al contexto” (p.2)

La filosofía de gestión, entonces implica adoptar una posición sobre lo que se es justo, equitativo, correcto, deseable y responsable; sobre la realidad existente y deseable. La misma trabaja como un marco de referencia conceptual para entender y tratar con las complejas fuerzas que actúan en el interior de la organización y con la diversidad de demandas y necesidades a satisfacer en la sociedad.

Si bien la visión filosófica implica una actitud reflexiva, no se trata de un saber dissociado de la acción, al menos en el campo de las organizaciones. Es una filosofía que intenta explicar y orientar la realidad organizacional y que se refleja en las decisiones de gobierno, pero no sólo como sabiduría o discurso, ni tampoco como un método o fórmula salvadora. Consiste en una filosofía activadora, orientada a mejorar la calidad de vida al sostener (Kliksberg, citado por Etkin 2007).

Una filosofía de gestión incluye una explicación a la razón de ser de la organización, su existencia e integración en el medio social. Afirma Etkin (2007), que en el mundo de los negocios se suele explicar la realidad sobre la base de las decisiones racionales, desde la intencionalidad o el para qué;

La filosofía de gestión expresa la doctrina fundamental de gestión institucional de la organización, la dirección de su desempeño y conducción, y establece sus modalidades de acción; permitiéndole definir sus postulados filosóficos fundamentales y en este sentido, su

importancia radica en que establece las pautas y expectativas para el desarrollo de los demás criterios que se evalúan y de esta manera examina: a) La claridad en la definición de la misión, visión, principios y valores; b) cómo el liderazgo desarrolla e involucra a toda la organización con esta filosofía y c) cómo los principios y valores se integran en los sistemas gerenciales de la organización.

Claridad en el manejo del direccionamiento estratégico

Señala Serna (2014), que las organizaciones requieren para su crecimiento y la demostración de su rendimiento, saber con claridad hacia dónde van; esto es, formular su finalidad y propósitos, de manera de realizar una proyección detallada que cumpla con las responsabilidades enmarcadas en su campo de acción. Dess y otros (2013), señalan que la dirección estratégica de una organización, consiste en los análisis, decisiones y acciones que una organización logra emprender para crear y mantener ventajas competitivas y que suponen procesos continuos de análisis, decisión y acción.

Al respecto, para David (2007, p. 5), “la dirección estratégica es el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que le permita a una empresa lograr sus objetivos”. En este sentido la misma se centra en explorar y crear oportunidades nuevas y diferentes para el futuro, formulando, implantando y evaluando estrategias.

La tarea principal del direccionamiento estratégico para Drucker citado por David (2007, p. 6), es pensar por medio de la misión general de la empresa y en este sentido, se plantea la pregunta: “¿cuál es nuestro negocio?” y la respuesta conduce al establecimiento de objetivos, el desarrollo de estrategias y la toma de decisiones de hoy para los resultados de mañana; lo cual debe ser llevado por la parte de la empresa que tenga la capacidad de visualizarla en su totalidad, equilibrar los objetivos y las necesidades actuales con las futuras y distribuir el talento humano y los recursos financieros para obtener resultados clave.

En ese sentido, al buscar alcanzar las metas y objetivos de la organización, el esfuerzo debe orientarse hacia lo que es mejor para la organización como una globalidad y no solo hacia su área de producción o funcional; esto incluye entonces, en la toma de decisiones, varios grupos de interés, que buscan el éxito de la organización. De la misma manera incorporar perspectivas a corto y largo plazo, es lo que para Peter Senge, citado por Dess y otro (2013), se conoce como “tensión creativa”, que significa mantener la visión de futuro de la organización, sin perder la preocupación por las necesidades operativas actuales.

Características del liderazgo en el desarrollo de la filosofía de gestión

Para Dess y otros (2013), en la actualidad los líderes deben convertirse en proactivos, anticiparse a los cambios y mejorar frecuentemente sus estrategias de acción, realizando los cambios pertinentes, convirtiendo a la dirección estratégica de la empresa, en un proceso y una forma de pensar en toda la organización. En este sentido, un líder verdadero no sólo conoce sobre aquello en lo que se ha especializado; sino que sabe cómo manejar la información e integrarla de manera efectiva.

Para Mendoza y otros (2014), a un líder no le basta con conocer y analizar la información, sino saberla sintetizar en discursos coherentes, mostrando la capacidad de aprendizaje ante los cambios que enfrenta y en este sentido, debe ser capaz de ver la realidad

a través de perspectivas diversas. La toma de decisiones deberá estar caracterizada por la capacidad que tenga el líder de compartir el conocimiento con todos los colaboradores de la organización.

Para los autores, el líder debe tener una actitud de escucha a los otros y fomentar de manera constante y sustantiva la comunicación y el intercambio de ideas. Debe igualmente ser paciente y saber tomarse el tiempo necesario para una deliberación pausada y paciente, asumiendo así, hasta el final, el compromiso que toda decisión requiere.

Un líder proactivo y comprometido, encuentra la manera correcta de combinar las necesarias acciones tácticas y estratégicas de su organización con la responsabilidad social y la creación de un mundo sostenible para las generaciones venideras. La filosofía de gestión contribuye de un modo privilegiado hacia la formación de un buen líder, identificando varias características clave, que conducen a un alto desempeño; a saber:

Integración de los valores en los sistemas gerenciales

En un genérico, los valores son las propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto considerados típicamente positivos o de gran importancia. Para el autor Siliceo (1999), considerado como una de los clásicos importantes para el abordaje del tema de la estrategia empresarial, son normas ideales de comportamiento bajo las cuales se desenvuelve un individuo e interacciona con su entorno.

Los valores en la conducta humana se configuran con las actitudes y actúan como un marco preferencial de orientación al sujeto en el mundo donde vive. Puede tener su origen subjetivo (afectivo, emocional) o social (modos de comportamiento social o cultural); también pueden trascender ambos condicionamientos y están referidos a ideales de vida o principios morales (Saracho, 2011).

Por su parte, los valores organizacionales suelen basarse en desarrollos humanísticos, los cuales son certezas positivas acerca del potencial y el deseo de crecimiento de los empleados (Yarce, 2016). Otros autores como Daft (2017), afirma que los valores en la institución representan la base de la evaluación que los miembros de la misma emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas; estos reflejan las metas reales, así como las creencias y conceptos básicos de una organización y como tales, forman la médula de la cultura organizacional; son los cimientos de ella, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para la organización.

Reflexiones finales

En el entorno dinámico y cambiante e inmerso en el paradigma de la complejidad y la transdisciplinariedad, se hace necesario que las universidades establezcan estrategias tendentes a reformarse y reconvertirse internamente para dar respuestas a dicho entorno, de manera de convertirse en “instituciones productoras de conocimientos a través de la investigación científica, son el mayor potencial en el aporte de respuestas a las necesidades sociales” Delgado y Castro, 2008, p.49).

En este sentido, deben establecer e implementar modelos de gestión eficientes que permitan generar y transmitir conocimientos innovadores y cuyas salidas y/o productos conduzcan a formar profesionales más competitivos que respondan a los retos y exigencias del mercado laboral, además de contribuir a la solución de problemas de la sociedad y muy

especialmente de las comunidades con las cuales interactúa, marco dentro del cual deben convertir la filosofía de gestión en acción, tanto en su función docente, de investigación y extensión.

El interés por comprender las bases filosóficas de la gestión universitaria, lo han evaluado, aplicado y valorado pero su importancia como activo intelectual es totalmente novedoso, pues la globalización, la masificación de las tecnologías de la información y comunicación, así como la complejidad presente en el entorno actual donde los requerimientos de creatividad e innovación son esenciales para responder a las exigencia de calidad que demanda la sociedad exigen la gestión eficaz de tan importante activo intangible el cual está en las personas lo que hace más imperiosa su adecuada gestión derivada de la naturaleza humana cambiante y compleja.

Situación ardua y de gran dificultad, si se trata de universidades donde la diversidad de perfiles de formación, experiencia, experticia y especialización del talento humano y estructuras organizacionales altamente burocratizadas, hacen más urgente la aplicación de un paradigma de gestión que facilite su entrada y difusión, porque son por excelencia instituciones donde es imprescindible la producción de activos de conocimiento para alcanzar sus objetivos generales de creación, difusión que permitan a la sociedad afrontar en mejores condiciones los retos que implica esta sociedad basada en el conocimiento como marco de orientación y comprensión de la filosofía que subyace en los procesos de gestión académicos-administrativos.

Referencias bibliográficas

- Africano, E (2016). *El Desarrollo de Competencias Gerenciales en la Formación Profesional de estudiantes de Administración*. [Tesis de Grado Doctoral] en Ciencias Gerenciales.
- Blanchard (2013). *Liderazgo al más alto nivel. Cómo crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Grupo Editorial Norma.
- Bueno, E y Colaboradores (2003) *Gestión del Conocimiento en universidades y en organismos públicos de investigación*. Universidad Autónoma de Madrid. Dirección General de Investigación, Consejería de Educación Comunidad de Madrid.
- Canals, A. (2003) *Gestión del Conocimiento*. Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Corredor, L. (2011). *Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Editorial Prentice Hall.
- Daft, R. (2017). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning Editores.
- David, F. (2007). *Conceptos de Administración estratégica*. Pearson Educación.
- Delgado, M. y Castro, E. (2008) La Pertinencia Social en el sistema de Gestión en el Proceso Creador de Conocimiento Científico en las Organizaciones Universitarias. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Vol.10 (1) pp. 48-64.
- Dess, G. y Lumpkin, G (2013). *Dirección Estratégica. Creando ventajas competitivas*. Editorial Mc.Graw Hill.
- Etkin (2007). Capítulo 1. *Filosofía de gestión. En: capital social y valores en la organización sustentable*.
- Mendoza y Padilla (2014). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Riesco M. (2006). *El Negocio Es El Conocimiento*. Editorial: Díaz de Santos. S.A.
- Sarella, J. (2012). *Administración estratégica*. RIL Editores.

Serna (2014). *Gerencia Estratégica. Teoría – Metodología – Alineamiento, implementación y mapas estratégicos*. 3R Editores.

Siliceo, A., Casares, D. y González, J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva*. McGraw-Hill Interamericana Editores. Serie de Alta Dirección.

Valdez, J (2012) *No Olviden la Universidad. Presidente de la CRUE y Rector de la universidad de Oviedo*. <http://www.uned.es/coie/articulos/articulo31.htm>

Vísquez, J. (2007). *Ideas sobre gestión, liderazgo y calidad de la educación*. Http://www.colypro.com/desarrollo_educativo/ideasgestion.pdf

Yarce, J. (2016). *El poder de los valores en las organizaciones*. Ediciones RUZ.