

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA**



**LOS VALORES ÉTICOS Y MORALES DEL GERENTE
UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA
ESTUDIANTIL CASO UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

Realizado Por

Cáceres, Rosa

Salcedo, Emilia

**Trabajo De Grado Presentado Como Requisito Parcial
Para Optar Al Título De**

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Barcelona, Abril 2009

ÍNDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	v
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTOS	x
INTRODUCCIÓN DE LAS ÁREAS DE GRADO.....	xii
OBJETIVOS	xiii
General:.....	xiii
Objetivos Específicos:	xiii
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA GENERAL	xiv
METODOLOGÍA.....	xv
RESUMEN	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I	24
EL PROBLEMA	24
1.1 Contextualización Del Problema.....	24
1.2 Objetivos De La Investigación	30
1.2.1 Objetivo General	30
1.2.2 Objetivos Específicos	30
1.3 Justificación E Importancia	31
CAPITULO II	33
MARCO TEORICO	33
2.1 Antecedentes De La Investigación	33
2.2 Bases Teóricas	40
2.2.1 Qué Es La Educación Superior	40
2.2.2 La Gerencia Según Taylor Y Fayol	40
2.2.3 Estudios Realizados Por Frederick Taylor Y Henry Fayol	42
2.2.4 La Gerencia Y La Teoría Clásica De La Organización.....	49

2.2.5 La Gerencia Universitaria	58
2.2.6 Gerencia E Innovacion En La Educacion Superior.....	63
2.2.7 La Gerencia En Los Contextos De Modernidad Y Postmodernidad.....	65
2.2.8 Las Políticas Públicas	73
2.2.9 Marco Institucional Y Los Organismos Públicos Relacionados Con La Formación De Gerentes Universitarios Con Valores Éticos Y Morales.....	82
2.3 Bases Legales	90
CAPITULO III	96
MARCO METODOLÓGICO	96
3.1 Tipo De La Investigación	96
3.1.1 Investigación Descriptiva – Cuantitativa:.....	96
3.2 Diseño De Investigación.....	98
CAPITULO IV	100
PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	100
4.1 Relación Entre El Compromiso Genuino Y El Núcleo	100
4.2 Relación Entre Relación Entre La Ética Y El Núcleo	102
4.3 Relación Entre La Justicia Y El Núcleo	104
4.4 Relación Entre La Equidad Y El Núcleo	106
4.5 Relación Entre El Aspecto Político – Partidista Y El Núcleo.....	108
4.6 Relación Entre El Interés General Sobre El Particular Y El Núcleo	110
4.7 Relación Entre El Interés Particular Sobre El General Y El Núcleo	112
4.8 Relación Entre La Excelencia Educativa Y El Núcleo	114
4.9 Relación Entre La Flexibilización De Los Pensum De Estudio Y El Núcleo	116

4.10 Relación Entre La Responsabilidad Y El Núcleo	118
4.11 Relación Entre La Ineficiencia Y El Núcleo	120
4.12 Relación Entre La Falta De Compromiso Y El Núcleo.....	122
CAPITULO V	124
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
5.1 Conclusiones.....	124
5.2 Recomendaciones.....	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128
METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:	130



RESOLUCIÓN

De acuerdo con el artículo 44 del reglamento de trabajo de grado:

“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y, solo podrán ser utilizados para otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, el cual lo participará al Consejo Universitario”.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
 NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
 ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
 CURSOS ESPECIALES DE GRADO

ACTA DE GRADO NRO. CEG-42

Reunidos durante el período **III- 2008**, en la Sala de Conferencias de la Escuela de Ciencias Administrativas del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente los Ciudadanos Profesores **YOSELINA RONDÓN, LINDA NUÑEZ Y DAYSI RODRÍGUEZ**, designados por la Coordinación de los **CURSOS ESPECIALES DE GRADO** Como Miembros Principales, para evaluar el rendimiento Académico del (la):

BR. CACERES P. ROSA DEL CARMEN C.I. NRO. 9.147.682

En los **CURSOS ESPECIALES DE GRADO** en el **Área Gerencial Cuantitativa**, integrada por las materias: Gestión Estratégica en las Organizaciones, Políticas Públicas, Estadísticas Computarizadas Aplicadas a las Ciencias Administrativas, como requisito parcial para optar el título de Licenciado (a) en:

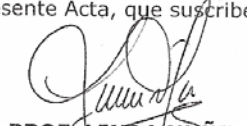
CONTADURÍA PÚBLICA

Hacen constar que después de haber realizado la evaluación a que se refiere el Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente, se obtuvo el siguiente resultado.

PROF. YOSELINA RONDÓN	GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LAS ORGANIZACIONES	APROBADO
PROF. LINDA NUÑEZ	POLÍTICAS PÚBLICAS	APROBADO
PROF. DAYSI RODRÍGUEZ	ESTADÍSTICAS COMPUTARIZADAS APLICADAS A LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	APROBADO

Para constancia, se levanta la presente Acta, que suscriben los Miembros del Jurado:

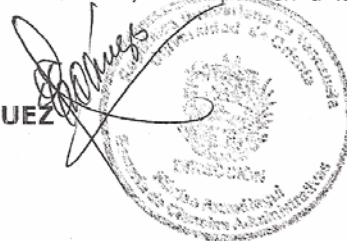

PROF. YOSELINA RONDÓN
 Miembro Principal


PROF. LINDA NUÑEZ
 Miembro Principal


PROF. DAYSI RODRÍGUEZ
 Miembro Principal

La Directora de la Escuela de Ciencias Administrativa, Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, Certifica que las firmas que anteceden son auténticas y corresponden a las personas cuyos nombre aparecen en esta Acta.

PROF. TAY M. RODRÍGUEZ
 Directora





UNIVERSIDAD DE ORIENTE
 NÚCLEO DE ANZOATEGUI
 ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO
 CURSOS ESPECIALES DE GRADO

ACTA DE GRADO NRO. CEG-59

Reunidos durante el período **III- 2008**, en la Sala de Conferencias de la Escuela de Ciencias Administrativas del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente los Ciudadanos Profesores **YOSELINA RONDÓN, LINDA NUÑEZ Y DAYSI RODRÍGUEZ** , designados por la Coordinación de los **CURSOS ESPECIALES DE GRADO** Como Miembros Principales, para evaluar el rendimiento Académico del (la):

BR. SALCEDO B. EMILIA DEL VALLE C.I. NRO. 16.068.153

En los **CURSOS ESPECIALES DE GRADO** en el **Área Gerencial Cuantitativa**, integrada por las materias: Gestión Estratégica en las Organizaciones, Políticas Públicas, Estadísticas Computarizadas Aplicadas a las Ciencias Administrativas, como requisito parcial para optar el título de Licenciado (a) en:


CONTADURÍA PÚBLICA

Hacen constar que después de haber realizado la evaluación a que se refiere el Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente, se obtuvo el siguiente resultado.

PROF. YOSELINA RONDÓN	GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LAS ORGANIZACIONES	APROBADO
PROF. LINDA NUÑEZ	POLÍTICAS PÚBLICAS	APROBADO
PROF. DAYSI RODRÍGUEZ	ESTADÍSTICAS COMPUTARIZADAS APLICADAS A LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	APROBADO

Para constancia, se levanta la presente Acta, que suscriben los Miembros del Jurado:

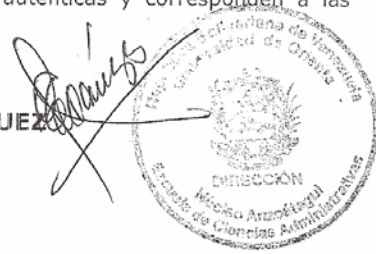

PROF. YOSELINA RONDÓN
 Miembro Principal


PROF. LINDA NUÑEZ
 Miembro Principal


PROF. DAYSI RODRÍGUEZ
 Miembro Principal

La Directora de la Escuela de Ciencias Administrativa, Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, Certifica que las firmas que anteceden son auténticas y corresponden a las personas cuyos nombre aparecen en esta Acta.

PROF. TAY M. RODRÍGUEZ
 Directora



DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi abuelo Antonio salcedo, quien se llena de orgullo con cada título obtenido por sus nietos, alabando el buen trabajo que han hecho mis padres Fanny de salcedo y Antonio José salcedo que siempre me apoyaron e incentivaron para culminar mi carrera y a seguir adelante con esfuerzos.

A mis hermanos: José, Oneiver y en especial a mi hermana ludys quien siempre me apoyado y colaborado en todo y es mi ejemplo a seguir.

Y todas mis amigas que siempre me han acompañado en todos mis momentos de la vida y me han dado los consejos necesarios para continuar hacia delante y cumplir con muchas de las metas que me he trazado, entre ellas, Gabriela, Rosa, Yurbanis, entre otras.

DEDICATORIA

Este trabajo que hoy culmino plasma el sacrificio, la constancia, dedicación y esfuerzo que por años debí hacer para ver logrado un sueño y dar un paso dentro de mi realización como ser humano, un paso que me lleva hoy a sonreír y a llorar ya que lo pude lograr.

A Dios como ser supremo en el cual nos apoyamos siempre.

A mi padre Arturo Cáceres T que desde el infinito siempre a cuidado de mis pasos, sin desampararme a usted viejito con mucho orgullo bendígame. A mis hijos en quienes en todo momento han sabido valorar el esfuerzo que día a día libramos para salir adelante aguantándome en todo lo que han podido.

A mi viejita rosa de Cáceres quien día a día en sus oraciones y a pesar de las distancias nos hace llegar sus bendiciones.

A mis hermanos Marina, Sulay y Adolfo siempre con el consejo apropiado y un “sigue adelanté no desmayes”

AGRADECIMIENTOS

Ante todo, gracias a dios, por darme salud y vida para permitirme llegar aquí y culminar esta etapa de mi vida; a muchas personas que no están conmigo pero fueron una mano amiga y de gran ayuda para lograr esta meta.

A la Universidad de Oriente que nos brindó sus instalaciones para poder realizar nuestros estudios y culminarlos con éxito.

A todos los Profesores, por su dedicación y enseñanza ya que ellos nos brindaron todos los conocimientos necesarios para poder formarnos hoy por hoy como profesionales.

Y todas las personas que me colaboraron para la realización de este trabajo y poder alcanzar esta meta, entre ellas entre ellos luís Emilio y Priscila Malavé, gracias por sus conocimientos brindados.

A todos gracias por existir en mi vida

AGRADECIMIENTOS

A dios todopoderoso como ser supremo que nos fortalece. A la universidad de oriente quien me abrió sus puertas tanto en el campo laboral como estudiantil mil gracias.

A sus profesores por su profesionalismo y empeño en especial a la profesora Ismenia Millán quien con su excelente pedagogía y experiencia supo manejar mi situación dando el consejo apropiado, paciente y sincero permitiendo aumentar mi autoestima y creer en mí misma demostrándome que si podía llevar a cabo esta meta, hoy con orgullo puedo decir que Ud. tenía razón, gracias mi querida profesora.

A mis compadres Carlos e Ingry quienes dignamente han ocupado el lugar de mi familia apoyándome en todo momento.

A mis queridos compañeros Karina Tapisquin, Emilia Salcedo, Melvin Valera, Doris Regyin, a William quien siempre estuvo dispuesto a brindarme su apoyo incondicional. Emilia salcedo con quien compartí este trabajo y a quien admiro por su sencillez y madures.

INTRODUCCIÓN DE LAS ÁREAS DE GRADO

Los Cursos Especiales de Grado nos sirven de alternativa para entrar al campo de la investigación y así relacionar la parte práctica con la teórica, adquiriendo de esa manera nuevos conocimientos y destrezas que nos sirvan en el futuro en el desempeño de nuestra carrera como profesionales de la contaduría pública.

El presente trabajo ha sido redactado siguiendo los requisitos exigidos por la universidad y bajo la asesoría de los docentes que imparten estas cátedras en la misma lo cual nos permite optar al título de Licenciado en Contaduría.

Los cursos especiales de grado son pequeños laboratorios donde se experimenta de manera segura como será el campo laboral y hacia donde se deben dirigir nuestros esfuerzos al momento de querer obtener un lugar en un mundo tan competitivo, esto se logra a través de la excelente preparación que nos brindan los profesionales que tiene bajo su responsabilidad tan importante labor.

En el mismo los temas desarrollados en cada una de las asignaturas que constituyen los Cursos Especiales de Grado, serán enfocados en el área de Gerencia Tributaria por ser esta el pilar fundamental de nuestras carreras basadas mayormente en el área de las ciencias administrativas. Estos cursos especiales de grado están dirigidos por los profesores de cada una de las especialidades.

OBJETIVOS

General:

Cumplir con el requisito parcial para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, a través de la presentación de este Análisis y Síntesis de los Cursos Especiales de Grado.

Objetivos Específicos:

- ❖ Preparar y complementar la formación de los estudiantes para el mejor desempeño de su carrera profesional.
- ❖ Asesorar al estudiante en la investigación y realización de los Trabajos De Grado.
- ❖ Profundizar en conocimientos útiles en el futuro desempeño profesional.
- ❖ Desarrollar tópicos de interés para la formación profesional y académica para licenciados en Contaduría Pública.
- ❖ Procurar incorporación rápida y efectiva de nuevos profesionales altamente calificados al mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA GENERAL

Los Cursos Especiales de Grado tienen gran importancia, debido a que a través de ellos, se adquieren nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, que manifestamos al momento de realizar el trabajo de grado investigativo, sin mencionar la ayuda que nos proporciona para enfrentarnos al exigente y competitivo ámbito laboral.

Este análisis y síntesis de los Cursos Especiales de Grado, son de gran relevancia porque en ellos se imparten temas de actualidad que sin duda alguna serán de gran utilidad para el mejor desempeño de nuestra profesión. Además su contenido se podrá utilizar como material de apoyo para realizar otras investigaciones de las áreas tratadas. Asimismo servirá de consulta en aquellas asignaturas relacionadas con estos temas, que se imparten en la Escuela de Ciencias Administrativas.

De igual manera representan un medio de profundización en tópicos importantes de gran utilidad en el desempeño profesional, así como a la vez sirven de orientación y guía en temas actuales sirviendo de apoyo en el campo laboral y en futuras especializaciones mediante la investigación y aplicación de criterios acorde con las exigencias realizadas todas basadas en la parte contable y administrativa.

METODOLOGÍA

Para la preparación y elaboración de los temas investigados en las Áreas de grado se utilizó la siguiente metodología:

- Investigación Bibliografía
- Asistencia a clases
- Entrevistas informales a personas especialistas en los temas
- Revisión de revistas especializadas
- Revisión de materiales de talleres
- Consultas vía Internet
- Excelente asesoría de los profesores:

Quienes nos Brindaron toda la información que realmente requerida para culminar nuestras investigación

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
CURSOS ESPECIALES DE GRADO**



**LOS VALORES ETICOS Y MORALES DEL GERENTE
UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL
CASO UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

	Integrantes:	
Cáceres, Rosa	C.I	9.147.682
Salcedo, Emilia	C.I	16.068.153

Barcelona, marzo 2009

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
TRABAJO DE GRADO**



**Los Valores Éticos y Morales del Gerente Universitario desde la
Perspectiva Estudiantil Caso Universidad de Oriente**

Autoras: Cáceres Rosa
Salcedo, Emilia
Asesor: Dra. Núñez, Linda
Mcs Yoselina Rondón
Mcs. Rodríguez Daysi
Año: Marzo. 2009

RESUMEN

En materia valores éticos y morales cobra cada vez más importancia la consideración de la relación que estos guardan con el desempeño de la gerencia universitaria, así como el perfil del gerente universitario tomando como indicadores dichos valores al haberse establecido la relación que guardan la disminución o ausencia de los valores éticos y morales en la figura del gerente universitario y su desempeño exitoso en materia de gestión universitaria. La presente investigación tiene como objetivo fundamental establecer el perfil del gerente universitario en función de los valores éticos y morales según la perspectiva de estudiantil caso universidad de oriente. En lo que respecta a la metodología, se consideró aplicar una investigación de tipo descriptiva – cuantitativa buscando describir los hechos con el fin de establecer su estructura y conducta, de igual manera se asume un diseño de tipo de campo permitiendo además de observar, recolectar los datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos para lo cual fue necesario aplicar una encuesta compuesta por 10 preguntas lo que facilito la obtención de los resultados que posteriormente fueron procesados a través del programa SPSS versión 11.5 además del análisis basado en el método de frecuencias y porcentajes para la presentación de los resultados, la misma se le aplico a los alumnos de los últimos semestres de las diferentes carreras en los 5 núcleos de la universidad de oriente durante el mes de diciembre de 2008. Finalmente se pudo conocer que si existe relación directa entre el desempeño de la gerencia universitaria y la disminución o pérdida de valores éticos y morales en la figura del gerente universitario tomando como base las opiniones dadas por los estudiantes.

Palabras Clave: Valores, Ética, Moral, Gerencia, Universitaria

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación superior se encuentra entre los segmentos de mayor interés dentro del sistema educativo. En los últimos veinte años el sistema universitario ha experimentado transformaciones importantes. Por una parte, la globalización, la internacionalización y las nuevas exigencias profesionales y tecnológicas han afectado a la educación superior. Por otro, la expansión universitaria, las nuevas exigencias de calidad y la búsqueda de eficiencia hacen que la educación superior esté, en la actualidad, en un momento de cambio y adaptación.

La gerencia constituye el soporte estructural de la gestión que afecta a los más variados sectores de la organización. Una estructura cada vez más profesionalizada y motivada que actúa en un entorno cada día más exigente en términos de rendición de cuentas.

Es correcto cuando se señala, que la universidad es un sistema complejo y delicado, sin duda, encargado de generar y transferir conocimiento en régimen de alta competitividad, nacional e internacional, luchando por fondos y contratos, subvenciones de investigación o nuevas instalaciones. Y todo ello dentro de un marco normativo venezolano muy complicado, en donde la intervención del estado es determinante en su comportamiento, especialmente para las universidades públicas

Lo cierto, es que la gerencia universitaria venezolana, caso que nos concierne, debe identificarse proactiva y eficientemente ante los nuevos retos que afronta, garantizar, productividad, participación, compromiso, manejo adecuado de sus recursos, asumir la cultura de la evaluación, de la calidad y del valor añadido diferencial como bases sobre las que asentar la competitividad universitaria.

Es necesario crear estructuras organizativas específicas eficientes, menos burocráticas con personal de excelencia, seleccionados por sus conocimientos, no por amistad, compromisos políticos, así como utilizar intensivamente las nuevas tecnologías para dar apoyo a los nuevos procesos docentes y de gestión, estructuras y herramientas que deben ser más próximos y más útiles para la toma de decisiones de la dirección

Para mejor comprensión de la investigación realizada esta se encuentra dividida en capítulos, los cuales contemplan cada uno de ellos información de marcada importancia para entender la relación que tiene la disminución o pérdida de valores éticos y morales y el desempeño de la gestión universitaria, el trabajo se encuentra conformado por:

Los objetivos que se persiguen en esta investigación son los siguientes:

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer el perfil del gerente universitario en función de los valores éticos y morales según la perspectiva de estudiantil caso universidad de oriente

Objetivos Específicos

- Establecer la importancia de los valores éticos y morales en la figura del gerente universitario
- Identificar los diferentes elementos que conforman el perfil ético y moral del gerente universitario

- Establecer la relación que existe entre los valores éticos y morales del gerente universitario y su desempeño satisfactorio en el entorno académico
- Analizar el marco institucional y los organismos públicos relacionados con la formación de gerentes universitarios con valores éticos y morales
- Analizar si en la gerencia universitaria Udista desde la perspectiva estudiantil existen anti- valores que retrasan su proceso de transformación
- Establecer la relación que existe entre la gerencia universitaria Udista desde la perspectiva estudiantil y la presencia de valores éticos que motivan y permiten el avance de su proceso de transformación

Metodología

Conforme a estos objetivos, el tipo de metodología para desarrollar esta investigación puede ser ubicada en la modalidad metodológica descriptiva - Cuantitativa. Se puede definir como aquella investigación en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables y tiene como objetivo estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente.

Según Ortiz, E. La investigación cuantitativa “Es un método de investigación basado en los principios metodológicos de positivismo y neopositivismo y que adhiere al desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación” (2000:214)

Partiendo de la población objeto de estudio se selecciona una muestra para recoger información cuantitativa, y los resultados derivados de este tipo de investigación pueden extrapolarse a nivel estadístico, considerando un determinado margen de error y confianza estadística al universo.

Según Sellitz dice: “Una investigación es descriptiva cuando se centra en medir con la mayor precisión posible. En esta clase de estudio el investigador debe ser capaz de definir que se va a medir y como lograr precisión en esa medición” (1965:234)

En este caso hará posible el análisis, la comparación e interpretación de todos los aspectos que constituyen el proyecto planteado el cual gira en torno a Establecer el perfil del gerente universitario en función de los valores éticos y morales según la perspectiva de estudiantil caso universidad de oriente para lo cual es necesario establecer la relación existente entre la gerencia universitaria y su desempeño con los siguientes valores; compromiso genuino, ética y justicia. la equidad, el énfasis en lo político partidista. El interés general sobre el particular y el particular sobre el general, la excelencia educativa y la flexibilidad de los pensum de estudio y la responsabilidad, la ineficiencia y la falta de compromiso. Se adopto como diseño de investigación, la Investigación de Campo por cuanto permite obtener información y datos en forma directa de la realidad donde se está presentando. El instrumento se aplicó directamente en la población de estudiantes a través de un Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO en sus diferentes núcleos durante el mes de Diciembre 2008

El contenido de esta Investigación consta de lo siguiente

Capítulo I: Problemática de la situación y escenario analizado, a través de la contextualización del problema

En este capítulo se hace referencia a la importancia que representa el análisis de los valores éticos y morales del gerente universitario desde la perspectiva estudiantil caso universidad de oriente, en este se presenta la problemática definida por la considerable disminución o pérdida de valores éticos y morales en el desempeño de las funciones de los gerentes universitarios concretamente el caso universidad de oriente. El centro del problema objeto de nuestro estudio, radica en observar que desde la perspectiva de los estudiantes estos son del parecer que el gerente universitario cada día ha ido perdiendo significativamente los valores éticos y morales y esto se refleja directamente en su desempeño como profesional, haciendo a un lado la calidad de la excelencia bajo esquemas de valores éticos en la correcta ejecución de sus actividades dentro de la Universidad de Oriente

Capítulo II: Aspectos Teóricos sobre el Estudio de los valores éticos y morales del gerente universitario, la teoría moderna y postmoderna de la gerencia y las políticas públicas.

En este capítulo se hace referencia a los elementos epistemológicos, teóricos y metodológicos de la gerencia y su concepción en la actualidad, así como también se establecen definiciones y referencias de la teoría moderna y postmoderna de la gerencia abarcando de igual forma lo relacionado a las políticas públicas y la implementación de estas como mecanismo para resolver problemas de índole social.

Capítulo III: Marco Metodológico

Aquí se describe detalladamente la metodología a utilizar durante el desarrollo de la investigación así como los métodos para la recolección de información necesarios para el desarrollo y avance del mismo.

Capítulo IV Presentación y Análisis de los Resultados

En este capítulo se muestra a través de datos cuantitativos y cifras establecidas cual es la posición que tiene actualmente la gerencia universitaria tomando como indicador de medición los valores éticos y morales según la perspectiva de los estudiante, en este capítulo se muestra en detalle cuales fueron los datos arrojados de la aplicación de la encuesta y así se establece una posición clara y determinante de la proyección de la gerencia universitaria en función de los valores éticos y morales según el criterio o la óptica de los estudiantes.

Capitulo V Conclusiones Y Recomendaciones aquí se establecen las diferentes conclusiones a las cuales se llegaron después de la realización de la investigación y las posibles recomendaciones que sugieren para mejorar la problemática estudiada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Contextualización Del Problema

En los tiempos actuales, el tema de la ética y la moral se han vuelto un punto obligado a tratar en los distintos escenarios. No puede hablarse de política, de educación, de comportamiento ciudadano u organizacional, sin caer de inmediato en el campo de los valores. Esto es debido a que cada cierto tiempo las sociedades requieren de una reafirmación y renovación de los valores producto de sus cambios dinámicos y evolutivos.

Los valores éticos y morales orientan el comportamiento y las actitudes personales, principalmente, se centran en los efectos que produce la conducta propia en las otras personas, en la sociedad o en el medio ambiente en general. Contienen elementos de juicio que permiten a los individuos tener ideas sobre los que es bueno, correcto y deseable; de acuerdo a sus convicciones y las que le transmitan la sociedad de igual manera ocurre dentro de las instituciones de educación superior como los son las universidades.

Según Rubio Carracedo, J. define como valores al conjunto de pautas que la sociedad establece para las personas en las relaciones sociales. Su estudio corresponde a la Axiología, una rama de la Filosofía, y de una forma aplicada pueden ocuparse otras ciencias como la Sociología, la Economía y la Política, realizándolo de maneras muy diferenciadas (1992: 569)

La ética y la moral en el profesional universitario es un aspecto de marcada importancia ya que de sus criterios de honestidad y valores depende el buen desempeño de estos como profesionales en sus

respectivos campos laborales más aun cuando sobre ellos tiene la responsabilidad de representar un gerente universitario.

Es alarmante observar como hoy por hoy existe una marca crisis de valores donde la sociedad de forma integral ha perdido valores y por ende esto se proyecta directamente en los gerentes universitarios por formar parte no solo de una sociedad plenamente establecida sino también de una comunidad conformada por los integrantes relacionados a la educación superior.

Es precisamente allí donde se encuentra el centro del problema objeto de nuestro estudio, el observar que desde la perspectiva de los estudiantes estos son del parecer que el gerente universitario cada día ha ido perdiendo significativamente los valores éticos y morales y esto se refleja directamente en su desempeño como profesional, haciendo a un lado la calidad de la excelencia bajo esquemas de valores éticos en la correcta ejecución de sus actividades dentro de la Universidad de Oriente.

En el caso concreto de la Universidad de Oriente se muestra directamente la falta de ética, moral, respeto, honestidad, consideración abuso de poder, falta de justicia un aumento descontrolado del aspecto político partidista dentro del ambiente universitario, son cada día más en cantidad los profesionales que pierden estos valores tan necesarios para impartir una educación superior de calidad, siendo que seremos mañana el reflejo de lo que se nos inculca como estudiantes hoy.

Resulta lamentable observar que con mayor frecuencia el desempeño de los profesionales universitarios en calidad de gerentes va disminuyendo notablemente sobre todo en las áreas relacionadas con la ética y la moral. Actualmente son escasos los mecanismos utilizados para generar

alternativas de solución a esta problemática, dado que la rapidez con que se afrontan las nuevas responsabilidades y retos dejan de un lado la esencia del ser humano y entre ellos sus valores éticos y morales, especialmente en lo relacionado al desempeño de los gerentes universitario.

En la Universidad De Oriente la ética representa un elemento indispensable, el cual debe existir siempre presente para así garantizar en cierto modo el éxito de la gestión universitaria, cada vez que se inicia un nuevo periodo académico se deben tomar un conjunto de decisiones que incrementan la satisfacción en el cumplimiento de los objetivos, pero debido a muchos inconvenientes tanto internos como externos este común proceso se ha visto envuelto en disminución o desmejora del mismo producto de la carencia de valores tanto éticos como morales de sus dirigentes mermando así la calidad de la educación y dejando de un lado un aspecto tan importante como lo es la satisfacción de las necesidades de la población universitaria por falta de una buena gerencia universitaria fundada con principios éticos.

En cuanto a la ética en las organizaciones de educación superior, como es el caso de la Universidad De Oriente para abordar este aspecto, se parte de la opinión de las autoras, que la educación le permite al hombre y en conjunto a la sociedad a acceder con calidad hacia el mundo globalizado, acceder al saber, donde el orden, la disciplina, el trabajo sistematizado y el cumplimiento del deber, crean fortalezas para el presente y siembras condiciones para el futuro de un país.

Por su parte (Santander, 1994), la define como: “La educación; es decir, la transmisión de una cultura, condiciona las estructuras profundas de un sistema insustituible de valores y actitudes”.

El aspecto ético en la educación, lo enfoca Dupla (1999) refiriendo que en el esfuerzo para provocar un cambio de paradigma cultural, en todos, se requiere una responsabilidad particular, gobernantes, empresarios, educadores, padres y madres de familia y dirigentes. Así mismo, se requiere evolucionar en la educación ética, rompiendo paradigmas de la forma tradicional de enseñar, se tiene que ceder el paso a las formas variadas de impartir la enseñanza, que estimulen el aprendizaje personalizado y grupal realmente significativo.

Para ello, la participación es clave para que la educación llegue a todos sus niveles con la valoración de la función social del personal docente, cuya formación de calidad prepare a los alumnos para la vida productiva centrada en el fortalecimiento de los valores éticos y cívicos.

Si se logra fortalecer las autoridades que dirigen la universidad de oriente recatando los valores éticos y morales que estos han perdido en el transcurrir del tiempo el resultado de sus gestiones como gerentes universitarios se presentaría en un escenario positivo y alentador no solo para la actual comunidad universitaria, sino también para las futuras, debido a que la gestión universitaria estaría fundamentada en bases sólidas guiadas por la excelencia y la implementación de valores éticos y morales en su desempeño.

El gerente universitario es esa figura de autoridad con habilidades y capacidades de gerenciar o administrar de la manera más efectiva y eficaz los recursos disponibles dando el mejor uso y destino a estos con la intención de cubrir satisfactoriamente las necesidades presente en dicha casa de estudio. Es por ello que resulta importante y a la vez indispensable la existencia de estos gerentes dentro de las casas de estudio de educación superior, además de que deben proyectar una imagen satisfactoria de

rectitud, visión amplia y mente abierta para afrontar los distintos escenarios que se le presentan.

La actuación ética y moral socialmente responsable, es la vía expedita para proyectar una imagen que envíe señales positivas al entorno donde se desempeñan estos gerentes universitarios. Al mencionar grupos de interés, se hace referencia a entidades, grupos sociales o individuos que, dentro o fuera de la empresa, en forma directa o indirecta, reciben el efecto de lo que haga o no haga la entidad. En las universidades, entidades sin fines de lucro y alma mater donde se forjan y forman los hombres y las mujeres que habrán de conducir tales organizaciones, la responsabilidad, podríamos afirmar, es doble.

Tal como lo indica el Dr. Gustavo Pereira en su artículo “los valores son el fundamento de cualquier sistema educativo” ... No solo la universidad de oriente, creo que las universidades deben plantearse todas; alguna gente dice que el papel de la universidad es graduar profesionales y no estoy de acuerdo con eso. El papel de la universidad no es solo graduar profesionales porque los profesionales que nuestras universidades gradúan son para servir y no para servirse. Entonces, muchos estudiantes al recibir un título universitario creen que eso significa por se alcanzar un status social y una forma de vida superior que lo va a elevar socialmente. Pero eso ocurre porque la universidad se ha olvidado de una cosa fundamental como lo es la formación de valores, hemos olvidado en las aulas los valores que son el fundamento de cualquier sistema educativo. Sin valores ninguna sociedad se sostiene en el tiempo” (Pereira 2008:18)

Es a través de la visualización integral de los aspectos de la ética incidentes en la gerencia universitaria aplicada a la Institución de educación superior, se destaca que la vía de la educación, es la que le permite a la sociedad acceder con calidad hacia el mundo globalizado; es decir, acceder al saber.

Lo cierto, que la realidad del comportamiento organizacional de la Universidad ha dejado mucho que decir en algunas de ellas, demandando una buena gerencia universitaria perjudicando especialmente ante un escenario como en el caso que nos concierne en la universidad de oriente, que afronta grandes turbulencias, producto de los cambios dinámicos que se manifiestan, producto de las acciones del actual gobierno que se ha propuesto desarrollar un nuevo socialismo del siglo XXI, además de los grandes retos, amenazas, oportunidades que la globalización genera.

Muchas de las universidades nacionales donde también se hace presente la universidad de oriente muestran una significativa ausencia de una gerencia capaz de afrontar dichos cambios, gerenciar adecuadamente sus recursos y favorecer el desempeño de la universidad en beneficio de todos

Presentado el anterior escenario y para dar fiel cumplimiento a los objetivos planteados en esta investigación resulta conveniente darle respuesta a las siguientes interrogantes

¿Cuál es la Importancia que tiene los valores éticos y morales en la figura del gerente universitario?

¿Cuáles son los diferentes elementos que conforman el perfil ético y moral del gerente universitario?

¿Cuál es la Relación que existe entre los valores éticos y morales del gerente universitario y su desempeño satisfactorio en el entorno académico?

Como está constituido el marco institucional y los organismos públicos relacionados con la formación de gerentes universitarios con valores éticos y morales?

1.2 Objetivos De La Investigación

1.2.1 Objetivo General

Establecer el perfil del gerente universitario en función de los valores éticos y morales según la perspectiva de estudiantil caso universidad de oriente

1.2.2 Objetivos Específicos

- Establecer la importancia de los valores éticos y morales en la figura del gerente universitario
- Identificar los diferentes elementos que conforman el perfil ético y moral del gerente universitario
- Establecer la relación que existe entre los valores éticos y morales del gerente universitario y su desempeño satisfactorio en el entorno académico
- Analizar el marco institucional y los organismos públicos relacionados con la formación de gerentes universitarios con valores éticos y morales
- Analizar si en la gerencia universitaria Udista desde la perspectiva estudiantil existen anti- valores que retrasan su proceso de transformación
- Establecer la relación que existe entre la gerencia universitaria Udista desde la perspectiva estudiantil y la presencia de valores éticos que motivan y permiten el avance de su proceso de transformación

1.3 Justificación E Importancia

La educación superior en estos momentos atraviesa por un lapso de transición y ajustes donde los cambios están presentes de forma constante, cada vez es más frecuente que las adaptación y modificaciones hacia un patrón se cumplan, la excelencia y el mejoramiento constante son elementos comunes durante la formación de profesionales universitarios en las casas de estudio como lo son las universidades.

Sin duda, que cada organización universitaria compromete recursos para cada una de sus diversas actividades relevantes: la docencia, el desarrollo y la capacitación académica, investigación y extensión a través de prestación de servicios a externos. Dichos recursos, son escasos y por tanto, la organización se ve obligada a diversificar sus ingresos. La política de diversificación de los ingresos queda determinadas por los lineamientos establecidos como prioritarios. En algunos casos, parte de los recursos son públicos, en otros, son privados, pero independientemente de la procedencia de los recursos, estos deben justificarse y por tanto deberá de existir una figura que administre de manera oportuna los mismos, tal es el caso de los gerentes universitarios.

La universidad de oriente es parte integrante de esta realidad, es por ello que el estudio detallado y preciso de este escenario es una de las herramientas más valiosas con las que se cuenta actualmente para poder enfrentar los cambios de una manera positiva. Con la realización de esta investigación se persigue en el mejor sentido de la palabra obtener la mayor cantidad de información relacionada a la posición que tiene el gerente universitario presentado desde la óptica de los estudiantes, en donde se podrán establecer los puntos fuertes y débiles de dicho desempeño, con la

intención de poder aprovechar al máximo las fortalezas y diseñar mecanismos que permitan superar satisfactoriamente las debilidades.

Así mismo tiene una connotación no solo científica al indagar sobre teorías motivacionales y de desempeño del gerente universitario sino que también en el ámbito social permite entender cuál es el papel que este representa en las universidades y su influencia en la mejora significativa de la educación superior, gestionando el recurso académico con el actualmente cuenta, dando así el mejor uso y destino.

Además se cumple con la perspectiva académica en donde gracias a la realización de esta investigación representa una fuente confiable de información la cual puede ser consultada en cualquier momento por aquellos que se interesen en el tema y dejando de esta forma un precedente de una investigación realizada, la cual podrá perfectamente ser utilizada como antecedente de investigación en trabajos futuros.

En lo que concierne a las autoras la misma les permita ampliar los conocimientos en el ámbito gerencial en la educación superior y de esta manera brinda una mayor colaboración a cualquier persona que se vea afectado por este tema objeto de estudio. Finalmente la elaboración del mismo permite cumplir con un requisito de la Universidad de Oriente para poder alcanzar el título de Licenciado en Contaduría Pública

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes De La Investigación

Para la realización de este trabajo se efectuó una revisión exhaustiva de los antecedentes referidos a este tipo de investigación, el cual consistió en la consulta de trabajos realizados con anterioridad y que tienen relación directa con el tema tratado dentro de los cuales se consideran los siguientes:

Guijarro, Mayra y Chávez, Jorge (2006) “Ética y gerencia universitaria”

Los autores en su investigación exponen con suficientes elementos validos que en el mundo de hoy, cada vez adquiere mayor relevancia la necesidad de una conducta ética en la gestión de las universidades que contribuya a asumir prácticas gerenciales congruentes en los distintos intereses que coexisten en el entorno académico. De ahí, que este trabajo se plantea a través de una labor documental, la revisión de la gerencia y organización de la universidad, asumiendo un enfoque sustentado en la necesidad de los principios éticos como ordenadores del nuevo esquema que prevalezca en las instituciones de Educación Superior Venezolanas en el siglo XXI.

Los resultados apuntan a señalar que el papel de la Universidad Venezolana en este momento de cambio necesario y fundamental, representa una nueva expresión de la forma de vida del universitario, lo cual resulta una responsabilidad ineludible y prioritaria como venezolanos. El gran desafío de la Universidad Venezolana es proveer educación de calidad y el deber ético más importante de esta institución es iluminar a los estudiantes,

demostrar que las sombras son sombras y que hay que recorrer el camino hacia la luz.

Es por ello que al referirse al papel de los gerentes o directivos dentro de las empresas y/o instituciones, argumenta que éste se hace cada vez más exigente y especial, porque constituye de alguna manera, conjuntamente con todo el personal, la imagen de la cultura organizacional y una de las partes esenciales de la institución, donde el directivo se ha convertido en uno de los personajes más significativos de la cultura de fin de siglo.

En virtud de lo anterior, las Instituciones de Educación Superior, específicamente las Universidades, deben modificar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales, que permitan establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de las funciones básicas de las casas de estudios superiores, como: docencia, investigación, extensión, producción, de acuerdo a los niveles exigidos y demandados por la sociedad.

El término gerencia tiene varias acepciones las cuales corresponden al área donde se esté ejecutando. Así, se habla de gerencia empresarial, gerencia de servicios públicos, gerencia del conocimiento, gerencia académica, gerencia universitaria. Pero, de igual manera, se emplea el término gestión de la educación superior, como equivalente a gerencia de las instituciones universitarias (Llanos de la Hoz, 2000).

Partiendo de este concepto, la gerencia de las instituciones de educación superior está asociada a la búsqueda de una mayor y mejor calidad de servicio universitario y una mayor calidad del desempeño de sus órganos y actores en el entramado institucional, con el fin de dar respuestas a las carencias y expectativas institucionales y de la sociedad en general. Se

requiere para la gerencia universitaria del dominio de diferentes áreas del conocimiento como son la administrativa, política, económica, legal y con particular énfasis en el conocimiento de la cultura organizacional específica.

Otro aspecto importante reseñado por Fuenmayor (2001), el cual debe ser tomado en consideración en la gestión universitaria, alude a los procesos de evaluación y autoevaluación de las diferentes dimensiones y actores del tejido institucional universitario, orientado al mejoramiento continuo de los procesos, productos e impacto. Aspectos como la pertinencia, calidad, eficacia, productividad y rendimiento están asociados a la efectividad, claridad y autenticidad de un sistema permanente de evaluación, con énfasis en la dimensión cualitativa del proceso.

La ética ha sido siempre un tópico importante de discusión y conversación a lo largo de toda la historia de la humanidad. Son muchos los temas que emergen de ella, pues el hombre en esencia lleva dentro de su devenir social un cúmulo de pasiones y necesidades que desbordan en un sentido de existencia moral, de virtudes y bondades, de maldades y defectos. Por ende, puede decirse que hay un juego de haberes y voluntades dentro del mundo del ser en existencia.

En ese sentido, Morin (1999b) concibe cuatro dimensiones de la experiencia humana en el devenir social y organizacional, consideradas como las claves para lograr la felicidad en el trabajo y proyectar una excelencia corporativa sostenida y constante, estas dimensiones son: a) la dimensión intelectual, que aspira a la verdad; b) la dimensión estética, que aspira a la belleza; c) la dimensión moral, que aspira a la bondad, y d) la dimensión espiritual, que aspira a la unidad

Por su parte, Martín (2000) señala que definir la ética requiere ubicarla desde diversos puntos de vista. Etimológicamente,

ética, viene del griego “ethos”, significa costumbre y por eso se ha definido como la doctrina de las costumbres. Pero de igual manera, se le considera en su significado como, morada, hábitat, carácter, modo de ser. En este sentido, el concepto ha evolucionado y hoy se le reconoce como un conjunto de valores, como una posibilidad del hombre para alcanzar sus metas, movilizándolo sentimientos y voluntades (Brow, 1998).

Maestre, Andreina y Pérez, Rosa (2007) “Análisis de la gerencia universitaria a la luz de las nuevas tendencias de innovación en la educación superior “Caso UDO Núcleo Anzoátegui Escuela De Ciencias Administrativas”

En su investigación las autoras concluyen que La Universidad de Oriente es una organización de educación superior sometida a un proceso de transformación pasando por la revisión de su modelo académico, a fin de liderar el rol preponderante de apoyar al Estado en la solución de problemas socio-contextuales a través de aportes concretos en la formación de los profesionales con ventajas competitivas para impulsar su desarrollo sostenible. Por otra parte, la gestión universitaria en sus múltiples dimensiones y en el contexto de operaciones y acciones que debe desarrollar y para estar a la par de las exigencias externas e internas, se va haciendo más compleja, y en algunas ocasiones va en detrimento de sus respuestas, las cuales dejan de ser oportunas y eficientes.

La Universidad como organización, está referida a lo establecido por el artículo 3 de la vigente Ley de Universidades; corresponde a las universidades realizar una función rectora de la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y enseñanza, a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar

los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

En el caso particular de la Universidad De Oriente Núcleo De Anzoátegui en su Escuela De Ciencias Administrativas, se observa que son muchos los esfuerzos que se hacen por generenciar de manera correcta esta casa de estudios así como el poder impartir conocimientos por parte de los docente en su mayoría, mismo así este objetivo no se ha logrado, la burocracia y bajo perfil que se mantiene actualmente desvirtúan considerablemente el proceso de gerencia.

No existen patrones fieles que permitan la implementación de una guía de acción a seguir, por cuanto se transmiten ordenes se cumplen procesos, se ejecutan procedimiento, se cumplen normas mas no se realizan procesos de gerencia.

Si bien es cierto la complejidad que envuelve al significado de gerencia, no es menos interesante intentar revisar sus consideraciones e implicaciones no sólo a partir de la situación específica que representa la Universidad de Oriente, en tanto institución movilizada sobre la intelectualidad y por tanto la administración del conocimiento en términos del intenso proceso filosófico, existente y deontológico de búsqueda de la verdad.

También, con base en la estructura funcional desde la cual se pretenden ordenar procesos académicos que comprometen la formación profesional, a lo interno, y la capacidad de coadyuvar a la orientación de problemas nacionales que tienen incidencia sobre el desarrollo regional y nacional, a lo externo.

Esta doble condición institucional, destaca la particular razón que maneja la gerencia (universitaria) toda vez que, como modelo o pauta de

gestión soportada por las habilidades personales y las oportunidades del entorno para alcanzar los mayores objetivos institucionales, se desenvuelve en un ámbito cuya producción social se da en medio de múltiples criterios de eficacia, muchas racionalidades y distintas autor referencias explicativas cual es la Universidad.

Mora Vanegas, Carlos (2008) “Se Requiere Una Nueva Gerencia Universitaria”

Según lo expresado por el autor en su artículo este indica que de acuerdo a los resultados actuales sobre la gestión que han venido desempeñando, un significativo número de universidades nacionales, deja mucho que decir, en donde se nota la ausencia de una buena gestión, que garantice optimización eficaz de sus recursos, excelencia académica, un verdadero academicismo que se debe demostrar con una participación proactiva de las universidades antes los serios problemas que el país afronta y en donde, más que nunca, es necesario de profesionales capaces de afrontar los retos, turbulencias y generar los cambios que el país requiere para salir adelante.

Por años, las universidades venezolanas nuestro caso, presentan autoridades, rectores que no han sido capaces de gerenciar las universidades con eficiencia, dándole paso a que se deteriore la excelencia académica y cada vez la educación superior decline y las universidades se alejen de sus objetivos, rol para las que fueron creadas.

Según Mora Carlos expresa que: “El gerente de la universidad es el directivo de una organización basada en el conocimiento, con valiosas redes informales, con trabajadores del conocimiento a los que tendrá que aplicar la lógica del marketing y conseguir que se impliquen plenamente en la estrategia universitaria. Todo esto lo lleva a cabo repartiendo

su apretada agenda en todas las actividades en donde esté involucrada la universidad” (2008:1).

Somos de los que compartimos además, que en este momento de transformación retos, cambios que afronta Venezuela, hay grandes oportunidades para la universidades de dar paso a una nueva gerencia capaz de generar acciones que le favorezcan y rescaten la inadecuada gerencia que por años ha estado sometida las universidades y que han deteriorado sus logros, alcance, verdaderas repercusiones que conlleven a contar con una participación favorable a los requerimientos que se necesitan para ayudar al país a progresar.

Compartimos que hay que facilitar el intercambio de experiencias de diversos entornos universitarios, que permitan a los participantes identificar y diseñar respuestas propias a la medida de las características de sus instituciones, a demás se propongan propuestas, sugerencias que beneficien a todos aquellos sectores hoy un poco estancando por la situación que se afronta, producto de las acciones del gobierno.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Qué Es La Educación Superior

- 🇨🇴 La expresión educación superior (o enseñanza superior o estudios superiores) se refiere al proceso, los centros y las instituciones educacionales que están después de la educación secundaria o media. En ella se puede obtener una titulación superior (o título superior).
- 🇨🇴 Es el paso siguiente a la educación media vocacional del sistema educativo colombiano. "La educación superior promoverá el conocimiento y la reafirmación de los valores de la nacionalidad, la expansión de las áreas de creación y goce de la cultura, la incorporación integral de los colombianos a los beneficios del desarrollo artístico, científico y tecnológico que de ella se deriven y la protección y el aprovechamiento de los recursos naturales para adecuarlos a la satisfacción.

2.2.2 La Gerencia Según Taylor Y Fayol

En la edad media europea se desarrolló un sistema político único: el feudalismo. El señor feudal vivía en su castillo, administraba la justicia, dirigía la policía, recaudaba los impuestos y acuñaba la moneda. Esta es, en cierta manera, la aparición del descentralismo ya que existían las monarquías que gobernaban los territorios, pero eran los señores feudales los que constituían pequeños "estados" y mantenían las monarquías. También en esta época, floreció y se consolidó la Iglesia Católica. El estudio de su organización ha de interesar a quien se inicia en las disciplinas administrativas, para conocer la importancia que tiene en administración el adoctrinamiento para la consecución de un objetivo.

La administración es: Proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente, en el que las personas alcancen, con eficiencia, metas seleccionadas. Después de la organización feudalita viene el período de las revoluciones, entre ellas, la Revolución Industrial y con ella nacen también formas de administración no muy ortodoxas. Ya entrando en lo que se llama la administración moderna (a partir del Siglo XIX) tenemos varias escuelas, la de administración científica, la del comportamiento, la empírica,...Pero sin duda, los grandes pioneros del pensamiento administrativo moderno son Frederick Taylor y Henry Fayol, padres de la administración como ciencia.

La propuesta de Taylor tiene tres elementos fundamentales:

- Estudio del trabajo (organización y programación del trabajo) “desarrollo de una ciencia” y “distribución equitativa del trabajo”.
- Selección técnica e instrucción del trabajador. “Selección y desarrollo científico del obrero”.
- Control (por parte de los administradores) del trabajo (ejecutado por el obrero). “Cooperación cordial entre administración y obreros

Fayol promulgó varios elementos claves:

- Agrupación del conjunto de actividades que realiza la organización. “Operaciones que realizan las empresas”.
- Definición de las funciones que debe desarrollar un administrador. “Elementos de la administración”.
- Formulación de criterios que deben orientar la actividad administrativa. “Principios generales de la administración”.

La principal contribución de estos dos pioneros fue demostrar que la Administración científica no es un grupo de técnicas de eficiencia o incentivos sino una filosofía en virtud de la cual la gerencia reconoce que su objetivo es buscar científicamente los mejores métodos de trabajo. Después de Taylor y Fayol, aparecen Gantt y Gilbren cuyo mayor aporte lo constituyen los diagramas de flujo que permiten estudiar operaciones completas y no solo una actividad en especial, para la toma de decisiones.

2.2.3 Estudios Realizados Por Frederick Taylor Y Henry Fayol

Frederick Winslow Taylor.

Fue uno de los principales exponentes del cientificismo, nace en Filadelfia en el año 1856 y muere en 1915. Ingresó a una compañía que fabricaba lingotes de acero en la época de depreciación e los EE.UU, ocupando el puesto de obrero y luego pasando por los demás niveles llegó al puesto más alto. Esto le permitió darse cuenta de las afectaciones que daban los obreros a las máquinas.

Se dedicó al estudio sistemático del mejoramiento de los métodos y procedimientos utilizados en el trabajo masivo, y a la creación de normas para la evaluación del grado de eficiencia de los trabajadores.

A Taylor se le considera como el "Padre de la Administración Científica"; porque fue el pionero de estos trabajos de investigación, que revolucionaron, no solamente la Administración, en general, sino también la Administración de Personal, en particular; ya que sentó los principios que consideraban que el trabajo era factible de ser estudiado y analizado, utilizando los mismos procedimientos, que emplean los científicos en sus laboratorios.

Esta idea quedó plasmada en los "Estudios de tiempos y movimientos"; por medio de los cuales se observaba y cronometraba cada movimiento que realizaba un mismo trabajador, en llevar a cabo alguna operación en particular.

De esta manera se procuró suprimir los movimientos innecesarios y sustituir los movimientos lentos por movimientos más rápidos; así como el perfeccionamiento de los implementos de trabajo.

De esta forma, se lograron establecer tiempos estándares, para cada una de las operaciones estudiadas; tomando en consideración trabajadores términos medios y trabajadores sobresalientes, a fin de eliminar los demasiado lentos y estimular a los extraordinarios.

También llegó a la conclusión de que a cada trabajador se le debe considerar sus individualidades y, por lo tanto, asignársele el trabajo, para el cual esté mejor interesado y entrenado, de manera de aprovechar al máximo su capacidad potencial, para su propia conveniencia y beneficio de la empresa.

Taylor creía que la administración era la causa y solución potencial a los problemas de la industria, su principal interés era que la elevación de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y salario más alto para los trabajadores a través de la aplicación del método científico.

Taylor concluyó que los trabajadores usaban siempre tácticas dilatorias porque creían que si trabajaban más rápido se quedaban sin empleo y debido a que los salarios por hora o por día destruían el incentivo individual para lograr una producción más efectiva, pidió una revolución mental donde se presionaban los intereses de los trabajadores y de la administración en un

todo beneficio para ambos. Esta revolución estaba basada en cuatro (4) principios:

1. La creación del mejor método de trabajo.
2. La selección y desarrollo científico de los trabajadores.
3. la relación y unión del mejor método de trabajo y el trabajador desarrollado y entrenado.
4. La cooperación estrecha de los gerentes lo que incluía la división del trabajo y la responsabilidad del gerente en planear el trabajo.

Su principio incluye el uso de la ciencia, la generación de la armonía y cooperación grupal, la abstención de la máxima producción y desarrollo de los trabajadores.

En resumidas cuentas, Taylor sentó los siguientes principios de la "Administración Científica", en cuanto a recursos humanos se refiere; los cuales, con ligeras variantes, siguen teniendo vigencia en nuestros días:

1. Selección cuidadosa y metódica de los trabajadores, para cada función;
2. Entrenamiento previo a sus labores;
3. Salarios más altos para los mejores trabajadores;
4. Desarrollo de sus facultades innatas;
5. Estimulo de su vocación;
6. Tratamiento considerado y amistoso;

7. Diseño de los métodos de trabajo por expertos, y no por el trabajador mismo;
8. Simplificación del trabajo, eliminando movimientos inútiles y substituyendo los movimientos lentos, por movimientos rápidos.
9. Perfeccionamiento de los útiles y equipos de trabajo, inventando nuevos y mejores;
10. División y especialización del trabajo;
11. Franca colaboración entre patronos y trabajadores;
12. Transferencia del trabajador al puesto que pudiera desempeñar mejor y más a gusto;
13. Estímulo de la participación de los trabajadores, mediante premios por sugerencias aceptadas.

Henry Fayol.

Henry Fayol (1841 – 1925) nació en Constantinopla y falleció en París, se graduó de Ingeniero de Minas a los 19 años, hizo grandes aportes a los diferentes niveles administrativos, considerado el padre de la Teoría Clásica de la Administración la cual nace de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial, establece catorce principios de la administración, dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa.

A diferencia de Taylor, los estudios de Fayol se referían a la administración clásica, el foco era la empresa como un todo, no sólo un

segmento de ella. Consideró que la administración estaba compuesta de funciones y basa su teoría en cuatro (4) principios básicos:

1. Descomposición de las actividades administrativas en cuatro elementos.
2. División de las actividades de la empresa.
3. Considera esencial el desarrollo de actividades técnicas del trabajador y que éstas deberían desarrollarse por escala jerárquica.
4. La aparición del pensamiento moderno.

Antes de Fayol, en general, se pensaba que los "gerentes nacen, pero no se hacen". No obstante, Fayol insistía en que la administración era como cualquier otra habilidad, que se podría enseñar una vez que se entendieran sus principios fundamentales, que se explican a continuación;

1. División del trabajo: cuanto más se especialicen las personas, tanto mayor será la eficiencia para realizar el trabajo. El epítome de este principio es la línea de montaje moderna.
2. Autoridad: los gerentes deben girar órdenes para que se hagan las cosas. Aunque su autoridad formal les otorgue el derecho a mandar, los gerentes no siempre logran la obediencia, a no ser que también tengan autoridad personal.
3. Disciplina: los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y los acuerdos que rigen a la organización. Según Fayol, la disciplina es el resultado de líderes buenos en todos los estratos de la organización, acuerdos justos y sanciones impuestas, con buen juicio, a las infracciones.

4. Unidad de mando: cada empleado debe recibir instrucciones de una sola persona. Fayol pensaba que si un empleado dependía de más de un gerente, habría conflictos en las instrucciones y confusión con la autoridad.
5. Unidad de dirección: las operaciones de la organización con el mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente y con un solo plan.
6. Subordinación del interés individual al bien común: en cualquier empresa, los intereses de los empleados no deben tener más peso que los intereses de la organización entera.
7. Remuneración: la retribución del trabajo realizado debe ser justa para empleados y empleadores.
8. Centralización: al reducir la participación de los subordinados en la toma de decisiones se centraliza; al aumentar su papel en ella se descentraliza. Fayol pensaba que los gerentes debían cargar con la responsabilidad última, pero al mismo tiempo debían otorgar a su subalterna autoridad suficiente para realizar su trabajo debidamente. El problema radica en encontrar el grado de centralización adecuado a cada caso.
9. Jerarquía: la línea de autoridad de una organización, en la actualidad representada por casillas y líneas definidas del organigrama, sigue un orden de rangos, de la alta gerencia al nivel más bajo de la empresa.
10. Orden: los materiales y las personas deben estar en un lugar adecuado en el momento indicado. Las personas, sobre todo, deben realizar los trabajos ocupando los puestos mas adecuados para ellas.

11. Equidad: los administradores deben ser amables y justos con sus subordinados.
12. Estabilidad del personal: las tasas elevadas de rotación de empleados socavan el buen funcionamiento de la organización.
13. Iniciativa: los subordinados deben tener libertad para concebir y realizar sus planes, aun cuando se puedan presentar algunos errores.
14. Espíritu de grupo: cuando existe el espíritu de grupo la organización tendrá una sensación de unión. Según Fayol, incluso los pequeños detalles podrían alentar el espíritu.

Fayol consideraba que la organización ideal era una burocracia con actividades y objetivos establecidos mediante un razonamiento profundo y con una división del trabajo detallada explícitamente. La Revolución Industrial Inglesa, proyectó su luz en el periodo comprendido entre 1700 a 1785, durante el cual una nueva generación de administradores se desarrolló con sus propios conceptos técnicos.

Fue durante este breve periodo de tiempo cuando Inglaterra cambió de una nación agrícola-rural a otra comercial-industrial, (fue conocida como taller del mundo). El uso del hierro, carbón y la máquina de vapor produjo grandes cambios.

La maquinaria movida por combustión aumentó considerablemente la productividad, pero al mismo tiempo aumentó el costo y requerimiento del capital. Ya no se podía tener la maquinaria en la casa del maestro, esto significó que en lugar de que la maquinaria fuera a la casa del trabajador, los trabajadores tendrían que ir a la casa de la maquinaria (Factory).

Los grandes avances científicos y tecnológicos produjeron cambios en las estructuras económicas, políticas, sociales y culturales de las comunidades que se fueron integrando a la nueva era industrial

2.2.4 La Gerencia Y La Teoría Clásica De La Organización.

El término gerencia, está asociado a la actividad que realiza un gerente para alcanzar los propósitos organizacionales. En función de esta premisa la solución a los problemas del día a día en el área gerencial estaría sujeta a procesos de innovación o desarrollo de habilidades por parte del gerente para resolver problemas y conducir exitosamente a las organizaciones.

Esta concepción, supone realidades uniformes y problemáticas solucionadas en función de un sistema de causas y efectos. Es cierto que el gerente requiere desarrollar capacidades cognitivas que le posibiliten el éxito en su praxis gerencial. Pero uno de los aspectos más importantes a considerar es que la praxis gerencial no puede ser descontextualizada de su realidad pura e inherente.

En la era industrial, la sistematización de la acción gerencial en función de la concepción señalada anteriormente ha dado lugar a teorías administrativas con diferentes enfoques tratando de dar respuesta a la complejidad y conflictos presentes en la actividad gerencial.

Dentro de las principales prácticas gerenciales propias de esta concepción tradicional se encuentran: planeación, organización, dirección y control; enfoque liderado por los Teóricos representantes de la Teoría Clásica de la Organización: Taylor (1910); Fayol (1920); Mayo (1930); Mac Gregor (1960), quienes combinaron principios militares con mecanicistas, originando la forma jerárquica y estructurada que caracteriza a nuestras organizaciones, con patrones de autoridad y poder.

Esta teoría asigna poca consideración a los aspectos humanos de la organización centrandose su atención en aspectos relacionados con la estructura y asignación de tareas y reduciendo el proceso gerencial a un acto meramente funcional-productivo. Esta concepción gerencial, limita el desarrollo de capacidades humanas en términos de creatividad e innovación debido a la poca flexibilidad de la plataforma donde los individuos son sometidos a tareas especializadas previamente definidas, sin posibilidad de cambiar el sistema que genera individuos marcados por una lógica puramente mecanicista.

Esta concepción mecanicista de la gerencia permea las acciones y la realidad misma relacionadas con los ejes de incidencia de la acción gerencial, como lo señala Capra: "El modo como se integran y organizan las relaciones de poder entre las personas, condiciona la forma como se estructura la toma de decisiones en el sistema productivo social, entendido este como un sistema vivo, compuesto por seres humanos y organizaciones sociales en interacción permanente entre sí y con los ecosistemas circundantes (Fritjot Capra.1991: 28).

Particularmente el siglo pasado y los inicios del presente ha sido testigo del significativo avance de la producción teórica en el campo administrativo y sobre todo en los últimos sesenta años la gerencia se ha convertido en objeto de estudio de múltiples disciplinas las cuales, desde diversas perspectivas y variados enfoques, procuran explicar y predecir su comportamiento. El resultado de este desarrollo teórico configura el paradigma que ha fundamentado el discurso administrativo y gerencial del siglo pasado y de inicios del presente denominado modernidad.

La Visión Modernista tiende a gerenciar el contenido socioeconómico centrándose en el <<homo economicus>> como institución de regulación

que recoge y moviliza el intercambio de riquezas que se produce por la acción empresarial y por los demás actores de una sociedad. Esta perspectiva de la gerencia tiende a objetivar al trabajador bajo la condición de recurso humano, vinculado al técnico - estructura de la organización por medio de las tareas. Bajo esta manera de presentarse del mundo, la idea del hombre como fin en sí mismo no tiene ningún lugar.

El hombre aparece como un medio, que si bien tiene la posibilidad de decidir con respecto a los otros recursos, no es en esencia nada diferente a ellos. Por tanto, no puede ser un fin pues, el único objetivo reconocido y aceptado como tal, es la maximización de los recursos. En un mundo así, las organizaciones creadas en la modernidad (fábricas, cárceles, hospitales y escuelas, universidades, entre otras), ahora no pueden tener otro propósito que no sea el de obtener el mejor provecho de los “recursos” que ahí se procesan.

En Venezuela, la aplicación de las distintas teorías administrativas clásicas y sus correspondientes proposiciones técnicas no han respondido a un desarrollo administrativo nacional que haya supuesto la revisión, superación y/o adaptación de concepciones doctrinarias y aplicaciones técnicas. Ha sido por la vía de la imitación refleja cómo se han adicionado las diversas concepciones teóricas y técnicas, de manera que, en la práctica conviven los más avanzados enfoques con las formas más tradicionales.

El discurso gerencial que ha predominado en el país hasta hacen pocos años, al no tomar en cuenta las especificidades que asume la gerencia en nuestra realidad, se convierte en contenido abstracto, carente de significación científica, en la medida que no es capaz de explicar la complejidad y el comportamiento de los problemas de la conducción de las organizaciones venezolanas.

No obstante, en la actual dinámica social e institucional tanto en Venezuela como a nivel mundial, se impone una constante <<el cambio>> consustancial al ser humano e igualmente circunstancial al tiempo, acompañado de incertidumbre e impredecibilidad.

Comienzan a contraponerse la existencia de viejas concepciones o paradigmas con nuevos paradigmas y enfoques renovadores que impregnan los diferentes escenarios de actuación.

En contraposición al enfoque clásico – mecanicista surgen nuevos enfoques y teorías que defienden el lado humano de la empresa y consideran el contexto geo-político.-social en la cual esta inmersa. Se aboga por la satisfacción de las necesidades fisiológicas, sociales y psicológicas como una forma de recrear tareas motivadoras que animen al personal a desarrollar sus capacidades: la creatividad, la innovación y el autocontrol (Valdez: 2002).

Ya el énfasis de este enfoque se centra tanto en las estructuras como en las personas, lo cual resulta como una posición intermedia o complementaria según las exigencias del momento (Rampersad 2003).

El surgimiento de las redes y la tecnología de la información, también marca pautas importantes para la transformación de la gerencia, y comienza a gestarse una nueva visión paradigmática llamada post-modernidad. Esta transición del modernismo hacia el post-modernismo, ha influido en todas las manifestaciones estéticas, artísticas, arquitectónicas, matemáticas, científicas (de la matemática determinista a la probabilística o cuántica), sociales y éticas, y aun en las organizaciones.

En todas estas áreas se vislumbra un rechazo al sujeto cartesiano, a la representación de la realidad por la razón, y se busca aprehender en forma

vivenciar la realidad. Se rescatan prácticas culturales ignoradas, que comienzan a tener éxito en el escenario de turbulencia que plantea el entorno, por ejemplo, la filosofía oriental comienza a surgir a partir de los años 80, con una concepción holística de la realidad, en la cual se disuelven las estructuras piramidales para la toma de decisiones y se plantea una filosofía de vida sustentada en el cooperativismo para poder tomar decisiones aceptadas.

Por ejemplo William Ouchi relata en su libro Teoría Z: “Quizas la característica más conocida de las organizaciones japonesas sea la importancia que dan a la participación en el proceso de toma de decisiones” (Ouchi. 1981:55).

Según Llanos (1994), en la gerencia post-moderna, las decisiones empresariales nacen de un torbellino de ideas. La concepción del orden técnico, cambia de producción en masas, a producción localizada o específica según las necesidades del cliente. En la post-modernidad adquiere gran importancia, no el producto que se vende sino su valor diferencial (valor de signo), el cual confiere estatus y prestigio a las personas que lo consumen (Lanz.2001:324).

Más aún la importancia que se le imprime a los contenidos espirituales sobre la base de la reivindicación de la condición de felicidad del individuo (Seligman M. 2003), provee un campo rico para la comprensión de las actividades en una organización en aspectos muy variados. Hay una transición del homo economicus al homo posteconomicus (este es psicológicamente más denso, racionalmente más complejo y socialmente menos individualista).

Mediante la visión postmoderna las organizaciones se emprenden desde los valores auténticos de las personas, con un fuerte contenido psiconómico, la cual según Alex Rovira¹ comprende los algunos de los siguientes aspectos:

- Estilos de auto-liderazgo y de liderazgo en función de cada estructura de personalidad.
- De la inteligencia emocional a la inteligencia psicológica: siete elementos claves a considerar: emociones, sensaciones, reacciones, pensamientos, acciones, valores y hechos.
- El factor clave en el éxito de la gestión de personas: los canales de comunicación.
- Psiconomía: La gestión del alma, un nuevo paradigma necesario.

Tanto las teorías clásicas de la administración como la de las relaciones humanas son criticadas por simplificar el complejo y abarcador fenómeno de la motivación para el trabajo (López, 2005) por lo que siguen otros aportes que continúan colocando al factor humano, como elemento determinante en los objetivos de la empresa.

Se encuentran aquí teorías científicas como la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, el enfoque de la teoría X y la Y de Douglas McGregor, la teoría de la personalidad de Chris Argyris, la teoría de la satisfacción de la motivación de Alderfer, la teoría de los dos factores de Herzberg, Estas teorías son consideradas, importantes precursoras de las teorías administrativas actuales, quienes continúan generando importantes

¹ <http://www.alexrovira.com/esp/prensa/Entrevista%20Portal%20del%20Coaching.doc>.

conceptos y dando respuestas a las características particulares de la era moderna (la teoría Z, el enfoque de la calidad total, la teoría de la contingencia, el enfoque de sistemas, un nuevo enfoque de las relaciones humanas y el desarrollo organizacional).

2.2.4.1 La Gerencia En Las Instituciones De Educación Superior

El término gerencia tiene varias acepciones las cuales corresponden al área donde se esté ejecutando. Así, se habla de gerencia empresarial, gerencia de servicios públicos, gerencia del conocimiento, gerencia académica, gerencia universitaria. Pero, de igual manera, se emplea el término gestión de la educación superior, como equivalente a gerencia de las instituciones universitarias (Llanoz de la Hoz, 2000).

Partiendo de este concepto, la gerencia de las instituciones de educación superior está asociada a la búsqueda de una mayor y mejor calidad de servicio universitario y una mayor calidad del desempeño de sus órganos y actores en el entramado institucional, con el fin de dar respuestas a las carencias y expectativas institucionales y de la sociedad en general.

Se requiere para la gerencia universitaria del dominio de diferentes áreas del conocimiento como son la administrativa, política, económica, legal y con particular énfasis en el conocimiento de la cultura organizacional específica.

Instituciones y actores del mundo académico, como por ejemplo, la Universidad Central de Venezuela (2002), definen la gestión académica como aquel proceso sistémico de planificación, ejecución y evaluación, en la docencia, investigación y extensión.

La planificación debe hacerse en función de la misión de las Universidades y de la planificación estratégica de las mismas, visualizándose el problema de la gestión académica desde el proceso de admisión hasta el egreso. Mas sin embargo, la Universidad de Cali (2004) en la década de los '90 adelantó un ambicioso proceso de reforma curricular y de cambios de todos los procesos gerenciales, con el fin de concretar la idea de la formación integral.

No obstante, pese a la rectitud de los propósitos, no se aplicó de manera adecuada desde el punto de vista de los medios. No se hizo una evaluación de costos, de los impactos financieros de la misma o de la forma como esta reforma afectaba la estructura de la organización académica de la Universidad, lo cual condujo a hacer un planteamiento teórico de la gerencia universitaria, concibiéndola como el proceso por el cual se planifica, ejecuta y controla la vida académica en razón de sus medios y fines, pero atendiendo a las causas y efectos de todas las acciones.

Paralelamente, la Universidad del Valle (2003) inició un programa de revisión de las políticas académicas plasmadas en el Acuerdo 001 de 1993 del Consejo Superior, con el fin de redefinir sus fundamentos, estrategias y desarrollos programáticos y vida gerencial-administrativa.

En esta labor, se planteó la gerencia universitaria, como la actividad que planifica, ejecuta y evalúa el encuentro de dos procesos contrarios y paralelos como es la academia y la función administrativa, de donde la primera señala un orden de resultados sociales, y la segunda un orden de exigencia de resultados financieros.

En torno a esto, la Universidad Autónoma de México (2002) señala que para poder cumplir con el gran reto académico del siglo XXI, debe redefinir

su visión sobre la gerencia universitaria. En este sentido, el incremento de su población estudiantil pasa por un consenso ético de la vida financiera de la Universidad, en el cual se deberán sacrificar determinados factores, valiosos para la vida universitaria como los traslados de las autoridades a los diferentes eventos que se presentan, y en la cual debe hacer presencia la Universidad Autónoma de México, como primera casa de estudios de ese país, pero que impiden su crecimiento por la cantidad de recursos económicos invertidos en esas actividades.

Dentro de ese marco, Llanos de la Hoz (2000) concibe la gestión universitaria como un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales de gestión, a fin de lograr los objetivos de la organización. En esa gestión, los directivos utilizan principios de carácter administrativo, que les sirven de guía en este proceso, pero, igualmente, permiten la articulación de todos los elementos presentes y aquellos necesarios para la toma de soluciones (Drucker, 2003:251).

Esos principios bien pudieran ser los elementos que conforman los nuevos paradigmas, donde la organización vertical, la cual genera resistencias, no tiene lugar, surgiendo la necesidad de administrar en forma horizontal (Koontz y Weihrich, 2002), mientras gana terreno una nueva cultura organizacional que impone la elaboración de una visión compartida y una perspectiva creativa e independiente en la cual haya un acercamiento entre los líderes y el personal, con una comunicación integral que incluya el aspecto técnico, pero de igual manera los valores establecidos en la organización y los individuales (Drucker, 2003).

Del mismo modo, Muro (1998) imprime a la gestión universitaria un carácter constructivo y reconstructivo del sentido organizacional y de las relaciones de autoridad, sobre la base de principios y valores compartidos que incorporen mecanismos de participación en la toma de decisiones.

Así, la gestión se traduce en un proceso global, complejo, integrador y generador que requiere de la conjunción de principios, modelos, estrategias, mecanismos y estilos gerenciales, con supuestos epistemológicos, ideológicos, axiológicos, con el fin de garantizar el crecimiento, fortalecimiento y desarrollo sostenible de la organización.

Sin duda, entender el concepto de gerencia dentro de las instituciones de educación superior, es un aspecto clave para poder señalar el cumplimiento de sus funciones sociales, luego ésta puede ser construida sobre la base de premisas o supuestos diferentes como el significado que tiene para las autoridades como gestores universitarios, la relevancia para los otros actores de la comunidad académica, así como las implicaciones que tienen estos conceptos para la construcción y avance de las instituciones de educación superior

2.2.5 La Gerencia Universitaria

La gerencia constituye el soporte estructural de la gestión que afecta a los más variados sectores de la organización. Una estructura cada vez más profesionalizada y motivada que actúa en un entorno cada día más exigente en términos de rendición de cuentas.

Es correcto cuando se señala, que la universidad es un sistema complejo y delicado, sin duda, encargado de generar y transferir conocimiento en régimen de alta competitividad, nacional e internacional, luchando por fondos y contratos, subvenciones de investigación o nuevas instalaciones.

Y todo ello dentro de un marco normativo venezolano muy complicado, en donde la intervención del estado es determinante en su comportamiento, especialmente para las universidades públicas.

No nos debe sorprender que se manifieste que sólo con gestores y rectores muy capaces podrán las universidades lograr la excelencia que el presente demanda, ante los constantes retos y cambios que se manifiestan.

Un corolario es la creciente pugna por atraer y conservar a los directivos más cualificados, que no impide mantener un estilo abierto de coordinación, identificando y difundiendo las mejores prácticas en la búsqueda de un servicio público más eficiente.

Lo cierto, que muchas de las universidades nacionales muestran una significativa ausencia de una gerencia capaz de afrontar dichos cambios, gerenciar adecuadamente sus recursos y favorecer el desempeño de la universidad en beneficio de todos.

Las universidades, especialmente las públicas, presentan grandes deficiencias en su gestión, mucha improvisación, ausencia de cohesión de equipos bien integrados en pro del desempeño de las funciones que favorezca el logro de sus objetivos, como es la de proporcionar profesionales capacitados de acuerdo a los requerimientos que el presente demanda.

A ello se agregan otros aspectos que reafirman la ausencia de no contar con una buena gerencia, como:

- Ausencia de un enfoque estratégico y de estrategias para actuar en un entorno cambiante y "turbulento"
- Sus directivos no han sido preparados "para dirigir"
- Los métodos de enseñanza prevalecientes son "eminentemente reproductivos"
- Limitaciones en la producción científica propia

- Insuficiencia casi absoluta de trabajos multi, inter y transdisciplinarios
- Falta de "agresividad" en la gestión de ofertas de servicios científico-profesionales a la comunidad.
- Ausencia de redes de investigación que favorezca a la comunidad
- Poca participación en la colaboración de proporcionar apoyo, sugerencias, propuestas en pro de la solución de problemas nacionales
- Mala administración de sus recursos financieros.
- Desperdicio del uso del capital humano
- Actualización de los conocimientos a impartir que ayuden a enfrentar los retos que el presente demanda.
- Excesivo conflicto organizacional que genera constantemente climas organizacionales negativos
- Improductividad y calidad académica cuestionable.
- Uso inadecuado del poder
- Pocas habilidades de negociación
- Comunicaciones inefectivas

Lo cierto, que la gerencia universitaria venezolana, caso que nos concierne, debe identificarse proactiva y eficientemente ante los nuevos retos que afronta, garantizar, productividad, participación, compromiso, manejo adecuado de sus recursos, asumir la cultura de la evaluación, de la calidad y

del valor añadido diferencial como bases sobre las que asentar la competitividad universitaria.

Es necesario crear estructuras organizativas específicas eficientes, menos burocráticas con personal de excelencia, seleccionados por sus conocimientos, no por amistad, compromisos políticos, así como utilizar intensivamente las nuevas tecnologías para dar apoyo a los nuevos procesos docentes y de gestión, estructuras y herramientas que deben ser más próximos y más útiles para la toma de decisiones de la dirección.

Por último, no olvidemos lo que sobre este tópico nos aporta Mateo Aquino, que la gerencia universitaria tiene que ser ejercida en base a un conjunto de valores que han sido debidamente identificados y recogidos en el marco legal regulatorio, como son: la identidad y cultura nacional; el respeto al ser humano, su dignidad y su libertad; la libertad de discusión y el pluralismo ideológico, político y religioso; el espíritu democrático, la justicia social y la solidaridad humana; el rigor científico y la responsabilidad ética en la búsqueda y construcción del conocimiento; la creatividad, la criticidad, la integridad y la responsabilidad; la igualdad de oportunidades en el acceso a los beneficios de la educación superior.

Sin que medien prejuicios por origen social, etnia, religión o género; la autoestima cultural y del talento nacional; el aprecio de la capacidad innovadora y de invención; la actitud de servicio y rendición de cuentas a la sociedad como beneficiaria y sustentadora de las actividades académicas, científicas, tecnológicas y culturales; la actitud de cooperación y solidaridad entre los seres humanos, las organizaciones y las naciones; la actitud prospectiva, de apertura al cambio y la capacidad de adaptación a los cambios nacionales e internacionales.

El término gerencia proviene del paradigma administrativo empresarial que busca la eficiencia y la productividad en la organización. Pero, como hablamos de instituciones educacionales (y no de empresas como tal), cuyo objetivo principal no es el económico ni persigue fines lucrativos (al menos en las instituciones públicas) sino que sus intereses son sociales, existe temor en el uso de este término, y por ello se le suaviza con el término gestión que constituye un proceso de la gerencia.

Sin embargo el término gestión se queda corto en el intento de definir procesos de planificación y administración de organizaciones. Su connotación se enmarca dentro de "los procesos de orden técnico que tiene lugar en la esfera directiva de la educación superior.

Agregado a ello, la organización contemporánea asume la gerencia como la acción conjunta de coordinación de los procesos organizacionales y como el conjunto de actuaciones que los directivos desarrollan para la planeación, coordinación, gestión y control de los flujos administrativos y sus respectivos procesos, en la búsqueda de alcanzar sus objetivos.

De esta manera, se intenta superar la rigidez del marco paradigmático empresarial para avanzar hacia un nuevo paradigma de organizaciones. Esta nueva visión le da un carácter más general y flexible al término gerencia. Si analizamos a la Universidad como organización, cuya dinámica interior busca cumplir con un marco teleológico preestablecido, optimizando sus recursos, en este sentido, el término gerencia parece adecuado

En otras palabras nos referimos a la administración racional de los recursos, de modo que los procesos que ocurren en su interior sean ejecutados con eficiencia y calidad para hacer que la institución busque la excelencia

De tal manera que podemos concebir a la gerencia universitaria como el manejo de los procesos administrativos-académicos cuyo fin es la búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Hoy en día, la creciente complejidad presente en todos los sistemas mundiales, en virtud del desarrollo vertiginoso obtenido a través del conocimiento, ha hecho que el devenir esté cargado de incertidumbres, puesto que lo que hoyes aceptado como realidad y novedad, mañana podría ser considerado mentira y anticuado.

Todo ello ha llevado a la mayoría de las empresas, ya sean públicas o privadas, a estar sometidas a variados niveles de inseguridad, que exigen, actualmente, la presencia de gerentes preparados para enfrentar los retos generados por este mundo cambiante.

2.2.6 Gerencia E Innovacion En La Educacion Superior

2.2.6.1 El Cambio En Las Universidades

Hay pocas instituciones sociales contemporáneas que, como las universidades, hayan arrancado su filiación histórica en el medioevo europeo y, a través de rupturas y continuidades, mantengan una legitimidad social hasta el presente. Su importancia es de relevancia nacional e internacional, generando expectativa y debate por su estado presente y las potencialidades de su evolución futura. La institución universitaria preexiste al Estado nacional y probablemente sobreviva, al menos en el sentido en que entendemos el término estado-nación hasta hoy.

La historia de la institución universitaria es, en el sentido de Braudel (1958), una historia que se despliega en la larga duración, desde la que es posible vislumbrar la transferencia y evolución de los principales modelos

universitarios en el mundo contemporáneo, sus procesos de cambio y las tendencias de su evolución futura. El rumbo de la universidad en las próximas décadas no tiene una solución lineal. Depende de factores, algunos de los cuales se encuentran en el interior y otros en el entorno de las universidades.

Las transformaciones posibles del sistema de educación superior y de sus universidades están vinculadas a modelos de organización universitaria en competencia, que a través de su viabilidad y competitividad permitan su transferencia, combinación y adaptación a las condiciones de un entorno económico y social cambiante y a los crecientes requerimientos del desarrollo científico y tecnológico.

El problema del cambio en las universidades se presenta al análisis como un entrecruzamiento de fuerzas y orientaciones de una magnitud equivalente al papel del conocimiento en las sociedades actuales, por lo que el entendimiento de la naturaleza y orientación de estos procesos es importante para la previsión y conducción de su transformación. El foco de interés es el proceso de cambio en las universidades. Nos preguntamos en particular por los que inciden en la innovación, entendidos como la aplicación de cambios planeados en el espacio universitario, en la época posterior a la segunda guerra mundial.

El cambio en las universidades, que significó innovaciones sobre la organización académica, ha estado vinculado a las transformaciones del ambiente y de las condicionantes estructurales de las instituciones universitarias, en el que destaca la emergencia de los sistemas nacionales de educación superior (SES) y el desarrollo de los sistemas de ciencia y tecnología en los distintos países. De ahí que el análisis de los casos considerados tenga como telón de fondo el proceso de génesis y desarrollo

de los modernos sistemas de educación superior y, en particular, el problema de la regulación y conducción de los sistemas de educación superior.

La existencia de relaciones estrechas entre la investigación científica y el cambio tecnológico vinculó el problema de la ciencia y la tecnología a la cuestión de la educación superior, y quizá constituya a las universidades en áreas clave para la formulación y operación de políticas sobre ciencia y tecnología. Por esta razón, a lo largo del estudio se busca examinar el vínculo entre la evolución y expansión de los sistemas de educación superior y el desarrollo de los sistemas de ciencia y tecnología para establecer las interacciones entre ambos a partir de nociones como sistemas nacionales de innovación (Freeman, 1982, 1988).

2.2.7 La Gerencia En Los Contextos De Modernidad Y Postmodernidad

“Desde el punto de vista epistemológico, la gerencia tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia (logro de objetivos), la eficiencia (logro de objetivos con la mayor utilización de recursos), y la efectividad social (impacto de las organizaciones)”².

Según esta definición, la gerencia desde cualquier concepción teórica, debe plantearse una búsqueda de la calidad, cuyos indicadores son la eficacia, la eficiencia y la efectividad, para lograr niveles de productividad.

Además del aspecto técnico de la calidad, el abordaje gerencial de las organizaciones humanas, incluye la misión y visión institucional, que reflejan los valores que guían la conducta humana en el campo de trabajo. Es decir la gerencia establece una relación entre los aspectos de la gestión humana y la administración de la organización, e implica filosofar, gestionar y planificar.

² Mendez E. (2000). “Gerencia Académica”. Maracaibo. Editorial Ediluz. Pág 27.

La acción de filosofar, parte de la concepción general de la sociedad y de la producción, que tienen los actores, lo cual los lleva a idear el prototipo y los fines de la organización. Cuando se define la filosofía institucional, se tipifica el comportamiento de las personas que integran la organización, el aspecto ético que las identifica y los objetivos y políticas que viabilizan su existencia y desarrollo. Por lo tanto, la filosofía se crea alrededor del deber ser, y lo que será el futuro de la organización.

La acción de gestionar, se realiza para alcanzar un dominio del liderazgo, para manejar adecuadamente los recursos y para mantener la unidad interna en torno a la comunidad epistémica que define la cultura y el clima organizacional. Y además para favorecer una relación coherente con el entorno de la organización.

La acción de planificar, responde a la prevención, calcular el porvenir y prepararlo. Estas tres acciones que componen la gerencia representan el engranaje holístico por excelencia que define el marco epistemológico que caracteriza la acción gerencial. Dependiendo de los modos de ver, conocer, e interpretar las relaciones de poder en función de las acciones de filosofar, gestionar y planificar, de allí dependerá la forma de gerencial la organización.

Conjuntamente con estos cambios, surge el pensamiento complejo, partiendo del desmoronamiento de la modernidad, y haciendo énfasis en el principio dialógico para mover los cambios (evolución en las organizaciones), y el crecimiento de los individuos por la contraposición constructiva de ideas.

Morin (1990), se concreta a la orientación de este modo de pensar, diferenciando entre un pensamiento simple y un pensamiento complejo. El primero se fundamenta en los paradigmas que deben seguir los que están dentro de ese esquema, son principios dogmáticos, no propensos a la crítica ni al cambio; en el segundo tal como lo plantea el nombrado

autor, no se adversa el determinismo, ni la sistematización, sino más bien recuerda lo cambiante de las cosas, propicia lo de la creatividad, concilia lo de ayer, con lo de hoy y el mañana, además proclama que “El pensamiento complejo va en vías de diseñar estrategias para abordar lo irreversible, lo aleatorio y lo cualitativo” (Morín 1990:180).

El pensamiento complejo da un nuevo sentido al aprendizaje organizacional el cual involucra nuevos métodos, nuevas estrategias, la inconformidad con lo inmutable, con lo rígido. Cuando se da oportunidad de creación, de innovación, de participación permanente, los individuos desarrollan una capacidad perdurable de cambio. Este proceso tendrá un producto tangible: el conocimiento.

Las organizaciones inteligentes promueven el cambio de actitud, la capacidad de autorregularse y auto organizarse generando nuevos patrones de pensamiento, en donde las personas basan su hacer en un aprendizaje permanente.

En este sentido, las organizaciones y el trabajo no sólo son objetos complejos, sino también confluyen en su dinámica, una colección de sujetos cognitivos y pragmáticos capaces de modificar esas realidades (objeto) y modificarse así mismos como sujeto, de manera simultánea.

A este proceso recursivo se le suma otro nivel de complejidad, por cuanto que, como seres humanos se tiene la posibilidad de intervenir objetos que también son sujetos, es decir, impactar la organización desde el exterior por ser ésta un sistema abierto no lineal donde el desequilibrio puede constituirse en energía transformadora, de allí que el desarrollo organizacional no sea un acto puntual, sino la transformación global la comunidad que constituye la organización.

Otra corriente interesante que se desarrolla paralela a la postmodernidad, es la transmodernidad (enfoque trans- personal), la cual se proyecta en el campo de la gerencia con contenidos trans-psico-socioeconómicos, sobre la base de los valores espirituales del individuo como ente transcomplejo.

La transcomplejidad viene dada por la consideración simultánea de las perspectivas centradas en las personas y en las instituciones u organizaciones; pero sobre la base de la comprensión explicada por los enfoques orgánicos³ y transorgánicos.

Desde esta perspectiva transmoderna se gerencian los contenidos sociales de corte institucionales y trans-institucionales, sobre la base de la comprensión creativa del tejido complejo de relaciones que se produce entre los dos contenidos expuestos bajo las visiones moderna y postmoderna, y los que se asocian a los contenidos económicos, psicológicos y trans-psico-socioeconómicos (valores espirituales o psiconómicos) que facilitan la comprensión del ser y la condición para entender el marco táctico-estratégico con el que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuyan con la felicidad, tanto de quienes laboran como con la vida misma en la organización de las comunidades que la trascienden.

Pero esto se hace considerando simultáneamente el perfil desreglado trans-personal y el marco reglado con que la gerencia se instaura en las

³ El enfoque orgánico sostiene que las organizaciones son sistemas abiertos que necesitan gestionar cuidadosamente, satisfacer y equilibrar sus necesidades internas y adaptarse a las circunstancias ambientales o al entorno. No hay un único modo óptimo de organización. La forma apropiada depende de la clase de tarea o entorno con el que se ésta relacionando. (Morgan. 1998: Pág: 38)

organizaciones. Bajo esta visión la activación del potencial creativo se centra en los activadores del talento.

Conjuntamente con este enfoque transmoderno, se hace evidente la necesidad de reforzar el aspecto axiológico de la gerencia, y comienzan a desarrollarse planteamientos sobre la bioética social y su proyección en el ámbito gerencial

2.2.7.1 Los Nuevos Senderos De La Universidad

Los retos que deben enfrentar la sociedad y todas sus instituciones en este siglo XXI han sido objeto de atención y estudio, siendo abordados en todas sus vertientes, política, económica, social, educativa, valores, debido a la trascendencia de los hechos y fenómenos desarrollados en el contexto, los cuales inciden en la conformación de un nuevo orden mundial, siendo la Universidad un espacio que no escapa a esta realidad (Morin, 1999a).

Organismos internacionales, nacionales, entes gubernamentales y no gubernamentales, tal como se desprende de la United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en su cita de Declaratoria Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (1998), así como el propio seno de las Universidades en Latinoamérica han percibido los principios sustentados en esta declaratoria, en el interior de su organización, los cuales se presentan como la necesidad del logro de un verdadero sentido de su responsabilidad hacia lo humano y ético.

En este sentido, la convocatoria de la UNESCO en el año 1998 tuvo como acierto decretar la educación como uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, la democracia, el desarrollo sostenible y la paz, por lo cual deberá ser accesible para todos, a lo largo de toda la vida, y la necesidad de implementar medidas para asegurar la coordinación y

cooperación entre los diversos sectores y dentro de cada uno de ellos y, en particular, entre la educación general, técnica y profesional secundaria y postsecundaria, así como entre universidades, escuelas universitarias e instituciones técnicas.

En este contexto, la solución de los problemas que se plantean al respecto en los albores del siglo XXI, estará determinada por la amplitud con miras a la sociedad del futuro, y por la función que se asigne a la educación en general y a la educación superior en particular, donde deben prevalecer los valores e ideales de una cultura de paz, debiéndose movilizar a la comunidad internacional con ese fin (UNESCO, 1998).

Asimismo, se acordó que la transformación y expansión sustanciales de la educación superior, la mejora de su calidad y su pertinencia, y la manera de resolver las principales dificultades que la asechan, exigen la firme participación no sólo de gobiernos e instituciones de educación superior, sino también de todas las partes interesadas, comprendidos los estudiantes y sus familias, los profesores, el mundo de los negocios y la industria, los sectores público y privado de la economía, los parlamentos, los medios de comunicación, la comunidad, las asociaciones profesionales y la sociedad.

Derivado de lo anterior, se exige que las instituciones de educación superior asuman mayores responsabilidades para con la sociedad y rindan cuentas sobre la utilización de los recursos públicos y privados, nacionales o internacionales (UNESCO, 1998).

A este respecto, Morin (1999) tomando como escenario la convocatoria de la UNESCO, afirma que los sistemas de educación superior deberán aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para

transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científicos con espíritu imparcial, por ser un requisito previo decisivo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad, y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida, a fin de poder integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene, donde la cooperación y el intercambio internacionales son mecanismos decisivos para promover la educación superior en todo el mundo.

Igualmente, la Conferencia General de la UNESCO (1997), cuyo encuentro permitió trazar la recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, el personal administrativo y los estudiantes universitarios, considera que éstos deberán cumplir con una función ética, autonómica, responsable y prospectiva, en beneficio de las casas de estudio en las cuales se desenvuelven y de su sociedad. De ahí que será necesario en estas casas de estudio:

a) Preservar y desarrollar sus funciones fundamentales, sometiendo todas sus actividades a las exigencias de la ética y del rigor científico e intelectual.

b) Poder opinar sobre los problemas éticos, culturales y sociales, con total autonomía y plena responsabilidad, por estar provistos de una especie de autoridad intelectual que la sociedad necesita para ayudarla a reflexionar, comprender y actuar.

c) Reforzar sus funciones críticas y progresistas mediante un análisis constante de las nuevas tendencias sociales, económicas, culturales y

políticas, desempeñando de esa manera funciones de centro de previsión, alerta y prevención.

d) Utilizar su capacidad intelectual y prestigio moral para defender y difundir activamente valores universalmente aceptados, y en particular, la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad, tal y como han quedado consagrados en la Constitución de la UNESCO.

e) Disfrutar plenamente de su libertad académica y autonomía, concebidas como un conjunto de derechos y obligaciones, siendo al mismo tiempo, plenamente responsables para con la sociedad, rindiéndole cuentas.

f) Aportar su contribución a la definición y tratamiento de los problemas que afectan al bienestar de las comunidades, las naciones y la sociedad mundial (UNESCO, 1997).

Con referencia a lo anterior, Morín (1999) señala que la Universidad deberá adaptarse, simultáneamente, a las necesidades de la sociedad contemporánea y llevar a cabo su misión, transecular de conservación, transmisión y enriquecimiento de un patrimonio cultural, sin el cual la humanidad no sería más que máquina, produciría y consumiría.

Fundamentalmente, este enriquecimiento se traduce en una realimentación del vigor intelectual para enfrentar el conservadurismo académico, así como el derrumbe de los modelos y esquemas tradicionales enquistados en los espacios institucionales de la academia, los cuales abarcan desde el aspecto meramente organizacional hasta el gerencial, donde el aspecto humano y ético se ha puesto en observación.

Por tanto, se percibe en la sociedad una creciente preocupación por la definición de una nueva visión de la educación superior, traducida

básicamente en una renovación del sistema por diferentes vías y mecanismos.

Esencialmente, se aspira a un mayor nivel de pertinencia interna y externa de sus resultados, en correspondencia con los problemas fundamentales de las sociedades subdesarrolladas, que concuerda con Llanos De la Hoz (2000), quien considera que los retos son de transformación de las estructuras organizacionales, por lo cual los centros de educación superior deberán mejorar su contexto interno-operativo, para avanzar a dimensiones humanas que serían cubiertas de una manera apropiadamente contextualizada en su espacio geográfico y de cara a los comportamientos de cada sociedad.

2.2.8 Las Políticas Públicas

Las políticas públicas son el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos.

Es decir, esta política pública se ejecuta para facilitarle el servicio a la población optimizando así el funcionamiento de la práctica de los actores sociales con capacidad de poder interactuar en el área del estado Según Dunn (1994) considera que “el análisis de las políticas públicas es una metodología para formular problemas con el objetivo de buscar soluciones”.

Este autor nos habla de todo lo que se relata de políticas públicas, Dunn lo que dice es que se debe conocer el funcionamiento actual de las políticas públicas y comparar ese resultado real obtenido con la expectativa para medir el grado de eficiencia y eficacia con que se están alcanzando los objetivos trazados.

Dunn (1994) señala que lo que caracteriza el análisis de las políticas públicas es, por una parte, su forma aplicada y por la otra el recurso a múltiples técnicas de investigación en el estudio de problemas precisos y bien específicos. En efecto, el análisis de las políticas públicas y los procedimientos de investigación varían de acuerdo al tipo de cuestiones que se trazan. Asumiendo la metodología de Dunn se puede decir que lo primero que se debe hacer es identificar el problema y los factores que se obtendría de ese problema si no es solventado, luego se realiza un pronóstico de lo que se quiere lograr y en un tiempo no determinado se pretende solventar ese problema, consecutivamente se deben dar alternativas acerca de la cual se debería realizar política que se debe aplicar en una determinada situación y tratar de buscar mejora que facilite el logro de los objetivos planteados y para así lograr solucionar tal problemática y a su vez que las personas tengan una mejor perspectiva cuando se le presente dicha situación. (Dunn 1994: 413)⁴

Dunn lo que pretende es controlar las políticas existente dentro del proceso y así realizar continuamente evaluaciones de las problemática real. Se puede decir que lo importante para formular un problema es tener las base claras de que nos puedan ayudar a definir el bienestar social de una comunidad. Dunn explica también que el análisis de política pública debe estar apoyado en un sistema de estándares que permitan valorar criterios para conseguir alcanzar los objetivos.

⁴ Dunn, William N. 1994. Public policy analysis. An introduction. Englewood Cliff, NJ.: Prentice Hall. 2nd edition

2.2.8.1 Evaluación De Las Políticas Públicas Según Dunn

El análisis de políticas públicas lo define Dunn como una metodología para formular problemas con la finalidad de buscar soluciones. Esta metodología incorpora cinco procedimientos generales: estructuración de problemas, pronóstico, recomendación, monitoreo y evaluación. De manera tal que la evaluación forma parte integral del proceso de análisis de políticas públicas. (Dunn 1994: 416)⁵

El problema estructurado, es una fase continuamente periódica de investigación de política en la cual los analistas están en la búsqueda de las formulaciones de problemas diferentes, es sin duda la actividad más importante realizada por el analista de política; la estructuración problemática es un mecanismo de guía del sistema central o de la dirección que afecta el éxito. La estructuración de problema es tan importante que los analistas de política les parece que es el punto donde ocurren la mayoría de las fallas; porque solucionan el problema equivocado o porque aplican la solución equivocada al problema correcto.

Es por esto que la estructuración del problema es importante para las ciencias políticas y para la administración pública ya que abarca desde su planteamiento, análisis, evaluación y su posterior implementación, para el desarrollo de cualquier Estado y para así captar los problemas de los ciudadanos y proceder a las posibles soluciones de los mismos.

Dunn, también proporciona cinco procedimientos generales que son comúnmente aplicables a la mayoría de los esfuerzos en solucionar los problemas humanos: definición, predicción, prescripción, descripción, y evaluación. A estos procedimientos le ha dado nombres especiales. El

⁵ Dunn, William N. 1994. Public policy analysis. An introduction. Englewood Cliff, NJ.: Prentice Hall. 2nd edition

problema que se estructura (definición) rinde la información sobre las condiciones que dan lugar a un problema de la política.

El pronóstico (predicción) provee la información sobre las consecuencias futuras al aplicar alternativas de solución ofrecidas por la política, incluyendo no hacer nada. La recomendación (prescripción) proporciona la información sobre el valor o valor relativo de estas consecuencias futuras en solucionar o aliviar el problema. La supervisión (descripción) rinde la información sobre el presente, de consecuencias de aplicar alternativas ofrecidas por la política.

La evaluación, proporciona la información sobre el valor de estas consecuencias en solucionar o aliviar el problema. Los cinco procedimientos político analíticos sirven como herramientas para organizar métodos y técnicas particulares del análisis de políticas. Estas fases representan las actividades en curso que se ejecutan cada cierto tiempo. Cada fase se relaciona con la siguiente, y la fase pasada se liga a la primera, así como a las fases intermedias.

2.2.8.2 Evaluación De Políticas Públicas Según Weiss

La Evaluación adquiere sentido en la medida que posibilita el perfeccionamiento de la acción. Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica. (Weiss, 1998)

La función más importante de la evaluación es proporcionar información acerca del desempeño de las políticas públicas (Dunn 1994: 405). Dicho de otra manera, permite detectar las discrepancias entre el desempeño real de las políticas públicas y el esperado, así como su

contribución al alivio de los problemas públicos. Weiss (1998) divide las funciones de la evaluación en dos áreas: el proceso de toma de decisiones y el aprendizaje organizacional.

En la primera, la evaluación contribuye a la reestructuración de problemas y a la formulación de nuevas políticas o reformulación de aquellas que no estén cumpliendo sus objetivos. En otras palabras, la evaluación permite una mejor toma de decisiones en cuanto a la planificación de programas y la asignación de presupuesto.

Comprender las teorías de cambio del programa es la base para su evaluación. El evaluador puede diseñar la evaluación para seguir la pista a la realización de los supuestos implícitos en la teoría. Weiss (1998) señala dos grandes ventajas de realizar la evaluación basándose en la teoría: una es que el evaluador puede detectar posibles fallas en el programa sin tener que esperar a los resultados de largo plazo; la otra que le ayuda a explicar cómo y por qué ocurrieron los efectos del programa.

Las mediciones pueden abordar las actitudes, conocimientos, comportamientos, productividad y muchos otros, los datos para evaluación surgirán de distintas fuentes y serán recolectados por técnicas de investigación que usará el investigador hasta cumplir sus objetivos.

Las fuentes más comunes en la evaluación de datos son:

- a. Discusión informal y entrevistas con programas de gerentes, empleados y clientes.
- b. Observaciones.
- c. Entrevistas formales con clientes y empleados.

- d. Cuestionarios escritos para clientes y empleados.
- e. Grabaciones existentes, particularmente grabaciones de programas.
- f. Datos habilitados de otras instituciones.

La evaluación y las técnicas de recolección de información establecidas por Weiss (1988) para el cumplimiento de los objetivos, nos muestran las pautas a seguir, la metodología a implementar y cómo vamos a realizar la evaluación

Según Carol Weiss la evaluación gana sentido en la medida que comprueba la eficiencia y posibilita el progreso del ejercicio lo que destaca en un elemento clave de la concepción actual de la evaluación, no evaluar por evaluar si no para mejorar los programas, las organizaciones de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica ahora podemos decir que la evaluación es valorar resultados de las políticas efectuadas para establecer el logro de los objetivo con relación a los estándares determinados. (1998: S/P)⁶

La evaluación según Weiss lo que no se dice es que debe hacer un reconocimiento del contenido en el que se desenvuelve toda acción y proyección la forma de hacer la evaluación de manera que se pueda dar respuesta que logren dar soluciones a través de la eficiencia de los inconveniente.

Ella en su obra plantea que el manejo de una serie de técnicas tales como: entrevista, discusiones de grupo, análisis de documentos y de archivos, observaciones, facilita la comprensión de un hecho y nos

⁶ Weiss, Carol H., "1999. La investigación de políticas: ¿datos, ideas o argumentos?", en Peter Wagner, Carol Hirschon Weiss, Björn Wittrock & Hellmut Wollman (comps.), Ciencias Sociales y Estados Modernos. Experiencias nacionales e incidencias teóricas, México, FCE

preguntamos ¿Cómo podemos hacer estos estudios? Weiss propone la utilización de métodos cualitativos; la persona encargada del estudio del problema lo primero que tiene que hacer es formularse una pregunta y en base a ello se alcanzará direccional su exploración y esto le permite determinar que partes estudiar para poder identificar cual es ciertamente las fuentes de su problema.

Carol Weiss nos presentan varias formas de recolectar datos que nos sirven para evaluar el problema entre esa forma tenemos las observaciones que nos permiten visualizar de manera inmediata los factores que intervienen en el problemas y en las encuestas que muchas veces nos dan una idea del porque de las cosas y sus consecuencias a través de otros puntos de vistas.

El autor fue muy exacto a determinar que las evaluaciones cualitativas de alguna manera son muy importantes ya que sirven para ir más en profundidad con estudio que se quiere realizar y se enfoca en las preguntas las respuestas que él le realiza a los encuestados.

Weiss propone que para que un problema pueda ser resuelto o solventado este debe ser analizado en detalle y soportarlo con la mayor cantidad de información posible, conformando así datos que permitan proyectar el problema y una vez enfocado poder visualizar su solución. Destacando que existen varias formas de recolectar datos que nos sirven para evaluar el problema entre esa forma se tienen las observaciones que permiten visualizar de manera inmediata los factores que intervienen en el problemas y en las encuestas que muchas veces nos dan una idea del porque de las cosas y sus consecuencias a través de otros puntos de vistas.

2.2.8.3 Relación Directa Con El Tema U Objeto De Estudio

Luego de presentadas lo que establecen las teorías de Dunn y Weiss en materia de políticas públicas se procede de manera amplia y completa a establecer una relación de las mismas con el enfoque de la investigación realizada, la cual tiene como objetivo principal efectuar un análisis sobre Los Valores Éticos y Morales Del Gerente Universitario Desde La Perspectiva Estudiantil Caso Universidad De Oriente.

Enfocando la teoría de Dunn en función de la utilidad que se les da a las políticas públicas y su directa relación con el tema de los valores éticos y morales en la gerencia universitaria siendo este el objeto de estudio se puede decir que al investigar más sobre todos los componentes que conforman el problemas de la disminución evidente de valores éticos y morales en la gerencia universitaria y llevándolo a un plano social, viendo la universidad como una comunidad perfectamente constituida, este puede ser analizado en detalle logrando así no solo conocer como está conformado el mismo sino que también permite diseñar las estrategias más acertadas para poder ir disminuyendo o eliminando el impacto de este.

Tal como dice Dunn en su teoría un problema del cual se conoce con precisión detalles importantes es más fácil de atacar y de resolver que aquel del cual no se conoce nada.

Las políticas públicas nos permiten de forma amplia contar con un elemento necesario para iniciar un proceso de evaluación y diagnostico del problema a estudiar como la disminución de valores éticos y morales en el manejo y gerencia de las universidades, específicamente por el gerente universitario permite enfocar y formular este como un problema de índole

social con la única intención de ser solucionados por aquellos quienes lo investigan.

Es por ello que la metodología según Dunn debe ser de investigación y practica esto porque se debe tener comprensión sobre el tema, es decir, la relación con los diferentes valores éticos y morales y la gerencia universitaria, donde destacan con relevancia los siguientes valores; compromiso genuino, ética, justicia, equidad, énfasis en el aspecto político partidista, interés general sobre lo particular, interés particular sobre lo general, excelencia educativa, flexibilización en el pensum de estudios, responsabilidad, ineficiencia y falta de compromiso, como los principales indicadores que permiten medir el nivel de importancia y presencia de los valores éticos y morales en la gerencia universitaria.

Lo cual facilita la comprensión no solo del problema sino que también permite saber cuál es el deber ser según lo señalado y compararlo con lo que es actualmente esto nos proporciona indicativos que facilitan el poder conocer las causa y el porqué de las cosas y este conocimiento se transforma en medidas que buscan solventar cualquier situación.

Los autores Dunn (1994) y Weiss (1998) lo que nos muestran es una forma de cómo abordar el problema y lograr obtener políticas y programas de acción social más acertadas con la situación que se pretenda evaluar. Este estudio se realizó para conocer en profundidad el problema que tienen actualmente muchas instituciones de educación superior que experimentan en su gerencia la pérdida de valores éticos y morales.

La mejor manera de encontrar respuestas a problemas sociales como es el caso de la pérdida de valores éticos y morales en la comunidad universitaria, básicamente en la gerencia universitarias es a través del

planteamiento de preguntas que requieran una respuesta, es así como se diseña de manera amplia y bastante completa un instrumento que permita recolectar datos para así poder analizar y posteriormente solucionar el problema que representa la disminución considerable o pérdida de los valores éticos y morales en los gerentes universitarios, lo cual se refleja en los resultados de la gerencia y en donde el instrumento más idóneo para esta labor está representado a través de la aplicación de la encuesta, la cual debido a su composición y estructura representa la herramienta perfecta para poder conocer en detalle los distintos elementos o factores que giran en torno a este problema tan grave presentado hoy en día en nuestra sociedad y por ende en la comunidad universitaria.

2.2.9 Marco Institucional Y Los Organismos Públicos Relacionados Con La Formación De Gerentes Universitarios Con Valores Éticos Y Morales

En el marco de la globalización y el incremento de nuevas maneras de cómo acceder a ventajas competitivas en materia de educación superior son varias las instituciones y organismos que colaboran y aportan elementos de significativos en la construcción y establecimiento de instituciones de educación superior regida por una gerencia universitaria con valores éticos y morales en la correcta ejecución de sus funciones.

Por excelencia la UNESCO siempre se ha visto como uno de los organismo que mas colabora y relación mantiene con el crecimiento y avance de las universidades. Considerando que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) nació el 16 de noviembre de 1945. Lo más importante para este organismo de las Naciones Unidas no es construir escuelas en países devastados o publicar hallazgos científicos. El objetivo de la Organización es mucho más amplio y ambicioso:

construir la paz en la mente de los hombres mediante la educación, la cultura, las ciencias naturales y sociales y la comunicación.

Actualmente, la UNESCO es un laboratorio de ideas que marca estándares para establecer acuerdos a nivel mundial relativos a los principios éticos incipientes. La Organización también desempeña un papel de centro de intercambio de información y conocimiento. Al mismo tiempo, ayuda a los Estados Miembros en la construcción de sus capacidades humanas e institucionales en sus diferentes ámbitos de actuación.

En suma, la UNESCO promueve la cooperación internacional en materia de educación, ciencia, cultura y comunicación entre sus 193* Estados Miembros y sus seis Miembros Asociado

La UNESCO es la agencia de Naciones Unidas especializada en la educación. Desde su creación en 1945 trabaja para mejorar la educación en todo el mundo ofreciendo asistencia técnica, fijando normas, desarrollando proyectos innovadores, reforzando las capacidades y poniendo en contacto a los diferentes actores. El programa Educación Para Todos (EPT) dirige la acción de la Organización de aquí a 2015, en el ámbito de la educación y a través de las actividades intersectoriales en todas sus áreas de competencia.

Las prioridades de la UNESCO en materia de educación son:

- Educación básica para todos, haciendo hincapié especialmente en la alfabetización, la educación preventiva contra el VIH/sida y la formación de docentes en África Subsahariana;
- La enseñanza secundaria, comprendidas la enseñanza y la formación técnicas y profesionales, así como la enseñanza científica y tecnológica.

- El fomento de la enseñanza de calidad, haciéndose especial referencia a la transmisión de valores y a la formación de docentes
- Educación superior

Por otra parte, la UNESCO (1998) abordando los principales aspectos de la educación superior ha reafirmado la necesidad de perseverar, reforzar y fomentar su misión y valores fundamentales, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento de la sociedad; en tal sentido señala las universidades deben orientar su misión a:

- Formar diplomados altamente cualificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana.
- Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.
- Promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación y proporcionar las competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, fomentando y desarrollando la investigación científica y tecnológica a la par que la investigación en el campo de las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas.
- Contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales, regionales e internacionales.

- Contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad.
- Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente.

Igualmente la UNESCO (1998) se ha referido a los retos que deben enfrentar las universidades ante los nuevos tiempos, ante la interrogante ¿Cuál es, la Universidad que necesitamos y, por extensión la educación superior que requerimos de cara al siglo XXI? Señala Lo que necesitamos, es una universidad que sea un centro de educación permanente para la actualización y el reentrenamiento; una universidad con sólidas bases éticas y morales así como disciplinas fundamentales, pero también con una amplia diversificación de programas y estudios, diplomas intermedios y puentes entre los cursos y las asignaturas de suerte que nadie se sienta atrapado y frustrado por sus escogencias previas.

Existe una serie de funciones que le son propias a las instituciones de educación superior. Estas funciones aparecen reflejadas en la Ley de Universidades. En su artículo 3° expresa que las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplirla, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

La educación superior ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad tomando siempre como norte los principios éticos necesarios.

Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, la ética y la moral, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente, y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, pueda trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas.

Con la intención de encontrar soluciones para estos desafíos y de poner en marcha un proceso de profunda reforma de la educación superior, con una visión enfocada hacia la formación de profesionales con valores éticos y morales la UNESCO ha convocado una Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción. Como parte de los preparativos de la Conferencia, la UNESCO publicó en 1995 su documento de orientación sobre Cambio y desarrollo en la educación superior. Ulteriormente se celebraron cinco consultas regionales (La Habana, noviembre de 1996; Dakar, abril de 1997; Tokio, julio de 1997; Palermo, septiembre de 1997 y Beirut, marzo de 1998).

En la presente Declaración se toman debidamente en cuenta, sin perder de vista el carácter propio de cada documento, las Declaraciones y Planes de Acción aprobados por esas reuniones, que se adjuntan a la misma, así como todo el proceso de reflexión generado por la preparación de la Conferencia Mundial.

2.2.9.1 Misiones Y Funciones De La Educacion Superior

La misión de educar, formar y realizar investigaciones

Reafirmamos la necesidad de preservar, reforzar y fomentar aún más las misiones y valores fundamentales de la educación superior, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad, a saber:

- a. **Formar diplomados altamente cualificados** y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la capacitación profesional, en las que se combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad;
- b. Constituir **un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente**, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de **formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad** y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz;
- c. **Promover, generar y difundir conocimientos** por medio de la **investigación** y, como parte de los servicios que ha de prestar a la comunidad, proporcionar las competencias técnicas adecuadas para

contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, fomentando y desarrollando la investigación científica y tecnológica a la par que la investigación en el campo de las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas;

- d. Contribuir a **comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales y regionales, internacionales e históricas**, en un contexto de pluralismo y diversidad cultural;
- e. contribuir a proteger y consolidar los **valores de la sociedad**, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas;
- f. contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente.

Función Ética, Autonomía, Responsabilidad Y Prospectiva

De conformidad con la Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en noviembre de 1997, **los establecimientos de enseñanza superior, el personal y los estudiantes universitarios** deberán:

- a. Preservar y desarrollar sus funciones fundamentales, sometiendo todas sus actividades a las exigencias de la ética y del rigor científico e intelectual

- b. Poder opinar sobre los problemas éticos, culturales y sociales, con total autonomía y plena responsabilidad, por estar provistos de una especie de autoridad intelectual que la sociedad necesita para ayudarla a reflexionar, comprender y actuar
- c. Reforzar sus funciones críticas y progresistas mediante un análisis constante de las nuevas tendencias sociales, económicas, culturales y políticas, desempeñando de esa manera funciones de centro de previsión, alerta y prevención
- d. Utilizar su capacidad intelectual y prestigio moral para defender y difundir activamente valores universalmente aceptados, y en particular la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad, tal y como han quedado consagrados en la constitución de la UNESCO
- e. Disfrutar plenamente de su libertad académica y autonomía, concebidas como un conjunto de derechos y obligaciones siendo al mismo tiempo plenamente responsables para con la sociedad y rindiéndole cuentas
- f. Aportar su contribución a la definición y tratamiento de los problemas que afectan al bienestar de las comunidades, las naciones y la sociedad mundial.

En un sentido amplio Venezuela, refleja de modo contundente una situación de graves perjuicios para sus universidades. Si bien es verdad que la Universidad no puede dejar de verse como un escenario particular donde se interpreta el discurrir nacional, igualmente es cierto que por tal razón se ha visto transgredida en sus principios y valores éticos y morales. De esta forma, la Universidad venezolana ha lucido asediada por la conjura de pronunciamientos, declaraciones y pretensiones de debilitados fundamentos.

Por su efecto, ha venido siendo campo de ensayo de criterios que muchas veces contradicen el sentido de propuestas docentes que buscan exaltar la historia como instrumento de desarrollo social, la ciencia política como fundamento axiológico para la búsqueda del bienestar de los pueblos y en general, todas aquellas ciencias y artes por las cuales se justifica la búsqueda de la verdad y el afianzamiento de los valores trascendentales del hombre.

2.3 Bases Legales

El marco legal que rige para la Educación Superior en Venezuela está determinado por las disposiciones legales que a este respecto emanan de la Constitución Nacional y por un cuerpo de leyes, donde se destacan la Ley Orgánica de Educación, la Ley de Educación Superior, la Ley de Universidades y sus reglamentos.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento de conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad.

Artículo 105. La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación.

Artículo 135. Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad

social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley.

La Constitución de la República (1999) contempla en su artículo 102 que la educación es un derecho humano y que ésta debe ser democrática, gratuita y obligatoria. Señala que toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación u aspiraciones.

La referida Constitución considera la educación como un servicio público, por tanto el Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento de conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad.

En cuanto a la educación superior, el artículo 103 expresa que la educación será gratuita hasta el pregrado universitario y señala que el Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo.

Ley de Educación Superior

Por su parte la Ley de Educación Superior (1980), enmarcada dentro del régimen jurídico de la educación venezolana en su Título II establece los principios y la estructura del sistema educativo. Esta estructura está concebida como un conjunto de niveles y modalidades.

En cuanto a los niveles educativos plantea que ellos constituyen un encadenamiento de operaciones sucesivas, destinadas al logro de un producto final, que es el hombre venezolano con un perfil definido. Reconoce la existencia de cuatro niveles: Pre-escolar, básica, media diversificada y profesional, y la educación superior. El tratamiento del nivel de educación superior está contenido en el Capítulo V, Título II, de la Ley Orgánica de Educación, el cual comprende desde el artículo 25 hasta el 31 y aborda como marco normativo esencial los siguientes aspectos:

- Soporte teórico (Artículo 25)
- Lineamientos normativos para la ley especial (Artículo 26)
- Objetivos de este nivel educativo (Artículo 27)
- Modalidades de institutos de educación superior (Artículo 28)
- Régimen de ingreso a la docencia (Artículo 29)
- Reconocimiento de la autonomía (Artículo 30)
- Servicio social obligatorio para los egresados

Es importante señalar que el ordenamiento jurídico sobre la educación superior se encuentra ante la inminente posibilidad de cambios actuales, debido a la discusión de nuevos documentos que regularán este nivel educativo en los próximos tiempos, ellos son:

El Proyecto de Ley de educación Superior aprobado en primera discusión en 1.998 por la Cámara de diputados del Congreso Nacional, la Reforma universitaria: Estrategia de Cambio para la Educación Venezolana presentada por la Asociación Venezolana de Rectores Universitarios (AVERU), y el Decreto Presidencial N° 2.400, que crea la comisión nacional para el desarrollo de la Educación Superior.

Sin desatender las implicaciones de estos documentos en el rumbo de las instituciones de educación superior, y en atención a que el régimen jurídico aún no se ha puesto al día en este aspecto, debe señalarse que sigue vigente la Ley de Universidades promulgada en 1970

Con respecto a las universidades el Estado reconoce la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a la comunidad académica dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación para beneficio de la sociedad. En este sentido, la Ley de Universidades contempla, en el artículo 9°, que las Universidades son autónomas y que ello implica disponer de:

- Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas.
- Autonomía académica, para planificar, organizar y realizar los programas de investigación, docentes y de extensión que fueren necesario para el cumplimiento de sus fines
- Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo
- Autonomía económica y financiera, para organizar y administrar su patrimonio.

Según lo establece la Ley de Universidades, las Universidades pueden ser Nacionales (públicas) o Privadas. Las Universidades Nacionales adquirirán personalidad jurídica con la publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela del Decreto del Ejecutivo Nacional por el cual se crean. Las Universidades Privadas requieren para su funcionamiento la autorización del Estado.

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Educación, el Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo Nacional de Universidades, podrá crear Universidades Nacionales Experimentales con el fin de ensayar nuevas orientaciones y estructuras en Educación Superior. Igualmente podrá también crear o autorizar el funcionamiento de Institutos o colegios universitarios.

El marco legal establece como organismo rector de este sector educativo el Consejo Nacional de Universidades, el cual estará integrado por el Ministro de Educación quien lo presidirá los Rectores de las Universidades Nacionales y Privadas; tres representantes de los profesores escogidos en la siguiente forma: uno por los profesores de las Universidades Nacionales no experimentales, uno por los profesores de las Universidades Nacionales Experimentales, y uno por los profesores Universidades Privadas; tres representantes de los estudiantes, escogidos igualmente a razón de uno por cada grupo de Universidades; dos profesores universitarios de alto rango académico, elegidos de fuera de su seno, por el Congreso de la República o por la Comisión Delegada; y un representante del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y tecnológicas.

En Venezuela la educación superior comprende un conjunto de instituciones universitarias identificadas como: universidades, institutos universitarios, colegios universitarios. Sin embargo, el escenario principal en el que se desenvuelve es la universidad, la cual es definida por la Ley de Universidades en su artículo N° 1 como “una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre”.

Por otra parte, la UNESCO (1998) abordando los principales aspectos de la educación superior ha reafirmado la necesidad de perseverar, reforzar y

fomentar su misión y valores fundamentales, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento de la sociedad; en tal sentido señala las universidades deben orientar su misión a:

- Formar diplomados altamente cualificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana.
- Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad.
- Promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación y, proporcionar las competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, fomentando y desarrollando la investigación científica y tecnológica a la par que la investigación en el campo de las ciencias sociales, las humanidades y las artes creativas.
- Contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales, regionales e internacionales.
- Contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad.
- Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología de la investigación, tiene como objetivo central, describir en forma breve el proceso que se debiera seguir para desarrollar una investigación, mostrando cada uno de los pasos que intervienen en dicho proceso.

La importancia del marco metodológico radica básicamente en que delimita el camino y las pautas a seguir para la elaboración del trabajo de investigación en sí, este marca los lineamientos básicos para el desarrollo de los objetivos propuestos y la consecución y análisis de los resultados obtenidos por la investigación realizada.

Es la base fundamental de toda investigación, debido a que estructura de manera lógica y secuencial cada uno de los pasos a seguir para el cumplimiento de las metas propuestas

3.1 Tipo De La Investigación

Para la realización efectiva de esta investigación se toma como tipo la cuantitativa - Descriptiva ya que esta permite la investigación de registro, análisis e interpretación del problema estudiado, así como establecer comparaciones y descubrir las relaciones, causas y efectos presentes.

3.1.1 Investigación Descriptiva – Cuantitativa:

Se puede definir como aquella investigación en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables y tiene como objetivo estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente.

Según Ortiz, E. La investigación cuantitativa “Es un método de investigación basado en los principios metodológicos de positivismo y neopositivismo y que adhiere al desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación” (2000:214)

Señala Álvarez que las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren apoyo matemático y permiten la cuantificación del resultado. Son utilizadas fundamentalmente para la obtener datos primarios, sobre todo de características, comportamientos y conocimientos. (1990:s/p),

Partiendo de la población objeto de estudio se selecciona una muestra para recoger información cuantitativa, y los resultados derivados de este tipo de investigación pueden extrapolarse a nivel estadístico, considerando un determinado margen de error y confianza estadística al universo.

Según Sellitz dice: “Una investigación es descriptiva cuando se centra en medir con la mayor precisión posible. En esta clase de estudio el investigador debe ser capaz de definir que se va a medir y como lograr precisión en esa medición” (1965:234)

El objetivo de este tipo de investigación es el estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente. La investigación cuantitativa desarrolla y emplea modelos matemáticos, teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales.

En este caso hará posible el análisis, la comparación e interpretación de todos los aspectos que constituyen el proyecto planteado el cual gira en torno a Establecer el perfil del gerente universitario en función de los valores

éticos y morales según la perspectiva de estudiantil caso universidad de oriente para lo cual es necesario establecer la relación existente entre la gerencia universitaria y su desempeño con los siguientes valores; compromiso genuino, ética y justicia. la equidad, el énfasis en lo político partidista. El interés general sobre el particular y el particular sobre el general, la excelencia educativa y la flexibilidad de los pensum de estudio y la responsabilidad, la ineficiencia y la falta de compromiso.

3.2 Diseño De Investigación

En el diseño de la investigación se utilizo la modalidad de campo.

Se adopto como diseño de investigación, la Investigación de Campo por cuanto permite obtener información y datos en forma directa de la realidad donde se está presentando. El trabajo se sustentó a su vez en una investigación de campo la cual define Arias, F. como; "Aquella caracterizada porque los problemas que estudia surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de ella". (1999:48)

El instrumento se aplicó directamente en la población de estudiantes a través de un Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO en sus diferentes núcleos durante el mes de Diciembre 2008

Para el diseño de esta investigación se tomó como base la investigación de campo que según Ander, Ezequiel consiste en la observación directa o in situ del problema objeto de investigación, es decir, exige la participación efectiva del investigador en el terreno o sitio donde estos se desarrollan. (1992:254)

La Investigación de Campo según Arias, “Consiste en la recopilación de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (1999: 48)

Para Valeriano R, “Diseño de Campo, es aquella que se basa en métodos que permiten recolectar datos e información desde el lugar donde acontece el fenómeno objeto de estudio. Este diseño de investigación exige la participación efectiva del investigador en el terreno o el sitio donde se desarrollan los acontecimientos” (2003:54)

Sobre la base del diseño y en función a la temporalidad de la investigación, se ubica en un diseño transversal, ya que los datos se recolectan en un momento y tiempo único, indagando la incidencia y los valores tal y como se manifiesta la variable, siendo este el propósito fundamental del diseño.

Se dice que es una investigación de campo debido a que permitió representar de manera secuencial como es actualmente la relación que mantiene la gerencia universitaria con los valores éticos y morales. Logrando así tener una visión clara y precisa de todos los parámetros estudiados y analizados durante la elaboración de este trabajo de grado en la modalidad áreas especiales de grado dejando claro que esta investigación mantienen una posición de prueba piloto.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Relación Entre El Compromiso Genuino Y El Núcleo

Tabla Nº 1 Relación que existe entre el Compromiso Genuino y el Núcleo

Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	Compromiso genuino		Total
			no	si	
			187	13	200
		% de Compromiso genuino	21,0%	12,0%	20,0%
		% del total	18,7%	1,3%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	180	20	200
		% de Compromiso genuino	20,2%	18,5%	20,0%
		% del total	18,0%	2,0%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	170	30	200
		% de Compromiso genuino	19,1%	27,8%	20,0%
		% del total	17,0%	3,0%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	176	23	199
		% de Compromiso genuino	19,8%	21,3%	19,9%
		% del total	17,6%	2,3%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	178	22	200
		% de Compromiso genuino	20,0%	20,4%	20,0%
		% del total	17,8%	2,2%	20,0%
Total		Frecuencia	891	108	999
		% de Compromiso genuino	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	89,2%	10,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que los núcleos que carece en mayor proporción de compromiso genuino en cuanto a la gerencia universitaria son el núcleo de Anzoátegui y de Bolívar siendo el que mayor carece de este indicador es el de Anzoátegui tal como lo demuestra un 12% a diferencia del de Bolívar que es un 18.5% así como los núcleos que cuentan con este valor en su gerencia universitaria tenemos el núcleo de Monagas, Sucre y Nueva Esparta destacándose de los tres el de Monagas con un 27.8%

Discusión: Como nos comentan Maestre, Andreina y Pérez, Rosa (2007) en su estudio titulado “Análisis de la gerencia universitaria a la luz de las nuevas tendencias de innovación en la educación superior “Caso UDO Núcleo Anzoátegui Escuela De Ciencias Administrativas”. A medida que la gerencia universitaria evoluciona se va volviendo más compleja y es afectada cada vez más por factores internos y externos, haciendo que sus respuestas dejen de ser oportunas y eficientes. Esto se relaciona con nuestra investigación debido a que los 2 núcleos que menos poseen un compromiso genuino son aquellos cuya gerencia es más compleja debido a la cantidad de población estudiantil que albergan y por ende la maximización de los problemas y necesidades que estos presentan y que deben ser resueltos a través de la excelencia en la gerencia universitaria

4.2 Relación Entre Relación Entre La Ética Y El Núcleo

Tabla Nº 2 Relación que existe entre la Ética y el núcleo

Núcleo		Ética		Total
		no	si	
Anzoátegui	Frecuencia	179	21	200
	% de Ética	22,7%	10,0%	20,0%
	% del total	17,9%	2,1%	20,0%
Bolívar	Frecuencia	156	44	200
	% de Ética	19,8%	21,0%	20,0%
	% del total	15,6%	4,4%	20,0%
Monagas	Frecuencia	149	51	200
	% de Ética	18,9%	24,3%	20,0%
	% del total	14,9%	5,1%	20,0%
Nva. Esparta	Frecuencia	140	58	198
	% de Ética	17,8%	27,6%	19,8%
	% del total	14,0%	5,8%	19,8%
Sucre	Frecuencia	164	36	200
	% de Ética	20,8%	17,1%	20,0%
	% del total	16,4%	3,6%	20,0%
Total	Frecuencia	788	210	998
	% de Ética	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	79,0%	21,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Al finalizar la tabulación y análisis de los datos obtenidos de las encuestas se puede observar de manera efectiva que en cuanto a la relación de la ética y los núcleos que mayormente no cuenta con este valor en su gerencia universitaria se encuentran Anzoátegui y Sucre con 10% y un 17.1% respectivamente mientras que los núcleos que cuenta efectivamente con este valor en su gerencia universitaria son el de Bolívar, Monagas y

Nueva Esparta siendo este ultimo el que más se destaca ya que abarca un 27.6%

Discusión: Guijarro, Mayra y Chávez, Jorge (2006) establece en su trabajo titulado “Ética y gerencia universitaria exponen con suficientes elementos validos que en el mundo de hoy, cada vez adquiere mayor relevancia la necesidad de una conducta ética en la gestión de las universidades que contribuya a asumir prácticas gerenciales congruentes en los distintos intereses que coexisten en el entorno académico. De ahí, que este trabajo se plantea a través de una labor documental, la revisión de la gerencia y organización de la universidad, asumiendo un enfoque sustentado en la necesidad de los principios éticos como ordenadores del nuevo esquema que prevalezca en las instituciones de Educación Superior Venezolanas considerando lo anterior existe una relación directa con la investigación realizada debido a que en la misma la ética representa uno de los valores con los que debe contar efectivamente una gerencia universitaria para establecer y desarrollar con excelencia su desempeño, además ambas investigaciones coinciden que con el pasar del tiempo este es uno de los valores que se desvirtúa o se pierde con mayor rapidez en el proceso de gerencia.

4.3 Relación Entre La Justicia Y El Núcleo

Tabla Nº 3 Relación que existe entre la justicia y el Núcleo

Núcleo		Justicia		Total
		no	si	
Anzoátegui	Frecuencia	197	3	200
	% de Justicia	21,7%	3,3%	20,0%
	% del total	19,7%	,3%	20,0%
	Frecuencia	190	10	200
Bolívar	Frecuencia	190	10	200
	% de Justicia	20,9%	10,9%	20,0%
	% del total	19,0%	1,0%	20,0%
	Frecuencia	175	25	200
Monagas	Frecuencia	175	25	200
	% de Justicia	19,3%	27,2%	20,0%
	% del total	17,5%	2,5%	20,0%
	Frecuencia	174	25	199
Nva. Esparta	Frecuencia	174	25	199
	% de Justicia	19,2%	27,2%	19,9%
	% del total	17,4%	2,5%	19,9%
	Frecuencia	171	29	200
Sucre	Frecuencia	171	29	200
	% de Justicia	18,9%	31,5%	20,0%
	% del total	17,1%	2,9%	20,0%
	Frecuencia	907	92	999
Total	Frecuencia	907	92	999
	% de Justicia	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	90,8%	9,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Tomando en consideración los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas en la tabla anterior se puede observar en relaciona a los núcleos que no cuenta con el valor justicia dentro de su gerencia universitaria se encuentra los núcleos de Anzoátegui y Bolívar con un 3.3% y un 10.9% respectivamente a diferencia de los núcleos de Sucre, Nueva Esparta Monagas que efectivamente cuenta dentro de su gerencia universitaria con el

valor justicia, representado por un 31.5% seguidamente por un 27.2% en ambos

Discusión: en investigaciones anteriores demuestran que el valor justicia dentro de la gerencia universitaria es uno de los más codiciados pero poco alcanzados, muchas veces producto del escenario donde este no se encuentra presente, lo cual mantiene una relación directamente ligada con la investigación efectuada debido a que en la misma y según porcentajes altamente preocupantes se observa que cada vez mas es valor pierde fuerza y consistencia al momento de hacerse presente no solo en la gerencia universitaria sino también en los resultados arrojados por consultas aleatorias efectuadas, donde ambas coinciden en que este valor en repetidas oportunidades no supera el 20%

4.4 Relación Entre La Equidad Y El Núcleo

Tabla Nº 4 Relación que existe entre la equidad y el Núcleo

Núcleo		Equidad		Total
		no	si	
Anzoátegui	Frecuencia	186	14	200
	% de Equidad	21,2%	11,6%	20,0%
	% del total	18,6%	1,4%	20,0%
Bolívar	Frecuencia	175	25	200
	% de Equidad	19,9%	20,7%	20,0%
	% del total	17,5%	2,5%	20,0%
Monagas	Frecuencia	172	28	200
	% de Equidad	19,6%	23,1%	20,0%
	% del total	17,2%	2,8%	20,0%
Nva. Esparta	Frecuencia	172	27	199
	% de Equidad	19,6%	22,3%	19,9%
	% del total	17,2%	2,7%	19,9%
Sucre	Frecuencia	173	27	200
	% de Equidad	19,7%	22,3%	20,0%
	% del total	17,3%	2,7%	20,0%
Total	Frecuencia	878	121	999
	% de Equidad	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	87,9%	12,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Una vez tabulados y analizados los datos obtenidos de la aplicación de las encuesta en la tabla anterior se observa que considerando el valor equidad aplicada en la gerencia universitaria los núcleos que carece en mayor proporción del mismo es el núcleo de Anzoátegui con un 11.6% mientras que aquellos núcleos que si cuentan con este valor se encuentra el núcleo de Monagas con un 23.1% el núcleo de Bolívar con un 20.7% y Nueva Esparta con un 22.3% Sucre con un 22.3%

Discusión: Guijarro, Mayra y Chávez, Jorge (2006) establece en su trabajo titulado “Ética y gerencia universitaria exponen que en las Instituciones de Educación Superior, específicamente las Universidades, deben modificar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales, que permitan establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de las funciones básicas de las casas de estudios superiores, como: docencia, investigación, extensión, producción, de acuerdo a los niveles exigidos y demandados por la sociedad, es por ello que esta investigación mantiene una relación con el objeto de estudio de la presente investigación donde se observa que los anteriores autores elevan la necesidad de la equidad como uno de los valores necesarios para alcanzar la excelencia y por ende mantiene la misma tendencia que los resultados arrojados por la presente debido a que si bien se puede observar que existe un núcleo que alarmantemente sostiene que no cuenta con este valor en un 11.6% esta cifra representa motivo de preocupación y se refleja en la disminución de la excelencia en materia de gerencias universitaria.

4.5 Relación Entre El Aspecto Político – Partidista Y El Núcleo

Tabla Nº 5 Relación que existe Entre el Aspecto político-partidista y el núcleo

Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	Aspecto político-partidista		Total
			no	si	
			93	107	200
		% de Aspecto político-partidista	16,3%	25,1%	20,0%
		% del total	9,3%	10,7%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	88	112	200
		% de Aspecto político-partidista	15,4%	26,2%	20,0%
		% del total	8,8%	11,2%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	135	65	200
		% de Aspecto político-partidista	23,6%	15,2%	20,0%
		% del total	13,5%	6,5%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	145	54	199
		% de Aspecto político-partidista	25,3%	12,6%	19,9%
		% del total	14,5%	5,4%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	111	89	200
		% de Aspecto político-partidista	19,4%	20,8%	20,0%
		% del total	11,1%	8,9%	20,0%
Total		Frecuencia	572	427	999
		% de Aspecto político-partidista	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	57,3%	42,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que la mayoría de los encuestados opinan

que los núcleos que cuentan en menor grado con la presencia político partidista son el núcleo de Nueva Esparta con un 12.6% y Monagas con un 15.2% lo que denota tendencias muy similares, mientras que aquellos núcleos que cuenta con una mayor presencia político partidista dentro de su gerencia universitaria se encuentra el núcleo de Bolívar con un 26.2% Anzoátegui con un 25.1% y Sucre con un 20.8%

Discusión: según la investigación realizada por Mora Vanegas, Carlos (2008) titulada “Se Requiere Una Nueva Gerencia Universitaria” el autor expone que cada vez más la tendencia política genera efectos negativos en la disminución de la efectividad de la implementación de normas para gerenciar eficaz y eficientemente las universidades, Según Mora Carlos expresa que: “El gerente de la universidad es el directivo de una organización basada en el conocimiento, con valiosas redes informales, con trabajadores del conocimiento a los que tendrá que aplicar la lógica y conseguir que se impliquen plenamente en la estrategia universitaria. Todo esto lo lleva a cabo repartiendo su apretada agenda en todas las actividades en donde esté involucrada la universidad y donde efectivamente la política juega un papel importante, en relación con la investigación desarrollada se tiene que guardan una estrecha vinculación debido a que los porcentajes arrojados por las encuestas muestran el creciente impacto que tienen el aspecto político partidista en la ejecución de una gerencia universitaria eficiente.

4.6 Relación Entre El Interés General Sobre El Particular Y El Núcleo

Tabla Nº 6 Relación entre el Interés general sobre el particular y el núcleo

		Interés general sobre el particular			
		no	si	Total	
Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	169	31	200
		% de Interés general sobre el particular	20,5%	17,8%	20,0%
		% del total	16,9%	3,1%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	171	29	200
		% de Interés general sobre el particular	20,7%	16,7%	20,0%
		% del total	17,1%	2,9%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	157	43	200
		% de Interés general sobre el particular	19,0%	24,7%	20,0%
		% del total	15,7%	4,3%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	164	35	199
		% de Interés general sobre el particular	19,9%	20,1%	19,9%
		% del total	16,4%	3,5%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	164	36	200
		% de Interés general sobre el particular	19,9%	20,7%	20,0%
		% del total	16,4%	3,6%	20,0%
Total		Frecuencia	825	174	999
		% de Interés general sobre el particular	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	82,6%	17,4%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que la mayoría de los encuestados opinan que los núcleos que cuentan en menor grado con interés general sobre el particular se encuentran el núcleo de Bolívar con un 16.7% y el núcleo de Anzoátegui con un 17.8% mientras que los núcleos que cuenta con mayor grado de interés general sobre el particular son el núcleo de Monagas con un 24.7% seguidamente por el núcleo de Nueva Esparta y Sucre con un 20.1% y 20.7% respectivamente pese a que estos porcentajes están por encima del promedio se pueden considerar que son bastantes bajos.

Discusión: si comparamos estos resultados con los de investigaciones anteriores notamos que estudios realizados en diferentes universidades arrojan datos similares en cuanto a que los estudiantes opinan de manera efectiva que existe un Interés general sobre el particular por parte de la gerencia universitaria, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la investigación realizada, de los cual se puede inferir que este valor mantiene una tendencia muy cercana entre la universidad de oriente y lo determinado en otras casas de estudio o instituciones de estudio a nivel superior.

4.7 Relación Entre El Interés Particular Sobre El General Y El Núcleo

Tabla N° 7 Relación que existe entre el Interés general sobre el particular y el núcleo

Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	Interés particular sobre el general		Total
			no	si	
			137	63	200
		% de Interés particular sobre el general	17,0%	32,6%	20,0%
		% del total	13,7%	6,3%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	161	39	200
		% de Interés particular sobre el general	20,0%	20,2%	20,0%
		% del total	16,1%	3,9%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	164	36	200
		% de Interés particular sobre el general	20,3%	18,7%	20,0%
		% del total	16,4%	3,6%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	178	21	199
		% de Interés particular sobre el general	22,1%	10,9%	19,9%
		% del total	17,8%	2,1%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	166	34	200
		% de Interés particular sobre el general	20,6%	17,6%	20,0%
		% del total	16,6%	3,4%	20,0%
Total		Frecuencia	806	193	999
		% de Interés particular sobre el general	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	80,7%	19,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Al finalizar la tabulación y análisis de los datos obtenidos de las encuestas según la relación existente la gerencia universitaria y el interés

particular sobre el general se observa en la tabla anterior que los que mayor relación mantiene son el núcleo de Anzoátegui con un 32.6% seguidamente por el núcleo de Bolívar con un 20.2% mientras que los que menor lo representan son el núcleo de Nueva Esparta con un 10.9% el núcleo de Sucre con un 16.6% y el núcleo de Monagas con un 18.7%

Discusión: Estudios demuestran o establecen que efectivamente que el Interés particular sobre el general se mantiene como un valor constante en materia relacionada con la gerencia universitaria y su correcto manejo, además de representar de manera directa no solo la necesidad de atención hacia este aspecto sino que también las investigaciones anteriores coinciden en relación con la investigación aquí desarrollada en que los niveles que identifican y establecen este elemento en particular cada vez se hace más notorio, por cuanto tal como se evidencia según los datos aportados por las encuestas aplicadas se tiene que la relación existente la gerencia universitaria y el interés particular sobre el general mantienen la misma tendencia, es decir que está en la mayoría de los casos supera el 50%

4.8 Relación Entre La Excelencia Educativa Y El Núcleo

Tabla Nº 8 Relación que existe entre la Excelencia Educativa y el Núcleo

Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	Excelencia Educativa		Total
			no	si	
			174	26	200
		% de Excelencia Educativa	22,0%	12,4%	20,0%
		% del total	17,4%	2,6%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	161	39	200
		% de Excelencia Educativa	20,4%	18,7%	20,0%
		% del total	16,1%	3,9%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	152	48	200
		% de Excelencia Educativa	19,2%	23,0%	20,0%
		% del total	15,2%	4,8%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	146	53	199
		% de Excelencia Educativa	18,5%	25,4%	19,9%
		% del total	14,6%	5,3%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	157	43	200
		% de Excelencia Educativa	19,9%	20,6%	20,0%
		% del total	15,7%	4,3%	20,0%
Total		Frecuencia	790	209	999
		% de Excelencia Educativa	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	79,1%	20,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Al finalizar la tabulación y análisis de los datos obtenidos de las encuestas se observa que los núcleos que mantiene mayor grado de relación entre la gerencia universitaria y la excelencia educativa son los núcleos de

Nueva Esparta con un 25.4% seguidamente por el núcleo de Monagas con un 23% y por último el núcleo de Sucre con un 20.6% a diferencia de los núcleos de Anzoátegui que cuenta con un 12.4% y Bolívar que representa un 18.7%

Discusión: En la investigación realizada por Mora Vanegas, Carlos (2008) titulada “Se Requiere Una Nueva Gerencia Universitaria” Según lo expresado por el autor en su artículo este indica que de acuerdo a los resultados actuales sobre la gestión que han venido desempeñando, un significativo número de universidades nacionales, deja mucho que decir, en donde se nota la ausencia de una buena gestión, que garantice optimización eficaz de sus recursos, excelencia académica, un verdadero academicismo que se debe demostrar con una participación proactiva de las universidades antes los serios problemas. En función de lo anterior y estableciendo una relación la nuestra investigación se observa que la tendencia se mantiene, ya que según los datos arrojados por las encuestas aplicadas permite evidenciar la disminución notoria del valor excelencia académica en los núcleos de la universidad de oriente siendo los más relevantes o donde se presenta con mayor incidencia la carencia de este valor los núcleos de Anzoátegui y bolívar con porcentajes que no superan el 20% en ambos casos.

4.9 Relación Entre La Flexibilización De Los Pensum De Estudio Y El Núcleo

Tabla N° 9 Relación que existe Entre la Flexibilización de los pensum de estudio y el núcleo

Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	Flexibilización de los pensum de estudio		Total
			no	si	
			180	20	200
		% de Flexibilización de los pensum de estudio	21,6%	12,0%	20,0%
		% del total	18,0%	2,0%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	182	18	200
		% de Flexibilización de los pensum de estudio	21,9%	10,8%	20,0%
		% del total	18,2%	1,8%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	147	53	200
		% de Flexibilización de los pensum de estudio	17,7%	31,7%	20,0%
		% del total	14,7%	5,3%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	151	48	199
		% de Flexibilización de los pensum de estudio	18,1%	28,7%	19,9%
		% del total	15,1%	4,8%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	172	28	200
		% de Flexibilización de los pensum de estudio	20,7%	16,8%	20,0%
		% del total	17,2%	2,8%	20,0%
Total		Frecuencia	832	167	999
		% de Flexibilización de los pensum de estudio	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	83,3%	16,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que la mayoría de los encuestados opinan que los núcleos en los cuales se cuenta en menor grado sobre la flexibilidad de los pensum de estudio se encuentran el núcleo de Bolívar con un 10% Anzoátegui con un 12% y Sucre con un 16.8% mientras que los núcleos que cuentan con una mayor flexibilidad se tienen el núcleo de Monagas con un 31.7% y Nueva Esparta con un 28.7%

Discusión: Maestre, Andreina y Pérez, Rosa (2007) efectuaron un trabajo titulado “Análisis de la gerencia universitaria a la luz de las nuevas tendencias de innovación en la educación superior “Caso UDO Núcleo Anzoátegui Escuela De Ciencias Administrativas” donde el eje principal de la investigación giraba en torno a determinar si la gestión universitaria en sus múltiples dimensiones y en el contexto de operaciones y acciones que debe desarrollar puede estar a la par de las exigencias externas e internas, donde se va haciendo más compleja, y en algunas ocasiones va en detrimento de sus respuestas, las cuales dejan de ser oportunas y eficientes sobre todo en lo relacionado con la flexibilidad e innovación en la aplicación e implementación de un nuevo pensum de estudio, tomando como referencia la innovación en la gerencia universitaria, donde se demostró a través del hallazgo de elementos que así lo definen que es indispensable contar no solo con un excelente pensum de estudio, sino que este también debe ser flexible al momento de ser necesario la actualización o mejoras del mismo.

Dentro de nuestra investigación se observa que la misma mantiene una relación directa y proporcional a la investigación que la antecede debido a que en efecto dada la rigidez que se observa se encuentra en los actuales momentos en la universidad no permite el avance de la gerencia universitaria en este aspecto en particular.

4.10 Relación Entre La Responsabilidad Y El Núcleo

Tabla Nº 10 Relación que existe Entre la Responsabilidad y el núcleo

Núcleo		Responsabilidad		Total
		no	si	
Anzoátegui	Frecuencia	182	17	199
	% de Responsabilidad	23,0%	8,2%	19,9%
	% del total	18,2%	1,7%	19,9%
Bolívar	Frecuencia	156	44	200
	% de Responsabilidad	19,7%	21,2%	20,0%
	% del total	15,6%	4,4%	20,0%
Monagas	Frecuencia	147	53	200
	% de Responsabilidad	18,6%	25,5%	20,0%
	% del total	14,7%	5,3%	20,0%
Nva. Esparta	Frecuencia	143	56	199
	% de Responsabilidad	18,1%	26,9%	19,9%
	% del total	14,3%	5,6%	19,9%
Sucre	Frecuencia	162	38	200
	% de Responsabilidad	20,5%	18,3%	20,0%
	% del total	16,2%	3,8%	20,0%
Total	Frecuencia	790	208	998
	% de Responsabilidad	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	79,2%	20,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que la mayoría de los encuestados opinan que los núcleos los cuales cuentan con mayor grado de responsabilidad son el núcleo de Nueva Esparta con un 26.9% y el núcleo de Monagas con 25.5% y finalmente el de Bolívar con un 21.2% mientras que los que cuentan

con menor grado de responsabilidad son el núcleo de Anzoátegui con un 8.2% y el núcleo de Sucre con un 18.3%

Discusión: en investigaciones efectuadas con antelación se puede observar que el factor responsabilidad es uno de los más importantes en materia de gerencia universitaria, dado que la carencia del mismo descontrola y desvía el logro de los objetivos planteados porque no se cuenta no solo con la intención de cumplirlos sino que también se deja de un lado la acción de ejecutarlos, La relación directa de este antecedente con nuestro estudio gira en torno a que efectivamente no se observa responsabilidad en materia de gerencia universitaria en los núcleos de la universidad de oriente, pero lo mas alarmante es que precisamente en uno de los núcleos que cuenta con mayor población estudiantil como lo es el caso del núcleo de Anzoátegui el nivel de falta de responsabilidad mantiene un valor inferior al 10% tal como se observa con un 8.2% situación que no solo llama la atención sino que también incrementa la preocupación por cuanto al no existir responsabilidad directa por parte de la gerencia universitaria los esfuerzos serán nulos si se desea cambiar hacia una mejora el papel que esta representa.

4.11 Relación Entre La Ineficiencia Y El Núcleo

Tabla Nº 11 Relación que existe Entre La ineficiencia y el núcleo

Núcleo		La ineficiencia		Total
		no	si	
Anzoátegui	Frecuencia	127	73	200
	% de La ineficiencia	17,6%	26,4%	20,0%
Bolívar	% del total	12,7%	7,3%	20,0%
	Frecuencia	142	58	200
Monagas	% de La ineficiencia	19,7%	20,9%	20,0%
	% del total	14,2%	5,8%	20,0%
Nva. Esparta	Frecuencia	167	33	200
	% de La ineficiencia	23,1%	11,9%	20,0%
Sucre	% del total	16,7%	3,3%	20,0%
	Frecuencia	143	56	199
Total	% de La ineficiencia	19,8%	20,2%	19,9%
	% del total	14,3%	5,6%	19,9%
Total	Frecuencia	722	277	999
	% de La ineficiencia	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	72,3%	27,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que la mayoría de los encuestados opinan que los núcleos que cuenta con mayor grado de Eficiencia están conformados por los núcleos de Anzoátegui con un 26.4% destacándose este, seguido por el núcleo de Bolívar, Nueva Esparta y Sucre con porcentajes muy similares; a saber 20.9% 20.2% y 20.6% respectivamente,

mientras que el que cuenta con menor grado de Eficiencia es el núcleo de Monagas con un 11.9%

Discusión: : Maestre, Andreina y Pérez, Rosa (2007) efectuaron un trabajo titulado “Análisis de la gerencia universitaria a la luz de las nuevas tendencias de innovación en la educación superior “Caso UDO Núcleo Anzoátegui Escuela De Ciencias Administrativas las autoras presentan de manera muy determinante que En el caso particular de la Universidad De Oriente Núcleo De Anzoátegui en su Escuela De Ciencias Administrativas, se observa que son muchos los esfuerzos que se hacen por generenciar de manera correcta esta casa de estudios este objetivo no se ha logrado, la burocracia y bajo perfil que se mantiene actualmente desvirtúan considerablemente el proceso de gerencia lo cual le da fuerza y poder a la ineficiencia en el cumplimiento de objetivos y por ende este es uno de los valores que son medidos o cuantificados en la investigación actual, la relación entre la investigación presentada por Maestre y Pérez se establece directamente con la nuestra porque los niveles de ineficiencia mostrados a través de la cuantificación de datos mantienen la misma tendencia, en los nucleos de la universidad de oriente se encuentra en mayor o menor grado este factor es decir la ineficiencia es uno de los elementos que no permiten que la gerencia universitaria se implemente como es debido.

4.12 Relación Entre La Falta De Compromiso Y El Núcleo

Tabla Nº 12 Relación que existe Entre la Falta de Compromiso y el núcleo

Núcleo	Anzoátegui	Frecuencia	Falta de Compromiso		Total
			no	si	
			104	96	200
		% de Falta de Compromiso	16,8%	25,3%	20,0%
		% del total	10,4%	9,6%	20,0%
	Bolívar	Frecuencia	125	75	200
		% de Falta de Compromiso	20,2%	19,7%	20,0%
		% del total	12,5%	7,5%	20,0%
	Monagas	Frecuencia	148	52	200
		% de Falta de Compromiso	23,9%	13,7%	20,0%
		% del total	14,8%	5,2%	20,0%
	Nva. Esparta	Frecuencia	120	79	199
		% de Falta de Compromiso	19,4%	20,8%	19,9%
		% del total	12,0%	7,9%	19,9%
	Sucre	Frecuencia	122	78	200
		% de Falta de Compromiso	19,7%	20,5%	20,0%
		% del total	12,2%	7,8%	20,0%
Total		Frecuencia	619	380	999
		% de Falta de Compromiso	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	62,0%	38,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de la UDO Diciembre 2008.

Análisis: Luego de tabular y analizar los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se puede observar que la mayoría de los encuestados opinan

que los núcleos que poseen una mayor grado de Falta de Compromiso son el núcleo de Anzoátegui con un 25.3% seguido por el núcleo de Nueva Esparta y Sucre con un 20.8% y 20.5% respectivamente, mientras que dentro de los que cuentan con menor grado de Falta de Compromiso están los núcleos de Monagas con un 13.7% y Bolívar con un 19.7%

Discusión: tomando en cuenta investigaciones efectuadas con antelación y que de una forma u otra mantienen una relación con el factor falta de compromiso para gerenciar se tiene que evidentemente estas guardan marcada relación con la investigación desarrollada, por cuanto se plantea un escenario donde la falta de compromiso cada vez mas afecta la gerencia universitaria impidiendo de alguna manera que esta cumpla con lo que le corresponde. Situación que se puede observar en nuestra investigación ya que existen dos núcleos donde los porcentajes que indican la falta de compromiso por parte de la gerencia universitaria para afrontar y resolver los problemas existentes no supera el 20%

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La principal conclusión a la que se llega una vez culminada la investigación es que la disminución o pérdida de valores éticos y morales en la gerencia universitaria influye directamente en lo concerniente al desempeño de su gestión, así como limita en cantidades considerables los elementos que pudieran transformarla en exitosa, induciéndola cada vez más al fracaso.
- Es evidente que la universidad mantiene en su entorno una cantidad de valores éticos y morales y en ambos núcleos estos se encuentran presentes, pero cabe destacar que existen núcleos en los cuales estos están en mayor o menor proporción como es el caso del núcleo de Anzoátegui en relación con el compromiso genuino que este núcleo es el que carece en mayor proporción de este indicador en comparación con el resto de los núcleos, también se observa que para este indicador el núcleo que lo tiene en mayor proporción es el núcleo de Monagas.
- Así mismo se tiene que no solo son importantes los valores éticos presentes y su proporción, también se debe tener cuidado y prestar atención a los valores anti-éticos presentes en este estudio, ya que estos lejos de disminuir muestran una marcada elevación o aparición con más frecuencia en la gerencia universitaria, tal es el caso de la falta de compromiso, la irresponsabilidad y la tendencia político partidista.

- Otro elemento importante que amerita una conclusión es la relación que existe entre el elevado porcentaje de ética con el que cuenta el núcleo de nueva Esparta, en comparación con lo bajo que se encuentre el núcleo de Anzoátegui en este mismo indicador.
- Si bien es cierto que todos los núcleo mantienen presentes todos los indicadores de valores éticos y anti-éticos, es preocupante destacar que el núcleo de Anzoátegui siempre mantiene la misma tendencia, siempre los valores más bajos o la representaciones más limitadas se observan en este núcleo, no queriendo decir con esto que es malo, sino que llama la atención y que este es uno de los núcleo que más atención requiere para el diseño de estrategias que permitan resolver la problemática presente.
- El núcleo de Monagas presenta una marcada tendencia en el aumento de los valores éticos presentes en este y una disminución de los valores anti – éticos lo que demuestra que eso justifica la excelencia en su gestión universitaria y los excelentes resultados de la misma.
- En el núcleo donde se evidencia mayor presencia de justicia es el núcleo de Sucre y donde se evidencia menor índice de justicia es el núcleo de Anzoátegui
- Los nicles de Bolívar, Monagas, Sucre y Nueva Esparta mantienen la misma tendencia en cuanto a la presencia del valor equidad, todos son elevados y que oscilan entre 20 y 25% a diferencia del núcleo de Anzoátegui quien tiene un 11%
- El núcleo de Anzoátegui mantiene el porcentaje más elevado en relación al valor anti – ético presencia político partidista a diferencia de

los otros 4 núcleos que su presencia es bastante reducida ya que no exceden el 20%

- En líneas generales y tomando en consideración la posición presentada desde la perspectiva de los estudiantes que fue el sector consultado, se tiene que la presencia o ausencia de valores éticos y anti – éticos influye directamente en la gestión satisfactoria de la gerencia universitaria
- Es también importante destacar que la continua disminución de estos valores pone en riesgo la formación de un profesional integral por desvirtuarse el norte de quienes se encargan de capacitar y preparar este recurso tan valioso

5.2 Recomendaciones

- Diseñar mecanismos o estrategias que permitan frenar de manera inmediata la disminución y pérdida de valores éticos y morales en los 5 núcleos de la universidad de oriente
- Generar conciencia no solo en el gerente universitario sino también en la comunidad universitaria en conjunto que una gerencia regida por valores y principios éticos y morales deja mejores y mayores resultados cuando esta se aplica o implementa
- Establecer como norma la sensibilización con los procesos de gerencia, así como capacitar a los gerentes en materias tan valiosas como la adopción y evolución de sus valores tanto éticos como morales para el desempeño de sus funciones
- Incentivar al cuerpo gerencial, especialmente al gerente universitario a recibir y promover cursos, talleres, seminarios donde se exalten los valores éticos y morales que deben tener los profesionales encargados de gerenciar
- Incrementar la divulgación sobre los valores éticos y morales que alberga la universidad de oriente en sus 5 núcleos y comenzar a generar en la comunidad universitaria sentido de pertenencia en relación a estos valores, asumirlos y adoptarlos como propios para que cada día se disminuya la pérdida considerable de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIAS, F. (1999). El Proyecto de Investigación. (3ª ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, c.a./ORIAL EDICIONES.

BAUM, Warren C., El ciclo de los proyectos (1982), Washington, Banco Mundial, 1994. Bardach, Eugene, “La recopilación de información para la investigación de las políticas públicas”, en Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas. Un manual para la práctica, México DF, Cide-Porrúa, 1998. Segunda parte

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. Fecha 30-12-1999.

DUNN, William N. 1994. Public policy analysis. An introduction. Englewood Cliff, NJ.: Prentice Hall. 2nd edition.

LANZ, R. (comp). (2001). Organizaciones Transcomplejas. Caracas: Imposmo/conicit.

LLANOZ de la Hoz, (2000). Gerencia, liderazgo educativo y comportamiento organizacional Caracas: UNESCO-CRESALC

MENDEZ E. (2000). “Gerencia Académica”. Maracaibo. Editorial Ediluz. Pág 27.

MORIN, Edgar. (2004) “Introducción al Pensamiento Complejo”. Gedisa. México,

RAMPERSAD Huber K. (2004) Cuadro de mando integral, personal y corporativo. Una revolución en la gestión por resultados. Edictorial Mc Graw Hill. España

SAMPIERI, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación. (2ª ed.). México: MC Graw-hill.

SELLITZ, C., WRIGHTSMAN, L.S. Y COOK, S.W.: (1965)"Utilización de los datos disponibles como fuentes de material". En Métodos de investigación en las ciencias sociales, Madrid, Rialp, , págs. 507-541.

UNIVERSIDAD SANTA MARÍA. (2001). Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado. Caracas, Venezuela

WEISS, Carol H., "1999.La investigación de políticas: ¿datos, ideas o argumentos?", en Peter Wagner, Carol Hirschon Weiss, Björn Wittrock & Hellmut Wollman (comps.), Ciencias Sociales y Estados Modernos. Experiencias nacionales e incidencias teóricas, México, FCE

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

TÍTULO	LOS VALORES ETICOS Y MORALES DEL GERENTE UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL CASO UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SUBTÍTULO	

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
Salcedo, Emilia	CVLAC: 16.068.153 E MAIL: <i>emiliasalcedo@hotmail.com</i>
Cáceres, Rosa	CVLAC: 9.147.682 E MAIL: <i>rocapri8@hotmail.com</i>
	CVLAC: E MAIL:
	CVLAC: E MAIL:

PALÁBRAS O FRASES CLAVES:

Valores
Ética
Moral
Gerencia
Universitaria
Perspectiva
Estudiantil
Gerente

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÁREA	SUBÁREA
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	
	Contaduría Pública

RESUMEN (ABSTRACT):

En materia valores éticos y morales cobra cada vez más importancia la consideración de la relación que estos guardan con el desempeño de la gerencia universitaria, así como el perfil del gerente universitario tomando como indicadores dichos valores al haberse establecido la relación que guardan la disminución o ausencia de los valores éticos y morales en la figura del gerente universitario y su desempeño exitoso en materia de gestión universitaria. La presente investigación tiene como objetivo fundamental establecer el perfil del gerente universitario en función de los valores éticos y morales según la perspectiva de estudiantil caso universidad de oriente. En lo que respecta a la metodología, se consideró aplicar una investigación de tipo descriptiva – cuantitativa buscando describir los hechos con el fin de establecer su estructura y conducta, de igual manera se asume un diseño de tipo de campo permitiendo además de observar, recolectar los datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos para lo cual fue necesario aplicar una encuesta compuesta por 10 preguntas lo que facilito la obtención de los resultados que posteriormente fueron procesados a través del programa SPSS versión 11.5 además del análisis basado en el método de frecuencias y porcentajes para la presentación de los resultados, la misma se le aplico a los alumnos de los últimos semestres de las diferentes carreras en los 5 núcleos de la universidad de oriente durante el mes de diciembre de 2008. Finalmente se pudo conocer que si existe relación directa entre el desempeño de la gerencia universitaria y la disminución o pérdida de valores éticos y morales en la figura del gerente universitario tomando como base las opiniones dadas por los estudiantes

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**CONTRIBUIDORES:**

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
Núñez, Linda	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	5.614.169.			
	E_MAIL	Lync61@hotmail.com			
	E_MAIL				
Rodríguez, Daysi	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	8.304.444			
	E_MAIL	daysiro@hotmail.com			
	E_MAIL				
Rondón, Yoselina	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:	8.256.434			
	E_MAIL	Yoselinarondon@cantv.net			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:				
	E_MAIL				
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2009 AÑO	03 MES	13 DÍA
-------------	-----------	-----------

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:**ARCHIVO (S):**

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
TESIS. Valores éticos y morales udo.doc	Aplication/ms Word

CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G H I J K L
M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y
z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

ALCANCE

ESPACIAL: _____ (OPCIONAL)

TEMPORAL: 6 meses (OPCIONAL)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

LICENCIADO EN CONTADURIA PUBLICA

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

PREGRADO

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Administración

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

DERECHOS

De acuerdo al artículo 44 del Reglamento de Trabajo de grado:

“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo
podrán ser utilizados con otros fines con el consentimiento del Consejo del
Núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario”

Emilia Salcedo
Salcedo, Emilia.
AUTOR

Rosa Cáceres Prieto
Cáceres, Rosa
AUTOR

Daysi Rodríguez
Mcs Daysi Rodríguez
TUTOR

Linda Núñez
Dra. Linda Núñez
TUTOR

Yoselina Rondón
Mcs Yoselina Rondón
TUTOR

Daysi Rodríguez
Prof. Daysi Rodríguez
POR LA SUBCOMISION DE CURSOS
ESPECIALES DE GRADO

