



ANIVERSARIO

ISSN 0798-1171

Depósito legal pp. 197402ZU34

Esta publicación científica en formato digital
es continuación de la revista impresa



REVISTA DE FILOSOFÍA

I. 50° Aniversario de Revista de Filosofía

II. Ontognoseología, Lenguaje y Realidad

III. Eticidad: Conflictos, Diversidades y Derechos

IV. Pensamiento Educativo: Aplicaciones y Contextos

V. Ensayos

Centro de Estudios Filosóficos
"Adolfo García Díaz"
Facultad de Humanidades y Educación
Universidad del Zulia
Maracaibo - Venezuela

**N°Especial
2022**

Revista de Filosofía

Vol. 39, N° Especial, 2022, pp. 642 - 655
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela
ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598

**Valores ético-sociales en el discurso utilizado por el gerente en
instituciones de Educación Universitaria**

*Ethical-Social Values in the Discourse used by Managers in University
Education Institutions*

Elvis Eliana Pinto Aragón

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9866-9751>
Universidad de La Guajira – Riohacha - Colombia
epinto@uniguajira.edu.co

Carmenza Leonor Mendoza Cataño

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7065-8794>
Universidad de la Guajira – Riohacha - Colombia
cmendoza@uniguajira.edu.co

Ana Rita Villa Navas

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2761-2448>
Universidad de La Guajira – Maicao - Colombia
anarita@uniguajira.edu.co

Este trabajo está depositado en Zenodo:
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6465451>

Resumen

La intención comunicativa del discurso del gerente en las instituciones educativas debe estar dirigida al fomento y aplicación de los valores ético-sociales, Por tal razón, el objetivo de la investigación fue analizar en el discurso del gerente universitario la presencia de los valores ético-sociales al momento de dirigirse a su personal. La metodología empleada fue de carácter descriptiva con un enfoque cualitativo. La muestra estuvo constituida por 3 Directores de la Universidad La Guajira. Los resultados arrojaron que el discurso de los gerentes entrevistados estuvo dirigido al cumplimiento de unas leyes y una normativa específica sin tomar en cuenta la presencia de los valores éticos-sociales entre los cuales se destaca la tolerancia.

Palabras clave: gerentes; discurso; valores ético-sociales; Educación Universitaria.

Recibido 25-11-2021 – Aceptado 19-02-2022

Abstract

The communicative intention of the manager's discourse in educational institutions should be directed to the promotion and application of ethical-social values. For this reason, the objective of the research was to analyze the presence of ethical-social values in the discourse of the university manager. when addressing your staff. The methodology used was descriptive with a qualitative approach. The sample consisted of 3 Directors of the La Guajira

University. The results showed that the discourse of the interviewed managers was directed to the fulfillment of specific laws and regulations without taking into account the presence of ethical-social values, among which tolerance stands out.

Keywords: managers; discourse; ethical-social values; University Education.

Introducción

La pérdida de sensibilidad del hombre ante los problemas sociales y familiares, ha traído como consecuencia la necesidad de informar y formar a la población sobre la importancia de los valores ético-sociales en la construcción de una sociedad en la que sus ciudadanos generen espacios de entendimiento y cooperación, para la solución de los distintos problemas sociales que hoy se presentan.

Por otro lado, el discurso utilizado por los gerentes en los distintos niveles de la educación posee una serie de determinadas características que van desde el uso correcto de la competencia oral en el contexto académico, así como la manera de dirigirse a su personal y del uso de los diferentes estilos que utiliza para gerenciar.

Es pertinente mencionar que todos los aspectos descritos anteriormente juegan un papel importante en el mundo de la gerencia educativa, ya que de ellos depende el buen funcionamiento de la organización, y por ende el buen desempeño de sus colaboradores para lograr el alcance de los indicadores de gestión planteados desde su quehacer misional.

En el contexto de la investigación en el área de la gerencia educativa existen una multiplicidad de trabajos de grado, tesis, reportes de investigación que vinculan temas filosóficos, sociales, psicológicos con el mundo de la gerencia educativa, el cual facilita hacer un recorrido para explorar su praxis y como las personas, desde sus talentos realizan actividades que agregan valor a ellas; tal es el caso de autores como Montoya y Cendrós ¹ quienes aplicaron los elementos de la ética Kantiana a la gerencia en las organizaciones educativas, con el fin de utilizar los criterios del filósofo Emmanuel Kant para hacer una reflexión sobre la actuación gerencial moderna en las instituciones educativas utilizando los criterios de “Utilitarismo”, “Imperativo Categórico” y “Motivación Moral”, por su parte, otros autores como Olivar y Romero ² aportan al plano investigativo gerencial una propuesta para la resolución de conflictos en organizaciones educativas. Asimismo, Maldonado ³ en

¹ Cfr. MONTOYA, César y CENDRÓS, Pavel. (2008). “Elementos de la ética Kantiana aplicables a las organizaciones educativas”. *Revista Laurus*. Año 13. Nro 25. Pp. 286-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479014>

² Cfr. OLIVAR, Rafael y ROMERO, Yrida (2008). “Propuesta para la reducción de conflictos en escuelas de la I y II etapa de Educación Básica”. *Revista Laurus*. Año 13. Nro 25

³ Cfr. MALDONADO, Nancy. (2021). Los valores éticos y morales en la generación y construcción del conocimiento científico. Tesis Doctoral para optar al título de Doctora en Ciencias Humanas. Universidad del

su tesis doctoral destaca la importancia de los valores ético-morales y ético sociales para el contexto de la investigación científica.

Después de destacar la importancia que tiene el tema de la gerencia educativa y de los valores para la investigación, este artículo tuvo como propósito general analizar en el discurso del gerente universitario, la presencia de los valores ético-sociales al momento de dirigirse a su personal. Todo ello fue estudiado teniendo en cuenta varios factores entre estos cómo se presentan los valores ético-sociales en el discurso utilizado por los directores de la Universidad la Guajira ubicada en Riohacha-Colombia al momento de dirigirse a su personal, a través de los diferentes actos de habla utilizados por estos gerentes.

El papel del gerente en las organizaciones educativas

Establecer una concepción bien definida, acerca del rol del gerente en las organizaciones educativas implica hablar de una práctica que induce a la competitividad y a la lucha por obtener una posición determinada en el mundo académico, además a hacer referencia a el estado de supervivencia en la institución cuando deben cumplirse una serie de normativas y requerimientos que no están acordes con la conducta moral y social del individuo. Según Montoya y Cendrós:

“Hablar de gerencia induce a pensar en términos de liderazgo, capacidad para tomar decisiones, valores. En una perspectiva más específica un gerente educativo, cuya práctica se oriente en un perfil ético puede ser exitoso por esa postura ética frente a aquellos elementos que intervienen en la toma de decisiones y particularmente por el ámbito en el cual se toma, donde el ejemplo que se dé es precisamente el referente que los miembros de la comunidad universitaria pueden asumir como propio”⁴

La cita anterior, nos lleva inferir que el gerente en diferentes planos contextuales asume diferentes roles que no solo están dirigidos a hacer cumplir una normativa establecida por una institución, sino también tener en cuenta las necesidades, requerimientos y conflictos que pueden generarse al momento de llevar a cabo sus funciones; a pesar de todas las investigaciones que se han realizado , acerca de la gerencia educativa en pleno siglo XXI muchas de ellas han arrojado desde un aspecto afirmando que el papel del gerente solo se limita a la toma de decisiones, el egoísmo, al no considerar las necesidades éticas, afectivas y psicológicas de su personal. En este particular, plantea Paz, Harris y Molero ⁵ la ética, se

Zulia. Maracaibo, Venezuela. Documento en línea. Disponible en: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5255

⁴ MONTOYA, César y CENDRÓS, Pavel. (2008). “Elementos de la ética Kantiana aplicables a las organizaciones educativas”. *Revista Laurus*. Año 13. Nro 25. P.287. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479014>

⁵ Cfr. PAZ, Annherys; HARRIS, J y MOLERO, L (2010) “Ética fundamento de la responsabilidad social universitaria”. Ponencia presentada en las II Jornadas Científicas Internas de la Universidad Dr. José

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

sustenta del desempeño que muestran en su quehacer las personas, sustentado del cumplimiento del código ético valorativo del desarrollo tanto personal como profesional, que lo distingue de cada ser humano. Coinciden Castro, Paz y Pinto⁶ que la ética, se manifiesta desde las transparencias de las actitudes que derivan en el cumplimiento del trabajo del hombre y que debe ser honrada al servicio de los demás y en beneficio propio.

Por tal razón, el establecer un rol que caracterice a la gerencia moderna, debe estar acompañado de diversos elementos éticos y valores que edifican al hombre, como ente social. Según autores como: Hernández, Villasmil, Montoya y Cendrós y Olivar y Romero⁷

1.- Uso del Imperativo Categórico que según la teoría filosófica de Kant conlleva a la motivación moral y el respeto por la persona.

2.- Hacer que los miembros de la institución a la cual se dirige se sientan en un ambiente armónico pleno de felicidad donde se respeten sus valores y creencias siempre y cuando no vayan en perjuicio de la institución.

2.- Los actos de habla utilizados por el gerente no solo deben conllevar a mandatos y órdenes a su personal, sino también a tratar de persuadir o cambiar la conducta de algún miembro cuando esta no es considerada relativamente correcta.

Características del discurso oral y actos de habla en el contexto académico

El discurso oral según una gran diversidad de autores, entre ellos Calsamiglia y Tusón, Tusón, Cassany⁸ presenta determinadas características de acuerdo al contexto donde se presente y la intención comunicativa de enunciador o de los enunciadores.

Por tal razón, estos autores establecen una marcada diferencia entre el discurso oral conversacional cotidiano y el discurso utilizado en el contexto académico, ya que cada uno de estos discursos poseen características lingüísticas diferentes y propósitos comunicativos bien definidos, por ejemplo, en el discurso oral cotidiano conversacional que es aquel que se

Gregorio Hernández. Difusión de saberes en el mundo globalizado N9, 10 y 11 De noviembre, 2010. Maracaibo, Venezuela.

⁶ CASTRO-ALFARO, A., PAZ-MARCANO, A. I., & PINTO-ARAGÓN, E. E. (2020). "Ética profesional en empresas de servicios de telefonía móvil en Venezuela". *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(3), 87-96. <https://doi.org/10.15649/2346030X.876>

⁷ Cfr. HERNÁNDEZ, Verónica. (2010). Inteligencia emocional y gestión ética en los gerentes de universidades privadas. URBE. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0089333/intro.pdf> / VILLASMIL, Yeriling (2005). La inteligencia ética y emocional en las organizaciones educativas. Ponencia presentada en las V Jornadas del Instituto de Investigaciones Literarias y Lingüísticas. Universidad del Zulia. Diciembre 2005. / MONTOYA, César y CENDRÓS, Pavel. (2008). Elementos de la ética Kantiana aplicables a las organizaciones educativas. *Revista Laurus*. Año 13. Nro 25. P.p.286-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479014> / OLIVAR, Rafael y ROMERO, Yrida (2008). Propuesta para la reducción de conflictos en escuelas de la I y II etapa de Educación Básica. *Revista Laurus*. Año 13. Nro 25

⁸ Cfr. CALSAMIGLIA, H y TUSÓN, A (1999). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. España: Ariel Lingüística. / TUSÓN, Ámparo (1999). *Análisis de la conversación*. Ariel: Madrid / CASSANY, Daniel (1999). *Construir la escritura*. España: Paidós, pp 154-160.

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

da entre familiares, vecinos, amigos, compañeros de trabajo es notoria la presencia de muletillas, diversidad de temas, informalidad, interrupciones, repeticiones, entre otros aspectos, mientras que en el discurso oral propiamente académico se presentan otras maneras y formas de comunicarse y si nos referimos al discurso utilizado por el gerente educativo, este al momento de dirigirse a su personal posee una intención comunicativa diferente y es que su discurso debe ser totalmente académico donde deben evitarse muletillas, repeticiones y los marcadores orales de ese discurso deben estar dirigidos no solo a presentar argumentaciones, informaciones académicas de relevancia para su persona, sino también actos de habla donde se observe la presencia de valores ético sociales como la tolerancia, respeto, solidaridad entre otros.

Con respecto a los actos de habla, esta es una teoría que ha sido presentada por diversos filósofos del lenguaje entre ellos Austin, Searle, Levinson y Habermas⁹ entre otros y aunque han sido estudiados desde diferentes perspectivas y con diferentes denominaciones, de acuerdo a las intenciones, deseos de comunicar de los enunciadorees o a los usos que se les den en un determinado entorno comunicativo, es pertinente mencionar los más utilizados para analizar discursos orales; son los siguientes:

Actos de habla Locutivos: aquellos cuya función comunicativa está dirigida a realizar aseveraciones, es decir, afirmaciones o negaciones, estos actos son los más comunes en cualquier tipo de discurso. *Ej: Los cursos vacacionales se realizarán en el mes de agosto; No tendremos clases mañana.*

Actos de habla Illocutivos: estos presentan una intención comunicativa distinta, ya que su función es emitir ruegos, mandatos, órdenes. *Ej: Debes realizar la tarea mañana.*

Actos de habla Perlocutivos: son muy utilizados dentro del discurso científico y dentro del discurso gerencial, su función va direccionada a construir argumentos, desarrollar o comprobar una hipótesis, destacar la crítica social, persuadir, mencionar una moraleja o tratar de cambiar la conducta moral de un individuo. *Ej.: Aquel hombre al lanzar la piedra reflexionó y se dio cuenta del error que había cometido. (Este acto de habla a través de la persuasión trata de cambiar la conducta moral del individuo).*

Nociones de valor y clasificación de los valores ético-sociales

La noción de valor presenta cierta dificultad a la hora de definirla; por cuanto su conceptualización es compleja, ya que a lo largo de la historia han aparecido una gran variedad de apreciaciones en referencia al término valor.

Para Aristóteles el valor es una condición humana y en ese sentido se expresa en la medida en que el hombre es capaz de enfrentar con dignidad las vicisitudes de la propia existencia,

⁹ Cfr. AUSTIN, Jhon (1982). *Cómo hacer cosas con las palabras*. Barcelona. Editorial Paidós / SEARLE, John (1969) *Actos de habla*. Cátedra: España. / LEVINSON, Stephen (1983) *Pragmática*. Editorial Teide. Barcelona. / HABERMAS, Jürgen (1997) *Teoría de la Acción Comunicativa: complementos y estudios previos*. Cátedra. Madrid.

el hombre que actúa determinando lo que es bueno o malo y se sujeta constantemente a esa manera de ver la realidad, es un hombre que conoce el valor, es un hombre de valor.

Siguiendo la idea anterior, Juárez afirma que los valores “hacen referencia directa a lo que es un bien. Y un bien es todo aquello que es apetecible porque es bueno; implica un bienestar, tanto de la persona consigo misma, como con respecto a los demás”.¹⁰

De lo planteado por el autor, es importante expresar que los valores ayudan a la persona a situarse en el conocimiento de sí mismo, que luego lo llevará a la aceptación y conocimiento de los demás, convirtiéndose así en un ser eminentemente social, con los otros y para los otros.

Un problema que se presenta a menudo a la hora de hablar de los valores, es el tema de su existencia, en general todos los filósofos están de acuerdo en la existencia de los valores, pero difieren, en cuanto al modo en que estos existen y en ese sentido todavía persiste el dilema de si los valores son realidades subjetivistas u objetivistas.

Algunos afirman que los valores son el resultado de reacciones individuales y colectivas y otros enuncian que los valores dependen del objeto y no del sujeto, es decir, lo único que hace el sujeto en este sentido es captar el valor. Dentro de este contexto, expresan Paz, Núñez, García y Salom¹¹ que los valores en las instituciones de educación superior comprenden el cimiento de una disciplina de vida, lo cual genera niveles de responsabilidad y compromiso entre los colaboradores y su relación en la institución.

Algunos valores éticos-sociales básicos

La importancia de los valores ético-sociales es decisiva para la vida humana, ya que estos actúan como directrices para la conducta, son los que dan a la vida individual y social un sentido y una finalidad. La vida humana no se puede concebir sin ideales, sin un marco axiológico o una tabla de valores que la apoye; en ese sentido Ingenieros afirma que: “sin ideales sería inexplicable la evolución humana. Los hubo y los habrá siempre y palpitan dentro de todo esfuerzo magnífico realizado por un hombre y por un pueblo”¹²

Los valores ético-sociales son objetivos, constituyen a un objeto como valioso, aunque al ser realizados, dan valor a un acto, y por ende al sujeto que realiza dicho acto. La expresión máxima de un valor ético-moral es la virtud, ya que esta surge en la persona por la repetición de actos valiosos. Los valores ético-sociales no son más que la realización de un valor positivo cualquiera sin sacrificio de un valor inferior, en ese sentido, la preferencia por los valores determina de este modo la moralidad de los actos, sin que esta moralidad deba

¹⁰ JUÁREZ, José. (2005). “Valores, Educación y Sociedad”. *Revista de Educación en Valores*. Universidad de Carabobo-Valencia. P. 28. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/a2n3/2-3-5.pdf>

¹¹ Cfr. PAZ, Annherys; NÚÑEZ, María Guadalupe; GARCÍA, Jesús; SALOM, Jesús (2016) Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas *Opción*, vol. 32, núm. 12, 2016, pp. 148-168 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048903008.pdf>

¹² INGENIEROS, José (2001), *El hombre mediocre*, Bogotá, Editorial panamericana. P. 58

reducirse al cumplimiento de una norma o un imperativo categórico que el valor no puede proporcionar por sí mismo. Para Paz, Castro y Pinto ¹³ la ética se sustenta como un elemento estratégico que orienta al hombre en su entorno social; al igual en el desempeño institucional constituyendo la base que argumenta su hacer en los actos axiológicos, en el que los valores lo llevan a que actúe desde su juicio interior y regido voluntad propia y responsable.

En cuanto a su clasificación no hay una diferenciación exacta de los valores e inclusive algunos filósofos consideran que no debe hacerse discriminación entre valores ético-morales y ético sociales, sin embargo, esta investigación toma en cuenta la clasificación establecida por autores como Kant, Hume, Descartes y Martínez de Bringas ¹⁴, en cuanto a las nociones de ética, valores, moral y valores ético-sociales:

- Igualdad

Para Martínez de Bringas¹⁵ uno de los valores donde ha de fundamentarse y desarrollarse la educación es el de la igualdad; hoy en día es inconcebible cualquier planteamiento y de relación educativa que no se construya desde el reconocimiento y el profundo respeto a la identidad personal, es decir, cualquier planteamiento que no opte por el pleno desarrollo de las potencialidades y de la riqueza propia de cada ser humano sin dar cabida a ningún tipo de discriminación.

Esto quiere decir que, la igualdad es un valor fundamental en que debe basarse la educación, ya que es inconcebible que la formación del individuo no comience desde el respeto como persona individual, diferente a todas, con una manera de actuar y pensar diferente, sin algún tipo de discriminación y esto va a permitir que el alumno (a) desarrolle sus potencialidades y riquezas creciendo como una persona integral e independiente sin ningún tipo de condiciones y limitaciones.

Por lo tanto, la igualdad es esencial para el desarrollo de la vida de toda persona, por ninguna razón podemos recibir agravios que nos afecten como seres humanos, cuando se habla de igualdad es que en todos los escenarios de la vida recibamos los mismos deberes y derechos que las demás personas sin ningún tipo de discriminación tomando en cuenta que es algo inevitable que todas las personas no sean iguales, nadie es igual a nadie bien sea por su color, sexo, raza, religión, entre otros aspectos que nos hacen diferentes de otros.

¹³ Cfr. PAZ, Annherys; CASTRO, Alain y PINTO, Edith (2021) Responsabilidad ética: estrategia en la humanización de las universidades. *Revista FACE Facultad de Ciencias económicas y empresariales*. Volumen 21-N°1 Año 2021 Págs. 186 – 196
https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/4621/o

¹⁴ Cfr. KANT, Manuel. (2007). *Fundamentación de la metafísica de las Costumbres* (traducido por García, M. (1921)). Madrid-España: Edición de Pedro M. Rosario Barbosa / HUME, D. (2014). *Tratado de la naturaleza humana* (traducido por Viqueira, V.). España: FV Éditions. / DESCARTES, René. (1637). *El discurso del método* (traducido por García, M.). Fundación El libro total, proyecto de responsabilidad social e intelectual de la firma Sistemas y Computadores S.A. En línea, recuperado el 20 de noviembre de 2019 de: <https://www.ellibrototal.com/ltotal/?t=1&d=6200>. / MARTÍNEZ DE BRINGAS, A (2006) – *Teoría y práctica de la educación en derechos humanos* – Pág. 5 – Fecha de la consulta: 20-07-2009.

¹⁵ MARTÍNEZ DE BRINGAS, A (2006) – *Teoría y práctica de la educación en derechos humanos* – Pág. 5 – Fecha de la consulta: 20-07-2009.

Tolerancia

Educación en y para la tolerancia destaca la prioridad de asumir la vinculación entre seres humanos y ambientes culturales y sociales diversos como un requerimiento vital para convivir bajo una plena aceptación y respeto mutuo. Para ello debe generarse bajo los espacios iniciales de socialización un clima relevante donde prevalezca el diálogo como recurso fundamental de comunicación, el respeto por las ideas, opiniones y formas de vida de las personas que nos rodean, la reflexión de los actos que cotidianamente se ejecutan, la cooperación como vínculo de apoyo entre los sujetos y la asunción de actitudes que evidencien actos de tolerancia.

- Solidaridad

La solidaridad se constituye en otro valor ético-social que en los centros educativos debe cultivarse, por cuanto su razón fundamental radica en que cada individuo tome conciencia de que vive en un contexto compartido, y por lo tanto cualquier acción individual tiene una conciencia colectiva.

Es evidente que el trabajo pedagógico que corresponde desarrollar en las aulas desde los primeros años de vida, para la siembra y cultivo de la solidaridad, debe derivar de una labor sistemática que conlleve a que los estudiantes interioricen y hagan suyo este y otros valores, por supuesto sin desligar esta labor del medio físico-social donde se desenvuelven, para ello se hace necesario la generación de un clima de confianza y respeto mutuo entre los docentes y alumnos mediante la comunicación y el diálogo abierto y reflexivo.

Después de haber hecho una descripción exhaustiva de los actos habla se procede a explicar a continuación los aspectos metodológicos que rigen la investigación en los cuales se trabajan tres elementos importantes: la gerencia educativa, el discurso del gerente y la presencia de los valores ético-sociales en los diferentes actos de habla.

Metodología

La investigación es de carácter descriptiva con enfoque cualitativo; Hernández, Fernández y Batista¹⁶ plantean que los estudios descriptivos son útiles para mostrar de manera precisa las dimensiones de un fenómeno, suceso, contexto o situación, a fin de definir o visualizar qué conceptos, variables o componentes serán medidos y sobre qué o quienes se recolectarán los datos, por su parte Pérez¹⁷ sostiene que el enfoque cualitativo sugiere analizar, describir e interpretar la conducta de los actores de una investigación, acerca de un mismo fenómeno, con el fin de establecer los aspectos más significativos y

¹⁶ Cfr. HERNÁNDEZ, Roberto.; FERNÁNDEZ, Carlos.; BAPTISTA, Pilar. (2014) *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición McGraw-Hill Interamericana. México.

¹⁷ Cfr. PÉREZ, Gloria (1998). *Investigación Cualitativa: Retos e Interrogantes. Técnicas y Análisis de los datos*. Madrid: La Muralla.

relevantes. En esta investigación se une lo descriptivo y cualitativo, ya que se realiza una descripción del discurso oral de los directores en una institución de Educación Universitaria, con la que se pretende analizar los actos de habla utilizados por estos y la presencia de los valores ético-sociales en estos discursos, para ello se utiliza la metodología de la teoría de los actos de habla de Austin, Searle y Villasmil¹⁸, y las clasificaciones de los valores ético-sociales establecidas por Montoya y Cendrós y Maldonado.¹⁹

En el caso de la población, estuvo constituida por (a) los docentes y (b) los gerentes: directores, decanos, jefes de departamentos, pertenecientes al programa de Trabajo Social de la Universidad de La Guajira ubicada en Riohacha-Colombia durante el año 2021. La muestra estuvo conformada por (3) gerentes de la mencionada universidad a los cuales se les realizó una entrevista grabada constituida por un guion de seis preguntas abiertas las cuales estaban dirigidas a determinar los actos de habla utilizados y el manejo de los valores ético-sociales en la institución. Con respecto a los resultados estos fueron analizados descriptivamente utilizando los criterios anteriormente mencionados.

Resultados

Para realizar las grabaciones las investigadoras pidieron la autorización de los directores pertenecientes a la Universidad de La Guajira, por ser transcripciones de grabaciones solo se tomaron en cuenta los rasgos más pertinentes donde se evidenciaron los actos de habla más predominantes y los valores ético-sociales seleccionados en la investigación: tolerancia, igualdad y solidaridad. Es importante recordar que por ser una transcripción de una entrevista no se colocan signos de puntuación, ni acentuación de palabras, ni uso de mayúsculas y minúsculas.

Entrevista 1:

Entrevistador: ¿Qué significa para usted ser gerente?

Gerente: implica muchas cosas entre ellas manejar recurso humano y por sobre todas las cosas hacer cumplir los reglamentos impuestos por la universidad en lo que se refiere a la función de cada directivo, yo tengo ya 5 años en este cargo y considero que tengo una vasta experiencia manejando el personal que está a mi cargo.

Entrevistador: ¿Cuáles son los estilos de gerencia que usted maneja?

¹⁸ Cfr. AUSTIN, Jhon (1982). *Cómo hacer cosas con las palabras*. Barcelona. Editorial Paidós / SEARLE, John (1969) *Actos de habla*. Cátedra: España. / VILLASMIL, Yeriling (2005). "La inteligencia ética y emocional en las organizaciones educativas". Ponencia presentada en las V Jornadas del Instituto de Investigaciones Literarias y Lingüísticas. Universidad del Zulia. Diciembre 2005.

¹⁹ Cfr. MONTROYA, César y CENDRÓS, Pavel. (2008). Elementos de la ética Kantiana aplicables a las organizaciones educativas. *Revista Laurus*. Año 13. Nro 25. P.p.286-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111479014> / MALDONADO, Nancy. (2021). Los valores éticos y morales en la generación y construcción del conocimiento científico Tesis Doctoral para optar al título de Doctora en Ciencias Humanas. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Documento en línea. Disponible en: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArquivo=5255

Gerente: hago cumplir los reglamentos a través de lo que está expuesto en el manual de reglamentos porque considero que esa es la gerencia perfecta que lleva al entendimiento entre el líder y el personal que tiene a su cargo.

Entrevistador: ¿Aplica criterios de igualdad para todos sus miembros?

Gerente: sí, solo que considero que hay personas que sobresalen más que otras en su capacidad intelectual y de trabajo y de las relaciones que mantengan conmigo cada quien tiene sus propias virtudes y considero que eso hay que resaltarlo en el personal que se maneja.

Entrevistador: ¿Cómo resuelve los conflictos que se presentan en su institución educativa?

Gerente: Manejo los conflictos a través del diálogo constructivo y los canales regulares que se utilizan en la comunicación gerencial, lo que significa una fuerte carga emocional para mis empleados, lo que ayuda a mantener un clima de bienestar dentro de la universidad, no tengo que informar a mis superiores o a otras personas acerca de las situaciones problema que se estén generando en la universidad, trato de resolver los problemas entre los empleados que tengo a mi cargo y yo.

Entrevistador: ¿Cómo hace cumplir a cabalidad la leyes o reglamentos de la universidad?

Gerente: dándolas a conocer a través de reuniones previas con mis empleados, simplemente considero que esa es la manera más lógica de hacerlo.

Entrevistador: ¿Se considera tolerante ante una situación conflictiva con un miembro de la institución educativa?

Gerente: En algunas ocasiones, porque empleado que este a mi cargo que sea conflictivo yo me enfrento a él y le hago recordar que es mi subordinado y que las leyes deben de cumplirse a cabalidad.

Al analizar la entrevista del gerente número 1 podemos apreciar que los valores ético-sociales no se cumplen a cabalidad, en cuanto al manejo de su personal, ya que si nos referimos al valor de la igualdad que según Martínez ²⁰ y Kant ²¹ se refiere al respeto a la identidad personal, es decir, cualquier planteamiento que no opte por el pleno desarrollo de las potencialidades y de la riqueza propia de cada ser humano sin dar cabida a ningún tipo de discriminación. Tal como se evidencia en el siguiente ejemplo en donde el criterio de igualdad es destacar las cualidades de un empleado sobre otro: *Entrevistador: ¿Aplica criterios de igualdad para todos sus miembros?*

²⁰ Cfr. MARTÍNEZ DE BRINGAS, A (2006) – *Teoría y práctica de la educación en derechos humanos* – Pág. 5 – Fecha de la consulta: 20-07-2009.

²¹ Cfr. KANT, Manuel. (2007). *Fundamentación de la metafísica de las Costumbres* (traducido por García, M. (1921)). Madrid-España: Edición de Pedro M. Rosario Barbosa

Gerente: sí, solo que considero que hay personas que sobresalen más que otras en su capacidad intelectual y de trabajo y de las relaciones que mantengan conmigo cada quien tiene sus propias virtudes y considero que eso hay que resaltarlo en el personal que se maneja.

En lo que se refiere a la tolerancia, valor que se encuentra vinculado al respeto a las ideas del otro, tampoco se cumple, puesto que este gerente se vale de su cargo directivo para dominar al personal que tiene a su cargo y esto lo realiza colocando su actitud en las mismas condiciones del otro: *Entrevistador: ¿Se considera tolerante ante una situación conflictiva con un miembro de la institución educativa? Gerente: En algunas ocasiones porque empleado que este a mi cargo que sea conflictivo yo me enfrento a el y le hago recordar que es mi subordinado y que las leyes deben de cumplirse a cabalidad.*

Finalmente, el valor de la solidaridad aunque no se específica en alguna de las preguntas se puede analizar en las respuestas que da el gerente a cada uno de los planteamientos realizados en los cuales no se observó la comunicación asertiva y la ayuda entre los compañeros de trabajo, es decir, el gerente habla de un diálogo constructivo pero liderizado por él mismo donde no se observó el acompañamiento del personal.

Al aplicar el análisis de los actos de habla se observó que los actos de habla predominantes son los locutivos, es decir simples afirmaciones a los planteamientos que estaba realizando el gerente con respecto al manejo de su personal, y asimismo predominaron los actos de habla ilocutivos al referirse el entrevistado que al manejo de su personal lo realiza a través del cumplimiento de leyes y mandatos: *Entrevistador: ¿Cómo hace cumplir a cabalidad la leyes o reglamentos de la universidad? Gerente: dándolas a conocer a través de reuniones previas con mis empleados simplemente considero que esa es la manera más lógica de hacerlo.*

Entrevista 2

Entrevistador: ¿Qué significa para usted ser gerente?

Gerente: hacer cumplir a cabalidad los estatutos y reglamentos de la universidad y mantener el clima organizacional entre los empleados, resolver conflictos a través de conversaciones con el personal que está a mi cargo.

Entrevistador: ¿Cuáles son los estilos de gerencia que usted maneja?

Gerente: ejerciendo la autoridad y no le doy explicaciones a nada de la manera de cómo voy manejando los problemas que se van presentando.

Entrevistador: ¿Aplica criterios de igualdad para todos sus miembros?

Gerente: depende de la conducta que ellos reflejen en la universidad, siempre les hago saber que yo soy la autoridad superior; a mi persona se le debe respeto por sobre todas las cosas, en mi criterio en el ámbito laboral existen jerarquías que deben ser respetadas y yo estoy ejerciendo un cargo superior que busca mantener el orden y la disciplina.

Entrevistador: ¿Cómo resuelve los conflictos que se presentan en su institución educativa?

Gerente: mediante conversaciones donde les reitero a mis subordinados cada una de sus funciones.

Entrevistador: ¿Cómo hace cumplir a cabalidad la leyes o reglamentos de su institución educativa?

Gerente: siempre hago reuniones de personal donde hago saber cada una de las funciones del personal, lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer en la universidad.

Entrevistador: ¿Se considera tolerante ante una situación conflictiva con un miembro de la institución educativa?

Gerente: Sí, escucho con paciencia lo que se me tiene que decir.

En cuanto al gerente número 2 tampoco se observaron los valores de igualdad, tolerancia y solidaridad, ya que cada una de las respuestas planteadas evidenciaron autoritarismo, debido a que para este gerente es de mucha importancia las jerarquías y las diferencias de cargos que pueden existir entre el personal, según criterios de Martínez de Bringas ²² no debe existir agravios y conductas en los gerentes que atenten contra el bienestar psicológico de los individuos estableciendo diferenciaciones entre unos otros, tal como lo plantea la siguiente respuesta que dio el gerente entrevistado al planteamiento realizado:

Entrevistador: ¿Aplica criterios de igualdad para todos sus miembros?

Gerente: depende de la conducta que ellos reflejen en la universidad siempre les hago saber que yo soy la autoridad superior, a mi persona se le debe respeto por sobre todas las cosas, en mi criterio en ámbito laboral existen jerarquías que deben ser respetadas y yo estoy ejerciendo un cargo superior que busca mantener el orden y la disciplina.

Los valores de tolerancia y solidaridad tampoco están expresados en los planteamientos realizados, tal como se evidencia en el siguiente ejemplo:

Gerente: En algunas ocasiones, porque empleado que esté a mi cargo, que sea conflictivo yo me enfrento a él y le hago recordar que es mi subordinado y que las leyes deben de cumplirse a cabalidad.

Finalmente, al igual que el gerente número 1 los actos de habla remiten a la locución y a la ilocución, ya que las respuestas arrojadas siguen girando a órdenes, mandatos, influencia de poder entre otros. Tal como se muestra en los siguientes ejemplos:

Entrevistador: ¿Cómo resuelve los conflictos que se presentan en su institución educativa?

Gerente: mediante conversaciones donde les reitero a mis subordinados cada una de sus funciones

²² Cfr. MARTÍNEZ DE BRINGAS, A (2006) – Teoría y práctica de la educación en derechos humanos – Pág. 5 – Fecha de la consulta: 20-07-2009.

Entrevista 3:

Entrevistador: ¿Qué significa para usted ser gerente?

Gerente: significa ser líder, ejercer mandatos ante un personal que debe respetar la decisión de sus superiores.

Entrevistador: ¿Cuáles son los estilos de gerencia que usted maneja?

Gerente: la de hacer cumplir leyes establecidas

Entrevistador: ¿Aplica criterios de igualdad para todos sus miembros?

Gerente: sí, pero tomando en cuenta quien sobresale primero hay que considerar que hay empleados más eficientes que otros.

Entrevistador: ¿Cómo resuelve los conflictos que se presentan en su institución educativa?

Gerente: conversando de manera constructiva con el personal que tengo a mi cargo sin consultar con nadie las decisiones que tomo.

Entrevistador: ¿Cómo hace cumplir a cabalidad las leyes o reglamentos de su institución educativa?

Gerente: de manera imperativa y recordando que ante todas las cosas se deben mantener los principios éticos y la moral, ya que todos estamos formando individuos para actuar de forma correcta en una sociedad que nos pide resolver conflictos y aportar soluciones a problemas sociales.

Entrevistador: ¿Se considera tolerante ante una situación conflictiva con un miembro de la institución educativa?

Gerente: si el empleado no es grosero al momento de plantear el problema, si de lo contrario utilizo el poder que se me otorgó como ente superior porque para eso estamos los gerentes para hacer ejercer nuestras órdenes y mandatos: Entrevistador: ¿Cómo resuelve los conflictos que se presentan en su institución educativa? Gerente: mediante conversaciones donde les reitero a mis subordinados cada una de sus funciones.

En la entrevista realizada al gerente número 3 se observan las características de los gerentes anteriores, en cuanto a la aplicación de los valores ético-sociales: igualdad, tolerancia y solidaridad, puesto que su discurso sigue siendo prácticamente el mismo, no hay igualdad, puesto que el liderazgo se ejerce a través de la diferenciación de jerarquías o estableciendo diferencias entre las competencias laborales que poseen cada uno de los empleados y los valores de la tolerancia y la solidaridad simplemente son remitidos a la aceptación de los puntos de vista expuestos por el gerente y al cumplimiento de normas y leyes.

Se percibió en cada una de las entrevistas realizadas que en los gerentes existe frustración por no haber alcanzado logros de índole personal y laboral de la universidad, además de que ninguno de ellos habla de reconocimientos oportunos para ellos, por su

desempeño profesional, se observa también luchas aisladas de poder donde existe una reiterada ausencia del cooperativismo colectivo.

Los actos de habla siguen siendo los locutivos e ilocutivos, ya que la gerencia educativa para los entrevistados sigue siendo ejercer el control de todo el clima organizacional, a través de órdenes y mandatos, por consiguiente los actos de habla perlocutivos sugieren reflexiones, críticas constructivas que conlleven a persuadir, a cambiar la conducta del individuo cuando este comete un hecho que no está éticamente bien visto en la organización educativa para la cual trabaja.

Conclusiones

Al describir el discurso oral de los gerentes pertenecientes al programa de Trabajo Social de la Universidad de la Guajira desde el punto de vista de la presencia de los valores ético-sociales y del predominio de los actos de habla para observar sus intenciones comunicativas se establecen las siguientes conclusiones:

- Los gerentes presentan debilidades en materia de gerencia educativa lo cual influye en el mantenimiento de un buen clima organizacional en la Universidad a la cual pertenecen por falta de liderazgo y comunicación efectiva fundamentalmente.
- Los valores ético-sociales no se observaron en ninguna de las respuestas emitidas por los gerentes, ya que la igualdad entre el personal es destacar las competencias laborales de algunos empleados sobre otros. Asimismo, la tolerancia y la igualdad en todos sus discursos no están señalados con algún acontecimiento o acción, por cuanto para ello ser tolerante y solidario significa obedecer una serie de reglamentos y estatutos, así como aceptar la conducta del gerente, aunque esta vaya en perjuicio de los valores anteriormente señalados.
- Los actos de habla predominantes en los gerentes son aquellos que se refieren a aseveraciones, órdenes y mandatos sin tomar en cuenta aquellos que tienen como objetivo principal que el individuo reflexione, tome actitud positiva ante un conflicto o simplemente donde se utilice la persuasión para cambiar la conducta moral de un individuo de la comunidad universitaria que no es considerada éticamente positiva.
- Se recomienda el estudio de la gerencia educativa vinculado con otras disciplinas del saber, entre ellas la filosofía, los estudios del discurso, la sociología, la psicología y la lingüística.



REVISTA DE FILOSOFÍA

Nº ESPECIAL – 2022 - ABRIL

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en abril de 2022, por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

www.luz.edu.ve www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org