



Multiciencias

ISSN: 1317-2255

revistamulticiencias@gmail.com

Universidad del Zulia

Venezuela

Narváez, Mercy; Senior, Alexa; Colina, Judith; Pérez, Deisy; Fernández, Gladys
Propuesta de un código de ética universitario enmarcado en la filosofía de gestión. Un caso de
aplicación

Multiciencias, vol. 4, núm. 1, enero, 2004

Universidad del Zulia

Punto Fijo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90440103>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Propuesta de un código de ética universitario enmarcado en la filosofía de gestión. Un caso de aplicación

Mercy Narváez, Alexa Senior, Judith Colina, Deisy Pérez y Gladys Fernández

Universidad del Zulia. Núcleo Punto Fijo. E mail: romenarvaez@cantv.net

Resumen

Para que la universidad venezolana asuma el reto de una nueva ética, tiene que equilibrar nuevos y viejos valores obviamente tener un desempeño ético en toda su actividad académica. Siendo la universidad lo que es su comunidad interna, profesores, estudiantes, con su desarrollo moral y ético, el presente trabajo tiene como objetivo proponer un código de ética universitario en función de la filosofía de gestión del Núcleo LUZ Punto Fijo. Para desarrollar el estudio, se trabajó con la técnica de grupo focal con la participación de 11 miembros directivos con la finalidad de conocer cuánto han asumido la necesidad de practicar la ética centrada en los valores institucionales, de igual forma se diseñó una matriz FODA que permitió identificar la situación de la organización sujeto de estudio.

Palabras clave: Universidad, ética, valores, responsabilidad social.

Proposal for an university code of ethics framed within the administrative philosophy. A case of application

Abstract

In order to the Venezuelan universities assume the challenge of a new ethic, they have to balance new and old values, and obviously they must have an ethical action value in all academic activity. Since the university is the sum of its internal communities, its professors and students, with their levels of moral and ethical development, the present paper has the objective of proposing a university code of ethics as a function of the administrative philosophy of the administration branch of LUZ, at the Punto Fijo Campus. To develop the study, the technique of focal groups was used with the participation of 11 directive members in order to determine to what extent they have assimilated the need to practice ethics centered on institutional values. In order to do this a SOWT matrix was designed which allowed for the identification of the situation in the organization under study.

Key words: University, ethics, values, social responsibility.

Recibido: 30-06-2003 / Aceptado: 13-03-2004

Introducción

La ética según Cortina (1996, 1998); Cortina y col. (1997) es un tipo de saber que pretende orientar la acción humana en un sentido racional, es decir, pretende obrar racionalmente. Esto supone saber deliberar bien antes de tomar una decisión con la finalidad de elegir adecuadamente y actuar en función de la elección; así pues, de acuerdo a lo planteado anteriormente la ética puede ser vista como un saber sobre la vida o inteligencia de la vida, que permite captar todo lo valioso de la misma. También se puede asumir de acuerdo a lo planteado anteriormente por Cortina que la ética es un impulso que posibilita al ser humano para obrar con base en valores.

Según Etkin (1993), la ética es el fundamento vital cuyos valores esenciales deben organizar la vida social, valores como la libertad y la dignidad humana. En tal sentido la ética se basa en conceptos morales como el bien común, lo bueno, lo equitativo y lo justo. Estos conceptos tienen un significado valorativo que permiten analizar lo deseable desde una óptica no individualista, tomando como base derechos universales.

De acuerdo a lo planteado por este mismo autor Etkin (1993), la necesidad de la ética se destaca en que la misma trata del estudio de orden social que intenta explicar, por qué se establece un sistema de preferencias que privilegia ciertos criterios de conducta social sobre otros. Dicho esto, se puede interpretar la ética como algo más que criterios y normas simples necesarias para la toma de decisiones, la ética, de hecho, trasciende el proceso en sí, para resolver el nivel en que se ubican los mismos, definiendo los valores en juego y los mandatos sociales a considerar en la situación, contextualizando y conceptualizando las necesidades, deseos y representaciones conscientes e inconscientes que se articulan en forma compleja hasta constituir el llamado imaginario social.

En la ética se compendian las interacciones, decisiones y realizaciones que promueven y mantienen engranadas las relaciones individuales, las comunidades y la humanidad entera. Desde la perspectiva organizacional, la ética se convierte en un factor clave para el liderazgo, en la esencia del trabajo en conjunto, en la fuente de la visión compartida, y es energía para el logro.

Aún cuando un código de ética pueda definir el comportamiento considerado y ético y suministra por escrito un conjunto de directrices para que todos los miembros de la institución puedan seguirlo, la ética no puede decretarse, ni siquiera imponerse, es necesario actuar movido por convicciones y necesidades éticas, para que la misma trascienda el nivel personal y pueda constituirse en una ética de la organización. Ferrer y Clemenza (2003), definen a los códigos de ética como la máxima expresión de la cultura de una organización; representa una descripción de los valores que son aceptados por ésta; un compromiso con sus miembros, con la sociedad civil y con el estado.

1. Los valores como instrumento de la ética organizacional

El concepto de valores se utiliza en distintos niveles de análisis de la realidad social para hablar de los criterios que guían los comportamientos de las personas en forma individual o como integrantes de grupos, organizaciones y comunidades mayores (Etkin, 1993). Los valores son creencias motivadoras y conductas orientadoras. Entre el creer y el actuar median los procesos de pensar, sentir y percibir, por eso los valores expresan la integridad y coherencia de las personas y de las organizaciones (Guédez, 2001).

Los valores juegan un papel esencial en la formación de normas o reglas de juego. Los valores dicen lo que es ético, bueno, válido, competitivo, adecuado o deseable y se van generando y reforzando a lo largo de la vida. Las normas son reglas de conductas consensuales, mientras que los valores son criterios para evaluar, aceptar o rechazar normas (Ferrer, 2001).

Para García y Shimon (1997), lo que da coherencia a una organización es la claridad y consenso de sus metas (fines) y de sus principios (valores), además los autores afirman cómo toda empresa culturalmente estructurada ha de tener explícitamente definidos dos grandes grupos de valores:

- Los finales o esenciales a su visión y su misión ¿Hacia dónde vamos? ¿Razón de ser o para qué?

- Los instrumentales asociados a la forma de pensar y hacer las cosas con que la organización pretende afrontar las exigencias de su entorno.

Blanchard y Oconor (1997) hacen énfasis en el hecho de que para lograr el éxito organizacional, es indispensable el compromiso con una misión y unos valores compartidos, es decir, cuando los miembros de una organización se alinean alrededor de los valores compartidos y se unen a una misión común logran resultados extraordinarios para lo cual propone tres fases: Aclarar valores, propósito y misión, Comunicar misión y valores, Alinear prácticas diarias sobre misión y valores.

Según Serna Gómez (1997), para que los valores sean efectivos, tienen que ser parte integral de la cultura organizacional. A través de un liderazgo efectivo los valores se vuelven contagiosos, afectan los hábitos de pensamiento de la gente, su forma de relacionarse unos con otros, la tecnología que emplean, las políticas, las reglas, los procedimientos y las descripciones de los trabajos a los que se dedican.

Uno de los factores que contribuye al logro de objetivos eficientes es la ética, que si no es el más importante resulta el motor que mueve a los miembros de la organización considerando los valores corporativos para cumplir con éxito las metas de la organización.

2. Valores en la universidad venezolana

La universidad venezolana sigue fielmente un sistema de valores predominantemente pragmático, dado que da un alto valor al éxito, en vez de darle un alto valor a lo moral (principios éticos) o a lo afectivo (placeres y derechos individuales). El sistema de valores pragmático se corresponde a la opinión emitida por Hamdam (1995), el cual concibe a las universidades como organizaciones que deben buscar (y trabajar por) modelos de gerencia innovadores para aumentar la eficiencia organizacional y la efectividad de la sociedad. Esta visión envuelve un énfasis en la eficiencia del uso de los fondos; la calidad de la educación que se imparte; el incremento de graduados en pre y post grado que entran a formar parte del mercado de trabajo; y la efectividad en cumplir con los objetivos de investigación y extensión Sin embargo, esta concepción podría ignorar la nueva ciencia, la filosofía y la ética, y asumir el utilitarismo como norma de conducta (López, 2001).

En la universidad venezolana se impone un desempeño ético en toda su actividad académica y para lograrlo además de superar las limitaciones de las que adolece debe adaptar sus valores actuales e incorporar otros que le permitan enfrentarse creativa y victoriosamente a las exigencias propias de este tiempo. Al respecto Fuenmayor (2002) propone el establecimiento de los siguientes valores para la Universidad en Venezuela:

- **La Nacionalidad** que requiere de un sólido conocimiento de la historia y de una difusión del pensamiento bolivariano, el cual debe ser estudiado en forma crítica y documental.
- **El conocimiento** que les permita a los universitarios actuar y enseñar a actuar sin perjuicios, sin fanatismos, sin a priori. Una ética que reclame conductas basadas en el conocimiento de la realidad, en la objetividad de los hechos, en el estudio de la historia y en la práctica social.
- **El trabajo**, que reivindique esta actividad exclusivamente humana como fundamental en la humanización y socialización del hombre y como la única forma de producción de la riqueza.

- **La honestidad**, que estudie las causas del fenómeno de la corrupción y defina las medidas a tomarse para enfrentar un flagelo que conspira contra las posibilidades de desarrollo del país.
- **La democracia y la participación**, la universidad autónoma, democrática y popular tiene como deber ineludible contribuir en la formación de una cultura democrática y participativa en su comunidad, para luego poder trabajar arduamente hasta garantizarla en toda la población venezolana.
- **La calidad académica**, que impulse hacia los más elevados niveles la excelencia, que le permita la obtención de un conocimiento pertinente y así contribuir aceleradamente a resolver los graves problemas nacionales, además de asumir los retos que el verdadero desarrollo significa. Calidad en la formación de profesionales, especialistas e investigadores. Calidad que la impulse a trabajar con las comunidades y los gobernantes locales, regionales y nacionales, para elevar las capacidades de la gente de asumir sus retos, administrar sus recursos y forjar sus propios destinos.
- **La autonomía**, que la entienda y la ejerza con la responsabilidad que esa condición, otorgada por la sociedad, conlleva, y que significa la capacidad de su comunidad de garantizar el autocontrol institucional, sin ninguna fuerza externa que la obligue. Se debe entender la autonomía como la condición que logra históricamente la institución y que en el presente le permite realizar su actividad intelectual creadora con absoluta libertad, sin ningún tipo de limitaciones, sin miedo por los resultados obtenidos, sin tener que obedecer a presiones externas o internas de ninguna clase.

3. Responsabilidad social en la Organización

Hoy en día, la concepción de las organizaciones ha cambiado sustancialmente, debido al grado de responsabilidad que estas deben asumir ante la sociedad. Al referirse a la organización, Ferrer (2001) menciona que el fin de las organizaciones es social, porque toda organización se crea para proporcionar a la sociedad unos bienes o servicios, en virtud de los cuales queda legitimada su existencia ante la misma. Señala además que la sociedad civil y la opinión pública exigen a las empresas cada vez más que asuman su responsabilidad social, y no satisfacer esas exigencias resulta a mediano y largo plazo perjudicial para la empresa. Generar Capital-Simpatía resulta imprescindible.

Cortina (1997) plantea que la organización es una institución económica que tiene una seria responsabilidad social con los consumidores, accionistas, empleados y proveedores. La ética empresarial como ética aplicada se encarga de responder con mayor protagonismo a la sociedad civil. Por supuesto, la empresa necesita encontrar su lugar en este escenario, necesita desarrollar un clima de confianza. Y es ahí donde de nuevo aparece con toda claridad la oportunidad de la presentación de una cuenta de resultados, recogiendo lo que la empresa es capaz de aportar a la sociedad o, mejor aún, la forma propia en como cada empresa responde a las expectativas de dicha sociedad.

Cortina (1996), sostiene que una organización que se plantea únicamente el máximo beneficio en un corto plazo es de hecho suicida y mal va a poder sobrevivir en estos tiempos de dura competencia, en que la responsabilidad a largo plazo es una garantía de supervivencia. Los grupos de empresas más responsables son los que han tenido mejores cuentas de resultados.

Al hablar de responsabilidad social en la organización estamos hablando de la Ciudadanía

social de las organizaciones, referido a la participación de la misma junto a otras instancias en la construcción de un nuevo modo de vivir en sociedad. La organización puede contribuir no sólo a respetar las leyes, sino a crear o hacer aportes novedosos para la sociedad y de acuerdo a su propia tecnología, contribuyendo así a generar una mayor calidad de vida. De esta manera asume una responsabilidad frente a la vida en sociedad, una vida sustentable a través de una serie de políticas y prácticas desarrolladas por la organización tomando en consideración elementos internos y externos a ella.

La Universidad al igual que otras organizaciones también tiene fines sociales, pero básicamente su esfuerzo se concentra en uno social que establece la formación del profesional virtuoso, culto, trabajador, responsable y eficiente, para una vida productiva en una o varias funciones dentro de una comunidad solidaria y democrática, sin perder su calidad de persona humana: ser único e irrepetible (Lineamientos del Plan de Transformación, 2000:10). Sin embargo, la responsabilidad de la Universidad va mucho más allá del fin antes descrito, es decir su tarea también debe ser hacer ciencia, pero una ciencia que contribuya a enfrentar las diferencias sociales y el drama actual que vive la sociedad de hoy en día, una ciencia que permita elevar el nivel de vida de todos y cada uno de los miembros de esta sociedad desde diferentes perspectivas y en las diferentes áreas del saber.

4. Consideraciones Generales

4.1. Universidad y ética

La universidad tiene como misión ser un lugar de encuentro para el hombre, la ciencia y la sociedad. Esta tarea la convierte en el primer territorio dedicado a la libertad, a la utopía, a la creación a la discusión sobre la verdad y la generación de conocimiento científico. La tarea de la academia radica en dar sentido a la realidad y a la vida a través de la instauración de un diálogo entre el hombre y la universidad, diálogo al que la humanidad nunca podrá sustraerse, porque se renueva cada amanecer, porque acoge en sí el coloquio perpetuo del hombre con los demás hombres, del hombre con la sociedad, con las cosas, con el ambiente y con su conciencia.

Una de las misiones de la universidad consiste en convertirse en una comunidad ética. La búsqueda de nuevos conocimientos y de la verdad, no con el fin de expoliar o someter a otros, sino como actividad que responde a un cuestionamiento sobre el bien. La universidad establece la disputa dentro del terreno de las opciones reales de la vida académica. A ella le corresponde establecer cuáles son las sendas, sus giros, y atajos que necesariamente deben trazar las ciencias y el saber, pero el quehacer de la universidad no puede agotarse en sólo proponer, sino que además debe ilustrar a los espíritus dispuestos al trabajo intelectual, el cómo elegir, el por qué de la elección, su fundamento y hasta el momento preciso de su intervención. Al cumplir esto la universidad se inserta en el campo de la ética, vale decir, el discernimiento de opciones (Del Rey F., 2002).

La academia no puede, ni podrá ser asilo de quietismo, resignación y derrota, sería negarle vitalismo a la juventud o creatividad a la ciencia. Hay que comenzar a construir el nuevo hogar ético dentro de la territorialidad universitaria. Las virtudes cívicas y espirituales deben ser fuente y estructura antropológica del obrar moral. La virtud es el proceso concreto por el que el hombre se auto realiza mediante la decisión, la responsabilidad y el compromiso (Del Rey F., 2002).

En el caso venezolano la universidad tiene las principales fuentes y reservas de la creación intelectual y del conocimiento, además de un sinnúmero de facilidades de acceso al mismo. Sin embargo, estas instituciones adolecen de severas limitaciones, éticas muchas de ellas, que les impiden transformarse en centros ideológicos de elaboración

alterna ante los procesos de deshumanización puestos en marcha en el planeta.

La universidad debe desempeñar un papel preponderante en la construcción ética que rijan la relación entre los individuos y los pueblos, que no atropelle, que no pretenda por ningún medio homogeneizar culturas, deseos o historias, una universidad que respete las diferencias, que dé paso a la pluralidad y el diálogo entre las diferentes culturas, al reconocimiento y la valoración del otro; un pensamiento que legitime las diferencias y permita recuperar la identidad, que reivindique el derecho de todos a su praxis y la universalidad basada en la pluralidad cultural, forjada a lo largo de la vida a partir de las prácticas sociales y la ética (Serrano, 1998).

5. Lineamientos estratégicos de la filosofía de gestión en los códigos de ética

De acuerdo con Martín (2000:280) los códigos de ética comprenden un conjunto de principios guía, alcanzados como resultados de procesos comunicativos, relativos entre otros a: a) la organización, las personas y la comunidad y b) la organización, la integridad moral y el mercado. Las reglas que se proponen en los códigos de ética apuntan a fundar todas las relaciones de trabajo, de negocios y con las instituciones, en el respeto a la legalidad, en la transparencia de los procedimientos y de la información, en el mérito y la responsabilidad personal y en la práctica de la equidad.

Tal como lo señala Martín (2000), la propuesta de una política de reglas claras en la organización, que puede comenzar con la preparación de un listado que refleje la visión, misión, valores y objetivos, constituye el punto de partida para establecer el o los objetivos del código de ética de la organización. Sobre esta base, es posible avanzar en la definición de conductas esperadas en forma positiva dentro de la organización y en la relación con todos los miembros de la organización y la comunidad en general.

Para el diseño de un código de ética organizacional debe exponerse públicamente la visión y los compromisos que adquiere la institución frente a sus grupos de interés. Este ha de explicar las consecuencias de su violación, debe explicar que sucede cuando alguien infringe una norma, y solo será efectivo cuando se ha comprendido completamente por todos sus miembros. En tal sentido, deberán crearse planes de divulgación adaptados a la formación e instrucción en todos los niveles (Llano y Zagal, 2001).

Un código de ética no debe ser un esfuerzo por inyectar ética en la institución, el mismo debe estar enmarcado por unos lineamientos, debe tomar cuerpo desde la visión compartida hasta la autocrítica y la reforma con la finalidad de actualizar y legitimizar el espíritu y objetivos de la institución.

El inicio del nuevo milenio conduce a generar cambios cualitativos en el ejercicio de la **misión** universitaria, en concordancia con su **visión**, orientada a la valoración de las potencialidades de los miembros de la institución para asegurar el sentido de pertenencia y compromiso con el entorno, la creación y difusión de conocimiento.

En el Núcleo de La Universidad del Zulia (LUZ) en Punto Fijo se definió una **visión** que establece: "Ser una institución académica con compromiso social. Líder en la generación de conocimiento científico competitivo y vanguardista en el fortalecimiento del desarrollo de la región" (Filosofía de Gestión Núcleo LUZ Punto Fijo, 1999). Igualmente su **misión** se expresa sobre la base de: "Crear, transmitir y aplicar conocimiento como valor social a fin de generar competencia para la creatividad e innovación para promover el desarrollo pleno de las potencialidades humanas del individuo, como para el fortalecimiento del análisis crítico en su anticipación y visión de futuro" (Filosofía de Gestión Núcleo LUZ Punto Fijo, 1999).

La Filosofía de Gestión del Núcleo refiere que sus valores institucionales están basados en: Democracia, autonomía, excelencia, lealtad, solidaridad, responsabilidad y liderazgo. En cuanto a los objetivos institucionales destacan: a) Desarrollar un proceso de formación integral de profesionales altamente competitivos que respondan a la realidad regional y a las exigencias de un mundo global, asumiendo el rol de vanguardia en formación académica; y b) Desarrollar las potencialidades del recurso humano universitario para transformar y modernizar la institución, que le permita alcanzar un mayor nivel de competitividad en el entorno (Filosofía de Gestión Núcleo LUZ Punto Fijo, 1999).

6. Caso: Núcleo Luz Punto Fijo

Tabla 1. Diagnóstico Institucional.

<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Financiamiento de entes externos • Requerimientos del entorno relacionados con las actividades de que se realizan en el Núcleo • Posibilidad de vinculación con entes públicos y privados del sector externo • Posibilidad de establecer convenios y acuerdos con otras universidades
<i>Amenazas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Situación política económica y social del país conflictiva • Situación presupuestaria • Alta dependencia de presupuesto universitario
<i>Fortalezas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Personal académico calificado • Infraestructura en TIC • Prestigio institucional • Capacidad de ofrecer nuevas oportunidades de estudio a nivel de pregrado y postgrado (4to y 5to nivel) • Gerencia con disposición al cambio
<i>Debilidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Procesos Administrativos burocráticos • Espacio físico insuficiente • Recursos financieros escasos • Personal resistente al cambio • Insuficiencia presupuestaria

En la Tabla 1 se presenta un diagnóstico que muestra la situación actual de la Institución, y en éste se reflejan las oportunidades y amenazas que pueden impactar a esta organización y las debilidades y fortalezas que son propias de la misma, según opinión del personal que posee la línea de mando.

Dentro de los valores institucionales que se expresan en la Filosofía de Gestión del Núcleo se observa que sólo algunos de ellos están internalizados en el personal directivo

de la institución y se refleja que hay otros que éstos mencionan y no aparecen reflejados en dicho documento (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Valores organizacionales internalizados por los miembros de la Institución.

Valor	Índice
Democracia	70%
Autonomía	70%
Excelencia	30%
Lealtad	20%
Solidaridad	20%
Responsabilidad	10%
Liderazgo	80%
Compromiso	70%
Imagen institucional	80%
Disciplina	80%
Participación	90%

Cabe destacar que esta institución no cuenta con un código de ética propio y las autoridades del Núcleo están concientes de que existe una urgente necesidad de proyección de éste hacia la comunidad, sin embargo, no consideran la real participación de sus miembros (docentes, empleados, obreros, estudiantes y comunidad) a quienes sólo reconocen algunos rasgos propios de su desempeño, como: responsabilidad, puntualidad, honestidad, disciplina, y se ha demostrado según estudios realizados que no existe una internalización de la filosofía de gestión, que hay ausencia de valores como vocación de servicio, trabajo en equipo, equidad, entre otros, reflejando esto un desvío evidente de la visión y misión establecidas.

7. Aspectos fundamentales para la elaboración de un Código Ético en el Núcleo Luz Punto Fijo

Del análisis realizado se desprenden algunos aspectos que pueden ser considerados fundamentos para el Diseño de un Código de Ética en el Núcleo LUZ Punto Fijo. Al respecto se propone:

1. Revisar la Filosofía de Gestión con todos los miembros de la institución de manera de adecuarla a la realidad de la organización para luego promover actividades dirigidas a facilitar la internalización de la misma.
2. Adaptar los valores actuales definidos en la Filosofía de Gestión e incorporar otros que le permitan al Núcleo enfrentarse creativa y victoriosamente a las exigencias propias del entorno y de este tiempo.
3. Promover la iniciativa para la formación en ética, creando espacios para el análisis de la problemática en relación con la institucionalización de la ética en el Núcleo, de tal forma

que se reflexione y discuta sobre las obligaciones y actividades de cada uno de los miembros desde una perspectiva ética.

4. Involucrar a todos los miembros de la comunidad universitaria y a la sociedad en general, con el fin de permitir la participación colectiva en la reflexión sobre la construcción de éticidad en el Núcleo de La Universidad del Zulia en Punto Fijo.

5. Comunicar dentro de un clima que propenda a la interacción y participación a través del diálogo entre todos los actores que intervienen o hacen vida en la institución y que permita establecer un canal abierto o una interacción constante en doble sentido con el entorno, que permita o propicie la autocrítica y auto evaluación de los logros, desempeños y fines.

6. Definir el compromiso y ámbito de las relaciones de cada uno de los miembros con el resto de las personas que forman la comunidad universitaria y con la comunidad en general.

7. Revisar los planes curriculares de las carreras que se imparten en el Núcleo de La Universidad del Zulia en Punto Fijo, con el objeto de que los mismos sean orientados a desarrollar profesionales responsables socialmente, críticos e innovadores, con un desarrollo moral centrado en principios y valores éticos universales.

A manera de reflexión

La sociedad requiere de una nueva ética, que impida la deshumanización del hombre. En la tarea de construir ética es necesaria la participación de todos y la universidad tiene un rol fundamental en este reto, sin embargo, para ello es imprescindible construir una universidad fundamentada en valores que estén en sintonía con lo que se quiere impulsar en el mundo desarrollado.

Ese reto de construir ética se presenta en el Núcleo de la Universidad del Zulia en Punto Fijo y se debe comenzar por que los miembros de la institución comprendan e internalicen que la ética es prioritaria para alcanzar verdaderos procesos de transformación que permitan lograr el desarrollo social y humano de la región y de esta manera contribuir en la conformación de una sociedad más solidaria donde predominen valores colectivos, se valoricen las diferencias y se vincule lo universal y lo particular enriqueciendo este vínculo.

Una forma de apoyar la construcción de eticidad es a través de la formulación de un código de ética y para ello se hace necesario la revisión y posterior redefinición de la Filosofía de Gestión ya existente, por cuanto, algunos de los aspectos a considerar en la elaboración de un código ético se asocian con la necesidad de disponer de una visión clara, una misión bien definida y unos valores compartidos, dichos valores deben establecer conductas claves que se esperan de los integrantes de la comunidad universitaria.

Otro aspecto importante a considerar para el establecimiento de un código de ética en el Núcleo es la definición de las relaciones que deben existir entre cada uno de los miembros con el resto de las personas que forman la comunidad universitaria y con la comunidad en general, con el fin de crear un clima de confianza que permita el crecimiento y la proyección de esta institución en su entorno.

Esta propuesta sería el punto de partida para iniciar el recorrido del Núcleo de la Universidad del Zulia en Punto Fijo hacia la constitución de una universidad ética.

Referencias Bibliográficas

1. CORTINA, A. (1996). **Ética de la empresa**. Editorial Trotta España.
2. CORTINA, A.; CONILL, J.; DOMINGO, A.; GARCÍA, D.; LOZANO, J. Y LOZANO, V. (1997). **Rentabilidad de la ética para la empresa**. Editorial Trotta. Segunda edición España.
3. DEL REY FAJARDO, J. (2002). **La Universidad como unidad ética**. Question Quadernos. Agencia Latinoamericana de Información y Análisis. N° 1. 20-21.
4. FERRER, J. Y CLEMENZA, C. (2003). **Responsabilidad y códigos de ética en la construcción de organizaciones para la gestión pública. Un caso de aplicación**. Revista Multiciencias Vol. 3, N° 1.
5. FERRER, J. (2001). **Presencia del componente ético en sectores de Actividad Industrial**. Ediciones Astro Data. Maracaibo- Venezuela.
6. FILOSOFÍA DE GESTIÓN DEL NÚCLEO LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA EN PUNTO FIJO (1999). **Lineamientos del Plan de Transformación de LUZ**. Comisión Central de Transformación Innovativa de LUZ 2000.
7. FUENMAYOR TORO, L. (2002). **¿Por qué la ética en nuestros tiempos?** Question Quadernos. Agencia Latinoamericana de Información y Análisis. N° 1. 9-12.
8. HAMDAM, N. (1995). **Hacia la universidad del siglo XXI: Nuevo modelo de gestión de la educación superior**. Fondo Editorial de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela.
9. GARCIA, S. Y SHIMON, J. (1997). **Dirección por valores**. Editorial Mc graw hill. Madrid.
10. LÓPEZ, C. (2001). **Determinación de los valores contenidos en la Filosofía de Gestión de La Universidad del Zulia**. Revista de Ciencias Sociales. LUZ. Vol. VII. N° 3, 505-512.
11. LLANO, C. Y ZAGAL, H. (2001). **El rescate ético de la empresa y el mercado**. 1era edición. Editorial Trillas. S.A. México.
12. MARTIN, V. (2000). **Acuerdos y Normas Los códigos en la ética empresarial**. Revista Telos. URBE. Vol 2 No. 2, 278-283.
13. SERNA, H. (1997). **Gerencia estratégica**. 5a edición. Editorial 3R editores. Santa Fe Bogotá.
14. SERRANO, A. (1998). **Ética y mundialización**. II Encuentro Mesoamericano de Filosofía. Universidad Centroamericana. Mimeografiado. 4-7.