



Revista de Ciencias Sociales (Ve)

ISSN: 1315-9518

cclemez@luz.ve

Universidad del Zulia

Venezuela

Hernández, René; Silvestri, Karin; Álvarez, Anjuli

Enseñanza de la ética en la formación gerencial

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XIII, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, pp. 531-536

Universidad del Zulia

Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011681013>

- 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

## Enseñanza de la ética en la formación gerencial

Hernández, René\*  
Silvestri, Karin\*\*  
Álvarez, Anjuli\*\*\*

### Resumen

La investigación que se presenta a continuación tiene como objetivo analizar la enseñanza de la ética en la Formación Gerencial, específicamente en las escuelas de administración de las universidades nacionales públicas. La metodología empleada es la descriptiva y se aplicó el tipo de investigación exploratoria y documental. Las unidades de información involucra a los docentes para determinar la existencia de contenidos programáticos orientados a la enseñanza de la ética en las cátedras que se imparten en la carrera de administración a nivel universitario así como la existencia de códigos de conducta como marco de referencia. Como resultado de la investigación se obtuvo que la totalidad de los docentes coinciden en afirmar que se requiere incorporar un eje programático transversal que permee el currículo, orientado a la enseñanza de la ética en las escuelas de administración por lo tanto se recomienda la conformación de redes de cooperación a fin de implementar ejes comunes para las universidades nacionales, a fin de enseñar ética.

**Palabras clave:** Ética, formación gerencial, ética gerencial, gerente, gerencia.

## *The Teaching of Ethics in Managerial Training*

### Abstract

The objective of this research was to analyze the teaching of ethics in managerial training, specifically in business administration schools at national public universities. Methodology used was descriptive and of the exploratory and documental investigation type. Information units involved teachers to determine the existence of program content oriented toward teaching ethics in the administration major at the university level as well as the existence of behavior codes as a frame of reference. Results indicated that all the teachers coincide in affirming the need to incorporate a transversal program axis that would permeate the curriculum, oriented toward teaching ethics in the administration schools. Therefore, the study recommended setting up cooperation networks to implement common axes for teaching ethics at the national universities.

**Key words:** Ethics, managerial training, managerial ethics, manager, management.

Recibido: 07-03-20 • Aceptado: 07-07-30

\* Docente-Investigadora de la Universidad del Zulia. Miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial. Adscrita al Departamento de Ciencias Humanas. reneeher@gmail.com. Telf. 0424-6053185.

\*\* Profesora invitada de la Universidad del Zulia en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Investigadora Adscrita al Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial de la Universidad del Zulia.

\*\*\* Auxiliar de investigación. Economista. Miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial de la Universidad del Zulia.

## Introducción

En el ámbito global la generación del conocimiento por parte de las universidades en la actualidad es fuente de críticas constantes, dado el crecimiento de la pobreza y las deficientes plazas de empleo para los recursos que en ella se forman, casi en forma masiva. Las exigencias de la sociedad apuntan hacia el aprovechamiento de los recursos escasos, en función de la satisfacción de necesidades reales de la población y del mercado.

Se amerita la Formación de personal capaz de flexibilizar a las organizaciones ante los rápidos cambios que genera el entorno de los negocios, asegurando que las estrategias sean receptivas ante las variaciones frecuentes. Las modificaciones masivas en los estilos administrativos y las estructuras que suelen alcanzar ventajas temporales tal como establecen Brooke y Mills (2000), como parte de las nuevas realidades que se encuentran latentes en el entorno ameritan una mayor velocidad de respuesta.

En tal sentido, surge la necesidad de determinar la pertinencia del producto generado por las Universidades como instituciones en las cuales se capacitan gran cantidad de recursos humanos a escala interna y que poseen el personal calificado para generar cambios en la formación gerencial tanto del sector productivo, como del sector público.

La demanda de una participación activa de la Universidad, como ente, frente a los diversos cambios que se exigen en el entorno, requiriéndose así un replanteamiento de la misión y visión de la institución, para ello se amerita un análisis de sus fortalezas y debilidades, considerando las oportunidades existentes.

Es importante destacar entonces la interrogante acerca de ¿Se enseña actualmente ética en las escuelas de administración?

Para dar respuesta a esta interrogante deben analizarse una serie de temas entre los cuales se destacan lo que se define como Ética en los Negocios y pertinencia de su enseñanza en la Formación Gerencial impartida por las universidades nacionales venezolanas, en el marco de la sociedad altamente globalizada.

## 1. Ética en los negocios

Autores como Kliksberg (2002) y Etkin (1993) han coincidido en diversos estudios en proporcionar ciertos factores que *per se* contribuyen al desarrollo humano y que son elementales en el ámbito global, entre estos pueden citarse la ética y su respectiva enseñanza. La ética se puede aprender –y enseñar–, mediante los procedimientos tradicionales de transmisión del conocimiento: libros, artículos, clases, conferencias, seminarios y debates, según refiere Argandoña (1999), lo cual facilitaría su inserción en los patrones culturales.

Corresponde analizar la medida en que la ética empresarial lleva al cierre en el modo de pensar profesional, a la escisión respecto de valores sociales que atraviesan las disciplinas y divisiones científicas impartidas durante el proceso de enseñanza profesional y por ende a su respectiva aplicación al colectivo.

En la actualidad los sistemas de enseñanza deben apuntar a una visión holística en la formación gerencial de profesionales, específicamente en la rama administrativa, que destaque el componente ético en la formación de los futuros profesionales. En este sentido Gómez (2005) señala la consideración de una cultura ética con una cultura de responsabilidad perentoria que se le plantea a las organizaciones actuales, a la que no escapen aquellas de educación superior.

Básicamente se requiere el establecimiento de una Formación ética del individuo que a su vez incidirá en los valores, comportamientos y actitudes que este desarrollará dentro de las organizaciones en las cuales se desempeñe, lo cual a su vez va a ser un indicador de la responsabilidad social que esta organización va a asumir en el futuro.

## **2. Enseñanza de la ética**

El libro verde de la Comunidad Europea analizado por Chacón (2001) establece como prioridad el dictado de cursos y módulos de ética empresarial que deben impartirse en principio en las universidades para generar un cambio, aunque esto abarque parcialmente el concepto más general de responsabilidad social, según refiere la autora.

En forma específica, según Brickey (2003) la ética es un tema por demás importante y su implementación genera inclusive el denominado valor accionario, es decir mayores beneficios no solamente económicos a las empresas sino también a la comunidad, así como es efectiva la implementación de los denominados códigos de ética para impedir el comportamiento no ético.

Los códigos de ética según este autor enfatizan entre otros, aspectos como:

- Los empleados deben obedecer la ley y observar las regulaciones estatutarias.
- Tanto la reputación como la integridad de la compañía en su relación con los consumidores son de suma importancia.
- Los empleados deben apoyar las políticas de la compañía hacia los consumidores.
- Deben evitarse los conflictos de intereses entre la compañía y los empleados.
- La información confidencial obtenida en el curso de una acción de negocios no debe ser usada en forma inapropiada

El hecho de especificar los comportamientos requeridos en este sentido, promueve un canal de comunicación directo que debe compaginarse con la formación profesional impartida en las universidades.

De lo anterior puede concluirse que la ética en las organizaciones pueden impulsar una posición más sólida respecto a la competencia al poseer una serie de ventajas competitivas sobre sus competidores, al establecer en forma clara su pertinencia con el entorno relacionándose favorablemente con el mismo.

Al hacer referencia a la Pertinencia de la Formación Gerencial, Moreno et al (2002) plantean que el sector productivo para lograr adaptar sus estructuras a las nuevas realidades debe solicitar alianzas con los centros de investigación de las universidades, en las cuales participen o no organizaciones gubernamentales, como respuesta a las exigencias de la sociedad. Esta necesidad amerita crear un vínculo permanente entre la universidad, reforzando sus valores de intercambio con el entorno y proporcionando una retroalimentación positiva con el entorno al cual se debe incorporar.

La existencia de un divorcio entre la escuela y el mercado real de trabajo según refiere Llano (1997) producto de una sincronización inexistente pero necesaria, entre los profesionales que salen al mercado de trabajo y los requerimientos existentes por parte del sector empleador han resultado devastadores para la responsabilidad social que las empresas deben cumplir.

Llano (1997) menciona que actualmente la diuturnidad de las empresas y organizaciones generado porque las instituciones educativas deben fomentar la formación de los ejecutivos de las empresas de acuerdo a las necesidades existentes, cumpliendo así con las exigencias para las cuales se crearon las universidades, es decir para la capacitación integral de los

ciudadanos pero atendiendo a necesidades específicas de Formación que la sociedad amerita de ellas, a fin de garantizar la ubicación de los profesionales en el mercado de trabajo.

A tales efectos este autor establece la necesidad de adecuar la disposición de las clásicas T que rigen las relaciones del personal (to *transform*, to *transfer*, to *tolerate*, to *tire*) con su empresa, específicamente incorporando la vinculada con el Tamiz o una buena selección del personal, para evitar desechar un personal que ya ha sido seleccionado. Es allí, donde resulta necesario involucrar entre los requisitos de la selección las características de los profesionales que egresan de las universidades y viceversa, de acuerdo a las necesidades del entorno debe existir una mayor coordinación entre la empresa y la universidad, para formarse los cuadros gerenciales en las instituciones educativas, producto de esta sincronización.

La investigación realizada por Hernández (2002) en gerentes venezolanos arroja que el 80% de las unidades de información consultadas eran profesionales, egresados de tercer y cuarto nivel. La citada investigación coincidía ampliamente con la realizada por Granell (1994) la cual obtuvo que el nivel educativo del personal de las empresas es alto, producto de la Formación gerencial de los recursos existentes dada la escasez de personal capacitado en el mercado de trabajo, para algunas áreas específicas.

Estos resultados obtenidos en empresas grandes y exitosas, demuestran la incidencia que tiene la formación gerencial en las exigencias de las organizaciones.

### **3. La ética como eje de la formación gerencial**

Savater (2000), respecto a la necesidad de enseñar a aprender como base de la forma-

ción profesional del individuo, refiere que el cambio más importante ante las nuevas demandas de la educación es la incorporación en forma sistemática de la tarea de Formación de la personalidad. Según este autor se hace necesario para el desempeño productivo y el desempeño ciudadano el desarrollo de una serie de capacidades que no involucran solo conocimientos.

Villegas (1991) por su parte destaca que el gerente como un factor multiplicador para agregar valor constantemente al funcionamiento de la organización, debe asegurarlo disponiendo de las personas capaces de hacer el trabajo, requiriendo de individuos con deseos y potencialidad para desarrollarse. La Formación que este profesional obtenga en la universidad va a permitir dar el valor agregado que se espera aporte a la organización y por ende a la sociedad.

De hecho, hay que resaltar la importancia de las universidades en la Formación gerencial, específicamente en el campo de la ética según refiere Argandoña (1999) al afirmar que en las escuelas de dirección se debe enseñar ética, dada la necesidad de que los gerentes se deben comportar moralmente, haciendo hincapié en la parte de la función social que cumplen estas instituciones no solo hacia sus estudiantes matriculados sino para la sociedad hacia la cual los egresados de estas van a desempeñarse.

Corresponde según Argandoña (1999) a las instituciones educativas como parte de su función, enseñar a los estudiantes a obtener beneficios y ganancias, pero a cambio las mismas no deben obtenerse a cualquier precio sino que debe tomarse en cuenta la dimensión social de las decisiones que puedan tomarse en el lugar de trabajo. Deben buscarse mecanismos, para integrar en el currículo de las instituciones educativas el desarrollo de las capacidades analíti-

cas para el estudio y decisión de problemas morales, así como evaluar y anticiparse a los efectos éticos derivados de sus acciones.

#### 4. Análisis de resultados

En las unidades de información conformadas por los profesores consultados en las universidades nacionales que participaron en la investigación (Universidad Central de Venezuela, Universidad de Carabobo, Universidad del Zulia) en las cuales se aplicó el cuestionario de recolección de información se obtuvo que:

1. Los resultados obtenidos en cada universidad acerca de si existen objetivos de aprendizaje en las cátedras que administran los profesores, dirigidos a la enseñanza de la ética se aprecian en el Gráfico 1.

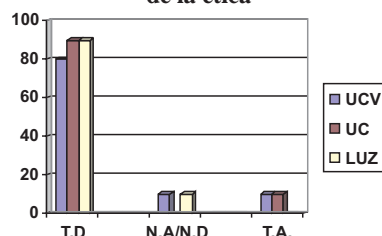
Como se aprecia en el Gráfico 1 la mayoría de los resultados obtenidos se ubican en total desacuerdo, lo cual evidencia que coinciden las respuestas en torno a la no existencia de contenidos programáticos orientados a la enseñanza de la ética en los diseños curriculares de las escuelas de administración en las universidades consultadas, con los planteamientos de Llano (1997) quien afirma que existe un divorcio entre la formación profesional y el medio laboral.

2. El 100% de los profesores consultados en las universidades que conformaron la muestra consideró necesario insertar objetivos de aprendizaje orientados a la enseñanza de la ética en las diferentes cátedras que estos docentes administraban.

3. La mayoría de las unidades de información estaba totalmente de acuerdo en torno a estimar que las exigencias de la sociedad en torno a la formación de los egresados en administración, involucra la enseñanza de la ética.

4. El 100% de los profesores consideró que la formación gerencial de los estudiantes

**Gráfico 1**  
**Existencia de contenidos acerca de la ética**



Fuente: Hernández, Silvestri y Álvarez (2007).

de las escuelas de administración debería contar en la actualidad con una cátedra para enseñar ética.

5. De igual forma el 100% de los encuestados coincidió en afirmar que consideraban importante la enseñanza de la ética.

6. La mayoría coincidió en responder que no existen cátedras en las escuelas de administración actualmente orientadas a enseñar la ética.

7. Más del 90% respondió no estar de acuerdo con la afirmación de que la ética debe ser un valor que se aprende solo en el seno de la familia.

8. El 100% de los profesores estuvo en total acuerdo acerca de que la enseñanza de la ética es fundamental para el desempeño de los egresados en el mercado laboral.

9. En absoluta coincidencia de criterios las unidades de información afirmaron que los planes de estudios de las escuelas de administración deben poseer ejes curriculares orientados al balance económico y ético.

10. En referencia al ítem que consultaba la opinión de los encuestados acerca de propiciar la enseñanza de la ética en las cátedras que ellos administran el 80% se manifestó en total desacuerdo, mientras solo un 20% afirmó estar Totalmente de Acuerdo con dicha afirmación.

## 5. Conclusiones

La investigación realizada permitió obtener información acerca de la enseñanza de la ética en las universidades nacionales públicas, específicamente en la Universidad del Zulia, Universidad Central de Venezuela, Universidad de Carabobo y Universidad de Oriente, en función de la Formación gerencial requerida por el entorno.

Las unidades de información consultadas hicieron referencia a la inexistencia actual en todas las escuelas de administración de contenidos programáticos orientados específicamente orientados a la enseñanza de la ética. Aún cuando los docentes coincidieran en la necesidad e importancia de la enseñanza de la ética por lo que un gran porcentaje de ellos manifestó la incorporación de manera verbal de aplicaciones prácticas orientadas a generar cambios de comportamiento en aras de lograr profesionales con ética.

Las recomendaciones finales generadas de la investigación involucran la necesidad de crear una red de conocimiento orientada a incorporar lineamientos comunes para insertar en el currículo de las escuelas de administración contenidos programáticos orientados a la enseñanza de la ética en forma obligatoria, en atención al requerimiento de la sociedad en la cual este profesional se ve diariamente involucrado y que demanda la atención de las universidades a nivel nacional e internacional, lo que según (Drucker, 1999) ha denominado el futuro de la sociedad.

## Bibliografía citada

Argandoña, Antonio (1999). **La Enseñanza de la Ética por el Método del Caso**. Publicaciones Universidad Pontificia. Salamanca. [www.duoc.cl](http://www.duoc.cl).

Brooke, Michael y Mills, William (2000). **El Ejecutivo Visionario**. Editorial Mc Graw Hill, Colombia.

Brickley, James *et al.* (2003). **Diseño de organizaciones para crear valor**. Mc Graw Hill, México DF.

Chacón, Carmen (2001). **La empresa social: la responsabilidad y la acción social de la empresa** [www.gerenciasocial.org.ve](http://www.gerenciasocial.org.ve).

Drucker, Peter (1999). **Los desafíos de la Gerencia para el siglo XXI**. Editorial Norma. Colombia.

Etkin, J. (1993). **La doble moral de las organizaciones**. Mc Graw Hill, España.

Granell, Elena (1994). **Recursos Humanos y Competitividad en Organizaciones Venezolanas**. Ediciones IESA, Caracas, Venezuela.

Gómez, Emeterio (2005). **La Responsabilidad Moral de la empresa capitalista**. Econoinvest. 1era Edición. Caracas, Venezuela.

Hernández, Rene (2002). Determinación del Perfil del Gerente de Recursos Humanos. Revista **Formación Gerencial**, Núcleo LUZ-COL, Año 1 No. 1.

Llano, Carlos (1997). **Empleo, Educación y Formación Permanente**. Lo mejor de Executive Excellence. Panorama Editorial, México.

Moreno, Jorge; Borgucci, Emmanuel y Olivar, Consuelo (2002). Las incubadoras. Instrumentos de vinculación universidad-sector productivo-sector público. **Revista de Ciencias Sociales**, FACES-LUZ, Nueva Época, Vol. VIII, N° 2.

Savater, Fernando (2000). **El valor de Educar**. Editorial Ariel S.A. Colombia.

Villegas, José. (1991). **Desarrollo Gerencial. Enfoque Conceptual y Metodológico**. Ediciones VEGA. Caracas, Venezuela.