

Formación Gerencial Año 3, No.1 Mayo 2004
ISSN.1690-0073

Ética y Responsabilidad Social de la Universidad en la Formación Gerencial

René Hernández (*), Gilma Alamo (), Karin Silvestri (***)**

Recibido: Enero 2003 Aceptado: Febrero 2004

Resumen

La investigación realizada estudia la relación existente entre la formación gerencial impartida en las universidades y la enseñanza de la ética y responsabilidad social corporativa de las organizaciones. En el mismo se analiza esta situación asociada a la debilidad de las universidades como instituciones educativas, formadoras de los recursos humanos que requieren las organizaciones, donde según Llano(1997) debe prevalecer la pertinencia de los egresados en función de las demandas del entorno en este sentido. La metodología empleada permitió consultar a una muestra representativa de docentes al azar, acerca de la existencia en los contenidos programáticos de aquellas cátedras que imparten códigos de conducta como marco de referencia, en los objetivos de aprendizaje, los cuales según Etkin(1993) permiten la intervención de los tribunales de ética que dictaminan, si existen desviaciones que intervendrían en el proceso de integración entre el balance económico y el balance ético, que debe prevalecer en la formación gerencial.

Palabras claves: Ética, Responsabilidad Social, Formación Gerencial, Enseñanza de la ética.

(*) Docente-Investigadora adscrita al Departamento de Ciencias Humanas de la Universidad del Zulia. Miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial.

(**) Docente-Investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial.

(***) Gerente Administrativo del Sector Productivo. Miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Gerencial.

Ethics and Social Responsibility of the University in the Managerial Formation

Abstract

That carried out investigation studies the existent relationship among the managerial formation imparted en the universities and the teaching of the ethics and social responsibility of the organizations. In the same one it is analyzed this situation associated to the weakness of the universities like educational institutions, formatters of the human resources that require the organizations, where according to Llano(1997) the relevancy of the egressions should prevail in function of the demands of the environment in this sense. The used methodology allowed to consult to the educational ones about the existence in the programmatic contents of the classes that impart of behaviors codes like reference mark, in the learning objectives, those which according to Etkin(1993) they allow the intervention of the ethics tribunals that they rule, if deviations that would intervene in the integration process between the economic balance and the ethical balance, exist established for the schools of management.

Key works: Ethics, Social Responsibility, Managerial Formation, Teaching of the ethics.

Planteamiento y Formulación Del Problema

Toda organización - independientemente de su naturaleza, de su condición de pública o privada, de los fines de lucro o no que la mueven, del sector en el que actúa y de los bienes o servicios que ofrece -, es una entidad social en tanto está conformada por personas que interactúan conforme objetivos clara y públicamente explícitos y conforme a reglas y convenciones de carácter general y abstracto producidas por instancias sociales “superiores” (cultura, ética gerencial, innovación, entre otras).

Esa condición social que identifica a toda organización permite suponer la presencia de responsabilidades de diverso orden y amplitud considerando la complejidad de los intereses y necesidades puestos en juego en los diferentes escenarios colectivos, según Vidal (2002).

Así, una empresa tendrá responsabilidades sociales distintas a las de una institución educativa.

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 las necesidades reales de la población y del mercado. Así también parte de las exigencias de la sociedad se abocan hacia la equidad en las organizaciones, justicia social, eliminación de las discriminaciones raciales, sexuales, entre otras.

Se trata de la Formación de personal capaz de flexibilizar la organización ante los rápidos cambios que genera el entorno de los negocios, asegurando que las estrategias sean receptivas ante los cambios frecuentes. Los cambios masivos 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.

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, requiere 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, con lo cual se arrojaría un diagnóstico del estado de la Responsabilidad Social, dada su vinculación con el entorno.

Es importante destacar entonces la interrogante acerca de ¿cual es la Responsabilidad Social de la

Universidad en la Formación Gerencial?

Para dar respuesta a esta interrogante deben analizarse una serie de temas entre los cuales se destacan lo que se define como, la Institucionalización de la Responsabilidad Social, la Responsabilidad Social Corporativa, la pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa, la Ética en los Negocios, la Innovación y la pertinencia de la Formación Gerencial impartida por las universidades.

Otro planteamiento que fomenta la responsabilidad social de las empresas es el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS) ISO 19000, el cual anima a las empresa a crear, de forma voluntaria, sistemas de eco auditoría y ecogestión en la compañía en la compañía o el emplazamiento industrial dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento.

La Ética y su Enseñanza.

La tendencia en los últimos años de aquellas escuelas que en el ámbito superior tienen que ver con la

enseñanza de negocios y administración según, Etzioni (2002), es la de agregar cursos en sus Pensamientos de estudios que promuevan valores con iniciativa sobre empresas sociales y liberales a diferencia de las tendencias tradicionales que justificaban la claridad en las leyes y los conocimientos dictados en economía para concluir que lo que es ético se aleja de lo obvio.

Las nuevas tendencias de las escuelas se basa en la concepción de las organizaciones sociales, en particular de las organizaciones de negocios, en el cual el punto de partida “no sólo debe ser eficaz sino también vivible, y para ello se debe reconocer y aplicar los valores de libertad, justicia, equidad, transparencia, solidaridad, honestidad, igualdad de oportunidades y respeto por la dignidad del trabajo” según Etkin (2002).

Ética en la Formación Gerencial

En la actualidad los sistemas de enseñanza deben apuntar a una visión holística en la formación gerencial de profesionales, específicamente en la rama de administración, que destaque el componente ético en la formación de los futuros profesionales, en este sentido

Guedez (2001) 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 escapan aquellas de educación superior.

Dado que los directivos de empresa deben comportarse moralmente según establece Argandoña (1999), hay varias razones para que la ética esté presente en la formación gerencial, entendiéndose esta última como la realidad gerencial producto de la determinación de la experiencia de los gerentes, las capacidades y conocimientos requeridos, para desempeñar el rol gerencial e indicar sus características personales, Hernández *et al* (2002).

Institucionalización de la Responsabilidad Social

Para iniciar la revisión conceptual puede establecerse entonces que la responsabilidad social en forma general se define como el conjunto de relaciones, obligaciones y deberes generalmente aceptados que las organizaciones tienen con la sociedad. La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto

como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores según Chacón (2001).

El libro verde de la Comunidad Europea analizado por Chacón (2001) establece que las empresas que deseen ser socialmente responsables deben integrar esta responsabilidad en la gestión, para lo que será necesario que tanto los directivos como los trabajadores reciban la pertinente formación. En este contexto se inscriben los cursos y módulos de ética empresarial que deben impartir en principio algunas universidades, aunque esto abarque parcialmente el concepto más general de responsabilidad social, según refiere la autora.

Responsabilidad Social Corporativa

En forma específica, según Bateman(2000) la responsabilidad social corporativa puede definirse como la obligación hacia la sociedad asumida por las empresas, en la cual las empresas con categoría de socialmente responsables van a maximizar sus efectos positivos sobre la

sociedad y minimizar sus efectos negativos.

Otros investigadores participantes de las Jornadas de Responsabilidad Social: instrumento de gestión para la empresa social (2002) expresaron que la Responsabilidad Social Corporativa se entiende como la integración por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

La Responsabilidad Social Empresarial según Teixido et al (2001) es el compromiso que asumen las empresas a través de sus planes estratégicos con las necesidades que emanan de su comunidad interna (trabajadores, cadena del negocio) y externa (comunidad adyacente, gobierno local, sector productivo) mas allá del beneficio inmediato y de la generación de riqueza; ambos conceptos coinciden plenamente en tomar en cuenta la existencia de otros aparte de la organización misma como tal.

El nivel corporativo comprende entonces, aquella responsabilidad de la organización que fundamenta su visión y compromiso social en políticas y

programas que beneficien a su esencia e impacten positivamente a las comunidades en las que operan, mas allá de sus obligaciones y expectativas de la sociedad según reseña Cajiga (2002).

Esta definición corporativa coincide ampliamente con la de responsabilidad social empresarial con la cual está relacionada, dando fe del contrato social entre las organizaciones empresariales y la sociedad en la que operan directamente.

De lo anterior puede concluirse que las organizaciones que son socialmente responsables pueden gozar de una posición más sólida respecto a su competencia al poseer una serie de ventajas competitivas sobre sus competidores, al establecer en forma clara su pertinencia con el entorno.

Ética en los Negocios

Autores como Kliksberg y Etkin 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 de negocios (administración, contaduría pública y economía), que destaque el componente ético en la formación de los futuros profesionales. En este sentido Guedez (2001) 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 escapan aquellas de educación superior.

Al respecto Vilorio (2001) establece la importancia de una Formación ética ya que la misma es fundamental para la toma

de decisiones, la formulación de políticas, la evaluación y la promoción del personal, y también para determinar el carácter de las relaciones con el entorno y con la naturaleza, en las organizaciones.

Básicamente se requiere del establecimiento de una Formación ética del individuo que a su vez incidirá en los valores, comportamientos y actitudes que este desarrollara 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.

Pertinencia de la Formación Gerencial impartida por las universidades.

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.

Según refiere Llano (1997) actualmente la diuturnidad de las empresas y organizaciones generado por que 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 Llano 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 Granell (1994) arrojó 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 de la Formación gerencial y las exigencias de las organizaciones.

La Responsabilidad Social Corporativa como eje de la Formación Gerencial

El autor Savater (2000) respecto a la necesidad de enseñar a aprender como base de la formación profesional del individuo refiere que el cambio más importante que abren las nuevas demandas de la educación es que ella deberá incorporar en forma sistemática la tarea de Formación de la personalidad. Es decir que 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.

Según Villegas (1991) cabe destacar que el gerente es un factor multiplicador que agrega valor constantemente al funcionamiento de la organización, asegurando que se disponga de las personas capaces de hacer el trabajo, que sean individuos con deseos y potencialidad para desarrollarse. De allí que la Formación que este profesional obtenga en la

universidad va a permitir incrementar el valor agregado que se espera que el 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 responsabilidad social, por lo que Argandoña(1999) establece 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 con la sociedad hacia la cual los egresados de estas van a desempeñarse.

En todo caso corresponde según Argandoña (1999) a las instituciones educativas como parte de su función, enseñar a los estudiantes a obtener beneficios y ganancias, pero que las mismas no deben obtenerse a cualquier precio sino que debe tomarse en cuenta la dimensión social de las decisiones

que pueda tomar en el lugar de trabajo.

Es por ello que deben buscarse mecanismos, para integrar en el currículo de las instituciones educativas el desarrollo de las capacidades analíticas para el estudio y decisión de problemas morales, así como evaluar y anticiparse a los efectos éticos que pudiesen derivarse de sus acciones.

Análisis de Resultados

Los resultados obtenidos permitieron llegar a una serie de conclusiones, como la escasa existencia de contenidos específicos relacionados con la enseñanza de la ética en los Pensa de estudios de las escuelas de administración, para lo cual se tomó como muestra a la escuela de administración de la Universidad del Zulia en el Núcleo Costa Oriental del Lago.

Del instrumento de recolección de datos suministrado a las unidades de información constituidas por los docentes, de los diversos semestres de

la escuela de Administración, en un muestreo al azar, se obtuvo que:

- Los resultados coincidieron ampliamente con el razonamiento que Kliksberg (1983) obtuvo en la investigación que llevó a cabo en una muestra representativa de universidades latinoamericanas, en el cual se incluyó a la Universidad del Zulia, y se planteó la necesidad de involucrar en el proceso de Formación de administradores una serie de elementos para proporcionar fortalezas al perfil ideal, adecuado a las exigencias de la sociedad.
- Entre estos factores se involucran las capacidades, a las cuales hace alusión Hernández (2002), pero que las mismas no pueden aportar a los objetivos organizacionales si no están presididas permanentemente por sólidas creencias y valores éticos de carácter colectivo e individual.
- Efectivamente un 85% de las unidades de información consultadas, actualmente considera que son escasos los contenidos programáticos orientados a la enseñanza de la ética y que el 100% estima de suma importancia para adecuarse a las exigencias que la sociedad demanda en el contexto en el cual están enmarcadas.
- El 95% de los consultados considera importante para la Formación Gerencial de los estudiantes de la escuela de administración, la creación de cátedras específicas para la enseñanza de la ética, ello debido a que la mayoría no había recibido esta enseñanza durante su proceso de formación profesional.
- Los resultados obtenidos coinciden de igual forma con el estudio realizado por Clemenza(2002) quien destaca como evidente la separación

entre el mundo universitario y el mundo del trabajo, de la gestión pública, al de la gestión empresarial, los cuales considera que están en la actualidad muy distantes del mundo de la educación formal y cada uno parece estar encerrado en lógicas distintas, ajenos a la responsabilidad social, establecida en la estandarización de la actuación a escala global de la gerencia.

Conclusiones

La investigación descriptiva realizada permitió obtener información acerca de la responsabilidad social que tienen las universidades en función de la formación de la gerencia de las organizaciones. Es así como se analizaron posiciones tan elementales como las de Llano y Savater, el primero en torno a la separación actual entre el currículo universitario y las necesidades del personal que requieren las organizaciones y que constituye su mercado meta. En cuanto al segundo se analizaron los aspectos que deberían abarcar esta F

Formación en las instituciones educativas.

Amplias coincidencias de los autores citados, tanto Llano como Savater insisten en la necesidad de proporcionar una formación a los profesionales que se adapte a las necesidades del mercado de trabajo, lo cual va a repercutir en las políticas y cursos de acción que van a ser puestas en práctica por las organizaciones, generándose producto de ello la responsabilidad social, con el colectivo sobre el cual se ejerce influencia.

Los resultados de la debilidad de las organizaciones en cuanto a la responsabilidad social se observa en el deterioro del ambiente producto de la ausencia de políticas coherentes para evitarlo por parte de los gerentes de una gran cantidad de empresas. Sin embargo, una reorientación de la formación gerencial impartida en las universidades. podría generar beneficios de gran alcance para la sociedad .

- Argandoña, Antonio (1999). **La Enseñanza de la Ética por el Método del Caso**. Publicaciones Universidad Pontificia. Salamanca. www.duoc.cl
- Vidal, Isabel (2002) **Reflexiones sobre la Responsabilidad Social como estrategia empresarial**. Jornadas de Responsabilidad Social: instrumento de gestión para la empresa social. IMSERSO www.grupcies.com
- Chacón, Carmen (2001). **La empresa social: la responsabilidad y la acción social de la empresa** www.gerenciasocial@org.ve
- Bateman, T. et al (2000) **Administración. Una Ventaja Competitiva**. Irwin Mc Graw Hill. Mexico D.F. www.mes-d.net www.empresa@cemefi.org
- Brooke, Michael y Mills, William(2000). **El Ejecutivo Visionario**. Editorial Mc Graw Hill, Colombia.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). **Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas**. Documento.
- Granell, Elena (1994).**Recursos Humanos y Competitividad en Organizaciones Venezolanas**. Ediciones IESA, 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, J. et al (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.
- Thorne, Paul (1993).**El Nuevo Gerente General**. Mc Graw Hill, Colombia.
- Villegas, José.(1991).**Desarrollo Gerencial. Enfoque Conceptual y**

Metodológico. Ediciones VEGA.
Caracas, Venezuela