

Ética y Responsabilidad social en la investigación y docencia Universitaria

*Yajaira Alvarado¹, Lidice Parra², Dirmero Paz³
y David Inciarte⁴*

*¹Universidad del Zulia. Programa de Ciencias Económicas.
Núcleo Costa Oriental del Lago.*

Resumen

La ética como reflexión crítica, proporciona razones que justifican o no las acciones, analizando los comportamientos morales. La ética explica, desde patrones de generalidad o universalidad, la experiencia moral humana y prescribe los modos de comportamiento justificables. En éste artículo se presentan algunas consideraciones teóricas sobre la Ética bajo el enfoque crítico – reflexivo de Responsabilidad Social (ambiente, participación comunitaria), Síndrome de Ánat, Cronos y Genímedes en el ámbito de la Docencia Universitaria, como estrategia maestra para establecer propuestas de acción que permitan sustentar la plataforma ética de nuestras universidades.

Palabras clave: Ética, responsabilidad social, Síndrome de Ánat, moral.

Ethics and social Responsibility in the Investigation and University Teaching

Abstract

The ethics as reflection criticizes, it provides reasons that justify or you don't work them, analyzing the moral behaviors. The ethics explains, from patterns of generality or universality, the human moral experience and it prescribes the justifiable behavior ways (Bolivo, 2005). In this work some theoretical considerations are presented on Ethics under the focus I criticize - reflexive of Social Responsibility (it sets, community participation), Syndrome of Ànat, Cronos and Genímedes in the environment of the University Teaching, as strategy teacher action proposals that allow to sustain the ethical platform of our universities to settle down.

Key words: Ethics, social responsibility, Syndrome of Ànat, moral.

Introducción

La ética en la actualidad se considera fundamental y determinante para que las empresas logren alcanzar el éxito económico y financiero. No obstante, éstas se consideran los activos más valiosos con que cuenta un país. Por otra parte es importante reconocer que la clave para el desarrollo de las mismas se debe al elemento humano, el cual constituye un factor imprescindible en el proceso administrativo.

Guédez (2001) plantea que las creencias y conductas generadas por los valores, son las que condicionan las actuaciones humanas, ya que estas se relacionan con los fines que determinan su rectitud. En este sentido, se considera que la creación y las riquezas de las empresas dependen en gran parte de los valores. Cabe destacar que toda empresa tiene una obligación ética y de hecho quien la administra, hacia cada uno de los grupos que la constituyen: propietario, accionista, empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Pero no solo en términos de normas y deberes, sino también en términos de valores.

De manera que una empresa que actúe con ética debe cumplir con un conjunto de valores, como: honestidad, iniciativa, confianza, valentía, respeto, creatividad, justicia, entre otras, en sus propias políticas prácticas y en la toma de decisiones en todos los niveles de la empresa, no persiguiendo como única finalidad el ganar dinero sino más bien valorar sus

actores, hacer sentir que valen, no solo verlo como cantidades de dinero o ganancia, sino como personas que forman parte importante de la empresa, quienes realmente son motor de la misma, y además son los que generan gran parte de la ganancia de estas.

En el contexto venezolano, algunas empresas carecen de valores éticos, generalmente las de la administración pública, en las que con frecuencia se hacen denuncias y sometimiento a funcionarios involucrados en actos de corrupción como desviación o malversación de fondos contra las instituciones bajo su administración, incluyendo las instituciones educativas, que en los actuales momento se ha desatado una serie de actos delictivos los cuales han generado escándalos públicos por denuncias de forjamiento de títulos y notas, comercialización de exámenes, y de cupos a bachilleres interesados en ingresar en alguna universidad nacional, falsificación de firmas autorizadas en cuentas bancarias, entre otras.

Se han visto interesadas en diseñar programas de ética basados en valores, implementando estrategias y acciones que le permitan erradicar esa cultura corrupta e ineficiente que por décadas se ha enquistado en estas instituciones y que tanto daño le han causado a la sociedad en general, también para resolver dilemas como los del día a día como la privacidad del empleado, y otros no menos importantes. De manera que la ética se ha convertido en nuestro país en un campo mucho más avanzado, en el cual las empresas deben lograr balancearse, las responsabilidad económica con la ética, ósea la responsabilidad social, dándole un verdadero significado al manejo gerencial ético, donde todos ganen.

Las universidades han sido desde su origen las encargadas de formar profesionales, especialistas y técnicos en diferentes áreas del conocimiento por esa razón se les denomina, empresas generadoras de conocimiento, no obstante, deben adoptar y cumplir su rol ofreciéndole a los estudiantes ejemplos de luchas institucionales de justicia que les permita a estos controlar las injusticia y la corrupción, a través de programas éticos, sensibilizando y concientizando a esta sociedad maltratada, que requiere del aporte de todos los que hacemos vida en la labor de enseñanza-aprendizaje, formando profesionales cuyos valores respondan a una actuación profesional, responsable y comprometida con la solución de los problemas del entorno, demostrando competencia en su desem-

peño y una participación ciudadana que resalte los más altos valores morales que enaltezca nuestra sociedad.

De este modo las instituciones universitarias nacionales que hacen vida en la región zuliana (Universidad del Zulia, Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt"), deben adoptar responsabilidad ética como institución con la sociedad que se interrelaciona, transmitiendo su mensaje de apoyo y respeto por esta, y como ente educador coadyuvando con la formación axiológica, como parte de la tarea universitaria, para que cuando estos logren ser profesionales, se desenvuelvan dentro de la sociedad en actividades que les permita interactuar con esta, demostrando los valores y actitudes aprendidas en las aulas de nuestras casas de estudio.

Lo antes expuesto, motivó al equipo a realizar un trabajo orientado a la presentación de algunas consideraciones teóricas sobre Ética bajo el enfoque crítico-reflexivo de Responsabilidad Social (ambiente, participación comunitaria), Investigación educativa, Síndrome de Ánat, Cronos, y Ganímedes en el ámbito de la Docencia Universitaria.

La ética en la investigación educativa

La ética le concierne a todos, en la medida que todo el mundo se enfrenta con situaciones que implican toma de decisiones.

En este sentido se realiza un análisis sobre normas útiles para los investigadores en educación, con la finalidad de que sus actos o los resultados de los mismos, sean éticamente correctos.

¿Por que la Investigación debe ser un Acto Ético?

Todas las definiciones recogidas y analizadas para poder llegar a un acuerdo sobre el concepto de investigación, implican un proceso encaminado a ampliar el cuerpo de conocimientos que se poseen, o resolver interrogantes o lagunas existentes en dicho conocimiento. Pero la investigación en Educación, que es el caso a tratar no es sólo un acto técnico; es ante todo el ejercicio de un acto responsable, y desde esta perspectiva la ética de la investigación hay que plantearse como un subconjunto dentro de la moral general aunque aplicada a problemas mucho mas res-

tringidos que la moral general, puesto que se estaría refiriendo a un aspecto de la ética profesional.

Las múltiples situaciones a las que hay que dar respuesta desde cada profesión, muestran que la ética profesional es una parte de cada acto profesional individual que incluye un conflicto entre el efecto intencionado y el efecto conseguido. Así pues, desde el punto de vista de la investigación, un acto ético es el que se ejerce responsablemente, evitando el perjuicio a personas, que a veces se realiza inconscientemente, por estar vinculado el daño a los métodos que el investigador utiliza para la consecución de sus fines.

Problemas Éticos de la Investigación Educativa

Investigar sobre aspectos educativos se ha hecho, y se sigue haciendo, sin que la intencionalidad del que la hace sea educativa en sí mismo. Por ejemplo, se puede investigar sobre los gastos en educación, o sobre la influencia de un determinado suceso histórico o sociológico en el contenido de los libros de texto, y sin dejar de ser importantes temas de investigación en educación, no entrarían en investigación educativa, dejando para esta categoría aquella investigación que no solo arranca de la práctica educativa, sino que además se construye desde ella para su transformación y mejora. Sánchez (1997).

Solo cuando se habla de la incorrecta utilización de la investigación educativa, se está contemplando la dimensión ética a tratar, para reforzar estos criterios se analizarán los siguientes aspectos:

Problemas Éticos Respecto a los Participantes

El principio ético que debe primar en toda investigación educativa es el respeto a la **autonomía de los participantes**. Basándose en el principio Kantiano de “siempre tratar a las personas como fines en sí mismos y nunca como medios”.

Junto al valor de la autonomía está el de la privacidad de los participantes. Esto exige anonimato de los que participan y confidencialidad por parte del investigador, si no hubo anonimato al facilitar la información.

Problemas éticos en el desarrollo del trabajo

Los usos incorrectos en la investigación educativa pueden aparecer tanto en la planificación como en el proceso o en la utilización de resultados.

Se presenta a continuación un cuadro referido a la evaluación (Christie and Alkin, 1999) y adaptado al contexto de la investigación educativa.

El primer aspecto que se analizará en la utilización de la investigación educativa es la intencionalidad del que la realiza.

Todos los investigadores consideran que sus investigaciones van a ser importantes una vez realizadas, por lo tanto, cobra especial protagonismo la intencionalidad que se tiene en el trabajo (Cuadro 1).

Cuadro 1. Utilización inadecuada de las diferentes etapas del proceso de investigación

Etapas de la Investigación	Intenciones del investigador	Resultados obtenidos
Planificación de la investigación	-Provecho político -Publicidad -Provecho personal -Relaciones públicas -Prestigio -Justificación de resultados	Mal uso
Proceso	-Prorrogar decisiones críticas -Trabajar con muestras intencionales, para fines políticos o personales -Utilizar influencias para sabotear la investigación	- Mal uso - Investigación no concluida
Resultados obtenidos	Aceptar hipótesis que son falsas. Modificar conclusiones. Simplificar, exagerar resultados	- Mal uso - Uso indebido, conscientemente de unos falsos resultados

Fuente: Evaluación Christie and Alkin, 1999, adaptado al contexto de la investigación educativa.

Problemas éticos del propio investigador

Esperan de igual forma, que su investigación sea un aporte significativo en su área de desempeño, esto motivado a factores tales como la competencia dentro de la organización o requisitos exigidos para optar a una mejor clasificación como profesional.

Estas razones no tendrían algún inconveniente, si para ello no se procediera bajo ciertas condiciones que restan credibilidad al trabajo de investigación realizado, se da el caso de investigadores que se valen de datos falsos, encuestas manipuladas, con el simple objetivo de obtener un fin específico a costa de cualquier precio y sin ningún tipo de reparo ni principio ético regulador.

Warwick (1982) señala que pueden haber dos tipos de daños de acuerdo a la intencionalidad de la investigación, intrínsecos ocasionados por el proceso mismo y extrínsecos causados por la mala utilización de los resultados obtenidos por personas ajenas al trabajo investigativo. En razón de este último tipo de daño el mismo autor realiza la siguiente clasificación:

- a) Daños a los participantes de la investigación.
- b) Daños a los investigadores y profesiones de la investigación.
- c) Daños a la sociedad en general.

Daños a los participantes de la investigación: Plagio

Representa uno de los daños más comunes en el campo de la investigación y puede considerarse como uno de los más perjudiciales.

Existen tres tipos de plagio y se dan la siguiente manera: cuando se copia literalmente el trabajo de investigación de otros colegas y se presenta como propio; cuando se utilizan trozos de texto de otro autor sin citarlo; y cuando se utiliza la propiedad intelectual del autor sin su autorización.

Estos tres tipos de plagio suelen darse con mayor frecuencia hoy día, debido a la fluidez con que circula la información y la facilidad con que se puede acceder a ella gracias al avance de las comunicaciones, pero también es más fácil detectar este tipo de conducta indecorosa y someter los practicantes de esta modalidad al desprestigio social.

Daños sociales utilización de datos falsos

Patton (1997) refiriéndose a las evaluaciones enfatiza la obligación de los evaluadores para buscar una utilización en la que estén de acuerdo los evaluados. En este mismo sentido, cuando investigamos con seres humanos, es primordial contar con los investigados e informarles de la finalidad de las investigaciones; hasta tal punto que es obligación consensual con el resto de los miembros del grupo, en el caso de la investigación -acción, o con las personas que forman la muestra del trabajo, la intencionalidad y repercusión futura de dicha investigación. No hacerlo así, conduce a un uso inadecuado de los resultados obtenidos.

La obtención de datos falsos es originada básicamente por dos razones: para la confirmación de hipótesis y conseguir mayor reputación.

En el primer caso, los investigadores cambian los datos obtenidos para poder confirmar hipótesis que son falsas. Esta conducta a veces es inducida por presiones externas que por haber financiado la investigación desean confirmar hipótesis beneficiosas para sus propósitos.

En el segundo caso, el investigador ofrece resultados y conclusiones sobre datos inventados.

Cuando hay evidencia clara de datos falsos, el problema ético está claro; pero probar que los datos han sido inventados, es un dilema ético más complejo. El ejemplo más alarmante de datos falsos fue la investigación de Cyril Burt, eminente psicólogo británico, que tras un excelente trabajo sobre gemelos univitelinos, para probar la importancia de la herencia o el medio en determinadas conductas, se pudo probar, después de muerto, que todos sus datos fueron falsos. Howe and Moses (1998: 29).

Todas estas situaciones conducen a la necesidad de plantear por parte del grupo profesionales encargados de desarrollar la investigación educativa la creación de códigos éticos entre su gremio que expresen las conductas éticas de los grupos de personas que trabajan en la misma profesión. Estos códigos deben representar los valores de la mayoría de los profesionales, aunque se corre el riesgo de dejar sin resolver, los dilemas éticos de casos concretos, al tener que ser muy generales.

Si se logra que el investigador respete los derechos que las personas tienen legal y moralmente reconocidos, se tendría recorrido un gran camino en los aspectos éticos de la investigación educativa.

Síndrome de Anat, Cronos y Genímedes

En toda organización el recurso humano es el eje fundamental para que estas puedan ser exitosas en el mercado que desea alcanzar, indistintamente la naturaleza bajo la cual fue creada. Es así como en las organizaciones deben existir distintos profesionales que reúnan el perfil adecuado para el desarrollo de las mismas y es por ello que encontramos diversas profesiones.

Pero se hace indispensable para que estas empresas puedan lograr el éxito deseado que existan pautas que los miembros de ellas deben conocer y aplicar, es así, como encontramos dentro de las organizaciones: misión, visión, objetivos, metas, políticas, estrategias que se deben alcanzar bajos ciertas normas y valores institucionales.

Ahora bien, hasta que punto cada miembro de una organización pueda mantener la misma jerarquía de valores y principios y que sus acciones estén en pro del bienestar común y no sobre intereses particulares. Desde este punto de vista sería interesante analizar ciertos síndromes que se presentan en la administración de recursos humanos y que han sido estudiados por Socorro (2005).

Dentro de los Síndromes analizados por el autor se encuentra: El síndrome de Anat: Ganar prestigio con ideas ajenas. Síndrome de Conos: El temor a ser desplazados y el Síndrome de Ganímedes: actitud orientada a la explotación de una cualidad del subordinado.

En el contexto actual y dentro del mundo en donde los autores de este artículo se desenvuelven profesionalmente (mundo universitario), estos síndromes se reflejan con bastante frecuencia.

Es del conocimiento, que las universidades han evolucionado, cambiando gradualmente su papel, a lo largo del tiempo desde su creación, como producto de la necesidad de los factores de poder que dominan a las sociedades.

En la actualidad, las universidades generan conocimiento, que deja de ser de su potestad exclusiva, pues ya el fenómeno de la “explosión” de los datos y de la información, como era en épocas pasadas, (cuando el conocimiento, la información y los datos se diseminaban por medio de revistas, libros, etc.); sino el de la “implosión” que se caracteriza por la recopilación en una misma cesta (INTERNET, Bases de Datos, etc.) de todo lo dispersado precedentemente y todo lo generado actualmente.

El mundo actual debe reconocer estos cambios y no resistirse a ellos, y menos aun las Universidades, las cuales no escapan de esta influencia, debido a que nuestra sociedad actual está masificadamente homogénea en su forma (debido a la globalización), pero altamente individualizada en su esencia particular (muy especialmente, una de sus partes: La Sociedad del Conocimiento, a diferencia de la sociedad del consumo y otras).

Ante esta panorámica, exteriorizamos lo que hemos podido observar en nuestros recintos de trabajo como docentes universitarios, lo que ha generado una enorme inquietud y preocupación en nuestro ser, ya que a lo largo de nuestra trayectoria profesional, se ha visualizado en algún momento características y síntomas que identifican a estos síndromes, lo cual a dado mucho de que hablar sobre los códigos de ética que se manejan o se precian en nuestras organizaciones.

Síndrome de Ánat

Se ha hecho referencia a los diferentes tipos de daños que suelen ser causados por los investigadores, sin embargo existen otros tipos de conductas que causan también serios problemas en las organizaciones, una se estas es conocida como el Síndrome de Ánat llamada así por su autor Félix Socorro (2003).

Aunque el término puede calificarse como novedoso su práctica data de tiempos remotos, sólo que su autor toma su nombre de las siglas pertenecientes al personaje que representa fielmente el modelo de conducta en cuestión, el investigador calificó como Síndrome de Ánat el comportamiento asumido por algunos miembros de la organización, que consiste en exponer ideas e innovaciones tomadas de otros compañeros de labores presentándolas como suyas.

Una de las consecuencias que trae esta práctica irregular es el desánimo y desmotivación en los empleados de bajo rango al ver que sus ideas son robadas deliberadamente y es otro a quien se le reconocen los méritos.

Este proceder suele ser practicado mayormente por gerentes, supervisores de alto y mediano rango, pero no excluye en su práctica a cualquier otro miembro de la organización, y es de notada presencia en empresas o instituciones donde existe una competencia fuerte por escalar puestos de mayor nivel en la estructura organizacional.

Este síntoma no sólo está presente en la apropiación indebida de ideas, sino que también es común verlo en los casos en los cuales los supervisores de mayor rango hacen solicitud de elaboración de proyectos y trabajos de investigación a sus subordinados y luego los presentan como suyos ante sus superiores.

De todo lo anterior se logra apreciar, como esta actitud se origina cuando la necesidad por el reconocimiento y el querer escalar a puestos de mayor nivel en la escala jerárquica es tan grande, que conlleva al personal con mayor experiencia dentro de la institución a tomar y presentar como suyas las ideas y proyectos creados por los miembros con menos tiempo en la organización, imponiendo esta práctica como un estilo de gerencia o forma de gestión que debe ser vista como normal y que busca presentar en su momento una innovación, un aporte significativo ante los niveles de mando superiores con el objetivo de recibir las recompensas que esto pueda traer.

Es importante señalar las consecuencias que esto puede originar en el seno de una organización, donde el gremio docente universitario no está exento:

- Temor a la exposición de ideas por parte del personal de los niveles inferiores, lo cual se convierte en un problema comunicacional, al ver el riesgo de que su idea o propuesta sea utilizada por otro y sea este último quien injustamente reciba el reconocimiento o recompensa.
- El factor motivador es influenciado negativamente, restando la creatividad del personal y su identificación con la organización.
- Cuando se efectúa el reconocimiento individual a un representante formal de un grupo obviando la participación de cualquier

otro miembro que halla trabajado en la investigación, propuesta o proyecto, esto perjudica la formación e integración de equipos de trabajo.

Habiéndose realizado un análisis del llamado Síndrome de Ánat se puede concluir que el mismo representa una grave debilidad cuando está presente en las organizaciones incluyendo las de docencia universitaria.

Una conducta que traiga como consecuencia la desmotivación, barreras en la comunicación, apatía al trabajo en equipo debe ser erradicada a través de políticas que estén dirigidas al reconocimiento de los grupos de trabajo antes que a la premiación individual, que trae como consecuencia el querer destacar de manera personal sin importar los medios utilizados para la obtención del objetivo.

Debería ser considerado el incluir dentro del código de ética de la organización resoluciones orientadas a regir un proceder enmarcado en la convicción de que debe reconocérsele los méritos a quien realmente los tiene y desaprobando la vieja costumbre de ganar indulgencias con es-capulario ajeno.

Síndrome de Ganímedes

Desarrollado por Socorro (2003), plantea que en la administración del recurso humano es posible encontrar supervisores que se encargan de etiquetar a sus subordinados de acuerdo a las cualidades que unilateralmente consideran más resaltantes en cada persona, haciendo caso omiso a las competencias que poseen y orientándolas a responder a sus intereses. Esta conducta limitante y egoísta somete al empleado a desarrollar una tarea rutinaria y constante donde posee ventajas competitivas, pero a la vez atrofia e ignora otros elementos que podrían agregar valor a su entorno personal y profesional.

Lo antes expuesto, plantea que la conducta gerencial de quienes padecen este síndrome está completamente en discordancia con la visión que se posee del gerente del siglo XXI, el cual debe orientarse más al concepto de profesional integral. Y que por tanto ese mismo requerimiento debería estar orientado también al personal subordinado.

Para profundizar más sobre este tema se mencionan a continuación las características más importantes que posee el Síndrome de Ganímedes:

1. Se presenta en cualquier tipo de trabajo.
2. No tiene un área específica de aplicación.
3. La competencia explotada beneficia más a la organización que al empleado.
4. El supervisor presenta la realización de la actividad o trabajo específico como la única oportunidad de mantener el empleo.

El Síndrome de Ganímedes es una enfermedad común en muchas organizaciones. Su práctica es contraproducente ya que impide la creatividad e innovación y genera una ruptura en la línea comunicacional y funcional del empleado.

Usualmente el supervisor que desarrolla el Síndrome de Ganímedes posee una serie de características que lo distinguen, estas son:

1. Presencia de la autocracia en el estilo de liderazgo.
2. Interés específico por una sola cualidad del individuo, que lo beneficia de manera directa.
3. Limitación del subordinado a través del uso y abuso del poder.

El Síndrome de Ganímedes ha traído como consecuencia que existan conflictos en las organizaciones y más aun ha producido lo que el autor denomina Efecto del Síndrome de Ganímedes que se entiende como la dedicación voluntaria, por parte del individuo a la explotación de una sola competencia, normalmente causadas por la previa aplicación del síndrome, creando en la persona un paradigma dominante que le impide vislumbrar cualquier otro talento que posea.

Lo planteado en las líneas anteriores no escapa a la realidad de nuestras universidades, donde encontramos como la academia y política se han mezclado hasta el punto que muchos cargos administrativos están a cargo del personal docente. Dichos cargos se han creado con figura legal y en muchos de ellos con atractivo remunerativo.

Estos cargos que al ser ocupados por el personal denominado de confianza para las autoridades universitarias, quitan la posibilidad al personal altamente competente y calificado en el área, a gerencial los mismos.

Por otra parte dentro del mismo personal docente se crea el malestar al considerar que existen personas con mayores meritos que deberían ocupar dichos cargos pero que lamentablemente no son personas de confianza de las autoridades de turno.

Estos malestares han generado conflictos a tal punto de encontrar:

1. Personal administrativo con preparación académica que no se encuentran estimuladas a ejercer otras funciones acordes con su profesión y cumplen funciones como por ejemplo de secretarias.

2. Personal docente que se limita a dar sus horas de clases y que en muchas ocasiones no cumplen con su rol de asesor, investigador y de extensión que contempla el reglamento universitario.

3. Personal que dejan de cumplir sus funciones al observar que no existe penalización para los que continuamente incumplen con sus funciones por que simplemente son personal de confianza de las autoridades.

4. Solicitudes de cambio de puesto ante los respectivos sindicatos por maltrato verbal del jefe inmediato.

Lo anterior expuesto, nos permite considerar al Síndrome de Ganimedes como un ente perturbador para la organización en este caso referido a nuestras Universidades, ya que constituye un factor que limita el desarrollo de las competencias técnicas y humanas del personal. Que a la larga viene a generar una apatía del mismo para cumplir sus funciones en pro de los objetivos y misión organizacional, a la vez que limitan sus capacidades de ser proactivos e innovadores.

Síndrome de Cronos

Para el autor, existe otro fenómeno que actualmente se visualiza en las organizaciones , el cual denomino Síndrome de Cronos, definida como una enfermedad gerencial multifactorial, que se caracteriza por una series de síntomas particulares:

1. Se presenta en cualquier empresa u organización, sin importar su tamaño o función.

2. Es practicada por personas que poseen un cargo de relativa importancia.

3. No importa la edad, sexo o condición del gerente, aunque usualmente ocurre en personas con poca preparación académica y mayor antigüedad.

4. Generalmente las personas que lo presentan poseen un alto nivel de inseguridad, carencia de conocimientos o habilidades.

El autor plantea que en las organizaciones el poder se obtiene en la medida que se asciende de cargo, y una vez alcanzado es difícil aceptar que pueda perderse, por lo que en algunos casos suele presentarse el deseo de aferrarse al de una manera enfermiza, la cual conlleva al individuo a realizar cualquier cosa para evitar ser desplazados. Tal podría ser la razón que motiva a los gerentes a evitar que sus subordinados se desarrollen en las diferentes áreas del conocimientos por temor a ser desplazado por los mismos, lo cual hace inferencia en su poca capacidad de autoestima, alto nivel de temor por poseer limitados conocimientos del cargo que ostenta, y la interrogante de ser sustituido por un personal capaz de generar nuevas ideas, proyectarse a la comunidad que podría ser la causa que justifica la presencia de personal casi inamovible de sus cargos.

En el ámbito universitario este síndrome está presente, donde se conjuga el deseo de poder y la política como plataforma para alcanzar el mismo y limitar el ascenso de personal, lo cual redundaría en una mejor calidad de vida. Es del sentir generar que en nuestras universidades existe el poder de los aspirantes a autoridades utilicen todos los medios para alcanzar sus fines sin importar los atropellos a los que se pudieran llegar.

1. Se evidencia en algunos casos el atraso en el proceso administrativo de trabajos de ascensos para aquellos profesores que no comporten su ideología política o su forma de gobierno.

2. El traslado de personal administrativo que no este de acuerdo con la forma de gerencial la institución.

3. La no renovación de contrato al personal que no fueron contratados bajo la misma gestión por temor a que sean personas perturbadoras.

Estos síndrome a la larga atentan contra los derechos humanos y por ende al desarrollo y crecimiento de una institución, es por ello que las reflexiones van orientadas hacia donde esta la responsabilidad de la organización para con su razón social y lo mas importante los miembros que conforman el ámbito empresarial universitario. Recordando siempre

que las premisas básicas de las Ciencias Gerenciales son: ética, productividad, comunicación, identificación, conducta y motivación, las cuales están muy ligadas a los principios y valores que tiene cada individuo.

Reflexiones holísticas

¿Cual sería el impacto generado en el profesional del área docente universitaria, la convicción de considerar la justicia, la imparcialidad, honestidad, lealtad, éxito, secreto profesional, unidad, respeto, participación, igualdad social, como elementos primordiales de su Ética Gerencial?

En el marco de esta reflexión se proponer la necesidad de considerar algunos elementos que permitan fortalecer el Perfil Ético del Gerente Educativo, a saber:

- Formador para la vida, dentro y fuera de la empresa, uno que al resolver pequeños y grandes problemas, dé grandes lecciones.
- Compresivo, que al darle importancia a las palabras de los empleados, dé lecciones de tolerancia.
- Quien al convertir sus ideas en acciones, dé lecciones de valor.
- Recto al no culpar a otros, antes de reconocer sus propias fallas, dé lecciones de integridad.
- Humilde al enfrentar con igual serenidad los triunfos y los fracasos, dé una lección de ecuanimidad.
- Sereno al hablar claro y despacio, dé una lección de sabiduría.
- Honesto al considerar más importante la calidad que la cantidad, dé una lección de eficiencia.
- Sobrio en sus buenas relaciones con los demás, al no llevar la violencia a la empresa, dé una lección de paz.
- Sagaz al plantear problemas, seguro de haber dado previamente los elementos para solucionarlos, dé una lección de optimismo.
- Virtuoso al dar confianza y no ostentar cualidad alguna, dé una lección de sencillez.
- Generoso y compartido al identificarse con los empleados, considerándolos semejantes, y confundirse con ellos, dé una lección de igualdad.

- Cumplido al poner la vocación en lo que hace, para que resulte lo más perfecto posible, dé una lección de responsabilidad.
- Comunicativo al presentarse para el beneficio común, dé una lección de cooperativismo.
- Educado al asimilar lo que lee, y al comprender que ni estas palabras, ni las de él mismo son sentencias, dé una lección de entendimiento.
- Quien crea que la mejor lección es la que no ha dado.
- Quien demuestre qué tan lejos está de ser un simple jefe.
- Quien entienda que el espíritu con el cual emprende las actividades y desarrolla la empresa es importante para alcanzar el éxito.

Conclusiones

- Evaluación del Código de ética actual que caracteriza a las organizaciones educativas universitarias.
- Necesidad de mejorar la formación del personal universitario en la dimensión ética y moral.
- Las universidades están dispuestas al cambio, su principal limitante es la falta de voluntad política e individual para realizarlo.
- No basta una formación profesional, con la ética desincorporada.
- Ausencia generalizada del carácter moral de la educación y de la ética profesional docente, por predominio de enfoques técnico-academicistas, en que se tiende a proveer a los futuros profesionales más de contenidos y competencias técnicas, que de conciencia social crítica.
- Necesidad de reconocer y aceptar nuestra responsabilidad para salvaguardar el ambiente en el que nuestras familias, nuestros clientes y nosotros vivimos y trabajamos.

Referencias bibliográficas

- Aguilera, J. (1980). **Ecología, Ciencia subversiva.** Monte Ávila Editores CA. Caracas, Venezuela.
- Alarcón, R. y Sánchez, N. (2000). **Actualización del Enfoque Integral.** Editorial Félix Varela. La Habana.
- Camps, V. (1998). **La enseñanza de los valores: Qué, como y quien.** Infancia y Aprendizaje.82, 103-107.
- CEA (2005). **Gerencia Ambiental.** N° 6. Centro de Estudiantes Administrativos. UNERMB. Cabimas, Venezuela.
- CEPAL. Naciones Unidas (2001). **Desafíos e innovaciones en la gestión ambiental.** Seminarios y conferencias. CENMA. Santiago de Chile.
- Coronado, M. y Oropeza, R. (1999). **Manual de prevención y minimización de la contaminación Industrial. Producción más limpia.** Editorial Panorama. México.
- Chávez, Arturo. J. (2002). Ética, empresa y educación superior. **Revista Iberoamericana de Educación.** Mayo/Agosto. Pág 17.
- Guédez, V. (2001). **La ética gerencial.** Editorial Planeta-Venezolana S.A. 2001.
- Gligo, N. (2001). **La dimensión ambiental en el desarrollo de América latina.** Naciones Unidas, CEPAL. Chile
- Lutzenberger, J. (1978). **Manifiesto Ecológico ¿Fin del futuro?** Rectorado ULA, Mérida.
- Macintyre, A. (1982). **Risk, harm and benefit assessments as instruments of moral evaluation.** In T.Beauchamp, R. Wallace, and L.Walters (Eds), Ethical issues in social science research, (pp. 175-192). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- MARN (1999). **Serie Educación, Participación Ambiental.** N° 9, 11, 13,16. Caracas.
- Martínez, M., Buscarais, M. y Esteban, F. (2002). La universidad como espacio de aprendizaje ético. **Revista Iberoamericana de Educación.** Mayo/Agosto. p 17.
- Monnot, M. (1996). **Contribuciones sobre Ambiente y Ecología.** Parra Editores. Maracaibo.
- Ortiz, J. (1998). **La hora de la Ética Empresarial.** Serie Mc Graw-Hill de Managment
- Ramírez, R. (2001). **Actitud de tutores hacia los componentes de una Investigación.** Tesis de maestría no publicada, UNERMB, Cabimas.
- Ramírez, R. (2004). Moral Ambientalista. **El Regional del Zulia.** Cabimas, Junio 4, 2004. 1-7
- Socorro, F. (2004). **Síndromes: Ganímedes- Cronos.** www.ABC Formación. com.
- Terradas, J. (1976). **Ecología hoy.** Editorial Teide, S.A. Barcelona, España.
- Warwick, D. (1982). **Types of harming social research.** In T.L. Beauchamp, R.R.Fadem, R.J.Wallace and L.Walters (Eds) Ethical issues in social science research (pp.101-124) Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Yoxon, M. (1998). **Administración Ambiental Efectiva en una semana.** Panorama Editorial. México.