

ÉTICA EMPRESARIAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Migdalia Perozo B. ¹
FACES-UCV

Resumen:

Los Actores Sociales al apoyar el ascenso de la Sociedad Civil, en búsqueda del bien común y en respuesta a nuestras necesidades, deben promoverse en dirección a la integración y la cooperación, lo cual hay que manejarlo en el entendido de la ética, como parte del proceso que los códigos de comportamiento y tomas de decisiones, que nos soportan en cuanto a los valores en la dinámica empresarial, que conduce a los participantes de la sociedad organizada al respeto y la dignidad. En oportunidades, el impacto de la modernización de los sistemas de producción, modifica la calidad de vida y se presenta un abismo en cuanto a valores éticos, constituyéndose en deslealtad e indiferencia, lo que está en contraposición a la búsqueda de beneficio entre las partes que comparten el proceso y, por ende, en detrimento de los actores en la Gestión del Conocimiento de Investigación y Desarrollo.

Palabras claves: Ética, proceso, investigación y desarrollo, dignidad, respeto, integración, cooperación, comportamiento, toma de decisiones, poder, metas sociales, empresa, innovación, gestión del conocimiento.

La metodología utilizada para presentar los aspectos vivenciales los dividimos en: ética de los sistemas, donde se analiza la dinámica de los mismos, pasamos por el mantenimiento del sistema y la relación de poder, se aborda el aspecto de la toma de decisiones en la empresa, se revisan los modelos y la reflexión ética, la operatividad, las organizaciones y sus recursos humanos, la capacidad de riesgo organizacional, supuestos y valores que forman parte de la toma de decisiones, problemas, políticas, equilibrio e impacto en las metas sociales.

El hombre integral participa de un conjunto de actividades propias del ser humano, y la ética es una de ellas, su práctica permite mejorar nuestros cometidos. En oportunidades se distorsiona el papel de la ética, en la toma de decisiones, dejando de lado los procesos de reflexión.

Los resultados obtenidos de este estudio son muy refrescantes y de avanzada, ya que las metas sociales repercuten positivamente, asumiendo de manera determinante los aspectos éticos y de innovación, generando por tanto, otras dimensiones de empresa en positivo. Pretendemos compartir nuestras vivencias y reflexiones, con los pares que tengan interés en estos procesos.

¹ Correo electrónico: mperozo@reacciun.ve

INTRODUCCIÓN

La agresividad que se expresa permanentemente en la competitividad de los procesos de investigación y desarrollo están usualmente signados por la falta de ética, en cuanto a la gestión del conocimiento, lo cual constituye una característica común del ámbito socio-económico-social.

El estudio de diversos filósofos de la ciencia, remarca la relación estrecha entre ciencia y moral, ya que al faltar la justicia distributiva, se cometen muchas violaciones a los derechos humanos, razón por la cual siempre hace falta una ética, que obliga a diseñar los niveles morales en sintonía con el conocimiento. Si abordáramos diversas épocas y culturas de la humanidad, que modelaban el norte y metodologías filosóficas acerca del bien y del mal, la verdad, el utilitarismo, la moral, valores, paseándose en aportes de diversos pensadores de la humanidad, como por ejemplo: Kant, Nietzsche, Heidegger, entre otros. En una ética de intercomunicación entre los hombres, se exige actitudes de solidaridad y de servicio. Es una moral que demanda el máximo respeto a los demás, lo cual fortalece la paz interior, familiar, social, organizacional e internacional. El derecho de la libertad de las conciencias, aunado al principio de reciprocidad que fundamenta la igualdad.

No necesariamente el propósito está en el cambio de comportamiento humano, debido a que en oportunidades no es necesario, sino que las personas tomen las mejores decisiones, reflexionen sobre lo que deben hacer los grupos u organizaciones. Cuando se piensa en las consecuencias que las decisiones respecto de las organizaciones tienen para nosotros, es evidente que quienes las toman necesitan toda la ayuda que puedan lograr, para discernir sobre las condiciones requeridas, para la justicia en el seno de la organización, que en el caso que nos ocupa sería la empresa.

El hombre integral, participa de un conjunto de actividades propias del ser humano y la ética es una de ellas, su práctica permite mejorar nuestros cometidos. En oportunidades se distorsiona el papel de la ética en la toma de decisiones, dejando de lado los procesos de reflexión. Cuando somos directores de empresas, docentes o líderes en general, no sólo coadyuvamos para la generación de producción, sino que sobre todo, nos comprometemos con un proceso que consiste en tomar decisiones para descubrir lo que se debe hacer.

Cuando estamos en presencia de la búsqueda de la competencia en el ámbito internacional, se basa usualmente su ventaja competitiva en elementos de innovación y creatividad, apoyándose en los últimos avances de la tecnología, aun cuando evidentemente, el capital humano debe ser de altas calificaciones que permita el éxito en los productos que persigue, aunado a la actividad de

gestión del conocimiento, utilizando todos los elementos cognoscitivos posibles que permitan mediante su adecuación, participar de dichos procesos competitivos en búsqueda de liderazgo, asumiendo la inversión en ciencia y tecnología como una necesidad, a pesar de que, en oportunidades, los promotores incurrir en ilícitos o suprimen valores en los actos, acciones y actividades que generan, usualmente tratando de superar a su competidor más cercano, lo cual hay que tener siempre como alerta, en razón de que esos ilícitos generan problemas éticos, que en oportunidades, se convierten igualmente, en problemas legales.

Usualmente el desarrollo de la ética empresarial, ha sido utilizado para controlar y sancionar conductas, en vez de basarse en procesos de análisis, del empleado, los gerentes o quien conduzca las tareas, sin considerar que la ética es una actividad humana y puede siempre mejorar nuestras acciones, por tanto, es nuestro objetivo con las prácticas y actividades, el logro de la participación de procesos innovativos, de superación, crecimiento interior, influyendo en la formación integral del individuo, cargado de aspectos cognitivos, éticos afectivos, creativos, que conduzcan a metas de servicio social.

La ética en la empresa, al formar parte del proceso de la toma de decisiones de la organización, permite que se asuman las más adecuadas orientaciones e incrementan los recursos para la actividad prevista, como respuesta al comportamiento del conjunto de innovación ética y metas sociales.

Las incubadoras de empresas constituyen usualmente un mecanismo efectivo, para acelerar las oportunidades en ciertos sectores económicos, pero no es sólo ese el mecanismo necesario, en todo caso, el resguardo de la propiedad intelectual, es un tema de prioridad, ya que la idea que se plantea a distintos potenciales inversionistas, en ocasiones, es plagiada y altera la propuesta del verdadero ponente, teniendo diferencia en los resultados, entrando entonces en el problema de lo ético.

Mucho de los ilícitos, se promueven en proyectos informáticos fundamentalmente, por lo tanto, se debe tener una estrategia alternativa para desarrollos rápidos que no se alteren por pérdida de control u otros (Do Nascimento y Dos Ramos, 2003), eso nos lleva a reflexionar, si es determinante ganar o perder, lo cual incide en el recurso humano, sobre todo por la falta de participación de los implicados, y de ser verdaderos promotores de proyectos al programar actividades de un proyecto, ya que, si omitimos tareas necesarias, con la motivación al logro, la planificación, visualización del producto u objetivo, puede colocarnos frente a riesgos no previstos.

Al participar en los procesos de gestión del conocimiento, mediante instrumentos estratégicos que faciliten decisiones correctas, nos conducen a la ética

gerencial, así como, los actores sociales al apoyar el ascenso de la sociedad civil, en resguardo del bien común y en respuesta a las necesidades que se presentan, tiene como un determinante al promoverse en dirección a la integración y la cooperación, lo cual debe manejarse en el entendido de la ética, como parte del proceso que los códigos de comportamiento y toma de decisiones, nos soportan en cuanto a valores en la dinámica de la investigación y desarrollo, que conduce a los participantes en una sociedad organizada al respeto y la dignidad.

En el caso de trabajar en una gerencia de servicio o de mercado, es decir, una atención al cliente, el resultado debe ser, el que satisfaga al cliente en el logro de su objetivo o producto tal como lo busca. Es precisamente la atención al cliente el factor clave que se tiene como eje, no es el servilismo como desviación lo que debe imperar, aún cuando el cliente es quien condiciona, el oferente, puede manejar la oferta con dolo o mala intención, considerando que obtendrá mayores beneficios lucrativos lo cual degenera en irrespeto y baja dignidad. El análisis del sistema de soporte y de la organización del territorio, no se puede hacer sin el conocimiento de la posición de su sistema productivo en el espacio competitivo global y de la actitud de los diferentes agentes, frente a las fases del proceso, es decir, de su voluntad de riesgo y compromiso (Solé et al, 2003).

ÉTICA DE LOS SISTEMAS: ANÁLISIS DE LA DINÁMICA DE LOS MISMOS

Se trata de la administración de los sistemas de poder y las relaciones corporativas. Usualmente, el término sistema se ha vuelto parte de nuestro lenguaje cotidiano y para muchos lo sistémico se da por aceptado. De allí que, se puede definir los sistemas como conjuntos de componentes que actúan con vista al objetivo general del todo, así mismo, los grupos vinculados se convierten en componentes del sistema total. Por tanto podemos entender a las corporaciones como pertenecientes a sistemas mayores o como sistemas en sí. Varios autores sostienen que, en las organizaciones humanas, como sistema abierto, los procesos sistemáticos básicos son energéticos y envuelven el flujo, la transformación y el intercambio de energías, donde se realizan procesos cíclicos que constan de entrada, transformación y salida, se necesita una renovación continua del proceso transformador del sistema, donde se distribuye esa energía en concordancia con sus estructuras de producción y mantenimiento. Algunos dirán que estamos viendo las relaciones con la organización sólo desde una perspectiva económica, de allí que serían de intercambio, pero podrían entenderse como un sistema cerrado y no un sistema abierto, donde los conceptos de entropía y entropía negativa, suponen pérdida de energía. Claro, si los sistemas no se recargan, acaban desapareciendo, pero se vive constantemente en los sistemas humanos y el cambio y la renovación, son necesarios para mantener un sistema constante y es por tanto la entropía negativa la que hace que se generen nuevas

entradas, que dicho en términos económicos sería: Producción de ganancias superiores a las pérdidas, donde yo gano-tú ganas-todos ganamos, el principio de "ganar-ganar", que no es otra cosa que la tendencia de una organización al crecimiento, a la expansión, al desarrollo, que corresponde a la supervivencia, donde las organizaciones son virtuales, innovadoras, capaces de aprendizaje y con metas sociales.

Ahora bien, la dinámica de los sistemas y el poder en los roles y relaciones en las organizaciones, depende del diseño del sistema de la organización y de los diversos sub-sistemas, ya que es el generador y distribuidor primario de poder, debido a que el poder no pertenece propiamente a la persona, sino a los roles. Lo cual, muchas veces se comprende y cuando se cree que el poder es propiedad personal se tiende a equivocarse y a desvirtuar los valores. Al entender, la pertinencia de los conceptos para la cuestión de las relaciones con los grupos vinculados a la empresa y el poder del empresario, para determinar cómo hay que usarlo o jerarquizarlo, es necesario abordar los conceptos de derechos y justicia, que permitan la relación entre comunicación y la conciencia ética, que se puede entender como reflexión de lo individual y el entorno, pero que finalmente remite al ethos del ser humano, en el entendido de las características propias del ser humano producto de la formación y experiencias a lo largo de la vida, lo cual incide directamente en su participación como miembro de una organización, de un sistema.

MANTENIMIENTO DEL SISTEMA Y DE LA RELACIÓN DE PODER

Los derechos individuales y la justicia social son criterios que se encuentran relacionados de manera sumamente vinculantes, como lo es, para una comunidad moral, el mantenimiento del sistema y la relación de poder. Las organizaciones deben diseñarse de tal modo, que les otorguen poder a sus miembros y grupos vinculados, lo cual requiere los límites de la justicia y los derechos para no causar daño, ni abusar de su situación; la restricción más conocida del uso del poder ha sido la afirmación de los derechos humanos.

Los múltiples roles, responsabilidades y relaciones implica que los sistemas por su misma naturaleza, son sistemas de diferencia, ya que en las organizaciones los miembros tienen grados diferentes de acceso al poder, lo cual le otorga derechos a unos que no disfrutaban otros, usualmente, el salario determina el grado de responsabilidad y de rendición de cuentas. El análisis ético de los sistemas de las organizaciones está relacionado con los derechos y la justicia en las organizaciones modernas y en especial en las grandes corporaciones. Usualmente los derechos que tienen los empleados en las empresas, son comparados con los derechos de las mismas, ya que algunos derechos del empleado se ba-

san en los contratos de trabajo y roles de la organización, más que en los derechos humanos. Los derechos contractuales se basan en la validez del contrato mismo, suponiendo un principio tradicional de los derechos: que las personas pueden ejercer lo suyo en la medida que no violen los derechos de los otros.

Los derechos de las corporaciones, se basan en su significado social y no gozar de los mismos derechos que los seres humanos. El filósofo Emmanuel Kant entendió que los seres humanos tienen una dignidad, que ni se compra, ni se vende, lo cual compartimos (Kant, 1984).

La justicia y los derechos establecen normas para el mantenimiento de una organización con poder y responsabilidad, esas normas protegen el poder de los empleados, el poder legítimo de la organización y el mantenimiento del sistema.

TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA

En oportunidades, los enunciados éticos parecen no entender el componente fáctico de la reflexión ética. Para la toma de decisiones de manera eficaz, se hace necesario comprender muy bien los hechos, se necesita evaluar la verdad o falsedad de la información, el contar con información fiable es indispensable y esencial. Italo Pizzalonte Negrón, señala que en los casos de las empresas, es parte vital de la manera de ser y de hacer de las empresas y personas (Pizzalonte, 2001). La cultura corporativa que da forma a la identidad empresarial, está muy influenciada por las percepciones externas e internas, por lo que gerencia estratégicamente la reputación, agrega un importante valor a los planes de negocios, toma de decisiones y hasta los proyectos de vida personal.

Los hechos se diferencian por su interpretación, hay los que son aceptados por casi todos los individuos, no importa en cual contexto y los hechos que para ser aceptados necesitan ser demostrados a quienes no lo aceptan, ya que se pueden tener distintas interpretaciones. En la mayoría de nuestras interpretaciones usamos diferentes tipos de relaciones para conectar cosas, que en oportunidades tiene una particular importancia para la reflexión ética, lo cual depende de la verdad de la relación: parte-todo o causa-efecto. Ello ayuda a comprender lo referente a la responsabilidad en la toma de decisiones individuales y colectivas, como medio y fin, ya que se necesita saber si los medios que se hayan elegido generarán el fin que se desea, es decir: causa y efecto, marcando un interés determinante en la condición y particularmente en la consecuencia. Todo ello comprende la información sobre la vida de la organización y sobre lo que se debe hacer.

La clave es comunicarse con el mundo interior de la empresa (Pizzalonte, 2001) antes de que el mundo exterior confunda e influya negativamente en sus

conductas. Comunicar solidifica, fortalece, infunde confianza. Y comunicarse, entonces, con el mundo exterior de la empresa es clave para construir una clara y sostenible percepción de quién es, que hace y que no hace como ciudadano Corporativo, dibujando un sistema flexible y dinámico que interactúa con el entorno y se alimenta de él.

Casi siempre existe más de una interpretación posible, de allí que para asumir la toma de decisiones, es importante una postura de apertura y flexibilidad, de analogía y contraste. Las diferencias y semejanzas de las situaciones, el conocer políticas aplicadas a situaciones anteriores, nos permitirá transferir lo que conozcamos, asumir lo positivo, adecuar lo necesario y desechar lo negativo, ante la nueva situación que se presenta, nos permite prevenir errores de comprensión. Así mismo, asumir nuestras actividades, adquirir aptitudes para reconocer los hechos y al emplear las herramientas adecuadas, aumenta la posibilidad de tomar la decisión correcta, que la empresa u organización requiere.

REVISIÓN DE MODELOS PARA LA REFLEXIÓN ÉTICA

Al examinar el proceso de toma de decisiones, se detecta lo determinante de los juicios de valor y de los supuestos en la toma de decisiones políticas, qué no siempre es la decisión correcta y la reflexión ética se da al examinarla o bien, al revisar la propuesta de acción. De allí que, todo ello se basa en la comprensión de la responsabilidad como recurso para responder.

La acción responsable de los miembros de las organizaciones, requiere que se consideren al menos: el proceso de toma de decisiones, los sistemas de producción y mantenimiento y la cultura organizacional, donde todos aprendemos y emprendemos. Existen al menos, tres enfoques para procesar los dilemas y las conductas de la ética empresarial (Guédez, 2001). Ellos son el enfoque teleológico, proyectado hacia los fines, el deontológico, centrado en las normas y el paradigmático, inscrito en la preocupación por las consecuencias, pero habría que añadir el enfoque relacionado con la conciencia del Yo, el cual se asocia con desajustes emocionales y promueven alteraciones en las interacciones y requiere la superación del individualismo.

Básicamente la ética se centra en la acción y no precisamente en la conducta, que no es otra cosa que usar el propio poder para dar una respuesta apropiada. Se justifica la acción en lugar de explicar la conducta. Hay por tanto, una dicotomía entre lo que se puede entender entre ética descriptiva = el es y la ética normativa = el debe ser, que es la que tiene el potencial para hacer posible la responsabilidad de la organización.

Las personas son los agentes morales, que pueden asumir cursos de acciones alternativas y justificar la elección con razones válidas y son las personas quienes interactúan y generan lo que podemos denominar la comunidad moral; en consecuencia, son las personas quienes interactúan y generan lo que podemos denominar la comunidad moral de las organizaciones, producto de las relaciones humanas, en quienes se ubica la responsabilidad de los actos. Esto nos lleva a entender que tanto los individuos, como las empresas son agentes morales.

Las propuestas políticas son respuestas sobre lo que debemos hacer para evaluarlas tenemos que examinar las razones que la sustentan y en ello inciden, los cambios en nuestro ambiente y las respuestas a esos cambios. Por lo general la toma de decisión se basa en la información suficiente, pero no con toda la que se debe tener, de allí se puede generar la diferencia de valores o supuestos que conllevan a los juicios de valor. La vida interna de la organización empresarial está saturada de valores, al igual que los supuestos en los que creemos.

Usualmente los grupos en las empresas u organizaciones comprenden la reflexión ética, por estar en desacuerdo y tener opiniones opuestas, aún cuando, la lógica de la reflexión ética no necesariamente garantiza el acuerdo, pero al examinar los criterios, seguramente prevalecerá la pertinencia y adecuación a las propuestas políticas, con la coordinación de los recursos para la toma de decisiones y se puede desarrollar argumentos a favor y en contra, de que los grupos vinculados a las organizaciones tengan voz en la política de estas, lo cual comprende, lo que se conoce como modelo argumentativo, que nos lleva a la posibilidad de los intereses compartidos y, al mismo tiempo, al carácter de la vida de la organización.

LA OPERATIVIDAD, LAS ORGANIZACIONES Y SUS RECURSOS HUMANOS

Es evidente que un personal experto no puede por sí sólo garantizar el éxito del proyecto de una organización. Solo un personal de calidad puede hacer que se tenga éxito, de lo contrario los resultados pueden ser desastrosos para la organización. El recurso humano, por tanto, debe ser: adecuado en sus aspiraciones. En su competencia profesional y, sobre todo, han de poder relacionarse en forma honesta y constructiva con otras personas, teniendo una actitud positiva y flexible.

Los cambios necesarios y deseables en las políticas de la empresa, acerca del personal y de los procedimientos, deben ser reconocidos desde el principio, constituyéndose en una parte importante de los planes iniciales. A menudo, los proyectos de la organización sufren las consecuencias después de la falla, debido a los trastornos en el seno de la empresa y al deterioro de las relaciones en-

tre los miembros del personal del proyecto o del grupo responsable de cambios en la corporación.

La ética contractualista busca llegar a un consenso entre algunos individuos que constituyan "la comunidad moral" (Núñez, 1998). Busca también, el consenso en el plano colectivo acerca de las normas y procedimientos que regulen la vida social, en ello hay una fuerte carga relativista, subjetivista y en varios pensadores, una tendencia radical muy fuerte.

La operatividad en las organizaciones innovadoras, permite que mediante la gestión de proyectos, se pueda atender a los sistemas usuarios y la viabilidad de la ejecución de los mismos, se da con gerentes de proyectos preocupados de la transparencia de los resultados finales e imbuidos por su capacidad de liderazgo. Existen varios tipos de organizaciones empresariales, pasando por la empresa familiar tradicional, las que combinan rutina e innovación, que están constituidas fundamentalmente por industrias que mantienen una intensa actividad de producción, pero destinan recursos al estudio del lanzamiento de nuevos productos y aquellas empresas de ingeniería consultiva, las industrias de equipo pesado, los centros de investigación, las organizaciones dedicadas a la investigación y desarrollo de la empresa pública o privada, que básicamente operacionan la actividad y la producción, mediante la administración de proyectos y que mantienen una actitud estratégica.

En cualquier tipo de organización, los conflictos pueden ser considerados como consecuencia natural de las actividades desarrolladas, lo que equivale decir que es la naturaleza de la actividad y no la administración necesariamente, lo que constituye una fuente potencial de conflicto, sin embargo, es sumamente importante que la figura del gerente del proyecto en la organización, debe caracterizarle una gama de atributos personales y profesionales.

Cuando se piensa en emprender la reflexión ética en las diferentes partes de una organización, con varios grupos o departamentos, también podrán presentarse diferentes expectativas y hábitos de comunicación, cuando saben en qué situación trabajan mejor, se pueden desarrollar estrategias para hacer que los escenarios se acerquen a ese ideal, la toma de conciencia de los diferentes escenarios les hace más responsable y se convierte en una actividad creativa y con inventiva, como parte de la condición de flexibilidad en los roles, al igual que la inclusión, al pasar por la indagación, en manos de quien detenta el poder en la organización que usualmente es el líder en la empresa o en el proyecto que se adelanta.

CAPACIDAD DE RIESGO ORGANIZACIONAL

Elementos como la vida de un proyecto, el valor de liquidación, los ingresos y los costos periódicos son variables aleatorias en lugar de constantes conocidas, por ello, en muchos estudios económicos es necesario ampliar los análisis de certeza supuesta, considerando directamente el riesgo y la incertidumbre, debido a la variabilidad en los resultados.

Para evaluar el tamaño del mercado potencial y las posibilidades de comercialización, en particular de productos desconocidos, se hace necesario manejar el mismo lenguaje empresarial, definir los términos, números, indicadores básicos, posibilidades de mercado, tamaño, volumen de ventas, nivel de precios, desplazamiento de productos, comportamientos comparativos para el análisis por parte de posibles interesados en la transferencia de la tecnología.

En ocasiones se piensa que el riesgo y la incertidumbre, al ser inherentes a la decisión de, inversión se reducen a simples aspectos económicos de cuando y cuanto, que entre más arriesgado sea un proyecto más alto debe parecer su rendimiento. Se asume también, que para que una empresa pueda tomar decisiones de inversión, debe incluirse márgenes para riesgos, determinar la política de la empresa en relación con el riesgo. Pero al no haber un criterio racional o lógico para hacer una elección, se convierte en una función de las preferencias de quienes toman las decisiones en la organización asumiendo la distinción clásica entre riesgo e incertidumbre, señalando que un elemento implica riesgo si se conocen los resultados alternativos posibles, mientras que en la incertidumbre se desconoce la distribución de frecuencia de los resultados posibles.

En oportunidades se dan opciones opuestas para asumir el riesgo organizacional, pero la capacidad de situarse en el contexto de los acuerdos básicos, ofrece estrategias que permiten utilizar la fuerza de las concepciones opuestas para perfeccionar la búsqueda de decisiones idóneas. Se constituyen entonces en oportunidades para aumentar el conocimiento y comprensión de los hechos para una toma de decisiones fiables, una vez evaluada la verdad o falsedad de su información.

SUPUESTOS Y VALORES QUE FORMAN PARTE DE LA TOMA DE DECISIONES

Al estudiar problemas y decisiones políticas, los enfoques éticos del propósito, del principio o de la consecuencia, vemos que se complementan y en conjunto pueden aumentar la probabilidad de que se tome la decisión correcta. Por ejemplo, si se negocia en torno a la base y grado de responsabilidad de los empleados y el cuadro gerencial, desarrollamos un juicio de valor que reposa

en una noción de justicia, equilibrio, definición de tareas y productividad, en el caso de ocurrir un desacuerdo, si se aclara, pudiera existir e interpretar las cuestiones de tal modo que los grupos puedan llegar a una decisión responsable, se necesita entonces juicios de valor que cubran las áreas en las que pueda haber desacuerdo.

En concreto, ya hemos acordado que el individuo es el centro de movilidad en las organizaciones y, por ende, los supuestos y valores que forman parte de la toma de decisiones en la empresa o bien en algún proyecto de innovación, transferencia de tecnología o cualquiera sea el caso, hoy por hoy hemos identificado una carga moral bien significativa y un norte de servicio con metas sociales, que reporten beneficios a las comunidades, tanto en el seno de la empresa, como en su entorno. Mayormente se va creciendo en organizaciones con tendencias orientadas a la prestación de servicios, donde juegan papel preponderante, los aspectos cognitivos, emotivos, afectivos, creativos, y éticos, del individuo, de cara al nuevo milenio, que responda al empleo, mercado y desarrollo.

Los supuestos y valores, están cargados de elementos de innovación, tendentes al logro de una mejor calidad de vida, con salud y un medio ambiente, que responde a esa mejor calidad de vida. Sin embargo, es sumamente importante que la figura del gerente del proyecto en la organización, debe caracterizarse una gama de atributos personales y profesionales, tal como lo habíamos señalado anteriormente. En prospectiva, las tecnologías adecuadas, promueven supuestos y vigilancia tecnológica, donde juegan un papel predominante las empresas, las instituciones educativas y los organismos públicos en la capacitación del personal para la innovación.

PROBLEMAS, POLÍTICAS, EQUILIBRIO E IMPACTO EN LA METAS SOCIALES

La innovación tecnológica del tercer milenio, genera una sociedad con tendencias éticas y metas sociales, que den respuesta a los problemas y situaciones en el marco de la globalización, promoviendo políticas de equilibrio e impacto, motivadas por la empresa, en conjunto con las instituciones educativas y los organismos de gerencia pública, que generan crecimiento y atención en áreas sociales, producto de avance nacional, regional y local, desarrollando instrumentos de fomento de la innovación mediante financiamiento, estructuras, vigilancia, educación, sensibilización social, redes locales, nacionales e internacionales e indicadores, estrategias empresariales y organización como motor de la innovación. Todo ello redundando en equilibrio e impacto en las metas sociales, siendo producto de los roles que juega el individuo y por ende el empresario, que en ese rico proceso de reflexión ética, se ha ido motivando una nueva sociedad y un norte industrial.

El empresario venezolano, participa de proyectos puntuales en desarrollos nacionales, regionales y locales, lo cual nos ha permitido vivir experiencias, compartir acciones, actividades y resultados, donde la participación de la innovación, la ética y las metas sociales, forman parte de las tendencias generadoras de cambios sociales, incorporando nuevos paradigmas en la sociedad y en particular una nueva visión empresarial (Perozo, 1999). Los resultados son refrescantes y de avanzada.

CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN

Lo anteriormente referido, es sólo un aspecto de la gama de elementos que se manejan e integran la gestión del conocimiento y la ética en el proceso de Investigación y Desarrollo, ya que la claridad de oferta en el producto es un condicionamiento de los valores éticos.

Algunos elementos y fundamentos de la Ingeniería Industrial que se presentan al alcance de la mano de todos, en oportunidades solapan el reconocimiento de los problemas y se presenta como la venta de la idea de la administración del proyecto, convirtiéndose en la fuente de supervivencia para administrar proyectos en investigación y desarrollo.

La globalización permite que se maneje con mayor fluidez el encuentro de los actores sociales para promover la administración de proyectos compartidos, que admite con gran fluidez la Gestión del Conocimiento, pero que no debe ser abandonado por la ética en el proceso de la Investigación y Desarrollo.

La gestión del conocimiento, se convierte en una especie de instrumento para la integración entre las partes que tienen gran interés común y participan de la cooperación, dando paso a resultados tangibles, que usualmente son de naturaleza muy variada y otros tantos que se constituyen en intangibles, como consecuencia de lo que conocemos como "valor añadido" o agregado, son los resultados que se generan usualmente de toda actividad colectiva, inmersa en la cooperación y participación de diferentes actores sociales, lo cual no es otra cosa, que la vinculación de actores por intereses compartidos, que generan usualmente beneficios comunes entre las partes que participan de la actividad o actividades previstas para el logro del objetivo que los ha unido, integrado.

La consolidación de una sociedad, en el milenio que estamos viviendo presenta como tendencia: al intercambio de datos, información, conocimiento, en el entendido de que información no es necesariamente: educación, ni conocimiento, pero esa sociedad del conocimiento, esa sociedad educadora, requiere de los elevados niveles de excelencia, cargados de significado, valoraciones y determi-

nación de la utilidad, en el proceso de cambio en la gestión del conocimiento para la transformación que la sociedad informatizada adquiere con los aprendizajes, procesamiento, almacenamiento, gestión y utilización en los diversos grupos sociales, con la participación de la gente, activando la cooperación.

En oportunidades, el impacto de la modernización de los sistemas de producción modifica la calidad de vida y se presenta un abismo en cuanto a valores éticos, constituyéndose en deslealtad e indiferencia, lo que está en contraposición a la búsqueda de beneficio entre las partes que comparten el proceso y, por ende, en detrimento de los actores de la Gestión del Conocimiento de Investigación y Desarrollo.

Compartir nuestras reflexiones y vivencias con los pares que tengan interés en estos procesos es nuestra pretensión. Por ejemplo, en nuestro país, Venezuela, se vivió una triste tragedia en 1999, que generó la pérdida de numerosas vidas humanas e incalculables pérdidas económico-sociales. Hoy se está reconstruyendo, es lo que conocemos como "Tragedia de Vargas", ahora en el año 2005, se ha repetido en gran parte la desgracia de un nuevo deslave en la misma zona geográfica y está en evaluación, si la calidad de vida, el compromiso de producción y desarrollo se cumplió o si se presenta el abismo que hemos mencionado en cuanto a valores éticos, deslealtades e indiferencia o procesos de crecimiento y cooperación, gestión y aprendizaje, con la participación de la gente.

En nuestro Postgrado de Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo, hemos conformado grupos de trabajo que presentan propuestas de posibles proyectos, completamente asumidos por el contexto de la Gestión del Conocimiento y la ética de la Investigación y Desarrollo, para dar paso a oportunidades de crecimiento y valores. Evidentemente existen múltiples experiencias, de excelentes resultados para la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Do Nascimento Nivaldo, José y Dos Ramos Neves, Jorge Tadeu (2003), "Uma Investigaçao de sites e documentos sobre Gestao de Conhecimento na Worl Wide Web", *Temas de Iberoamérica, Innovación Tecnológica, Universidad y Empresa*, pág. 327, editado por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid.

Solé Parellada, Francesc; Coll Bertrán Joseph y Pérez Peral Anastasi (2003), "Una aproximación reticular al diagnóstico y al diseño de las Políticas Tecnológicas regionales. El medio innovador como instrumento", *Temas de Iberoamérica. Innovación Tecnológica. Universidad y Empresa*, editado por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid.

Guédez, Víctor (2001), *La ética gerencial*, PDVSA, CIED, Fondo Editorial del Centro Internacional de Educación y Desarrollo (FONCIED), Caracas.

Kant, Emanuel (1984), *Crítica de la razón pura*, Tomos: I y II, Ediciones Universales, Bogota.

Núñez García, Javier (1998), "Las seis versiones de la bioética. Personas y bioética", *Revista Internacional*, 2, No. 4, Universidad de la Sabana, Santa Fé de Bogota.

Pizzalonte, Negrón (2001), *Responsabilidad social, origen y destino de la reputación corporativa. Responsabilidad Social Empresarial en las Américas*, PDVSA. CIED. Fondo editorial Internacional de Educación y Desarrollo (FONCIED), Caracas.

Perozo, Migdalia (1999), *Venezuela en positivo*, Ediciones FACES-UCV, Caracas.