



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
MENCIÓN GERENCIA  
CAMPUS BÁRBULA**

***Línea de investigación: Epistemología de las Ciencias Administrativas***

***PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN  
ESTUDIOS DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE  
CARABOBO***

**Autor: Lcda. Aliana Padrón R.**

**Tutor: Prof. Iraida Pérez Silva**



Bárbula, Octubre 2015



ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
MENCIÓN GERENCIA  
CAMPUS BÁRBULA**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

***PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN  
ESTUDIOS DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE  
CARABOBO***

Tutora: Prof. Iraida Pérez Silva

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Área de Estudios de Postgrado  
Maestría en Administración de Empresas Mención Gerencia  
Prof. Iraida Pérez Silva  
C.I. 3.490.252

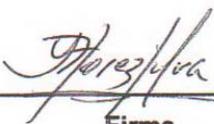


**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES**  
**LABORALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Iraidá Pérez Silva, titular de la cédula de identidad N° 3.490.252, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **"PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO."**

Presentado por la ciudadana Aliana V. Padrón R. , titular de la cédula de identidad N° 18.253.391, para optar al título de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los catorce (14) días del mes de Octubre del año dos mil quince.

  
Firma

C.I: 3.490.252



Universidad de Carabobo.  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Dirección de Estudios de Postgrado.  
Maestría en Administración de Empresas Mención Gerencia



### VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: ***"PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS DE POSTGRADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO"***.

Presentado por el (la) ciudadano (a): ***Padrón Rivas Aliana Vanessa***.

Titular de la Cédula de identidad Nº V. **18.253.391**. Para optar al título de Magister en Administración de Empresas Mención Gerencia, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

**APROBADO**

Nombre, Apellido

C.I.

Firma del Jurado

Leonardo Villarba

Blanca Manufo 12107.942

Manuel Rodríguez 602852

Bárbula, Octubre 2015

## **ÍNDICE GENERAL**

	<b>Pág.</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>vi</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	16
Objetivos de la Investigación	22
Justificación	23
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
Antecedentes	27
Bases Teóricas	33
Operacionalización de Objetivos	72
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación	73
Diseño de la Investigación	74
Población y Muestra	75

<b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b>	<b>78</b>
<b>Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos</b>	<b>80</b>
<b>Tratamiento Estadístico de los Datos</b>	<b>81</b>
<b>Procedimiento de la Investigación</b>	<b>83</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>Análisis e Interpretación de Resultados</b>	<b>85</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>PROPUESTA</b>	
<b>Introducción</b>	<b>130</b>
<b>Objetivo de la Propuesta</b>	<b>132</b>
<b>Justificación de la Propuesta</b>	<b>132</b>
<b>Adecuación y Relación de la Propuesta con Referencia a los Fundamentos Teóricos Expuestos</b>	<b>133</b>
<b>Perfil Ético Profesional. Propuesta</b>	<b>134</b>
<b>Normas de Convivencia</b>	<b>135</b>
<b>Valores Gerenciales</b>	<b>136</b>
<b>Principios Morales</b>	<b>139</b>
<b>Conductas Gerenciales Idóneas</b>	<b>140</b>
<b>Factibilidad</b>	<b>142</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>143</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>145</b>
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	<b>147</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>155</b>

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a Diosito Padre e Hijo, quien me ha guiado a pesar de altos y bajos, que me ha regalado el don de la vida, quien me ha acompañado y sigue acompañando en todo momento aunque a veces no me detenga en el ajetreo de la vida a agradecer, este es un momento propicio para hacerlo, gracias Padre Bondadoso por todo, absolutamente todo, lo que puedo considerar poco o inexistente y por supuesto, por lo que me has otorgado en abundancia, gracias por permitirme llegar hasta aquí y con ganas de seguir alzando el vuelo de tu mano, una vez más me haces repetir *EN TI CONFÍO*. Al Espíritu Santo, quien me ha regalado un poquito de sus dones, que me ilumina, me llena de paciencia, de esperanza y fe, y que me ha inspirado constantemente para poder realizar este estudio.

Le regalo a la Virgencita, este acontecimiento, tantos esfuerzos, las horas de dedicación y también los resultados obtenidos. Le agradezco por obrar en mí y en mis compañeros con su amor maternal, con lo que espiritualmente nos estimuló siempre a tener la mejor disposición para ayudarnos desinteresadamente unos con otros.

Dedico con un brillo especial en mi alma, a San Juan Pablo II y a la madre Teresa de Calcuta, personajes maravillosos que han servido durante toda mi vida fuente de inspiración y modelo a seguir.

A ustedes con amor y agradecimiento les dedico las siguientes páginas.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a mis padres, quienes planificaron y pidieron con amor, ilusión y entusiasmo a Dios mi llegada a sus vidas, quienes me han educado y apoyado en proporciones abismales a lo largo de mi vida, y quienes han sido consejeros asertivos, todo mi amor y agradecimiento a ustedes quienes han hecho en gran medida posible la obtención de este sueño hecho realidad. Mil gracias de Corazón.

A mis viejitos hermosos, Abuela Tuca, Abuela Mama, Abuelito Arnoldo y desde el cielo a mi Abuelito Ángel, son el ejemplo más hermoso y tangible en mi vida, gracias por ser tan especiales y por ayudarme en todo momento.

A mi Abubi hermosa, te agradezco la disposición a escucharme y acompañarme siempre en mis sueños, por confiar en mí y apostar por mí siempre, te amo hermana.

A mi Estrella, por ser un privilegio compartir contigo y creer que lo imposible se puede alcanzar, eres un ejemplo de perseverancia a seguir, gracias por tanta ayuda, gracias por creer en mí a pesar de cualquier impedimento.

A los tres fantásticos, Juli, Edgar y Otto, gracias por ser tan generosos y buenos amigos, por ser mis cómplices en tantos momentos de este camino lleno de altos y bajos en la maestría, gracias infinitas por su perseverancia contagiosa, por su entusiasmo y sus ganas de seguir adelante con optimismo.

A mi bellísima tía Carmen, prima Mari Dani, Flora y toda la Flia. Araujo Padrón, por aportar su buen gusto y toque sofisticado, impregnado de tanto amor y disposición para ayudarme y apoyarme, los amo!

A mi querida amiga Rasquiti, gracias por tanta nobleza y ayuda, eres un ser maravilloso. Te quiero mucho.

A mi familia y amigos, quienes me han brindado tanto amor y ayuda, les agradezco con todo mi ser, por estar a mi lado.

A la Profesora Iraida Pérez Silva, por su valiosa tutela y derroche de conocimientos, por el apoyo y la celeridad brindada, siempre presta a ayudar.

A la Profesora Carmen Hernández, por su paciente guía y su ayuda incondicional, mil gracias.

A todos mis compañeros de clase, agradecida de corazón, por tantos momentos compartidos, por tantos recuerdos, tanto compañerismo, siempre les recordaré con agradecimiento y cariño, gracias a cada uno de ustedes por sembrar una semillita en mi de orientación a la excelencia, a la convivencia y a la tolerancia.

A todos los profesores que de una u otra manera me aportaron sus consejos y orientación, y especialmente a Maribel Guillén, Leonardo Villalba, Luis Dávila, Chichi Páez y Brenda Lozada, personas especiales comprometidas por amor y vocación con la enseñanza, les aprecio en grande.

A todo el equipo de Dirección Estudiantil y Control de Estudios, especialmente a Elymar, Sra. Martha, Marycarmen y Sra. Migdalia, por tener la mejor disposición a orientar. Muchísimas gracias por tanta ayuda.

A mis queridos compañeros de trabajo, mil gracias.

A todas aquellas personas que forman parte de mi entorno. A todos ustedes mi eterno agradecimiento.

**PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS DE  
POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN  
GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**Autora:** Aliana V. Padrón Rivas

**Tutor:** Iraida Pérez Silva

**Fecha:** Octubre, 2015

**RESUMEN**

La presente investigación se desarrolló teniendo como principal objetivo la elaboración de un perfil ético idóneo en los profesionales que ocupan cargos gerenciales o que desarrollan actividades gerenciales, los cuales tienen la difícil tarea de tomar decisiones que indudablemente pueden afectar a otros, es por ello que resulta indispensable conocer y practicar, los valores éticos y los principios descritos en el código de ética que rija cada profesión; en éste caso se centró la atención en los profesionales cursantes de la Maestría en Administración de Empresas Mención Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo campus Bárbula. El aspecto teórico se basó en la recopilación de aportes significativos de diversos autores, en cuanto a la ética y el perfil en el ámbito profesional tanto a nivel institucional, educativo y de preparación, como a nivel de desempeño, desarrollo y accionar profesional. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental de campo y de carácter proyectivo, ya que se diseñó un perfil profesional, el cual se fundamentó en valores y principios morales; el universo de la investigación estuvo comprendido por los estudiantes de Gerencia y la muestra por los estudiantes del sexto cuatrimestre de dicha especialidad. Una vez analizados los datos obtenidos se concluye categóricamente y de forma positiva que los maestrantes cuentan con una formación ética, poseen conocimiento sobre el código de ética profesional de su carrera, así como los elementos éticos requeridos para efectuar una práctica profesional responsable.

**Palabras claves:** Ética, valores, perfil ético, principios, código de ética.

**ETHICAL REGISTERED PROFESSIONAL PROFILE GRADUATE STUDIES  
IN BUSINESS ADMINISTRATION MANAGEMENT STATEMENT OF THE  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

**Author:** Aliana V. Padrón Rivas

**Tutor:** Iraida Pérez Silva

**Date:** October, 2015

**ABSTRACT**

This research was developed having as a main objective the elaboration of an ideal ethical profile in professionals in managerial positions or developing management activities, which have the difficult task of making decisions that will undoubtedly affect others, this is the reason why it's essential to know and practice, ethical values and principles outlined in the code of ethics governing each profession; in this particular the investigation was focused to professionals cadets Master of Business Administration Mention Management of the Faculty of Economics and Social Sciences of the University of Carabobo - Bárbula campus. The theoretical aspect was based on the collection of significant contributions from various authors, in terms of ethics and professional field profile at the institutional, educational and training level and, as well, at the level of performance, development and professional activities. The methodology was quantitative, non-experimental and projective, as it was designed a professional profile based on moral values and principles designed; the universe of this research was comprised of students in management, and the sample was composed of cadets of the sixth semester of this specialty. Once the data was analyzed, it's categorically concluded positively, that the most respondents have ethics training, have knowledge about the code of ethics of their careers, and also have ethical elements required to make a responsible professional practice.

**Key words:** Ethics, values, ethical profile, principles, code of ethics.

## ÍNDICE DE CUADROS

<i>Cuadro No.</i>	<i>Pág.</i>
1. Operacionalización de Variables	72
2. Población de Estudio	76
3. Muestra de Estudio	78
4. Escala de Respuesta	80
5. Baremo para la Interpretación de Datos	82
6. Enseñanza de Valores en la Universidad	86
7. La Ética Profesional como Asignatura	89
8. Responsabilidad del Docente en la Formación Ética Profesional	92
9. Responsabilidad del Currículo en la Formación Ética Profesional	95
10. Formación Ética Profesional	98
11. Obligaciones Fundamentales	100
12. Naturaleza de la Idoneidad	102
13. Responsabilidades	105
14. Sistema de Valores	108
15. Deber de Prepararse y Estudio Permanente	111
16. Conocimiento del Código de Ética	114
17. Desarrollo de la Identidad Profesional	117
18. Solución de Dilemas Éticos	120
19. Sentido social	123
20. Respeto a los Principios Éticos Generales	125
21. Elementos Éticos de la Práctica Profesional	128

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico No.</i>	<i>Pág.</i>
1. Formación Ética	97
2. Conocimiento del Código de Ética	113
3. Elementos Éticos de la Práctica Profesional	127

## INTRODUCCIÓN

El ser humano desde sus inicios ha trabajado fundamentalmente para la obtención de los elementos que le permitan subsistir día a día. Sin embargo, a medida que ha ido evolucionando y organizándose en grupos sociales más numerosos, se ha visto en la necesidad de satisfacer de una manera más amplia, todas sus carencias básicas y complementarias, condición que ha conllevado a especializarse en la realización de un trabajo específico.

En atención a la diversidad de oficios y profesiones se puede decir que también han venido evolucionado, en concordancia con las modificaciones sociales y técnicas de dichos grupos, basándose en protocolos, lineamientos y normas, tanto de carácter técnico, jurídico, moral y socio-cultural.

Cabe destacar, que cada una de las profesiones y/o especialidades se rigen por la Ley de Ejercicio de la Profesión, Reglamento Interno de dicha Ley y por los Códigos de Ética Profesional, de manera particular, asociada a la colegiatura que agrupa profesiones afines y a nivel superior estarían regidas también por leyes nacionales tales como la Constitución Nacional, Leyes Orgánicas, entre otros.

En este mismo orden de ideas, para poder comprender la importancia del tema enmarcado en la presente investigación, se hace necesario esbozar la pertinencia de la misma, siendo ésta enfatizar la vital importancia de la formación ética profesional en los individuos, en este caso en aquellos que tienen la gran responsabilidad de la toma de decisiones como lo son los gerentes.

Es por ello que a continuación se desarrollan las indagaciones y estudios necesarios para proponer el perfil ético idóneo del profesional que curse estudios de post grado en el área de gerencia, más específicamente en la Universidad de Carabobo, campus Bárbula.

En tal sentido dicha investigación estará discriminada de la siguiente forma:

Capítulo I: Está comprendido por el problema en donde se desglosa la realidad actual en relación al tema planteado y su contextualización; los objetivos de la investigación expresando el propósito de la investigación y su justificación en donde se explica la relevancia de la misma.

Capítulo II: Está compuesto por antecedentes, los cuales comprenden investigaciones anteriores que sirven de fundamento; las bases teóricas que comprenden las teorías que sirven de apoyo; las bases legales que comprenden las leyes que encausan el desarrollo de la actual investigación y la operacionalización de los objetivos, pieza fundamental para dar vida al instrumento enfocado en base a los objetivos planteados.

Capítulo III: Está formado por el tipo de investigación, el diseño de la misma, población y muestra; y técnicas de recolección de datos en donde se detalla de qué manera y bajo qué enfoques se llevó a cabo la recolección y análisis de los datos.

Capítulo IV: Está constituido por el análisis e interpretación de resultados, por medio de la obtención de la perspectiva de la población estudiada y dando respuesta a los diferentes indicadores en relación a las dimensiones planteadas que alimentan a su vez los propósitos estimados en los objetivos.

Capítulo V: Está fundamentado básicamente en la propuesta del perfil ético de los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Aquí se detalla el objetivo de la propuesta que puntualiza normas de convivencia, principios morales, valores y conductas gerenciales; así como también contiene las conclusiones y recomendaciones fruto de la culminación de la presente investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

En la vida diaria, los seres humanos se enfrentan a situaciones de las que no pueden aislarse ya que les afectan de manera directa o indirecta; ello obedece al hecho de que el hombre forma parte de una red de relaciones permanentes, que le permiten convivir con sus semejantes así como llevar a cabo las actividades requeridas para su supervivencia y desarrollo.

En ese marco de relaciones sociales que caracterizan a la raza humana, intervienen un sinnúmero de normas, reglas, modelos, valores y premisas que funcionan como instrumentos reguladores del comportamiento, estableciendo los límites necesarios para alcanzar la convivencia armónica de los individuos. En conjunto, dichas normas de conducta y actuación proporcionan las herramientas necesarias para desenvolverse en la sociedad, tomando como punto de partida un conjunto de principios que facilitan las relaciones grupales, en función del respeto y la consideración mutua.

Al respecto, Guédez (2009), señala que:

Desde su creación, el hombre ha requerido la implementación de instrumentos mediadores entre él, Dios, la naturaleza y sus semejantes, dado que la multiplicidad de costumbres, intereses, expectativas de vida, motivaciones, entre otros elementos que lo caracterizan, tienden a dificultar su interacción con otros. Al conjunto de estos instrumentos que facilitan la adecuada convivencia se les denomina ética. (p.38)

Otra acepción sumamente conocida y difundida con respecto a la ética, se presenta a partir de Aristóteles, citado por Escobar (2010: 23), quien la define como: “una teoría o tratado de los hábitos y las costumbres”. De acuerdo con este planteamiento, la ética puede ser entendida como la ciencia filosófica que estudia el comportamiento moral del hombre en sociedad.

Tomando como base los planteamientos realizados, es posible afirmar que la ética hace referencia al estudio de la forma en que el ser humano se relaciona coherente y racionalmente con su entorno, haciendo uso de las reglas, órdenes, tradiciones y costumbres que se le imponen desde afuera (moral). De esta manera, la ética procede de las convicciones, decisiones y juicios que el hombre realiza a partir de las normas, leyes y mandamientos existentes en una sociedad y tiempo determinados.

Es importante destacar que la ética es la que estudia el comportamiento humano desde la perspectiva moral, comprende aspectos axiológicos, pedagógicos, psicológicos, ideológicos y socioculturales, que sólo pueden ser desarrollados a través de la educación, en la comunidad y más específicamente en la familia.

Relacionando la ética con la educación, es pertinente analizar a Santiago (2007) quien a groso modo afirma que esta no es un elemento de la condición humana, más bien asegura, se desprende del ejercicio célebre de una epistemología. La ética es una filosofía primera, que no tiene su fundación en la razón, sino en el encuentro cara a cara con el otro, esto implica responsabilidad infinita hacia el semejante.

En esta última concepción, se observa que la ética es una conducta que se produce desde una sociedad en particular. Ésta se concibe al mismo tiempo como aceptada por la sociedad y las personas que la conforman. En

este mismo orden de ideas y parafraseando al autor Santiago (Idem) concibe a la ética como un mecanismo de transmisión de la educación formal y la informal.

Por tal motivo, la ética influye sobre los programas de estudio de las instituciones educativas en todos los niveles, al presentarse como un medio para socializar los contenidos entre los docentes y estudiantes. Aunado a ello, es posible relacionar a la ética con la educación en valores, en otras palabras, los principios curriculares que deben tomarse en cuenta para la formación integral de los estudiantes.

Ante este panorama, y específicamente en el contexto de las instituciones de educación universitaria, cuya función esencial es la capacitación profesional, la formación ética ocupa un rol fundamental, especialmente si se considera que el ejercicio correcto de una profesión requiere no sólo el dominio de competencias técnicas, sino también el desarrollo de valores éticos. En este orden de ideas, Tirado (2009) señala entre líneas que para adecuarse a las necesidades de la sociedad y a las de los estudiantes, así como a las demandas del empresariado y a sus criterios de empleabilidad, la formación universitaria debe ofrecer un modelo de desarrollo integral que, junto a las competencias técnicas y cognitivas, contemple, de forma planificada, el crecimiento personal y moral.

Surge así, la importancia de la ética profesional, entendida como la disciplina que tiene por objeto determinar el conjunto de responsabilidades morales que derivan del ejercicio de una profesión. Esta, según Hortal (2010), se debe plantear como una ayuda para la reflexión sistemática sobre el servicio específico, las principales obligaciones y los posibles conflictos

éticos con que va a tener que enfrentarse quien aspira a asumir responsable y lúcidamente el ejercicio de su profesión en beneficio de la sociedad.

Por lo tanto, se asume que un buen profesional es aquel que está preparado y es competente en un determinado campo del saber, que es valorado socialmente por su labor en beneficio de otras personas y que recibe por ello algún tipo de compensación.

En ese contexto, como parte del concepto de ética profesional y como un instrumento que permite llevarlo a la práctica, resulta interesante sintetizar a Hortal (Idem) quien destaca el perfil ético profesional, a través del cual se clarifican los bienes y servicios que cada profesión brinda a la sociedad, sus beneficiarios directos e indirectos, los modos más apropiados de ofrecer dichos bienes y servicios, la complejidad del trabajo profesional en las diversas organizaciones públicas y privadas, la posibilidad de que se produzcan conflictos éticos durante el ejercicio profesional, la existencia y vigencia de asociaciones, colegios profesionales y códigos, así como la oportunidad de contribuir, a través de la profesión, a mejorar la sociedad.

Es importante mencionar, un extracto comentado de López (2010), quien indica que a pesar de la relevancia del concepto de ética en el ámbito educativo y profesional, en la cultura y el currículo universitario venezolano, ha tenido hasta la actualidad preponderancia la formación de las competencias cognitivas y técnicas, mientras que las sociales y éticas han quedado en la mayoría de los casos relegadas a un segundo plano y en ocasiones son inexistentes, aun admitiendo su necesidad. Por otro lado, la especialización y atomización de los planes de estudio, la visión tecnicista de muchas profesiones y de su formación, han llevado a estimar las competencias éticas como de menor rango.

Aunado a ello, estudios realizados por autores como Cardona (2010) y Núñez (2012), infieren que en la Facultad de Administración de la Universidad Central de Venezuela, así como en la Universidad de Carabobo, la educación en valores no se considera como parte de los currículos y pensum de estudios, por otro lado, las estrategias implementadas para desarrollar los contenidos programáticos hacen énfasis en antivalores como el egoísmo, el individualismo, entre otros.

Asimismo, los autores señalan que la espiritualidad es un elemento ausente en las aulas de clases de dichas instituciones universitarias, los docentes no la consideran un aspecto relevante de la formación integral, lo cual repercute significativamente en las relaciones interpersonales, el respeto del docente como guía orientador de los procesos, el trabajo en equipo, la aceptación de las diferencias culturales, la cooperación para el aprendizaje conjunto y corresponsable, entre otras áreas medulares.

Como consecuencia de lo anterior, Cardona (Idem), señala a manera de sinopsis, que algunos perfiles profesionales existentes en las Universidades venezolanas carecen del elemento ético, pues se concentran en el listado de los aspectos personales, habilidades y conocimientos técnicos que los estudiantes requieren adquirir a lo largo de su carrera como requisito para ejercer una profesión, dejando en algunas ocasiones a un lado la educación para la vida, la formación de valores y principios morales.

El panorama descrito, se ve agravado por la crisis de valores que sufre la sociedad mundial y la venezolana en lo particular, caracterizada por el predominio de la corrupción, la especulación, el culto al dinero, el desborde a la propaganda del sexo, la violencia, el facilismo, el hedonismo, el egoísmo

y la irresponsabilidad, entre otros. Ello, trae como consecuencia la formación de profesionales apáticos, poco comprometidos con el desarrollo de la sociedad venezolana, practicantes de los antivalores que predominan en el contexto, tales como deshonestidad, injusticia, intolerancia, entre otros; haciéndolos incapaces de gestar el cambio y la transformación requeridos por el entorno, todo lo cual corroe el tejido social impidiendo el sano desarrollo de los futuros profesionales.

Estos planteamientos llevan a reflexionar críticamente ante una educación que en la mayoría de los casos se presenta libertina, repetitiva, predominantemente instruccional; y una formación profesional poco sólida, intrascendente, sin base en que sustentarse; que responde a la crisis actual en forma fría e indiferente, otorgando al sistema la obligación de superarla, demostrando el desconocimiento de la pertinencia que cada individuo tiene como parte de cada sistema al cual pertenezca.

Ante este panorama, surge la necesidad urgente de profundizar en el estudio de la formación ética, específicamente en cuanto al perfil ético como elemento orientador del ejercicio profesional, tomando como referencia a la Universidad de Carabobo, institución que ofrece estudios superiores en diversas áreas del conocimiento. En este orden de ideas, el presente estudio contempla como propósito general la propuesta del perfil ético de los profesionales inscritos en estudios superiores en la Universidad de Carabobo en el área de Gerencia.

Ello obedece a que, tal como se observa en el perfil profesional actual de la Maestría en Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, el mismo carece de elementos concretos

que orienten la práctica profesional hacia un ejercicio gerencial ético, fundamentado en principios morales compartidos por este gremio.

Por otro lado, se observa con preocupación que la Cátedra Ética y deontología profesional fue clausurada en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, lo que contribuye con la poca consideración de estos elementos en lo que corresponde a la formación de los profesionales.

Cabe destacar, que a través de la investigación, se pretende contribuir con la formación de los valores, principios y prácticas consideradas como aceptables en el ejercicio de la profesión gerencial, y al mismo tiempo, con la consolidación de la educación en valores, tan necesaria en la sociedad venezolana actual.

En concordancia con lo antes planteado, surge la siguiente interrogante ¿Cómo proponer el perfil ético idóneo para los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer el perfil ético para los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el nivel de formación ética de los profesionales.

- Determinar los factores motivacionales que intervienen en la adopción de decisiones para el ejercicio legal de los profesionales.
- Identificar el nivel de conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética, que poseen los profesionales.
- Diseñar un perfil ético asociado con el desempeño gerencial del egresado de los estudios superiores.

### **Justificación de la Investigación**

Todas las profesiones tienen diversas e importantes incumbencias sociales por lo que continuamente se hace necesario reflexionar y optar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo que no lo es. Estos aspectos, referidos a la Ética Profesional, están muy poco explorados en las bibliografías existentes, por ser temas complejos y que admiten distintas opiniones y puntos de vista adversos, por lo que no se cuenta con compilaciones que resuman exhaustivamente esta temática.

De igual manera se puede decir que por lo general, la mayoría de las áreas curriculares universitarias se dedican a aspectos más técnicos dejando de lado o minimizando temas relacionados con la propia personalidad y la ética con la cual debe desempeñarse todo profesional, siendo éste un campo básico para proyectar la vida tanto individual como de la profesión en general. Por otro lado, la sociedad en la que está inmerso el profesional, demanda cada vez más el desarrollo de valores personales para una mejor calidad social y un eficiente trabajo, no sólo basado en las especificidades técnicas sino también en un trabajo que dignifique a la persona como tal.

Como consecuencia de lo anterior, el presente estudio está orientado a la profundización de este tema, a través de la propuesta del perfil ético de los profesionales inscritos en estudios superiores en la Universidad de Carabobo

en el área de Gerencia, lo cual, desde la perspectiva de la autora, reviste especial importancia teórica, metodológica, práctica y social.

En primer lugar, en lo que respecta al ámbito teórico, las implicaciones que permitirán considerar relevante esta investigación, se basan en la recopilación de aportes significativos de diversos autores, en cuanto a la ética y el perfil en el ámbito profesional, centrados específicamente en instituciones de educación universitaria como la Universidad de Carabobo, pero que pudieran provocar la reflexión tanto del personal directivo, docente, administrativo, así como de los estudiantes de las diversas carreras que se ofrecen en otras instituciones de naturaleza educativa, sobre la urgencia de propiciar un cambio radical orientado hacia la formación en valores que no sólo facilite el desarrollo de seres humanos integrales, sino también el desempeño de profesiones con sólidos principios morales.

En ese sentido, la investigación tuvo como fin analizar desde el punto de vista teórico los modelos y conceptos fundamentales del perfil ético profesional, para posteriormente identificar los elementos característicos del mismo en los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Carabobo, con la finalidad de detectar las debilidades existentes y con base en los resultados diseñar un perfil que incorpore las actitudes, los conocimientos y las capacidades requeridas para promover la ética profesional como elemento fundamental.

En segundo lugar, el estudio constituye en una contribución práctica pues permite la identificación de los elementos esenciales del perfil ético, en correspondencia con las necesidades y requerimientos reales actuales, tanto de la Universidad de Carabobo como del propio profesional en el área de la Gerencia, las empresas empleadoras y la sociedad en general, lo cual contribuirá con una mayor competitividad de dichos profesionales, el

cumplimiento de la responsabilidad social universitaria, el involucramiento en la solución de los problemas concretos que afronta la sociedad venezolana actual, entre otros.

Por otro lado, las implicaciones de carácter práctico, están reflejadas en la necesidad de transformación que en la actualidad afronta la gerencia venezolana, la cual debe estar orientada hacia la búsqueda de la excelencia, en un contexto caracterizado por cambios acelerados, complejos y globalizados. En este sentido, las empresas son las primeras en ser llamadas a incorporar profesionales que rompan con los viejos paradigmas gerenciales, que puedan contener antivalores, y enrumbarse hacia una actuación socialmente responsable, fundamentada en principios éticos sólidos.

En un tercer contexto, la relevancia metodológica del estudio obedece a la presentación de un procedimiento e instrumento de investigación, diseñados sobre la base de diversas posiciones teóricas, los cuales pueden llegar a constituirse en un aporte que en el futuro cercano sirva de consulta para otros investigadores interesados en analizar el perfil ético profesional en cualquier ámbito. Desde esta perspectiva, se formalizará como un modelo a seguir, debido a que desarrollará una metodología rigurosa a través de la cual se abordará el problema en estudio, con altos niveles de objetividad, claridad y validez científica.

En cuarto lugar, el estudio se valora como una iniciativa que contribuirá de manera directa con la incorporación exitosa de los nuevos profesionales egresados de la Universidad de Carabobo en el área gerencial a la sociedad venezolana, lo cual a su vez contribuirá con la materialización de un cambio radical en las prácticas empresariales; el cumplimiento de las obligaciones en

materia laboral, fiscal, tecnológica y ambiental; así como el establecimiento de un compromiso genuino y sólido con el desarrollo sustentable del país.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

El marco referencial de la investigación contiene un análisis detallado de cada una de las teorías en las cuales se sustenta la variable de interés: Perfil ético profesional. Asimismo, incluye la descripción de estudios realizados con anterioridad en torno al perfil ético, a nivel local, nacional e internacional, destacando sus aportes más importantes. Por último, se presenta el sistema de variables con sus correspondientes definiciones, dimensiones e indicadores.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Para dar inicio a toda investigación, se requiere la revisión previa de estudios realizados con anterioridad a fin de conocer con profundidad las distintas ópticas desde las cuales ha sido analizado un problema, sus causas, consecuencias y posibles soluciones, todo lo cual servirá de insumo al investigador. En ese orden de ideas, a continuación se reseñan diversos estudios realizados en torno a la variable relacionada con perfil ético profesional, cuyos aspectos teóricos, metodológicos, resultados y aportes, se consideran relevantes para concretar la propuesta de un perfil ético profesional para los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

Se hace referencia a la investigación realizada por Benois (2011) denominada Formación de Actitudes y Valores en Ética Profesional en futuros Licenciados en Educación, la cual fue desarrollada en la Universidad Autónoma de Yucatán para obtener el título de Maestría en Investigación Educativa bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo.

El objetivo del estudio fue comprender el proceso de formación de actitudes y valores en ética profesional de los futuros licenciados en educación de la Universidad Autónoma de Yucatán, para ello, se desarrolló un estudio descriptivo, con diseño no experimental de campo, en el que se tomó como población a los estudiantes de la licenciatura en educación de la Universidad Autónoma de Yucatán, estableciendo una muestra intencional de 125 estudiantes cursantes del último semestre a los cuales se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario semi-estructurado con alternativas de respuesta múltiples.

Luego de la recolección e interpretación de datos la investigadora concluyó que en dicha universidad se forman los estudiantes en valores tales como responsabilidad, honestidad y compromiso, aunque falta espacio para la concientización de la importancia del actuar profesional considerándolo un proceso continuo que inicia tempranamente y debe ser fortalecido en la vida universitaria para posteriormente ser desarrollado en la profesional.

Cabe destacar, que la investigación reseñada saca a relucir la trascendencia de la formación ética en los profesionales ya que el aporte de su desempeño trascenderá a la sociedad en general, esta aseveración crea un enlace importante con la presente investigación ya que valora positivamente el alcance de las practicas éticas profesionales para la sociedad colocándolo en un nivel de suma importancia para la evolución colectiva en todos los aspectos.

El estudio realizado por Pérez y Fernández (2011), titulado La ética profesional en la formación universitaria, en los estudiantes de la Licenciatura en Economía de la Universidad de Cienfuegos, Cuba. Tuvo como objetivo explicar la necesidad social de perfeccionar la cultura ética a través del

conocimiento, el desarrollo de habilidades éticas y la ética profesional, desde la formación universitaria.

En una primera instancia, la investigación ofrece un acercamiento teórico conceptual del surgimiento de las éticas aplicadas. Incluye la explicación de dos formas de las éticas aplicadas: la ética empresarial, la ética profesional y las experiencias de la enseñanza de la ética profesional.

Por otro lado, el trabajo metodológico para el análisis de contenido como técnica de investigación siguió las pautas de Ruiz e Ispizua (1989). Los presupuestos del análisis de contenido en su vertiente cualitativa, se analizaron a través de la lectura de inferencias del texto a su contexto. El análisis de contenido se realizó a documentos oficiales, representativos de la carrera objeto de estudio. Las fases en que se desarrolló el análisis de contenido fueron:

a) Primera fase: pre análisis, elección del documento, formulación de los objetivos, importancia del documento, sitio o lugar donde se emitió, fecha, género, fuente, base, ámbito de difusión, emplazamiento, presentación, patrones de diferencia, proximidades, perfiles, estilo, elaboración de los indicadores, constitución del corpus, dimensiones del análisis y elaboración de las categorías; b) Segunda fase: constó de la exploración del material y administración de las técnicas del corpus, y c) Tercera fase: tratamiento e interpretación de los resultados. Como instrumento de recolección de datos, se aplicó además un cuestionario y el análisis de contenido (cualitativo) aplicado a documentos de la carrera como el plan de Estudio, el programa de la disciplina Gestión del Proceso Empresarial, entre otros.

Como resultado del estudio, se obtuvo que la formación de un profesional integral formado en todos los ámbitos de la cultura, constituye un

reto para la enseñanza universitaria, con particular énfasis en la ética profesional. Por otro lado, se determinó que una de las causas principales de las insuficiencias en la formación de la cultura ética profesional están dadas en que los profesores:

- No poseen un conocimiento profundo de las dimensiones éticas de los programas.

- No dominan las herramientas para el trabajo con las habilidades profesionales y éticas.

- Poseen escaso conocimiento científico sobre la ética aplicada que en su perfil integral: ética económica, ética empresarial y ética profesional.

- Escaso conocimiento del código de ética de Asociación de Economistas y Contadores de Cuba, así como las formas de su implementación didáctica. Por tal motivo, se requiere un mayor dominio por parte de los profesores de las potencialidades éticas de los programas de las disciplinas del Plan de Estudio, de la Ética profesional y de la dimensión ética del ejercicio educativo, ya sea en el ámbito de la docencia, la investigación o en la práctica.

Es importante mencionar, que el estudio mencionado presenta aportes teóricos, metodológicos, así como resultados y recomendaciones que sirven de aporte a la presente investigación pues permiten conocer con mayor profundidad la problemática existente a nivel internacional en torno al tema del perfil ético profesional y a su conformación en el seno de las universidades, en las cuales el profesorado desempeña un rol fundamental y presenta graves debilidades que requieren ser atendidas con celeridad para concretar un perfil ético profesional idóneo.

También es importante citar el estudio realizado por Benois (2011), titulado Formación de actitudes y valores en ética profesional en futuros Licenciados en Educación. El objetivo del estudio fue comprender el proceso de formación de actitudes y valores en ética profesional de los futuros licenciados en educación de la Universidad Autónoma de Yucatán. El estudio se realizó en dos etapas, la primera de enfoque cuantitativo, en el que se administró la Escala de Valores y Actitudes hacia la ética profesional desarrollado por la Dra. Hirsch a 147 estudiantes (40 hombres y 106 mujeres) de entre 17 y 35 años y a 22 profesores (12 hombres y 10 mujeres) de entre 27 y 60 años; la segunda, de enfoque cualitativo, en la que se entrevistó a ocho estudiantes, dos de cada semestre y cuatro profesores.

Como parte de los resultados, no se encontraron diferencias en las competencias cognitivas, sociales, éticas y afectivas por edad y género en profesores y alumnos, ni por semestre del alumno o grado de estudios del profesor. En la Facultad de Educación se forman valores como la responsabilidad, la honestidad y el compromiso. Sin embargo, hacen falta espacios reflexivos para que profesores y estudiantes se concienticen de su actuar profesional, ya que la formación en valores es un proceso continuo que inicia desde etapas tempranas y que en la etapa universitaria se fomenta mediante la interacción entre profesores, estudiantes, pares y experiencias laborales.

Es estudio reseñado, es de gran relevancia puesto que parte de la importancia de la formación en valores como elemento asociado a la conformación del perfil ético profesional, lo cual aplica en cualquiera de las disciplinas académicas o carreras. Por tanto, se evidencia la importancia de que las universidades cuenten con planes de formación en valores que al mismo tiempo contribuyan con la definición de los aspectos éticos y morales que debe contemplar el ejercicio profesional en cualquier ámbito.

Por otro lado, es oportuno comentar la investigación de Ibáñez y Castillo (2009) titulada “La formación en ética del capital humano para la acción empresarial” la cual fue publicada en la revista ORBIS Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas de la Universidad de Carabobo. La investigación tuvo el propósito de interpretar la formación ética para la acción empresarial en estudiantes de introducción a la economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, como parte del desarrollo profesional en ciencias empresariales.

En dicha publicación los investigadores acotaron que se ha avanzado en el camino de humanizar a la gerencia y por lo tanto de generar las condiciones humanas a los trabajadores, pero que sin embargo se requiere de la formación con pensamiento ético en los profesionales de las Ciencias Económicas y Sociales, enfatizando desde los inicios de su desarrollo, ya que es imprescindible para su futuro desenvolvimiento en el mercado laboral. Aquí radica la pertinencia esta investigación como antecedente de la presente, ya que se le confiere la importancia debida al tema de la práctica de la ética y los valores en la formación y posterior desempeño profesional.

Es importante destacar, que los antecedentes mencionados presentan aportes significativos a la presente investigación, desde diversos puntos de vista, por lo cual, serán considerados por la autora como una guía a seguir, así como fuente de datos relevantes que permitirán proponer un perfil ético profesional para los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, así como destacar el rol preponderante que ocupa la educación en valores para la conformación de dicho perfil en los estudiantes y la carrera de interés.

## **Bases Teóricas**

En la siguiente sección se desarrollan las bases teóricas pertinentes para sustentar la presente investigación, ya que es de vital importancia colocar en contexto la problemática estudiada por medio de leyes, teorías y exploraciones precedentes, que avalen la contundencia e importancia del tema expuesto.

El estudio del perfil ético profesional, el cual representa la variable de interés para esta investigación, requiere enfocar la atención en varios aspectos fundamentales; por un lado, la Ética, su procedencia y significado y por otro, la educación en valores y el rol que ocupan las universidades en la conformación de un perfil profesional fundamentado en la actuación ética. Partiendo de este planteamiento, a continuación se profundizará en cada uno de estos temas.

## **Fundamentos de Ética**

A manera de resumen, Cázares, Morales, Lozano y García (2006) menciona que la palabra ética viene del griego *ethos*, que significa costumbre, por lo que muchos la reconocen como la ética de las costumbres. A la ética le interesa estudiar la bondad o maldad de los actos humanos. Ésta es racional ya que fundamenta sus modelos éticos por medio de la razón, y le concierne proporcionar las razones por las que ciertas conductas son buenas y argumentar en contra de las que son malas.

Cabe destacar, que la ética ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Por ejemplo, el mundo antiguo (4500-1200 a.C.) se comenzó a emplear la ética cuando el hombre se empezó a preocupar por determinar lo que estaba bien y lo que estaba mal, al aplicar códigos morales, y en caso de

infringirlos (violarlos), provocar un fuerte castigo. En esa época, los códigos éticos y las normas morales estaban marcados por la tradición, y estos se basaban en las leyes naturales e inmutables.

Para el siglo VI a.C., los antiguos discípulos griegos de Pitágoras (filósofo griego del mismo siglo) intentaron aplicar sus teorías matemáticas al tema de la conducta y la ética humana. Poco después, Sócrates (filósofo y maestro griego 470-399 a.C.) abordó el tema, además de afirmar que la gente debía conocer lo que son el coraje, la justicia, la ley, la fuerza y el gobierno, antes de que pudieran ser valientes, buenos ciudadanos o gobernantes justos o buenos. En la misma época de Sócrates, surgió la ciencia ética que intentaba demostrar la existencia de valores absolutos (bien y justicia).

Posteriormente, el discípulo de Sócrates, Platón (filósofo griego 427-347 a.C.) siguió las teorías de su maestro, pero insistía en que para conocer todos los conceptos que dice su maestro, era necesario aislarse de la vida a algún retiro y descubrir todos estos valores. Este filósofo griego defendía los valores absolutos (belleza, bien, verdad, etcétera)

Por otro lado, Aristóteles (filósofo griego 384-322 a.C.) también se ocupó de la ética, y explicó el comportamiento no ético, diciendo que el deseo del hombre había llegado a anular su racionalidad. La ética proponía Aristóteles tiene como finalidad alcanzar la felicidad, y decía la felicidad se alcanza buscando la sabiduría.

Como consecuencia de ello, aparecen las escuelas helenísticas, con Epicureo (341-270 a.C.), quien sostenía que el bien es fácil de alcanzar y el mal es fácil de evitar. Ya en la época medieval (siglos IV-XV d.C.), se aprecia una influencia del cristianismo, liderado por Santo Tomás de Aquino.

Éste decía que el hombre es un ser creado por Dios a su imagen y semejanza. Para él, la ética era la práctica de las virtudes cristianas.

Por su parte, Descartes, en la edad moderna (siglos XV-XVII), separó la razón y la fe. En esta época dejó de estar influenciada por la religión. Más adelante ya en el siglo XIX, en el mundo contemporáneo, surge el liberalismo (libertad plena y total del hombre), esta época destaca que el bien es buscar el interés general, y que hay un cambio radical en los valores (Nietzsche 1844-1900). En el siglo pasado, siglo XX, Jean Paul Sartre (1905-1980) sostiene que el hombre está condenado a ser libre, construye su código ético; crea valores y que el valor máximo es la libertad, junto con la responsabilidad. (p.26)

De los planteamientos anteriores, se entiende que desde su surgimiento la ética ha sufrido grandes modificaciones en su estructura teórica y práctica, razón por la cual, en su estudio es fundamental determinar y entender qué significa ética. Parafraseando a Ramírez (2005), esta se puede definir como la ciencia que el comportamiento humano hacia lo deseable. Asimismo, la ética puede ser definida como la disciplina filosófica que se ocupa del estudio, la regulación, la fundamentación y la orientación de la conducta humana, desde el punto de vista del bien y del mal. También, puede decirse que la ética es una disciplina prescriptiva, cuyo propósito es determinar y fundamentar los propósitos y normas de comportamiento que garanticen la recta conducta y el uso racional de la libertad.

Por su parte, sintetizando a García (2006) la ética es un término que se aplica a la conducta libre y responsable de una persona. También se refiere a ella como una disciplina filosófica que investiga la conducta humana orientada hacia el bien. Según esta autora, la ética propone el cuadro de principios y valores básicos que han de servir de referencia para que las

personas puedan estructurar el proceder habitual en todos los órdenes, como por ejemplo, el principio y valor de la justicia, aplicable a todas las relaciones humanas.

A diferencia de otros seres vivos o inanimados, los hombres pueden inventar y elegir su forma de vida. Se puede optar por lo que lo bueno o conveniente, frente a lo que parece malo e inconveniente. De modo que parece prudente fijarse bien en lo que se hace y adquirir un modo de vida que permita un bienestar a sí mismo y sus semejantes. A ese saber vivir, o arte de vivir es lo que Savater (2009), llama ética.

Una vez entendido que es la ética, surgen interrogantes tales como ¿Para qué sirve? o ¿De qué se encarga?, en vista de ello se analiza a Hernández (2006) quien indica que la tarea principal de la ética es analizar y evaluar las normas y los códigos morales, precisamente aquellos que, impuestos por convenciones, nos obligan a realizar ciertas conductas o a evitar otras, sin que exista ningún aparato de Estado que vigile su cumplimiento, y sin que la sociedad sancione al sujeto que se comporta fuera de los lineamientos de la moral, puesto que solamente el propio individuo se reprocharía haber actuado de modo anti ético.

Cabe destacar, que por la similitud y el uso frecuente de las palabras ética y moral, se tienden a confundir, sin embargo éstas son diferentes. Hernández (Idem) menciona lo siguiente al respecto:

El término ética proviene de la palabra griega *ethos*, que significaba originalmente “morada”, o sea, “lugar donde vivimos”; después adquirió el significado de “carácter” o “modo de ser”. Y la moral procede de *mos, moris*, que en un principio quería decir costumbre, pero que posteriormente pasó a ser entendida también como “carácter”, “modo de ser”. De modo que ambos términos

tienen raíces filológicas semejantes, y por eso se les suele confundir. (p.15)

De lo anterior, se entiende que la ética instituye los fundamentos de la moral, mientras que los valores constituyen o comprenden los fundamentos de las normas, por lo tanto la ética sitúa a los valores superiores al sistema normativo moral.

En el mismo contexto resulta interesante indagar sobre el concepto de Eticidad, por lo que se condensa a Cázares, Morales, Lozano y Camacho (2006) quien precisa que hablar de eticidad es referirse a la unión de la moralidad de la persona con la sociedad; es decir, va de la persona (en particular) a la comunidad (lo general); del interior (la asunción íntima y personal de norma) con el exterior (la regulación y valores que establece la comunidad). A pesar de que es un concepto fácil de olvidar o no muy utilizado, siempre está en uso, ya que eticidad es y será el resultado de la evolución que cada persona tiene como individuo. Es la esencia de la persona, lo que la hace única e irrepetible y diferente a los demás. El tener eticidad es poseer valores, dignidad, moral, entre otros, dentro del propio ser, y la mayoría de las veces estos son inculcados desde la niñez.

En virtud de los planteamientos anteriores, se puede afirmar categóricamente que la ética es inculcada desde el origen de los individuos por parte de sus padres y familia, los cuales desarrolla y pone en práctica a lo largo de su vida en los entornos en los que se desenvuelva, de igual modo se debe tomar en cuenta que en el ámbito profesional y laboral también se van desarrollando e incluso poniendo a prueba.

## **Profesión y Ética Profesional**

Para conceptualizar la ética profesional es importante plantear qué se entiende por profesión. De las múltiples definiciones que hay, se retoman tres. Para Cortina (2002:15) profesión es una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad.

Para Hortal (2010:51), las profesiones son aquellas actividades ocupacionales: a) en las que de forma institucionalizada se presta un servicio específico a la sociedad, b) por parte de un conjunto de personas (los profesionales) que se dedican a ella de forma estable, obteniendo de ellas su medio de vida, c) formando con los otros profesionales (colegas) un colectivo que obtiene o trata de obtener el control monopolístico sobre el ejercicio de la profesión y d) acceden a ella tras un largo proceso de capacitación teórica y práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercer dicha profesión.

Por su parte, Cobo (2009:3), considera que en el concepto moderno de profesión debe incluirse la ética. Por profesión se entiende: Una actividad que ocupa de forma estable a un grupo de personas en la producción de bienes o servicios necesarios o convenientes para la sociedad (las profesiones entrañan una función social), con cuyo desempeño obtienen esas personas su forma de vida. Una actividad que se desarrolla mediante unos conocimientos teóricos y prácticos, competencias y destrezas propios de ella misma, que requieren una formación específica (inicial y continua), regulada por lo general social o legalmente y que deben utilizarse con ética profesional, esto es, con un uso adecuado, responsable, respetuoso con los derechos humanos y acorde con la justicia.

Las definiciones citadas coinciden en elementos comunes, como son: se trata de una actividad social institucionalizada, las profesiones proporcionan bienes y servicios necesarios para la sociedad, se requiere de una formación especializada y reconocida para ejercerla y existen colectivos profesionales, que definen normas aceptables para el ejercicio de la profesión, generalmente a través de códigos éticos.

A las definiciones hay que agregar un hecho significativo, que consiste en reconocer que ninguna profesión es homogénea. La diversidad de campos y de personas en cada una de ellas permite comprender la riqueza de esta área en estudio. También hay que señalar que aunque las profesiones comparten elementos comunes y las pautas de cooperación son fundamentales, dentro y entre las profesiones se producen relaciones competitivas. Éstas se acentúan por la proliferación de profesiones, el creciente número de profesionales, el avance en los procesos de especialización y la formación de campos de frontera interdisciplinarios.

Por otro lado, las profesiones tienen un carácter histórico y son cambiantes. Se han ido modificando sus metas, formas de ejercicio y relaciones entre colegas y con destinatarios de la actividad, principalmente por la generación de conocimientos y el aumento de la capacidad técnica y humana. Cada una de ellas busca el reconocimiento social, especialmente las disciplinas y áreas difusas. Se fortalecen algunas de las antiguas profesiones, surgen nuevas y se generan y desarrollan los campos interdisciplinarios.

Una vez conocida la definición de ética y profesión, es posible definir de manera global y coherente el término ética profesional. Según Hernández (ob. cit.), se puede definir ética profesional de la siguiente forma:

La parte de la ética general que estudia, de forma particular, los deberes y los derechos de los profesionales es la denominada ética profesional. En torno a ella tenemos dos perspectivas: la especulativa y la práctica. La primera estudia los principios fundamentales de la moral tanto individual como social y los toma como punto de partida en el análisis de los deberes y derechos profesionales. La segunda determina y establece mediante reglas y normas de comportamiento, el orden necesario para procurar el bien del grupo o comunidad. Ambas se ocupan de lo que es moralmente justo en las acciones de los profesionistas. (p.308)

Resumiendo a Fernández (2012), la ética profesional es la indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolla, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión, es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social.

Por otra parte, con una visión menos centrada en el bienestar de la sociedad, pero que resalta fuertemente los valores, Pérez (2009) plantea otra definición la cual a groso modo la describe como un conjunto de actitudes, normas éticas específicas y maneras de juzgar las conductas morales, que la caracteriza como grupo sociológico. Fomenta, tanto la adhesión de sus miembros a determinados valores éticos, como la conformación progresiva a una tradición valorativa de las conductas profesionalmente correctas. Es simultáneamente, el conjunto de las actitudes vividas por los profesionales y la tradición propia de interpretación de cuál es la forma correcta de comportarse en la relación profesional con las personas.

Como se observa, las definiciones acerca de profesión y las que se refieren de modo directo a la ética profesional están estrechamente articuladas. Se debe tomar en consideración que la ética no solo existe y cabe dentro de la vida profesional, sino que es fundamental en el ejercicio de los profesionales y de todos aquellos individuos que de una u otra manera prestan un servicio en una organización, y en general en cualquier medio en que actúen.

Hernández (2006: 310), manifiesta lo que representa a grandes rasgos, el ejercicio ético profesional:

- Como actividad humana social es un bien específico indispensable.
- Es legítimo que la sociedad exija a los profesionistas que proporcionen ese bien.
- Los profesionistas han de ejercer su actividad con vocación.
- Han de poseer además de conocimientos, habilidades y capacidades, las licencias y credenciales necesarias para ejercer.
- Han de pugnar por la universalidad de su ética, moral y valores para superar su aplicación a grupos cerrados.
- Han de trabajar en forma permanente a favor de la excelencia profesional.
- Han de participar en la elaboración de códigos éticos, principios morales y establecimiento de los valores necesarios.

De lo anterior, se infiere que tanto la ética general, como las éticas correspondientes a cada profesión, poseen principios y directrices buscan el

bien de los clientes o usuarios de los servicios, de la sociedad y de los propios profesionales.

## **Enseñanza de Valores en la Universidad**

Un elemento imprescindible de la ética profesional son los valores que van implícitos en cada una de las personas que se preparan o ejercen una profesión. A manera ilustrativa se resume a Trillo, Rubal y Zabalza (2003) quienes definen los valores como la disposición personal o colectiva a actuar de manera determinada en relación con ciertas cosas, personas, ideas o situaciones. Éstos, presentan tres componentes básicos: cognitivo, emocional y conductual y algunas de sus características son: surgen de la experiencia, tienen una función adaptativa y son estables, pero son susceptibles de ser modificados.

Los valores se desarrollan como resultado de la socialización, la maduración y el desarrollo cognitivo, por ello es importante conocer este proceso, desde las etapas primarias, hasta grados más altos en la formación educativa. Al respecto, Allport (1977) citado por Hortal (2010), menciona de forma general, que la conciencia moral implica el desarrollo de valores desde los 18 meses y es el lenguaje el que desempeña un papel importante en la adquisición de valores en los primeros años de vida.

Posteriormente, es por medio de la interacción que el niño se va formando una autoimagen y con ello la conciencia va adquiriendo un papel más predominante en la adquisición y jerarquización de valores en la edad adulta. Debido al ascenso del cognoscitividad y del reconocimiento de la producción social de la vida a través de la práctica, se ha considerado que los valores son un producto cultural. Se puede entender la cultura como la configuración de significados que son interiorizados por los agentes sociales y cuya reproducción implica la representación del mundo mediante símbolos

que posibilitan la comunicación, el conocimiento y la interpretación de lo que nos rodea (Hernández y Martínez, 2001).

De acuerdo con lo anterior, los valores son lo que en el fondo mueven al hombre y a la sociedad que lo congrega. Los valores son aquello a lo que tienden los juicios de valor, las decisiones, las acciones. Asimismo, los valores ayudan a crecer y hacen posible el desarrollo armonioso de todas las capacidades del ser humano. Los valores están ligados a la propia existencia, afectan la conducta, configuran y modelan las ideas, como también los sentimientos y actos. Son dinámicos, pues están ligados al desarrollo de la personalidad e influidos por los procesos de socialización.

Por tal motivo, identificar los valores como expresiones culturales implica que forman parte fundamental de la comunicación y la organización social, así como de acciones, conocimientos y prácticas socioeducativas; como las que se pueden encontrar en el currículo, la organización de la Universidad, el aula o en las formas de relación entre docentes y estudiantes.

Sintetizando a Stephenson, Ling, Burman y Cooper (2001), la enseñanza de valores en la Universidad, sea formal o informal, sirve de estímulo para que los estudiantes desarrollen sus propios códigos morales y se interesen por los otros. También es un espacio para que reflexionen sobre sus experiencias y busquen el sentido de las mismas así como para que se respeten a sí mismos y respeten los valores compartidos tales como la honradez, la veracidad y justicia. Por último, es una oportunidad para que los estudiantes emitan juicios socialmente responsables, justificando con ellos sus decisiones y acciones.

A su vez, la enseñanza de la ética profesional promueve en los estudiantes la reflexión sobre el servicio que prestarán a la sociedad, sus

beneficiarios directos e indirectos, sus derechos y obligaciones y los posibles conflictos que se vayan a encontrar (Hirsch, 2004).

De lo acotado, se espera que la Universidad inculque valores en las personas de modo que les permita vivir dentro de una estructura determinada por la sociedad. La educación en valores sucede cuando un profesor transmite lo que cree, ya que esto conduce al estudiante al descubrimiento de sí mismo, ya que no puede instaurar motivos autónomos, pero puede abrir canales de experiencia personal, académica y laboral de manera que los futuros profesionales comprendan la importancia de los valores y la ética que forman parte de su quehacer o labor diaria.

### **La Ética Profesional como Asignatura**

Una forma de eludir quizás la responsabilidad de enseñar explícitamente valores éticos al estudiantado, podría ser proponer la incorporación obligatoria de una asignatura que tuviera este cometido: ética de las profesiones, que tendría un título diferente, en función de la profesión concreta a la que se aplicara. Por esta razón, se plantea este factor, que trata de dar a conocer la conveniencia o no de una materia de ética profesional como parte del pensum de estudios de toda carrera universitaria. También permite conocer si esta materia ha de extenderse a todas las titulaciones o sólo a aquellas de carácter social o humano.

Condensando a Cortina (2001), existen diversas razones tales como la praxis ética, la transversalidad, la relación infancia-familia, la suficiencia de formación, la complejidad, y la imposibilidad de ser investigada, que podrían impedir que la ética sea considerada una asignatura o unidad curricular que conforme el pensum de estudios de una carrera universitaria o a nivel de posgrado.

Cabe destacar, que de acuerdo al estudio desarrollado por la autora citada en la ciudad de México, los docentes de diversas universidades expusieron su negativa a incorporar la ética como asignatura, lo cual, según la investigadora no es un desinterés, una desinformación o un desentendimiento de la ética para la vida humana. Más bien, expone la necesidad radical de la ética para la realización humana.

En las razones que plantean se destaca la dimensión compleja de la ética, en tanto que ésta debería abordarse de manera transversal en los distintos programas de estudio. Enfatizan la urgencia de una praxis ética por parte de toda persona que se desempeñe profesionalmente en el campo laboral, particularmente, quienes lo hacen en la Universidad y, con puntualidad, la demanda mayor es para el profesorado.

De acuerdo con Cortina (Idem) y de manera resumida, las razones ofrecidas por los docentes para no considerar la ética profesional como una asignatura, lejos de incitar al abandono de la intención de incorporarla de manera explícita en el currículo universitario, aportan elementos de vital pertinencia para asumir el reto de generar una propuesta que, efectivamente, se deslinde de las dinámicas de enseñanza tradicional, centradas en el manejo erudito de la información o en una enseñanza moralizante que no contribuiría a generar un sujeto ético, capaz de dar razones de sus actos así como de saberse orientar a la acción con sentido ético-social.

Por otro lado, Lozano (2003) considera que la incorporación de la ética a los planes de estudio implica cuando menos dos consecuencias importantes:

a) Alcanza mayor difusión y genera mayor responsabilidad, a la vez que capacita a los estudiantes para enfrentarse a problemas éticos y b) implícitamente se afirma que la sociedad considera esta materia esencial para la formación de buenos profesionales.

En cuanto a la necesidad de una asignatura de ética, el autor citado plantea los siguientes argumentos:

a) Los conocimientos científico-técnicos no están al margen de las consideraciones éticas. Tienen importantes repercusiones sobre la vida de las personas. Dado el enorme poder de la ciencia y la tecnología y los riesgos que éstas conllevan, es imprescindible desarrollar la conciencia de responsabilidad social de los profesionales.

b) Existen ámbitos especialmente problemáticos de la ética en todas las profesiones.

c) Existe la necesidad de completar los conocimientos técnicos con el desarrollo de valores, actitudes y conocimientos que faciliten la excelencia profesional.

d) Es necesario el desarrollo de habilidades sociales y capacidades de trabajo en equipo.

En ese sentido, los objetivos del curso son:

- Incrementar el conocimiento de los deberes y responsabilidades de los profesionales en el desarrollo de su labor.

- Desarrollar habilidades humanas y sociales para el trabajo en grupo y para la innovación.

- Complementar la perspectiva técnica con juicios morales para favorecer una toma de decisión responsable que atienda no sólo a la legislación vigente, sino a la exigencia de unos principios morales universales.

- Potenciar el conocimiento y desarrollo de las virtudes profesionales para conseguir profesionales excelentes que hagan aportaciones valiosas al progreso y la justicia social.

Sobre lo aquí expuesto, a modo de resumen se señala que la impartición de materias y contenidos sobre ética profesional en todas las carreras universitarias, es necesaria. Por otro lado, se considera indispensable esta tarea con el fin de formar integralmente a los profesionales, especialmente en torno a su responsabilidad social, esta formación, no puede darse en forma aislada, sino que tiene que ver con la formación de profesores y con el papel social tan importante que tienen las instituciones de educación superior.

### **Responsabilidad del Docente en la Formación Ética Profesional**

Hace referencia a la responsabilidad del profesorado como modelo ético, educador de valores éticos profesionales y educador de ciudadanos responsables con su comunidad. Refiriendo de manera condensada a Angulo y Acuña (2005), el docente, debe responder de sus actitudes frente al medio donde se desenvuelve y respetar la escala de valores que tiene la sociedad, sin negar el derecho que le asiste para que esta escala de valores se perfeccione. Por tanto, la responsabilidad del docente es eminentemente personal, va más allá de la responsabilidad penal y reposa en un concepto moral que se llama conciencia individual. Por tanto, el docente debe ejercer

su rol con estricto apego y respeto a las consideraciones éticas y valores morales individuales y sociales, así como también entender la educación como uno de los derechos humanos fundamentales, contemplado constitucionalmente, que debe brindarse a todos por igual, con el mayor nivel de calidad posible.

En ese sentido, el docente debe conducir sus programas de manera que impidan la discriminación sobre la base del sexo, estado civil, raza, clase social, convicciones políticas, discapacidad, religión, etnia, orientación sexual y edad, propiciando la vigencia plena de los derechos humanos, la defensa del sistema democrático, la búsqueda permanente de la libertad, la justicia social y la dignidad, como valores fundamentales para el ser humano y para la sociedad en la cual participa (Colegio de Psicólogos, 2002 ; Ética médica, 2004). Asimismo, debe concebir al estudiante desde una perspectiva integral, como un sujeto multideterminado por una trama de vínculos internos y externos, emergentes en un contexto histórico, portador de una ideología, inscripto en una cultura, inmerso en sus circunstancias socioeconómicas y políticas (Colegio de Psicólogos, 2002).

Parafraseando a Contreras (2007), anota que un conjunto de cualidades conforman algunas dimensiones del quehacer docente, en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza: obligación moral, autonomía profesional, compromiso con la comunidad y competencia profesional.

1. La obligación moral: Surge como uno de los principales compromisos, el quehacer ético que implica la práctica docente, situándose por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo. La finalidad de la educación incorpora la noción de

persona humana libre, lo cual es simultáneamente, un logro al que se aspira y un status moral, bajo el que se realiza la práctica educativa. Por encima de los logros académicos, el profesorado está obligado con todos sus estudiantes en su desarrollo como personas, aun a sabiendas de que eso, le suele ocasionar tensiones y dilemas; ha de entender el avance en el aprendizaje, mientras que no puede olvidarse de las necesidades y del conocimiento del valor que como persona le merece todo estudiante.

Cabe destacar, que la dimensión ética de la enseñanza, está ligada al aspecto emocional presente en toda relación educativa, pero del mismo modo, el deseo de una buena enseñanza, o sentirse comprometido con ciertos valores y aspiraciones educativas, como la indignación y la repulsa ante situaciones de enseñanza reprobables, es la demostración de que el compromiso moral es también un impulso emotivo, un sentimiento e incluso una pasión (Hargreaves, 1996). Esta forma de entender la dimensión ética, ligada al aspecto emocional, refleja la vivencia de las vinculaciones con lo que se considera valioso.

El docente en su relación con los estudiantes, al generar una influencia, decide o asume el grado de identificación o de compromiso con las prácticas educativas, que desarrolla y los niveles de transformación de la realidad ante la que se enfrenta; esta dimensión moral sobre el trabajo lleva emparejada la autonomía como valor profesional del profesor.

Por otro lado, la conciencia ética que el profesor tiene sobre su trabajo, asume paralelamente la autonomía como valor profesional. Solo desde la asunción autónoma de sus valores educativos y de la forma de realizarlos en la práctica puede entenderse una obligación moral. La obligación ética con autonomía y la profesionalidad docente reclaman del profesorado su conciencia y desarrollo sobre el sentido de lo que es deseable

educativamente. Este compromiso con la práctica de la dimensión ética requiere juicios profesionales continuos con los que se encuentra el profesorado y que ha de resolver.

2. La autonomía profesional: La demanda de los docentes para conseguir mayores cotas de independencia en sus decisiones, menos control burocrático por parte de la administración, puede ser interpretada como autonomía docente, pero también, y casi con los mismos argumentos puede usarse para reclamar una menor intervención de las familias y de las sociedades en general, en un asunto que deben resolver los profesionales de la educación.

Valiéndose de esta misma expresión los poderes públicos están renunciando a asumir responsabilidades políticas en educación, traspasándolas a los docentes, quienes desde su individualidad y desde sus centros aislados, deben dar respuesta a las necesidades educativas del estudiantado y a los intereses varados y desiguales de las familias (Contreras, 2007).

La formación docente que se requiere, estaría en conexión con los movimientos sociales, además de profesionales, que aspiran a la democratización de la sociedad. Bajo esta perspectiva, la autonomía profesional del profesorado permanecería entendida como proceso progresivo de emancipación; sin desconectarse de la autonomía social, esto es, de las aspiraciones de las comunidades sociales por crear sus propios procesos de participación y decisión.

3. El compromiso con la comunidad: El desarrollo ético no es un hecho aislado, sino un fenómeno social producto de la vida en comunidad, en la que hay que resolver problemas que afectan a la vida de las personas y a su

desarrollo. La educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente. Aquí, se plantea el conflicto entre la autonomía del docente y su responsabilidad ante la sociedad.

4. La competencia profesional: Es un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los profesores, con un dominio de habilidades, técnicas y recursos para la acción didáctica, la cultura y el conocimiento objeto de lo que se enseña.

La competencia profesional es una dimensión necesaria para el desarrollo del conocimiento ético y social, porque proporciona los recursos que la hacen posible; pero es a la vez la consecuencia de estos compromisos, puesto que se alimenta de las experiencias en las que deben afrontarse situaciones dilemáticas y conflictos, en los que están en juego el sentido educativo y las consecuencias de la práctica escolar. Podemos decir además que la competencia profesional es la que capacita al profesorado para asumir responsabilidades, pero que difícilmente puede desarrollar su competencia sin ejercitarla, esto es, si carece de autonomía profesional.

A modo de cierre, se puede afirmar que la dimensión ética de la profesión académica en la época global, plantea un modelo de profesor pluridimensional, que interrelacione la ciencia, la tecnología y la sociedad, haciéndolas portadoras de una cultura integral, que revitalice los valores humanos. Un diseño curricular que parta de un sistema de valores profesionales, integrándolos al aprendizaje de manera intencionada y consciente, destacando en el contenido el valor como un componente a desarrollar.

## **Responsabilidad del Currículo en la Formación Ética Profesional**

De manera compilada, Contreras (Idem) señala que la cultura y currículum universitarios ha tenido hasta la actualidad preponderancia la formación de las competencias cognitivas y técnicas, mientras que las sociales y éticas han quedado en la mayoría de los casos relegadas a un segundo plano y en ocasiones son inexistentes, aun admitiendo su necesidad y conveniencia. La especialización y atomización de los planes de estudio, la visión tecnicista de muchas profesiones y de su formación, han llevado a desestimar las competencias éticas de los profesionales como de menor rango, incluso presuponiendo que se aprenderían directamente con el propio ejercicio de la profesión.

Sin embargo, las actuales propuestas metodológicas de diseño curricular han integrado la formación en competencias profesionales y la ética a través de una nueva visión de los contenidos de enseñanza que recuperan las tres dimensiones que estructuran a la formación integral: a) la dimensión conceptual y cognitiva (saber), b) la dimensión de la aplicación y uso de los conocimientos (saber hacer), y c) la dimensión valorativa-actitudinal (ser).

Esta concepción, si bien acepta que los contenidos conceptuales son fundamentales en la formación, no constituyen la totalidad del aprendizaje, puesto que el estudiante también adquiere habilidades, destrezas cognitivas y manuales, al igual que asimila valores y actitudes que de manera implícita o explícita, se transmiten en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Desde una visión holística toda competencia se plantea como un conjunto de atributos generales (conocimientos, actitudes, valores y actividades), requeridos para interpretar situaciones específicas y desempeñarse en ellas de manera inteligente (Rojas, 2000). Otro aspecto

relevante de esta visión es que enlaza la ética con la eficacia al reconocer que el desempeño profesional eficiente no descansa sólo en competencias cognitivas y habilidades, ya que la obtención de buenos resultados implican la puesta en práctica de valores.

La formación de competencias profesionales implica aprendizajes complejos que comprenden una preparación para aplicar adecuada, responsable y éticamente los conocimientos adquiridos (Bixio, 2001). Para la formación de criterios éticos es preciso el marco reflexivo que proporciona la ética profesional, en tanto que no sólo ofrece criterios, valores y principios, sino que también abre un horizonte que permite identificar las múltiples dimensiones de un problema, así como el contexto y características de la situación específica; del mismo modo, permite la toma de conciencia de las repercusiones que acompañan a la acción.

Según Gómez (2007), se puede parafrasear que las universidades constituyen un espacio abierto para el aprendizaje ético ya que son centros difusores de cultura por excelencia; su tendencia fundamental es el pensamiento crítico, la necesidad del progreso, la búsqueda del rigor y de la verdad en todos los ámbitos y procesos, y es por ellos que busca promover esta capacidad en los estudiantes.

Sin embargo, resumiendo a Batalloso (1998), el paradigma positivista se ha traducido en el ámbito educativo, en la dicotomía entre productos y procesos educativos. Este paradigma, tiene un enfoque en productos o resultados concretos como son el índice de aprobación y de eficiencia, el número de egresados y la cantidad de titulados con los cuales la educación da cuenta de la función social que cumple en la sociedad.

Agrega el autor citado que en esta visión no cabe la dimensión ética porque no considera los procesos educativos que constituyen el ámbito de la

formación de la personalidad y del carácter, así como del criterio y del buen juicio ético. La fragmentación del saber en el currículum universitario, se traduce en áreas de conocimiento y especializaciones que se concretizan en un conjunto de asignaturas que por lo general, se encuentran desconectadas entre sí. Lo anterior, no facilita la integración de los conocimientos y saberes que estructuran la formación profesional, reduciendo esta formación a la unión de conocimientos, habilidades y valores que, en ocasiones, se contraponen.

Analizando a Vallaeys (2002), resulta problemático que la ética converja con el modelo positivista para enriquecer la formación, ya que este modelo plantea la separación de la ciencia y la ética con base en una visión unidimensional del conocimiento y de la realidad en donde la ciencia establece el ámbito de los hechos, la objetividad y la verdad; mientras que la ética se encuentra relacionada a la subjetividad, los valores y principios que cada quien puede asumir de manera personal.

Por lo anterior, la conjunción de la ciencia con la ética sólo puede ser posible mediante la apropiación de un paradigma de pensamiento complejo, que defienda la interdisciplinariedad que reconoce la interrelación e interdependencia de las disciplinas y saberes; una teoría y práctica, hechos y valores (Vallaeys, Idem).

Es este marco donde la ética profesional puede asumir su dimensión interdisciplinaria debido a que permite encontrar y articular sus vínculos y relaciones con los otros saberes que conforman la formación profesional. Por lo tanto, se defiende la incorporación de cuestiones éticas y la modificación o creación de condiciones que hagan posible que el escenario de aprendizaje

universitario también lo sea de aprendizaje ético, requerirá sin duda algún establecimiento de pautas o de un marco normativo.

Abreviando a Martínez, Buxarrais y Esteban (2002), avanzar hacia un modelo de universidad que incorpore estrategias prácticas y contenidos de aprendizaje relacionados con valores y actitudes en sus programas de formación, requiere que se establezcan objetivos terminales referentes a lo ético y lo moral en sus diferentes etapas. Para ello, deben tomar en cuenta las experiencias, los estilos de aprendizaje y el ámbito cultural de los estudiantes.

El planteamiento de la enseñanza de valores en una Universidad puede incluir la discusión de la necesidad de que los estudiantes, docentes y autoridades universitarias reciban enseñanza y estímulo para reflexionar críticamente, lo cual les permitirá tomar decisiones más eficaces respecto a su propio crecimiento y a su participación en la comunidad y la sociedad global. Aunado a esto, es importante que se plantee la necesidad de que las autoridades universitarias proporcionen recursos para apoyar la implementación de programas generales de enseñanza de valores.

Del mismo modo, es importante tener en cuenta que la enseñanza de este tipo de valores debe motivar a los estudiantes, es decir, despertar su interés y curiosidad. De ello nace la necesidad de generar información certera que brinde la oportunidad de implementar programas de formación en valores, incorporados formalmente al currículo.

### **Código de Ética Profesional**

La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Como ya se

expuso con anterioridad, el concepto proviene del griego *ethos*, que significa “carácter”. Puede definirse a la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

Un código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada.

Se puede detallar de forma analítica a García, Fernández, Sales y Moliner (2009), quienes indican que un código de ética fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio.

No divulgar información confidencial, no discriminar a los clientes o los compañeros de trabajo por motivos de raza, nacionalidad o religión y no aceptar sobornos, por ejemplo, son algunos de los postulados que suelen estar incluidos en los códigos de ética. Las normas mencionadas en los códigos de ética pueden estar vinculadas con las normas legales (por ejemplo, discriminar es un delito penado por la ley). El principal objetivo de estos códigos es mantener una línea de comportamiento uniforme entre todos los integrantes de una empresa o profesión.

Tal como lo menciona Gómez (2007), todo código de ética profesional, desarrolla con detalle ciertos aspectos generales a través de los cuales proporciona elementos de dirección a los profesionales, estos son:

- *Obligaciones fundamentales*: Hablar de una obligación principal, refiere a la existencia de una obligación accesoria a ella, ya que siempre se debe ser principal respecto a otra obligación. La obligación principal se distingue de la accesoria, pues la accesoria encuentra su razón de ser en la principal, sin la cual carecería de sentido. En cambio la principal, no depende en su existencia de la accesoria. La obligación principal, en sí tiene existencia propia, y no depende de la accesoria, que puede terminar sin afectarla. Si la obligación principal se extingue, también termina la vida de las obligaciones accesorias. Todo código ético, debe definir con claridad las obligaciones fundamentales de una profesión.

- *Naturaleza de la idoneidad*: De acuerdo con Gómez (Idem) y Morales (2011), la idoneidad es una energía interior cuyo significado es infundir confianza y certidumbre en sí mismo. Idoneidad y ética son cánones o principios de conducta que se articulan y ajustan entre sí.

Por tanto, la naturaleza de la idoneidad se puede armonizar con valores como la honradez, fortaleza, integridad, prudencia y dignidad, cuya agrupación armónica da como fruto lo que la filosofía griega conoció con el nombre de virtud. Desde esa perspectiva, la idoneidad tiene estrecha connotación con la virtud de la prudencia y fortaleza para combatir y delatar la corrupción. La idoneidad demanda una actitud o disposición interna como una sólida competencia y compromiso con la sociedad o "contexto". El código de ética profesional persigue el logro de la idoneidad moral y profesional de sus servidores a través de la capacitación y del aprendizaje con el contexto social.

- *Responsabilidades*: La responsabilidad profesional según Gómez (Idem) y Morales (2011), es la capacidad que tiene el profesional de responder (dar cuenta, dar razón) de su accionar. Existen tres tipos de

Responsabilidad Profesional: a) Civil: Se encuadra dentro del concepto de responsabilidad común a todos los individuos. Si se daña se debe reparar. Afecta al Patrimonio. b) Penal: Afecta a las personas. La pena que se aplica es la Prisión y c) Administrativa: No tiene nada que ver con las dos anteriores responsabilidades. La pena que se aplica es el Apercibimiento o la Inhabilitación.

Resumiendo a Sala (2012), la responsabilidad profesional constituye una modalidad de la responsabilidad civil, caracterizada porque los hechos o presupuestos de que deriva pertenecen a la actividad propia de una profesión, sea esta liberal o esté determinada por una relación de empleo, pública o privada, que ligue al sujeto con otra persona o entidad.

Quiere decirse con esto, que el ejercicio profesional al que pertenezca el hecho o acto del que deriva la responsabilidad tanto puede ser propio de la actividad de un funcionario al servicio de cualesquiera de las administraciones públicas existentes (del Estado, Autonómica, Local o Institucional), como de la de un empleado o trabajador, no funcionario, al servicio de una persona o entidad, sea esta, también, pública o privada (recuérdese que hay trabajadores no funcionarios al servicio de la Administración), o de la actividad del que se conoce como “profesional liberal”, desarrollada en régimen de colegiación obligatoria a tenor de lo dispuesto en el art. 5.3 de la Ley 7/1997, de 14 de abril (abogado, médico, ingeniero, arquitecto, administrador, entre otros).

Cabe destacar, que el código ético establece las responsabilidades del profesional con el propósito de que este conozca sus acciones, así como también aquellos entes ante los cuales es garante del cumplimiento cabal de sus compromisos.

- *Sistema de valores:* Se entiende por valores a unos criterios aprendidos que predisponen al individuo a actuar de una determinada manera. La selección de una acción está determinada por la organización de los valores, la relación que mantienen con el estímulo inmediato y la experiencia pasada. Si bien estos valores no son estables porque cambian con el tiempo a lo largo de la vida, estos cumplen una función múltiple: indican cómo debe ser el comportamiento en sociedad; sirven de guía; permiten racionalizar creencias, actitudes y conductas; transmiten la cultura y la sociedad.

De acuerdo con Morales (2011) se puede observar que un sistema de valores permite al hombre resolver los conflictos y tomar decisiones. La escala de valores será responsable en cada caso de los principios y reglas de conducta que se pongan en funcionamiento. Por tanto, la carencia de un sistema de valores bien definido deja al sujeto en la duda, a la vez que lo entrega en manos ajenas a su persona. Por otro lado, los sistemas de valores se desarrollan en condiciones muy complejas, son necesarios para producir cambios a favor del progreso, son posibles porque muchos continúan creyendo en ellos y no son ni pueden ser un simple enunciado.

Es importante mencionar, que el código de ética, explicita en forma clara el sistema de valores que rige una profesión, a fin de proporcionar una guía que permita al profesional tomar decisiones moralmente aceptables, en correspondencia con sus deberes y responsabilidades.

- *Deber de prepararse y estudio permanente:* La palabra capacitación abarca algo muy importante: el crecimiento a través del cual la persona va comprendiendo y razonando el porqué de lo que hace. En estos momentos, la educación, en cualquier profesión que sea, tiene un peso mucho más

fuerte que en otras épocas, y es lo que le permite a cualquiera seguir adelante y conseguir las metas que está buscando.

Por otro lado, la especialización en otros niveles es un valor agregado considerable para postular a un cargo de gerencia o docencia. El mundo laboral está en constante cambio, por lo tanto los profesionales deben acoplarse a lo que el mercado demanda y actualizarse continuamente. La importancia de estudiar continuamente, radica en que la persona desarrolla habilidades para la aplicación de un conocimiento específico sobre la formación general en un área determinada y, hoy en día, las grandes empresas requieren de trabajadores altamente competentes para resolver problemas y con capacidad de análisis, las cuales deben ir en una renovación constante.

Por tal motivo, es importante que el código de ética establezca la necesidad que todo profesional tiene de capacitarse y formarse de manera permanente, adquiriendo nuevos conocimientos que le permitan dar respuesta acertada a las necesidades que van surgiendo con el pasar de los años.

- *Prohibiciones y Sanciones*: Refiriendo a manera de extracto analizado a Morales (Idem), una prohibición es el impedimento que existe de hacer, tocar o usar algo. Tal veto puede estar respaldado por una ley, norma, o reglamentación, o bien puede no estar escrito pero disponer de un respaldo y respeto social. Entonces, el cometido de la prohibición es disponer limitaciones en la realización de determinadas acciones para así evitar el caos y conseguir una convivencia armoniosa entre las personas, porque si todos pueden realizar lo que quieren en cualquier lugar se causarían

problemas ya que no todos los individuos son iguales y seguramente lo que para alguien está bien, es correcto, para otro puede no serlo.

Si bien las prohibiciones en muchos casos no evitan que se produzcan problemas, porque hay individuos que no respetan ni siquiera las normas, lo que sí hace la prohibición es ordenar un poco la vida en comunidad y desalentar a aquellos que por desconocimiento pretenden transgredir algunas de las prohibiciones vigentes.

Por otro lado, Gómez (2007) señala de manera condensada que la sanción, es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal. En este sentido, el concepto de sanción puede ser entendido de dos maneras distintas, aunque similares y conectadas entre sí. Estos dos sentidos son, básicamente, el jurídico y el social, contando cada una con elementos particulares.

En primer lugar, una sanción es uno de los elementos principales del ámbito jurídico y ha sido creada para representar la pena o castigo que puede recibir un sujeto como consecuencia de incurrir en algún tipo de delito o acto ilegal. En este espacio, las sanciones están fijadas por ley y aparecen como el resultado de todo un sistema de categorías y jerarquizaciones que hace que cada hecho reciba un tipo específico y particular de sanción. Por ejemplo, tanto un ladrón como un homicida reciben la sanción de ir encarcelados, pero cambiará en cada caso la cantidad de años que esa sanción represente por ser diferente el tipo de crimen cometido.

Por otro lado, la sanción también puede salirse del espacio meramente jurídico cuando se habla de sanciones sociales. Estas tienen que ver más que nada con una combinación de costumbres, tradiciones, comportamientos

y actitudes aprobados por cada cultura que terminan construyendo en conjunto la estructura moral y ética de las mismas. Entendida así, la sanción puede volverse entonces un elemento mucho más indefinido ya que no lo rige una ley si no el sentido común en la mayoría de los casos. La sanción puede entonces representarse por un reto, una mirada desaprobadora, discriminación y hasta indiferencia de parte de los restantes individuos ante el hecho cometido.

Ambos elementos, prohibiciones y sanciones, están contenidos en el código ético profesional de una carrera, con el propósito de dar a conocer al individuo cuáles son las acciones que no deberá desarrollar en ningún caso y de cometer algún acto ilícito, cuáles son las sanciones que corresponden.

### **La Práctica Profesional**

Entre los significados de la noción de práctica, se encuentra la acepción como un entrenamiento o un ejercicio que se lleva a cabo para mejorar ciertas habilidades. Una práctica profesional, por lo tanto, consiste en el ejercicio temporal de una profesión bajo la tutela de algún tipo de entrenador o maestro.

La práctica profesional, por lo tanto, suele constituirse como el primer paso de un estudiante o de un recién graduado en el mercado laboral. Se trata de una etapa que combina cuestiones típicas de un empleo (la necesidad de alcanzar una cierta productividad, la obligación de acatar las órdenes de un superior, entre otros) con elementos más vinculados a la formación y al aprendizaje.

Analizando a Arce (2012), se puede decir que una profesión se caracteriza por un tipo de actividad humana o de práctica social que en forma institucionalizada presta un determinado servicio que responde a una

necesidad de la sociedad. De ahí que implique un especial compromiso personal con la actividad que se traduce en una forma de vida. Se diferencia de otras ocupaciones como la de un empleado o un operario en que se espera de un profesional una dedicación de tipo vocacional que ocupa parte de su tiempo de ocio en la actualización de sus servicios profesionales. Además un profesional ejerce su actividad de manera estable o permanente. Generalmente se agrupan para obtener el control del ejercicio de la profesión e impiden el ejercicio de la misma a aquellos que carecen de la acreditación correspondiente. Se exige de un profesional que asuma ciertas responsabilidades específicas dentro de su ámbito de competencia.

No hay profesión sin una práctica en la cual se ejerce. Pero una práctica es una forma de actividad humana cooperativa, coherente y compleja, que está a su vez socialmente establecida y que persigue un fin social objetivo. Pertenece a una práctica profesional el intento de lograr modelos de excelencia apropiados a una forma de actividad. Estos modelos de excelencia se presentan con una cierta autoridad al que se inicia en una práctica, pero están abiertos a la crítica interna y externa. Se pueden distinguir en el ejercicio de una práctica dos tipos de bienes.

Unos, internos, que caracterizan esa práctica en particular y otros, externos, que tienen que ver con beneficios individuales, como el dinero, la fama, el poder. Se plantea un problema moral cuando el profesional hace jugar los bienes externos como el fin principal de su actividad y de este modo degrada el bien interno a su beneficio personal. Cuando esto ocurre las actividades profesionales dejan de ser apreciadas por sí mismas y sólo se realizan por los bienes externos, que se pueden conseguir con ellas. En estos casos la práctica profesional termina perdiendo su legitimidad social y su credibilidad, se pierde la vocación y se renuncia a la excelencia.

Para que la práctica profesional sea ética, requiere contar con los siguientes elementos:

- *Desarrollo de la identidad profesional*

Actualmente el concepto de identidad profesional es utilizado indiscriminadamente para expresar fundamentalmente cuestiones vinculadas a la profesionalidad, sin que se realicen grandes esfuerzos por esclarecer que se quiere decir cuando se habla de esta categoría, por lo que en muchas ocasiones aparece definida ambiguamente.

Sin embargo, Escalona (2005:19) define como identidad profesional a: “la ideología basada en una ética laboral, un ideal de servicio universal, el prestigio de la profesión y la autonomía de la profesión”. Por su parte, Estévez, Fentón, y Bello (2007:116), definen la identidad profesional como “la manera como el profesional ve su profesión y el sentimiento que ella genera que influye en su modo de pensar, de actuar y en cómo desarrolla sus relaciones con su entorno”.

Desde esa perspectiva, se entiende que la identidad profesional se desarrolla en el individuo como parte de su proceso de educación y formación, mediante un proceso paulatino a través del cual el individuo construye su propia percepción acerca de lo que es, lo que sabe y lo que siente en cuanto a un área del saber y a su práctica profesional.

De lo acotado se infiere que cuando un individuo ha desarrollado su identidad profesional, se identifica con su profesión, conoce sus responsabilidades, asume y cumple sus compromisos, y ello, le produce satisfacción. Por el contrario, cuando una persona carece de esta identidad,

desconoce su ámbito de acción, no es capaz de auto gestionar su crecimiento ni su desempeño, no asume retos ni responsabilidades acordes a sus habilidades y conocimientos. En este orden de ideas, se entiende que el desarrollo de la identidad profesional es un elemento importante de la práctica o desempeño óptimo de una carrera o profesión.

- *Solución de dilemas éticos*

Los dilemas morales suelen poner a prueba el carácter y compromiso hacia el mayor bien para el mayor número de personas. Algunos dilemas morales son simplemente decisiones complicadas que deben ser evaluadas cuidadosamente antes de elegir un curso de acción. Otras opciones son los dilemas morales genuinos que retan la capacidad del individuo para hacer elecciones justas y equitativas.

En la práctica profesional, al buscar una solución a un dilema ético, se requiere evaluar el problema desde diferentes direcciones. Las soluciones moralmente aceptables a los problemas éticos pueden descubrirse haciendo y respondiendo a algunas de las siguientes preguntas. ¿Quién será ayudado por el resultado de esta elección? ¿Quién será dañado por los distintos resultados? ¿Qué tipos de beneficios o daños llegarán a las personas involucradas y será permanente o temporal? ¿Cuáles son las consecuencias a largo plazo de las decisiones individuales? Mediante la evaluación de las consecuencias prácticas o los resultados de las elecciones individuales, las personas pueden encontrar soluciones moral y éticamente aceptables.

Es importante considerar que como parte de la práctica profesional, las personas se enfrentan constantemente a dilemas éticos, algunos son sencillos de resolver, pero otros requieren de la aplicación de un método

específico y claro para tomar la mejor decisión. Por ello, es importante que el profesional cuente con principios y valores éticos referenciales que le permitan valorar en cualquier circunstancia cuáles actuaciones se ajustan más a lo que es moralmente aceptable, aunque en la mayoría de los casos alguna persona se vea afectada por la decisión tomada.

- *Sentido social*

La profesión no es sólo una actividad individual, sino ejercida por un conjunto de personas, de colegas en el sentido amplio del término (pertenecientes al mismo *collegium*, más o menos institucionalizado), que, con mayor o menor conciencia de ello, forman una cierta comunidad, porque deben perseguir las mismas metas, utilizan la misma jerga, se sirven de unos métodos comunes y asumen el *éthos*, el carácter de la profesión. Las personas tienen un carácter, pero también lo tienen las profesiones, y el conjunto de profesionales encarna de alguna forma el *éthos* de la profesión.

Por otra parte, el ingreso en una actividad y en una comunidad profesional determinadas dota al profesional de una peculiar identidad y genera en él un particular sentido de pertenencia. Junto a las identidades que cobra por pertenecer a una familia, un país o una comunidad creyente, el profesional se sabe también juez, ingeniero, maestro o sacerdote, perteneciente por ello al grupo de quienes comparten con él esa identidad.

Por eso, la profesión es social y moralmente mucho más que un medio individual de procurarse el sustento. Se podría caracterizar como una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como

sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad.

La importancia social y moral de las profesiones reside, pues, en primer lugar, en el bien específico que cada una de ellas proporciona a la sociedad; pero no sólo en eso, sino también en su capacidad para crear identidad y comunidad, aunque sea muy amplia y difusa, en tiempos de individualismo, en su capacidad para generar y fortalecer redes sociales y para potenciar las virtudes, la excelencia necesaria para alcanzar la meta, frente a la mediocridad que respiran el burocratismo y la pura legalidad.

### **Respeto de los Principios Éticos Generales**

Parece que existe un consenso mundial entre los profesionales de la salud, abogados, filósofos, teólogos y expertos en ciencias sociales, cuando enuncian el carácter fundamental de los principios de:

- Beneficencia, es decir, el deber de hacer el bien y abstenerse del mal; o ausencia de maleficencia.
- Justicia, es decir, imparcialidad hacia todo el mundo o indiscriminación.
- Respeto por la Persona, en la ética del cuidado de la salud; es decir, respeto a la vida y a la dignidad del paciente.

*La beneficencia.* La exigencia de que los profesionales deben aceptar la plena responsabilidad por sus acciones, es un imperativo del principio de Beneficencia y de abstenerse de la maleficencia. En relación con éste último estaría el principio de reciprocidad, esto es, el reconocimiento del deber de

cuidar de los demás como a uno le gustaría que le cuidaran. A menos que se instituya un principio de reciprocidad, no hay modo alguno de fundamentar la obligación de cuidar de los que están indefensos.

La beneficencia es un valor indispensable para la ética en general. El deber de brindar un servicio no implica solamente reconocer responsabilidades recíprocas entre unos y otros, sino que tiene que ver en particular, con el reconocimiento del deber de proteger a los indefensos, es decir, aceptar el papel de abogado de los derechos de quienes no pueden defenderse por sí mismos.

Asimismo, guarda relación con la obligación que tienen los profesionales de compartir sus conocimientos y su experiencia (pues "el conocimiento es poder"), o sea, dedicarlos a incrementar la autonomía, la formación y la capacidad de las personas, para que éstas asuman los deberes relativos a su vida y poder ayudarlos a que ellos mismos sean responsables.

*La justicia.* Es decir, la exigencia de equidad universal, mantiene una tensa relación con el respeto a la persona, pues puede ocurrir que el ejercicio de los derechos individuales deba ser limitado o circunscrito en interés del bien común. El principio de justicia se refiere ante todo a la máxima igualdad en la distribución de los recursos y las oportunidades, con objeto de asegurar que las personas, tanto individual como colectivamente, reciban un trato equitativo.

Para los individuos, la justicia significa principalmente ausencia de discriminación por motivos de sexo, religión, posición social, ideas políticas, juventud, vejez, minusvalía y perturbación mental, y asimismo igualdad de oportunidades en cuanto al acceso de los recursos. Asimismo, la justicia en

cuanto a la igualdad de los resultados para los grupos atañe a las responsabilidades políticas de los profesionales en la inspección y la distribución de los recursos, así como las etapas de planificación, investigación y realización.

*Respeto por la persona.* Significa en esencia, reconocer que todos los individuos poseen derechos y obligaciones. Significa respetar la autonomía de los sujetos y proteger a quienes puedan sufrir una pérdida de esta autonomía. Por otro lado, la exigencia de decir la verdad o de la honradez procede del principio del honor o de respeto hacia el individuo, considerado como una persona amparada por el derecho de saber.

El respeto por la persona implica además, prestar cuidados de tal modo que se mantenga el nivel óptimo de autonomía, para lo cual el profesional, además de desempeñar su labor o actividad, debe compartir con las personas sus conocimientos y su experiencia, con el fin de que no se creen ni se perpetúen relaciones de dependencia.

Por otro lado, existe el imperativo de no discriminar, es decir de respetar que toda persona tiene derecho a ser tratada en igualdad de condiciones con respecto a otro ser semejante a él, sin diferenciar por motivo de edad, condición social, credo religioso, raza o nacionalidad. Implica por otro lado un imperativo positivo, la búsqueda eficaz por la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al común sistema de libertades abiertas para todos. En otras palabras, esto quiere decir que todo ciudadano de una nación tiene derecho a la igualdad de oportunidades en cuanto a acceder a la satisfacción de las necesidades básicas de toda persona, como son la vida, la salud, la autonomía, la educación y el trabajo.

Si una persona tiene la posibilidad de satisfacer estas necesidades básicas podrá escoger libremente otras necesidades que se derivan de las anteriores, y que de hecho han sido reconocidas como tales por la Declaración Universal de los Derechos humanos, tanto individuales, políticos, sociales y económicos.

### **Perfil Profesional**

Según Escudero (2009) y de manera parafraseada se puede inferir que el perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios.

Por otra parte, se puede parafrasear a López (2010), quien indica que el perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

### **Perfil Ético Profesional**

En general, un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe

poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional. En el caso específico del perfil ético profesional, Ramírez (2009) lo define como el listado de valores y principios morales que rigen el comportamiento del profesional y que se construye a lo largo de su formación con el objeto de crear consciencia en la persona para lograr una reflexión acerca de sus deberes. Asimismo, Linares (2009), define el perfil ético profesional como el agrupamiento de los principios éticos, deberes y derechos que aluden a una carrera o profesión, los cuales se definen con el propósito de guiar al individuo en el ejercicio de su labor.

### **Formación de Actitudes y Valores en Ética Profesional**

Hasta hace algunos años hablar de ética en la educación era prácticamente un tabú, pues se relacionaba con aspectos religiosos. Hoy muchos países se preocupan por restablecer valores perdidos y por conocer los valores que rigen la vida de sus ciudadanos. Analizando a Zárate (2010), un sistema de valores inestable o indiferente, como el que presenta la sociedad actual, es consecuencia de la pérdida del sentido personal del ser humano. Esta reflexión debe conducir a preguntarse por el quehacer pedagógico de la Universidad con respecto a valores que sean congruentes con la condición personal del hombre, ya que la acción de educar va más allá de los procesos de instrucción y socialización.

### Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

<b>Objetivo General:</b> Proponer el perfil ético para los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.				
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Diagnosticar el nivel de formación ética de los profesionales.	Formación ética profesional.	Formación ética	- Enseñanza de valores en la Universidad.	1-3
			- La ética profesional como asignatura	4-6
			- Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7-9
			- Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	9-10
Determinar los factores motivacionales que intervienen en la adopción de decisiones para el ejercicio legal de los profesionales.	Factores motivacionales en la adopción de decisiones para el ejercicio legal.	Conocimiento del Código de ética profesional	-Obligaciones fundamentales	11
			- Naturaleza de la idoneidad	12
			- Responsabilidades	13-14
			- Sistema de valores	15-18
Identificar el nivel de conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética, que poseen los profesionales.	Conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética.	Práctica profesional	- Desarrollo de la identidad profesional	21-24
			- Solución de dilemas éticos	25-26
			- Sentido social	27-28
			- Respeto de los principios éticos generales	29-30
Diseñar un perfil ético asociado con el desempeño gerencial del egresado de los estudios superiores.	Perfil ético asociado con el desempeño gerencial.	Perfil ético	Diseñado por la autora	

Fuente: Padrón (2014).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Éste se concibe como la estrategia general que adopta el investigador, como forma de abordar un problema determinado, permitiendo identificar los pasos que deberá dar para efectuar el estudio. El Marco Metodológico refiriendo a manera de síntesis a Bavaresco (2006), está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, técnicos y operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio reconstruyendo los datos, a partir de los conceptos teóricos.

Por otra parte, permite el desarrollo de lo estudiado, establecer previsiones relacionales entre los hechos y datos. Cabe destacar que en el caso de la presente investigación el enfoque metodológico se concentró en la percepción objetiva de la realidad medible, cuantificable y predecible, acudiendo a cuestionarios y métodos estadísticos, lo que permitirá ubicarla en un paradigma cuantitativo.

#### **Tipo de Investigación**

No todas las investigaciones se rigen por los mismos criterios, de allí surge su clasificación de acuerdo con ciertos parámetros. En este sentido, el presente estudio se considera de tipo proyectivo, con un enfoque paradigmático positivista. Al respecto, Hurtado (2008: 35), expone que este tipo de estudio “está basado en la observación, descripción, explicación y

reduce la realidad a los aspectos cuantificables... se centra en la búsqueda de manera objetiva”.

Por otro lado, los estudios proyectivos o proyectos factibles condensado la definición de Delgado (2013), se trata de la producción de propuestas, programas, estrategias, lineamientos, entre otros, que tienen como finalidad servir de base operativa para solucionar problemas o cubrir alguna necesidad desprovista.

En ese sentido, el presente estudio requirió la definición y medición de los elementos así como los factores clave que definen el perfil ético profesional, específicamente en el área de conocimiento gerencial, para así, partiendo de los resultados obtenidos, proponer un perfil idóneo fundamentado en valores y principios morales, dirigido específicamente a los egresados de la Universidad de Carabobo en la carrera de interés.

### **Diseño de la Investigación**

De acuerdo con lo expresado por Chávez (2007), el diseño de las fases metodológicas se refiere al establecimiento del conjunto de actividades sucesivas y organizadas que deben realizarse y adaptarse a las particularidades de cada investigación, indicando las pruebas a efectuar así como las técnicas a utilizar para recopilar y analizar los datos inherentes a ella. Por otro lado, resumiendo a Sabino (2002) el objeto de diseño de la investigación es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías y su forma es la de una estrategia o plan general que determina el proceso necesario para hacerlo. Tomando en consideración los planteamientos anteriores, el estudio se identifica con el diseño no experimental, de campo, documental y transeccional.

Cabe destacar, que el diseño no experimental de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010: 101) “tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables, sin intervenir o alterar su comportamiento”.

Por su parte, Arias (2006) define a la investigación de campo como; aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

Del mismo modo, el diseño documental permite tomar de fuentes bibliográficas los datos de interés para el estudio; en ese sentido, este diseño permitió tomar de textos especializados el modelo a seguir para diseñar el perfil ético profesional propuesto. Finalmente, los diseños transeccionales de acuerdo con Chávez (Idem), recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

En ese orden de ideas, se considera que el diseño no experimental, de campo, transeccional, ofreció un panorama acerca del estado actual de la variable perfil ético profesional, mediante el establecimiento de un conjunto de dimensiones e indicadores que facilitaron su operacionalización, lo cual permitió a su vez a la investigadora generar una propuesta para su optimización.

### **Población y Muestra de la Investigación**

El desarrollo de toda investigación exige el establecimiento de los parámetros dentro de los cuales operará el estudio, por lo tanto, es necesario determinar el espacio en el cual se llevará a cabo la misma, los sectores e

individuos a los cuales se dirigirán los esfuerzos de la investigación, es decir, quiénes se destacarán como informantes clave, fuente de información objetiva y de relevancia con respecto a la variable estudiada, en este caso, el perfil ético profesional.

En ese orden de ideas, Chávez (Idem), identifica la población como el universo de la investigación constituido por características o estratos para distinguir los sujetos, sobre los cuales se pretende generalizar los resultados. Asimismo, Méndez (2006), define la población como el universo de personas, objetos o cosas involucradas en un problema, lo cual constituye la totalidad de los sujetos que requieren ser abordados en el estudio.

Por lo antes expuesto, en el caso de estudio las unidades informantes que integrarán la población, estarán representadas por los estudiantes activos para el segundo período 2014, según Control de Estudios de Post-grado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo Campus Bárbula, la cual está discriminada de la siguiente forma (Cuadro 2)

**Cuadro 2. Población de Estudio**

INSTITUCIÓN	MAESTRÍA	ESTUDIANTES	CANTIDAD
Universidad de Carabobo Campus Bárbula	GERENCIA TURNO REGULAR	HOMBRES	28
		MUJERES	24
	GERENCIA TURNO SABATINO	HOMBRES	20
		MUJERES	24
<b>Total</b>			<b>96</b>

Fuente: Dirección de Control de Estudio Post-grado FACES (2014).

Con respecto a la muestra, se puede interpretar a Chávez (Idem); establece que ésta es una porción representativa de la población, sobre la que se permite generalizar, los resultados de una investigación; poseyendo características similares, por cuanto la población se representa en su totalidad.

En ese orden de ideas, para los efectos de la presente investigación y debido a la magnitud de la población, se empleó un muestreo no probabilístico discrecional, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados, así mismo, considera que algunos sujetos son más adecuados para la investigación que otros, por esta razón, aquellos son elegidos deliberadamente.

Tomando como punto de partida lo anterior, la muestra de estudio se seleccionará empleando los siguientes criterios:

- Estudiantes que posean conocimientos acerca del perfil del egresado en la Maestría Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

- Estudiantes regulares y sabatinos de la Maestría en Gerencia cursantes del VI cuatrimestre, durante el período académico II-2014.

En atención a los criterios anteriores, la muestra de estudio quedó conformada de la siguiente forma (Cuadro 3).

### Cuadro 3. Muestra de Estudio

INSTITUCIÓN	MAESTRÍA	ESTUDIANTES	CANTIDAD
Universidad de Carabobo Campus Bárbula	GERENCIA	Regulares VI Cuatrimestre Período II-2014	12
		Sabatino VI Cuatrimestre Período II-2014	16
Total			28

Fuente: Dirección de Control de Estudio Post-grado FACES (2014).

### Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Chávez (ob. cit.), se refiere a estas técnicas como la interrogación de los hechos estudiados a los sujetos o protagonistas, pudiendo tener lugar mediante diversos instrumentos tales como un cuestionario, entrevista o escala de actitud, herramientas que son de uso más frecuente en esta técnica de recolección.

Así, con la finalidad de recabar la información necesaria para el alcance de los objetivos de la presente investigación, se emplearon las siguientes técnicas:

*Técnica de observación directa:* Ella permitió a la investigadora tener una percepción directa de la situación en estudio, con la finalidad de formarse una idea precisa y amplia del hecho o fenómeno y facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la investigación. En este contexto, Méndez (2006), define a esta técnica como el uso sistemático del

sentido de búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación.

*Técnica recolección de datos mediante encuesta:* Se concentra en el diseño de un cuestionario, el cual Sierra (2005), define como un conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan a la investigación. Por su parte Zorrilla y Torres (1999), lo definen como un instrumento que debe resolver una situación problemática a través de la recolección de información, con intervención del investigador.

En ese orden de ideas, con respecto a los instrumentos de recolección de datos, se seleccionó el cuestionario. Este, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un instrumento adecuado que permite registrar los datos observados y representar a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente. En este sentido, para llevar a cabo la construcción del cuestionario se siguieron los siguientes pasos:

- Revisión de la literatura especializada, a fin de lograr un amplio conocimiento teórico de la variable “perfil ético profesional”, para posteriormente operacionalizarla, descomponiéndola en dimensiones e indicadores, y crear un banco de *ítems*.

- Elaboración de una versión preliminar del instrumento tipo prueba piloto, para posteriormente proceder a someterlo a la consideración de expertos en el área para que estimen su validez y confiabilidad, y posteriormente conformar el instrumento definitivo, con alternativas de respuesta tipo Likert, con una ponderación asociada de acuerdo a la direccionalidad del ítem, tal como se presenta a continuación:

#### Cuadro 4. Escalas de Respuestas

Escala		Valor
CA	Completamente de Acuerdo	5
PA	Parcialmente de Acuerdo	4
NAND	Ni acuerdo ni desacuerdo	3
PD	Parcialmente en desacuerdo	2
CD	Completamente en Desacuerdo	1

Fuente: Chávez (2007).

#### Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

Hernández, Fernández y Baptista (ob. Cit.), definen la validez como el grado en el cual un instrumento realmente mide el atributo que pretende medir. Por otro lado, según Chávez (ob. cit.), la validez es la eficacia con la cual un instrumento calcula lo que efectivamente intenta evaluar; es decir, la variable para la cual fue diseñado y no otra.

En ese sentido la validez del instrumento de recolección de datos que se aplicó en esta investigación se estimó a través de la valoración de su contenido con base en el juicio independiente de expertos. Para lograr tal objetivo se elaboró un instructivo para la respectiva validación el cual fue entregado a un grupo de profesionales del área ética, gerencial y metodológica, quienes estimaron la pertinencia de los *ítems* en función de su redacción, claridad, coherencia y correspondencia con la variable, las dimensiones e indicadores establecidos en su operacionalización.

Por otro lado, en relación con la confiabilidad, Chávez (ob. cit.), la define como el grado con que los resultados recabados vuelven a ser obtenidos con los mismos instrumentos en condiciones similares a su aplicación. La misma, se calculó a través del Coeficiente de *Alpha de*

*Cronbach*, aplicándose a una muestra piloto conformada por los sujetos seleccionados como tal.

Seguidamente, se detalla el procedimiento estadístico a efectuar para la determinación de la confiabilidad:

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \cdot \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

K = Número de *ítems*.

Si<sup>2</sup> = Varianza de los puntajes de cada ítem.

St<sup>2</sup> = Varianza de los puntajes totales.

Este coeficiente se aplicó en el cuestionario, integrado por diversos reactivos con cinco (5) alternativas de respuestas y con una sola aplicación, para obtener su valor, dando como resultado una confiabilidad de 97,02%.

### **Tratamiento Estadístico de los Datos**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), el análisis estadístico posibilita la obtención de medidas de centralización, dispersión y tendencias temporales en las series de observaciones del fenómeno objeto de estudio, con el fin de analizar el estado actual de los mismos. Por otra parte, Arias (2006), refiere que la técnica de procesamiento y análisis de datos hace alusión a las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtendrán.

En ese orden de ideas y por tratarse de una investigación proyectiva de campo, el tratamiento estadístico de los datos obtenidos mediante la

aplicación del instrumento de recolección de datos diseñado, se basó en la descripción individual del comportamiento de la variable por indicadores y dimensiones, lo cual viabilizó su diagnóstico objetivo.

Cabe destacar, que los datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario, fueron presentados en tablas representativas de las medias aritméticas calculadas para cada uno de los indicadores y dimensiones de la variable. Dichas medias se analizaron tomando como referencia un baremo diseñado por la investigadora.

A continuación, se presenta el baremo para la interpretación de los resultados del estudio (Cuadro 5)

**Cuadro 5. Baremo para la Interpretación de Datos**

<b>RANGO</b>	<b>MAGNITUD</b>
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

**Fuente: Padrón (2014).**

Posterior al análisis descriptivo, se procedió a proponer con base en los hallazgos alcanzados, así como a los modelos teóricos abordados en el marco referencial del estudio, un perfil ético para los profesionales inscritos en estudios superiores en la Universidad de Carabobo en el área de Gerencia.

## **Procedimiento de la Investigación.**

Para alcanzar los objetivos planteados en la presente investigación se llevaron a cabo una serie de pasos, los cuales se reflejan a continuación:

**Fase Preliminar:** Selección de la temática a investigar, elaboración del proyecto de investigación, el cual incluye el planteamiento y formulación del problema, así como los objetivos de la investigación y justificación.

Posteriormente, se procedió a la documentación bibliográfica, basada en visitas a bibliotecas, hemerotecas y/o centros de información para realizar la revisión de antecedentes y bases teóricas, relativos al tema objeto de estudio; conllevando así a la elaboración del Marco Teórico, que incluirá la construcción del sistema de variables.

Elaboración del Marco Metodológico, el cual incluye el tipo y diseño de investigación, el establecimiento de las características de la población en estudio. Identificó las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el cuestionario, su validez, confiabilidad y tratamiento estadístico.

**Fase de Aplicación:** Se ejecutó el estudio técnico del cuestionario a través de la estimación de la validez de contenido con las observaciones realizadas por los jueces expertos, para proceder así a la elaboración de la versión final del cuestionario. Igualmente, se realizó la estimación de la confiabilidad del instrumento, con el método *Alpha de Cronbach* y la aplicación del instrumento de recolección de datos de tipo auto administrado a la población objeto de estudio. Posteriormente, se aplicó el cuestionario a la muestra de estudiantes seleccionada.

**Fase de Análisis:** Tabulación de la información y elaboración del análisis estadístico de los datos, a través del programa Excel. Discusión de los resultados obtenidos en concordancia con los planteamientos teóricos relacionados.

**Fase de Diseño:** Consistió en la elaboración de la propuesta del perfil idóneo fundamentado en valores y principios morales, dirigido específicamente a los egresados de la Universidad de Carabobo en la carrera de Gerencia, finalmente, se establecieron las conclusiones y recomendaciones inherentes al estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **Análisis e Interpretación de Resultados**

El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos. En consideración a ello, en el presente capítulo, se muestran los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos diseñado, así como también, su análisis y discusión, tomando como base la fundamentación teórica previamente desarrollada.

Cabe destacar, que para efectos de la presentación de los datos, los resultados se muestran en tablas contentivas de las frecuencias absolutas y relativas calculadas para cada una de las dimensiones de la variable Perfil ético profesional y sus correspondientes indicadores, lo que permite dar respuesta concreta a cada uno de los objetivos establecidos al inicio de la investigación, tal como se describe a seguidamente:

- Diagnóstico de la formación ética de los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

La dimensión formación ética, se operacionalizó mediante los indicadores: a) Enseñanza de valores en la universidad, b) la ética profesional como asignatura, c) Responsabilidad del docente en la formación ética profesional y d) Responsabilidad del currículo en la

formación ética profesional. Los datos obtenidos, se muestran a continuación (ver Cuadro 6)

**Cuadro 6. Enseñanza de Valores en la Universidad**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Enseñanza de valores en la universidad	1.- LA UNIVERSIDAD ES EL LUGAR ADECUADO PARA ENSEÑAR VALORES A LOS MAESTRANTES	3	10,71%	18	64,29%	1	3,57%	5	17,86%	1	3,57%	28	100%
	2.- LOS VALORES DE LA ÉTICA PROFESIONAL ESTÁN VINCULADOS CON LOS VALORES QUE DEBE TRANSMITIR LA UNIVERSIDAD A SUS MAESTRANTES	19	67,86%	9	32,14%	0	0,00%	0	0	0	0	28	100%
	3.- LA UNIVERSIDAD IMPLEMENTA ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A EDUCAR EN VALORES A NIVEL DE POSTGRADO	5	17,86%	7	25,00%	3	10,71%	5	17,86%	8	28,57%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>9</b>	<b>32,14%</b>	<b>11</b>	<b>40,48%</b>	<b>1</b>	<b>4,76%</b>	<b>3</b>	<b>11,90%</b>	<b>3</b>	<b>10,71%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Para el indicador enseñanza de valores en la universidad, que incorpora los *ítems* 1,2 y 3, el promedio general calculado demuestra que el 32,14% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 40,48% manifestó su parcial acuerdo, el 4,76% mostró indiferencia, el 11,90% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 10,71% en total desacuerdo.

Los datos recolectados, poseen una tendencia global positiva que apunta a una opinión compartida acerca del indicador. Cabe destacar, que las afirmaciones o *ítems* formulados indican que la Universidad es el lugar adecuado para enseñar valores a los maestrantes y dichos valores, están directamente vinculados con el desarrollo de la ética profesional. Por otro lado, en el área de Postgrado, se implementan estrategias dirigidas a educar en valores a los maestrantes.

De lo señalado, se infiere que en la Maestría en Gerencia dictada en la Universidad de Carabobo, existe interés por enseñar a los estudiantes valores morales, por lo cual se implementan estrategias concretas que permiten su formación coherente en esta área. Ello, guarda relación directa con lo acotado por Hortal (2010), quien señala que la educación en valores inicia en la etapa de la niñez y que no culmina, puesto que es producto de la cultura, que se va conformando paulatinamente a lo largo de la vida del ser humano. Por otro lado, Stephenson, Ling, Burman y Cooper (2001), sostienen que la enseñanza de valores en la Universidad, sirve de motivación para que los estudiantes desarrollen sus propios códigos morales y se interesen por los otros, por lo que es fundamental que se cuente con cursos de acción sistemáticamente organizados y puestos en marcha para lograr el objetivo.

Desde esa perspectiva, se observa que los estudiantes consultados perciben de manera positiva la enseñanza de valores en la Universidad, puesto que ello contribuye con la formación de profesionales integrales para los cuales la moral y la ética constituyen aspectos importantes y prioritarios, que deben conjugarse con el conocimiento técnico para lograr un mejor desempeño de la profesión gerencial.

**Cuadro 7. La Ética Profesional como Asignatura**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
La ética profesional como asignatura	4.- CONSIDERA ADECUADO QUE EXISTAN ASIGNATURAS SOBRE ÉTICA PROFESIONAL EN LA MAESTRÍA	12	42,86%	7	25,00%	0	0,00%	9	32,14%	0	0,00%	28	100%
	5.- LA ÉTICA PROFESIONAL IMPREGNA TODAS LAS MATERIAS DEL PLAN DE ESTUDIOS	15	53,57%	10	35,71%	0	0,00%	3	10,71%	0	0,00%	28	100%
	6.- LA MAESTRÍA CUENTA CON UNA UNIDAD CURRICULAR DEDICADA A LA ENSEÑANZA DE LA ÉTICA PROFESIONAL	5	17,86%	3	10,71%	2	7,14%	7	25,00%	11	39,29%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>11</b>	<b>38,10%</b>	<b>7</b>	<b>23,81%</b>	<b>1</b>	<b>2,38%</b>	<b>6</b>	<b>22,62%</b>	<b>4</b>	<b>13,10%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Continuando con el indicador Ética profesional como asignatura tal como lo indica el cuadro número 7, que incorpora los *ítems* 4, 5 y 6, el promedio general calculado demuestra que el 38,1% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras el 23,81% manifestó su parcial acuerdo, el 28,3% mostró indiferencia, el 22,62% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 13,10% en total desacuerdo.

Lo anterior, revela una tendencia global positiva que apunta a una opinión compartida acerca de este indicador, según el cual una mayoría representativa considera adecuado que existan asignaturas sobre ética profesional en la Maestría; por otro lado, manifiestan que la ética debería impregnar todas las materias del plan de estudios y que la Maestría en Gerencia no cuenta con una unidad curricular dedicada a la enseñanza de la ética profesional.

Cabe destacar, que los resultados obtenidos reflejan la ausencia del elemento ético como parte del pensum de estudios, lo que guarda relación directa con el indicador anterior. Al respecto, Lozano (2003), en concordancia con Cortina (2001), señala la importancia de incorporar en los planes de estudio a nivel universitario a la ética como una asignatura y no como un eje transversal, dado que en toda carrera los conocimientos científicos no están al margen de las consideraciones éticas, en todos los ámbitos de acción se presentan situaciones que solo pueden resolverse de manera integral y favorable si se consideran principios morales, los cuales facilitan la excelencia profesional y por último, es necesario el desarrollo de habilidades sociales y capacidades de trabajo en equipo en todos los ámbitos.

De manera particular, en la formación gerencial, la educación ética a través de una asignatura representa una prioridad, debido a la naturaleza de

la misma y a su ámbito de acción. Ello, obedece a que es el nivel gerencial el encargado de la toma de decisiones, la formulación de planes y estrategias, la evaluación de la gestión y el desempeño, no solo internamente, sino también en lo que respecta a sus grupos de interés, así como al subsistema ecológico, social, económico, político y cultural que rodea a la empresa; por tal motivo, es fundamental que este cuente con conocimientos tanto técnicos como éticos que le permitan desempeñarse de manera eficiente y cónsona con lo que la sociedad espera de él.

Desde esa perspectiva, se observa de manera positiva que la educación ética forme parte importante de la Maestría en Gerencia de la Universidad de Carabobo, por lo que constituye una asignatura que contribuye con la formación idónea de los profesionales, los cuales obtienen los conocimientos necesarios para desempeñarse de manera moralmente responsable.

**Cuadro 8. Responsabilidad del Docente en la Formación Ética Profesional**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7.- ES COMPETENCIA DEL PROFESOR TRANSMITIR VALORES ÉTICOS A LOS MAESTRANTES	9	32,14%	8	28,57%	0	0,00%	7	25,00%	4	14,29%	28	100%
	8.- LOS DOCENTES A NIVEL DE POSTGRADO (GERENCIA) IMPLEMENTAN ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A EDUCAR EN VALORES	21	75,00%	6	21,43%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,57%	28	100%
	9.- EL Currículo DE LA MAESTRÍA (GERENCIA) INCLUYE UNIDADES CURRICULARES VINCULADAS CON LA ÉTICA PROFESIONAL	10	35,71%	11	39,29%	1	3,57%	3	10,71%	3	10,71%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>13</b>	<b>47,62%</b>	<b>8</b>	<b>29,76%</b>	<b>0</b>	<b>1,19%</b>	<b>3</b>	<b>11,90%</b>	<b>3</b>	<b>9,52%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Observando el cuadro número 8, se puede acotar con respecto al indicador Responsabilidad del Docente en la Formación ética, que incluye los ítems 7, 8 y 9, el promedio general calculado demuestra que el 47,62% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras el 29,76% manifestó su parcial acuerdo, el 1,19% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 9,52% en total desacuerdo.

Lo anterior, revela una tendencia global positiva que apunta a una opinión compartida acerca de este indicador. Cabe destacar, que el mismo demuestra la importancia de la participación directa del docente en la conformación del perfil ético, ya que este es un modelo a seguir. Asimismo, señala que es competencia del profesorado transmitir valores éticos a los maestrantes, enseñando acerca del comportamiento moralmente aceptable a través de su ejemplo de vida personal y compromiso. Por otro lado, los estudiantes consultados expresaron que los docentes a nivel de Postgrado (Gerencia) implementan estrategias dirigidas a educar en valores.

Ello, guarda relación directa con lo mencionado por Angulo y Acuña (2005), quienes expresan que el docente como responsable de la dirección del proceso educativo en el aula, debe responder de sus actitudes frente al ambiente social donde se desenvuelve y respetar su escala de valores. Por lo tanto, su responsabilidad es eminentemente personal, es decir, supera la responsabilidad penal y se fundamenta en su conciencia. Asimismo, el docente tiene el deber de apegarse a las consideraciones éticas, valores morales individuales y sociales, y al mismo tiempo, comprender a la educación como uno de los derechos humanos fundamentales, contemplado constitucionalmente, que debe brindarse a todos por igual, con el mayor nivel de calidad posible.

De lo acotado, se deriva que de acuerdo con los resultados obtenidos la Maestría objeto de interés cuenta con docentes que se involucran de manera comprometida en la formación ética de los estudiantes a través de estrategias y contenidos concretos, pero también mediante su propio ejemplo como individuo y profesional.

**Cuadro 9. Responsabilidad del Currículo en la Formación Ética Profesional**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR								
Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	10.- ES CONVENIENTE LA PRESENCIA DE LA DIMENSIÓN ÉTICA EN TODAS LAS MATERIAS QUE CONFORMAN EL PLAN DE ESTUDIOS DE CADA MAESTRÍA	8	28,57%	7	25,00%	3	10,71%	5	17,86%	5	17,86%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		8	28,57%	7	25,00%	3	10,71%	5	17,86%	5	17,86%	28	100%

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Para cerrar con el indicador Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional, que incluye el ítem 10, se demuestra que el 28,57% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras el 39,10% manifestó su parcial acuerdo, el 10,71% se mostró indeciso, el 17,86% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 17,86% en total desacuerdo.

Lo anterior, muestra una tendencia general positiva en lo que respecta a este indicador. Cabe destacar, que el mismo refiere que el currículo de la maestría (Gerencia) incluye unidades curriculares vinculadas con la ética profesional, por tanto, es conveniente la presencia de la dimensión ética en todas las materias que conforman el plan de estudios de cada maestría y que un enfoque interdisciplinar del currículum de la maestría (Gerencia), basado en competencias, le daría sentido y coherencia a la formación en valores.

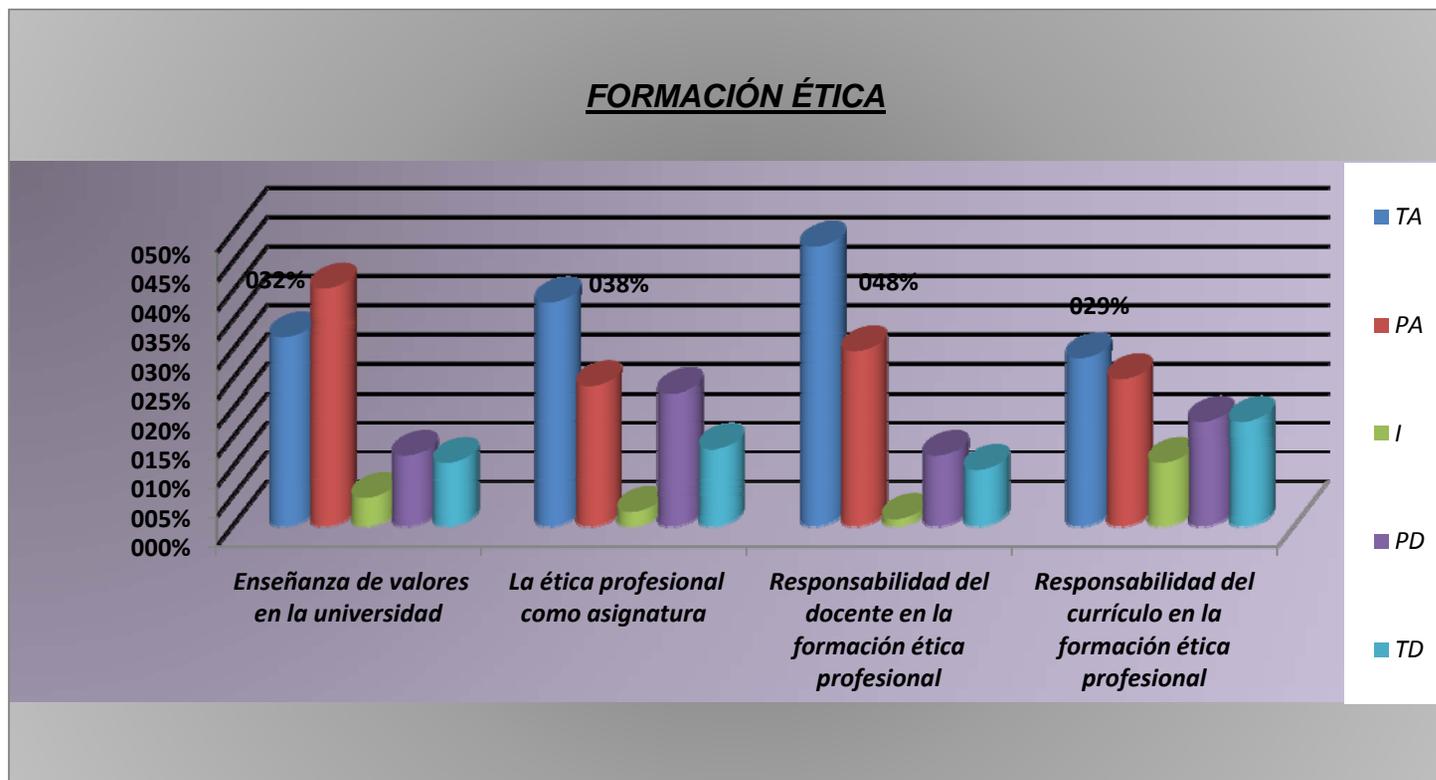
Lo señalado, alude a lo mencionado por Gómez (2007), según el cual las universidades representan un espacio abierto para el aprendizaje ético ya que son centros difusores de cultura por excelencia; por tal motivo, su tendencia hacia el pensamiento crítico, la necesidad del progreso, la búsqueda del rigor y de la verdad en todos los ámbitos y procesos, requiere la incorporación de la ética como una asignatura cuya finalidad es la formación de competencias profesionales, el aprendizaje complejo, la preparación para aplicar adecuada, responsable y éticamente los conocimientos adquiridos.

Ello, es cónsono con lo acotado por Bixio (2001), quien resalta la importancia de percibir a la ética como un área compleja del conocimiento que no debe ser vista como un simple eje que atraviesa el resto de las unidades curriculares, sino que ella es en sí misma una materia o asignatura, una disciplina que debe ser estudiada e incorporada en el pensum de estudios de toda carrera, mucho más aún si se trata de la gerencia.

En ese sentido, los resultados obtenidos son favorables pues demuestran el interés de los estudiantes por la presencia del componente ético en todas las asignaturas, pero mucho más allá, que la ética constituye una unidad curricular y forma parte del pensum de estudios de toda carrera, pues es necesaria para el desempeño de todo profesional, indistintamente de su área de conocimiento.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a la dimensión Formación Ética a través del siguiente gráfico para su mejor comprensión y visualización.

**Gráfico 1. Formación Ética**



Fuente: Padrón (2014)

**Cuadro 10. Formación Ética Profesional**

RESUMEN DE LA DIMENSION - FORMACIÓN ÉTICA												
INDICADORES	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Enseñanza de valores en la universidad	9	32,14%	11	40,48%	1	4,76%	3	11,90%	3	10,71%	28	100%
La ética profesional como asignatura	11	38,10%	7	23,81%	1	2,38%	6	22,62%	4	13,10%	28	100%
Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	13	47,62%	8	29,76%	0	1,19%	3	11,90%	3	9,52%	28	100%
Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	8	28,57%	7	25,00%	3	10,71%	5	17,86%	5	17,86%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL DE LA DIMENSIÓN</b>	<b>10</b>	<b>36,61%</b>	<b>8</b>	<b>29,76%</b>	<b>1</b>	<b>4,76%</b>	<b>5</b>	<b>16,07%</b>	<b>4</b>	<b>12,80%</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014)**

Tal como se observa en el cuadro 10, la dimensión Formación ética consideró un total de cuatro (4) indicadores que agruparon los ítems del 1 al 10, a través de los cuales se consultó la opinión de una muestra de veintiocho (28) estudiantes regulares y cursantes del VI cuatrimestre de la Maestría en Gerencia dictada en la Universidad de Carabobo, durante el período académico II-2014, así como se observa en los cuadros 6, 7, 8 y 9.

Una vez descritos y analizados los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores de la dimensión Formación Ética, se destaca el promedio general calculado con el fin de derivar una visión amplia acerca de dicha dimensión. Tal como lo muestra el cuadro 10, el 36,61% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras el 29,76% manifestó su parcial acuerdo, el 4,76% se mostró indeciso, el 16,07% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 12,80% en total desacuerdo.

Dichos resultados, reflejan una tendencia positiva puesto que una mayoría significativa manifestó su total acuerdo con la presencia de la formación ética en la Maestría en Administración de Empresas mención Gerencia de la Universidad de Carabobo, lo que constituye un elemento favorecedor de la formación integral, la educación en valores, el compromiso de los docentes como modelos a seguir, la incorporación de unidades curriculares destinadas al estudio de la ética como disciplina compleja, entre otros aspectos de gran importancia.

Determinación del nivel de conocimiento del código de ética profesional, que poseen los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

La dimensión Nivel de conocimiento del código de ética, fue medida a través de los indicadores: a) Obligaciones fundamentales b) Naturaleza de la idoneidad, c) Responsabilidades, d) Sistema de valores, e) Deber de prepararse y estudio permanente, f) Prohibiciones y g) Sanciones. Los datos obtenidos, se muestran a continuación:

**Cuadro 11. Obligaciones Fundamentales**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Obligaciones fundamentales	11.- PARA NO COMETER ERRORES EN EL EJERCICIO FACULTATIVO, SE DEBE CONOCER EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA PROFESIÓN.	19	67,86%	9	32,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>19</b>	<b>68%</b>	<b>9</b>	<b>32,14%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Para el indicador Obligaciones Fundamentales, que incorpora el ítem 11, el promedio general calculado demuestra que el 68% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 32,14%, teniendo así el total de las opiniones de los encuestados.

Cabe señalar, que este indicador apuntó a determinar el nivel de conocimiento que poseen los estudiantes de la Maestría en Gerencia acerca del código de ética de la carrera y su consideración como un instrumento que permite evitar errores en el ejercicio profesional; asimismo, permitió determinar que los individuos consultados valoran su responsabilidad y compromiso con el conocimiento y la práctica de los valores que rigen la profesión gerencial para su ejercicio transparente.

Es importante mencionar, que la Ley del Ejercicio Profesional establece claramente las responsabilidades, derechos, deberes y obligaciones del gerente o administrador, las cuales parten del conocimiento que todo estudiante próximo a graduarse, así como todo graduado debe poseer, primeramente de la existencia de esta Ley que busca, tal como lo mencionan García, Fernández, Sales y Moliner (2009), fijar normas que regulen los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. En este sentido, el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio, razón por la cual es de vital importancia que el profesional lo conozca a plenitud, de manera que esté consciente de sus obligaciones para con terceros, evitando así malos entendidos y sanciones que pueden ocasionar su suspensión, multas, entre otros.

Por tal razón, se considera que una de las áreas medulares que ocupa el interés de los estudiantes de la Maestría en Gerencia de la Universidad de Carabobo, es la de conocer el código de ética de la carrera, el cual establece entre otras obligaciones fundamentales la de no divulgar información confidencial, no discriminar a los clientes o los compañeros de trabajo por motivos de raza, nacionalidad o religión y no aceptar sobornos. Estas obligaciones, permiten mantener un orden o línea de comportamiento uniforme entre todos los integrantes de la empresa o gerencia, lo que a su vez redundará en beneficios para la sociedad.

**Cuadro 12. Naturaleza de la Idoneidad**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR								
<b>Naturaleza de la idoneidad</b>	12.- SEGÚN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE SU CARRERA VINCULADO CON EL EJERCICIO GERENCIAL, ES PRECISO CONOCER Y PRACTICAR VALORES	5	17,86%	7	25,00%	3	10,71%	5	17,86%	8	28,57%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		5	18%	7	25%	3	11%	5	18%	8	29%	28	100%

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Continuando con el indicador Naturaleza de la Idoneidad, el cual incluyó el ítem 12; los datos demuestran que el 18% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 25% manifestó su parcial acuerdo, el 11% mostró indiferencia, el 18% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 29% en total desacuerdo.

Es importante mencionar, que el indicador analizado tuvo como finalidad determinar el nivel de conocimiento que poseen los estudiantes de la Maestría en Gerencia de la Universidad de Carabobo acerca de lo establecido en el Código de ética de la Carrera a la que pertenece cada cursante respecto a la práctica de valores en la prestación de servicios profesionales, así como de la identidad personal del Gerente y el servicio que este presta a la sociedad venezolana como constructor del desarrollo integral de las instituciones, tanto públicas como privadas.

En ese sentido, cabe mencionar lo señalado por Morales (2011), quien destaca que la idoneidad es una energía interior cuyo significado es infundir confianza y certidumbre en el individuo. Por tanto, idoneidad y ética son principios de conducta que se articulan y ajustan entre sí y el conocimiento del código de ética profesional contribuye a fortalecer este vínculo, en la práctica.

Por tanto, la naturaleza de la idoneidad se relaciona con valores como la honradez, fortaleza, integridad, prudencia y dignidad, todo lo cual, una vez conjugado constituye la identidad del profesional. Desde esa perspectiva, la idoneidad está relacionada con la prudencia y la fortaleza para combatir y delatar la corrupción. Por otra parte, demanda una actitud o disposición interna como una sólida competencia y compromiso con la sociedad o “contexto”. El código de ética profesional persigue el logro de la idoneidad moral y profesional de sus servidores a través de la capacitación y del aprendizaje con el contexto social.

Desde esa perspectiva, se observa que los estudiantes consultados manifiestan cierto conocimiento y tendencia a la práctica de valores, aun sin embargo, deben ser reforzados de manera amplia, principalmente el sentido

de responsabilidad al llevar a cabo alguna postura o comportamiento que pueda influir en otros individuos, de tal manera que, resulta importante fortalecer la personalidad del profesional, sus valores y principios morales, los cuales lo hacen idóneo, adecuado o apto para ejercer su profesión de manera eficiente y moralmente aceptable.

**Cuadro 13. Responsabilidades**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Responsabilidades	13.- LAS NORMAS Y CONCEPTOS CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA, SON DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO PARA LOS PROFESIONALES EN SU VIDA PÚBLICA Y PRIVADA	11	39,29%	7	25,00%	1	3,57%	6	21,43%	3	10,71%	28	100%
	14.- EL PROFESIONAL QUE CONOZCA DE CUALQUIER HECHO QUE ATENTE CONTRA LAS DISPOSICIONES Y PROHIBICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DEBE NOTIFICAR DE MANERA INMEDIATA AL COLEGIO DE SU JURISDICCIÓN	10	35,71%	8	28,57%	2	7,14%	5	17,86%	3	10,71%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>11</b>	<b>38%</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>6</b>	<b>20%</b>	<b>3</b>	<b>11%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

En lo concerniente al indicador Responsabilidades, que agrupa los ítems 13 y 14, el promedio general calculado demuestra que el 38% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 27% manifestó su parcial acuerdo, el 5% mostró indecisión, el 20% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 11% en total desacuerdo.

Es importante mencionar, que este indicador estuvo dirigido a determinar el nivel de conocimiento de los estudiantes consultados con respecto a las responsabilidades que le corresponden de acuerdo con lo establecido en el Código de ética profesional. Trata acerca de las normas y conceptos contenidos en el código de ética, los cuales son de obligatorio cumplimiento para los profesionales en su vida pública y privada; asimismo, señala que el profesional que conozca de cualquier hecho que atente contra las disposiciones y prohibiciones del código de ética debe notificar de manera inmediata al Colegio de su jurisdicción y del sistema de valores en los cuales se fundamenta el ejercicio de la carrera.

En ese orden de ideas Morales (2011), define distintos tipos de responsabilidades que están contempladas en el código de ética profesional del Gerente, las cuales son de orden civil y penal; pero que en cualquiera de los casos hacen alusión a su capacidad de responder o dar razón de su accionar. Por tal motivo, es de vital importancia que todo profesional, indistintamente de su área de desempeño conozca plenamente sus responsabilidades y al mismo tiempo sea capaz de asumir las consecuencias de su actuación en cualquier contexto.

En virtud de lo señalado, se considera que un porcentaje significativo de los estudiantes consultados, conoce sus responsabilidades a la luz de lo establecido en la Ley del Ejercicio Profesional y a su vez, es competente y está apto para asumir su injerencia en los procesos sociales en los cuales está inmerso.

**Cuadro 14. Sistema de Valores**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Sistema de Valores	15.- EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE SU CARRERA, ESTABLECE UN SISTEMA DE VALORES EN LOS CUALES SE FUNDAMENTA EL EJERCICIOS DE LA MISMA	9	32,14%	8	28,57%	0	0,00%	7	10,40%	4	10,40%	28	100%
	16.- EL SISTEMA DE VALORES CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE SU PROFESIÓN , BUSCA GARANTIZAR EL EJERCICIO ÍNTEGRO DE LA MISMA	21	75,00%	6	21,43%	1	3,57%	0	10,40%	0	10,40%	28	100%
	17.- EL SISTEMA DE VALORES CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL , ES LA FUERZA MORAL QUE GUÍA EL PROCEDER DEL GREMIO EN TODAS SUS ESFERAS	12	42,86%	7	25,00%	0	0,00%	3	10,40%	6	10,40%	28	100%
	18.- PROFESA Y PRACTICA LA ENSEÑANZA DEL SISTEMA DE VALORES ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL	10	35,71%	11	39,29%	3	10,71%	1	10,40%	3	10,40%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>13</b>	<b>46%</b>	<b>8</b>	<b>29%</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Por otra parte, en cuanto al indicador Sistema de Valores, que agrupó los ítems 15, 16, 17 y 18, el promedio calculado demuestra lo siguiente: el 46% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 29% manifestó su parcial acuerdo, el 4% mostró indiferencia, el 10% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 10% en total desacuerdo.

El indicador analizado, tuvo como propósito determinar el nivel de conocimiento que poseen los estudiantes de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia de la Universidad de Carabobo acerca del sistema de valores contenido en el código de ética, el cual busca garantizar el ejercicio profesional íntegro. En ese sentido, los estudiantes expresaron que el sistema de valores es la fuerza moral que guía el proceder del gremio en todas sus esferas, y que profesan y practican la enseñanza del sistema de valores establecido en el código de ética profesional.

Lo mencionado, guarda relación con lo acotado por Morales (Idem), quien señala que el sistema de valores permite al hombre resolver los conflictos y tomar decisiones. Por tanto, la carencia de un sistema de valores bien definido deja al sujeto en la duda, a la vez que lo entrega en manos ajenas a su persona; por el contrario, la existencia de dicho sistema de valores, definido en la Ley del Ejercicio Profesional representa una ayuda para desempeñarse en situaciones complejas, pues los valores, conscientemente seleccionados y vinculados, sirven de referencia a los profesionales para tomar decisiones y actuar en todas las situaciones, de manera responsable, ética y apegada a la ley.

Desde esa perspectiva, se observa de manera positiva que los estudiantes consultados, expresan su conocimiento acerca del sistema de valores contenido en la Ley del Ejercicio Profesional, así como su percepción de la importancia que posee dicho código como herramienta de decisión y actuación.

**Cuadro 15. Deber de Prepararse y Estudio Permanente**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Deber de prepararse y estudio permanente	19.- SEGÚN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE SU CARRERA, EL PROFESIONAL DEBE TENER LA VISIÓN DE ESTUDIAR, MANTENIÉNDOSE EN UNA CONSTANTE INTROSPECCIÓN Y EXAMEN DE SU EJERCICIO	14	50,00%	6	21,43%	2	7,14%	4	14,29%	2	7,14%	28	100%
	20.- SEGÚN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE SU CARRERA, EL PROFESIONAL DEBE PROMOVER Y PARTICIPAR EN LA BÚSQUEDA, DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS EN SU ÁREA	21	75,00%	6	21,43%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,57%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>18</b>	<b>63%</b>	<b>6</b>	<b>21%</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

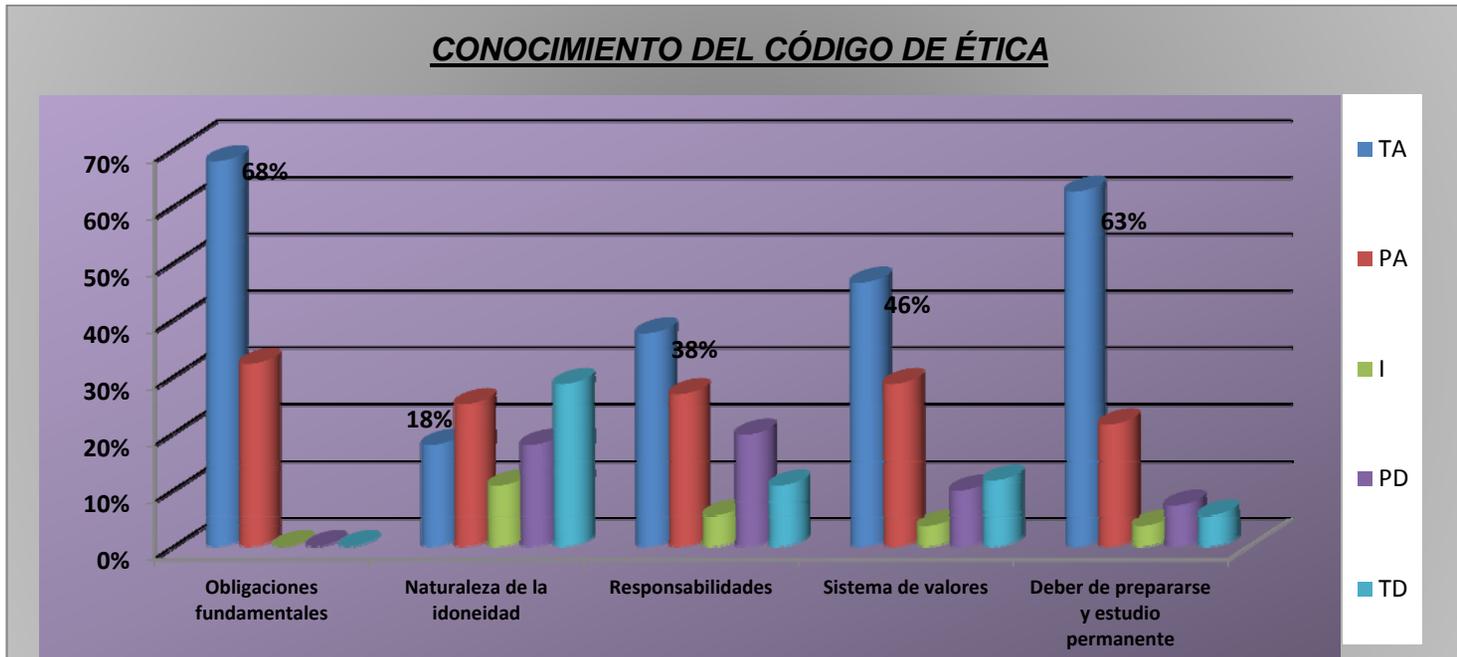
En lo que respecta al indicador Deber de prepararse y estudio permanente, medido a través de los *ítems* 19 y 20; los resultados muestran que el 63% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos realizados; por otra parte, el 21% manifestó su parcial acuerdo; el 4% expresó indecisión; el 7% mostró parcial desacuerdo y el 5% total desacuerdo

Es importante destacar, que el indicador analizado tuvo como finalidad indagar acerca del nivel de conocimiento que poseen los estudiantes con respecto a lo establecido en la Ley del Ejercicio Profesional en cuanto a su deber de estudiar, manteniéndose en una constante introspección y examen de su ejercicio; asimismo, la búsqueda, desarrollo y difusión de nuevos conocimientos en su área; y el derecho de exponer con toda libertad sus puntos de vista o el criterio que sustente sobre las materias relativas a su trabajo, funciones y profesión. En este sentido, se observa que un porcentaje representativo de los estudiantes manifestó su total acuerdo con los aspectos consultados.

Cabe señalar, que es de gran relevancia que el código de ética establezca la necesidad que todo profesional tiene de capacitarse y formarse de manera permanente, adquiriendo nuevos conocimientos que le permitan dar respuesta acertada a las necesidades que van surgiendo con el pasar de los años. Por lo tanto, sirve de referencia a los profesionales, para mantenerse actualizados y competitivos a pesar de los nuevos retos y desafíos del entorno.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a la dimensión Conocimiento del Código de Ética a través del siguiente gráfico para su mejor comprensión y visualización.

**Gráfico 2. Conocimiento del Código de Ética**



**Fuente: Padrón (2014)**

**Cuadro16. Conocimiento del Código de Ética**

RESUMEN DE LA DIMENSIÓN - CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA												
INDICADORES	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Obligaciones fundamentales	19	68%	9	32%	0	0%	0	0%	0	0%	28	100%
Naturaleza de la idoneidad	5	18%	7	25%	3	11%	5	18%	8	29%	28	100%
Responsabilidades	11	38%	8	27%	2	5%	6	20%	3	11%	28	100%
Sistema de valores	13	46%	8	29%	1	4%	3	10%	3	12%	28	100%
Deber de prepararse y estudio permanente	18	63%	6	21%	1	4%	2	7%	2	5%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL DE LA DIMENSIÓN</b>	<b>13</b>	<b>46%</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>	<b>1</b>	<b>4,64%</b>	<b>3</b>	<b>11%</b>	<b>3</b>	<b>11%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Tal como se observa en el cuadro 16, la dimensión Nivel de conocimiento del Código de Ética estuvo conformada por un total de cinco (5) indicadores que agruparon los *ítems* del 11 al 20, a través de los cuales se consultó la opinión de veintiocho (28) estudiantes regulares y sabatinos, cursantes del VI cuatrimestre de la Maestría en Administración de Empresas mención Gerencia dictada en la Universidad de Carabobo, durante el período académico II-2014.

Una vez descritos y analizados los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores de la dimensión Nivel de conocimiento de código de Ética, se destaca el promedio general calculado con el fin de derivar un resultado global acerca de dicha dimensión. Tal como lo muestra el cuadro 16, el 46% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras el 27% manifestó su parcial acuerdo, el 5% se mostró indeciso, el 11% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 11% en total desacuerdo.

Dichos resultados, reflejan una tendencia positiva puesto que una mayoría significativa manifestó poseer conocimiento de los aspectos medulares del código de ética contenido en la Ley del Ejercicio profesional, lo que constituye un elemento positivo en el perfil ético profesional del Gerente.

Evaluación de los Elementos éticos de la práctica profesional de los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

La dimensión Elementos éticos de la Práctica profesional, fue medida a través de los indicadores: a) Desarrollo de la identidad profesional b) Solución

de dilemas éticos, c) Sentido social, d) Respeto de los principios éticos generales. Los datos obtenidos, se muestran a continuación:

**Cuadro 17. Desarrollo de la Identidad Profesional**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Desarrollo de la identidad profesional	21.- EL CUMPLIMIENTO A TIEMPO DE LOS COMPROMISOS PROFESIONALES ES IMPORTANTE	12	42,86%	7	25,00%	0	0,00%	9	32,14%	0	0,00%	28	100%
	22.- ES MÁS FÁCIL DESARROLLAR EL TRABAJO SI SE ESTÁ IDENTIFICADO CON LA PROFESIÓN	15	53,57%	10	35,71%	0	0,00%	3	10,71%	0	0,00%	28	100%
	23.- ES NECESARIO CONOCER LA POSICIÓN DE LOS CLIENTES O USUARIOS PARA COMPRENDER SUS NECESIDADES	22	78,57%	5	17,86%	1	3,57%	0	0,00%	0	0,00%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>16</b>	<b>58%</b>	<b>7</b>	<b>26%</b>	<b>0</b>	<b>1%</b>	<b>4</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

En cuanto al indicador Desarrollo de la identidad profesional, que agrupó los *ítems* 21, 22 y 23, el promedio calculado demuestra lo siguiente: el 58% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 26% manifestó su parcial acuerdo, el 1% mostró indiferencia, y el 14% estuvo parcialmente en desacuerdo.

El indicador analizado, tuvo como propósito determinar el nivel de desarrollo de la identidad profesional que han alcanzado los estudiantes de la Maestría en Administración de Empresas mención Gerencia de la Universidad de Carabobo. En este sentido, una mayoría representativa de los consultados expresó que el cumplimiento a tiempo de los compromisos profesionales es importante, es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión y es necesario conocer la posición de los clientes o usuarios para comprender sus necesidades.

Cabe destacar, que la identidad profesional según Escalona (2005), es una ideología o conjunto de creencias basadas en una ética laboral, un ideal de servicio, el reconocimiento que posee la profesión y su autonomía; asimismo Estévez, Fentón y Bello (ob. cit.), la definen como la visión que el profesional tiene de su profesión y el sentimiento que ella le genera, el cual a su vez incide en su manera de percibir la realidad y de actuar frente a ella. Desde esta perspectiva, se entiende que la identidad profesional se conforma en cada persona durante su formación, es decir, el individuo adquiere conocimiento acerca de lo que es, lo que sabe y lo que siente en cuanto a un área del saber y a su práctica profesional.

Lo acotado, permite inferir que la identidad profesional no es inherente solo a la persona que se encuentra ejerciendo una labor o ejecutando

aquello para lo cual se formó, sino que concierne también a los estudiantes, los cuales adquieren cada una de sus capacidades a lo largo de su proceso de formación. Desde esta perspectiva, se observa como un aspecto favorable la presencia de este elemento en los estudiantes de la Maestría objeto de estudio.

**Cuadro 18. Solución de Dilemas Éticos**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Solución de dilemas éticos	24.- PARA NO COMETER ERRORES EN EL EJERCICIO PROFESIONAL, SE REQUIERE SER CONSCIENTE DE LOS LÍMITES PERSONALES ES CUANTO A CONOCIMIENTO Y HABILIDADES	3	10,71%	18	64,29%	1	3,57%	5	17,86%	1	3,57%	28	100%
	25.- HAY DECISIONES TÉCNICAS TAN IMPORTANTES EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN QUE NO SE DEBEN DEJAR SOLO A CRITERIO DE LAS ORGANIZACIONES	19	67,86%	9	32,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	28	100%
	26.-NO SE DEBEN TOMAR DECISIONES PROFESIONALES IMPORTANTES SIN ANTES VALORAR SUS CONSECUENCIAS	5	17,86%	7	25,00%	3	10,71%	5	17,86%	8	28,57%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>9</b>	<b>32%</b>	<b>11</b>	<b>40%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>3</b>	<b>12%</b>	<b>3</b>	<b>11%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Con respecto al indicador Solución de dilemas éticos, que agrupó los ítems 24, 25 y 26, el promedio calculado demuestra lo siguiente: el 32% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 40% manifestó su parcial acuerdo, el 5% mostró indiferencia, y el 12% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 11% totalmente en desacuerdo.

El indicador analizado, tuvo como propósito determinar la importancia dada por los estudiantes a la solución de dilemas éticos como parte de su perfil profesional. En este sentido, una mayoría representativa de los consultados expresó que para no cometer errores en el ejercicio profesional, se requiere ser consciente de los límites personales en cuanto a conocimientos y habilidades; hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de la profesión que no se deben dejar sólo a criterio de las organizaciones y no se deben tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias.

Cabe destacar, que la solución de dilemas éticos requiere evaluar un problema desde diferentes direcciones. Es importante considerar que como parte de la práctica profesional, las personas se enfrentan constantemente a dilemas éticos de diversa intensidad y nivel de complejidad, algunos se solucionan considerando lo establecido en el código de ética, pero otros requieren métodos elaborados que faciliten la toma de decisiones acertadas. Por ello, es importante que todo profesional posea principios y valores éticos que sirvan de referencia al momento de evaluar una situación y decidir cómo actuar.

Lo acotado, permite inferir que la solución de dilemas éticos es una capacidad o necesidad que se presenta en cualquier momento de la vida de

una persona, aunque en el ámbito profesional suelen surgir con mayor nivel de exigencia. Desde esta perspectiva, se observa como un aspecto favorable la presencia de este elemento en los estudiantes de la Maestría objeto de estudio.

**Cuadro 19. Sentido Social**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Sentido Social	27.- A LOS PROFESIONALES LES CORRESPONDE LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS SOCIALES	22	78,57%	0	0,00%	5	17,86%	1	3,57%	0	0,00%	28	100%
	28.- UN BUEN PROFESIONAL NO PUEDE IGNORAR LOS PROBLEMAS DA LA SOCIEDAD EN LA QUE VIVE	12	42,86%	7	25,00%	0	0,00%	9	32,14%	0	0,00%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>17</b>	<b>61%</b>	<b>4</b>	<b>13%</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>	<b>5</b>	<b>18%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Continuando con el indicador Sentido Social, que agrupó los ítems 27 y 28, el promedio calculado refleja lo siguiente: el 61% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 13% manifestó su parcial acuerdo, el 9% mostró indiferencia, y el 18% estuvo parcialmente en desacuerdo.

El indicador analizado, tuvo como propósito determinar la importancia dada por los estudiantes al sentido social de su carrera, como parte de su perfil profesional. En este sentido, una mayoría representativa de los consultados expresó que a los profesionales les corresponde la solución de los problemas sociales, un buen profesional no puede ignorar los problemas de la sociedad en la que vive y de nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás.

Cabe destacar, que el sentido social reside en el bien específico que cada profesión ofrece a la sociedad; asimismo, en su capacidad para crear identidad y comunidad, puesto que la profesión es social y moralmente mucho más que un medio individual de procurarse el sustento. Esta se caracteriza por ser una actividad social cooperativa, pues su propósito fundamental es proporcionar a la sociedad un bien específico que sirve o contribuye con su supervivencia.

Lo acotado, permite inferir que el sentido social es una capacidad o necesidad que todo profesional debe considerar como parte de su perfil y responsabilidad personal y profesional, puesto que es su razón de ser principal. Desde esta perspectiva, se observa como un aspecto favorable la presencia de este elemento en los estudiantes de la Maestría objeto de estudio.

**Cuadro 20. Respeto de los Principios Éticos Generales**

INDICADORES	ÍTEMS	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Respeto de los principios éticos generales	29.- LA COHERENCIA CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS ES MÁS IMPORTANTE QUE GANAR DINERO	14	50,00 %	6	21,43%	2	7,14%	4	14,29%	2	7,14%	28	100%
	30.- EN LA PROFESIÓN, AYUDAR A LOS DEMÁS ES MÁS IMPORTANTE QUE ALCANZAR EL ÉXITO	19	67,86 %	9	32,14%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL</b>		<b>17</b>	<b>59%</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Para finalizar, en lo que respecta al indicador Respeto de los Principios éticos generales, que incluye los ítems 29 y 30, el promedio calculado refleja lo siguiente: el 59% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con los planteamientos formulados, mientras el 27% manifestó su parcial acuerdo, el 4% mostró indiferencia, el 7% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 4% en total desacuerdo.

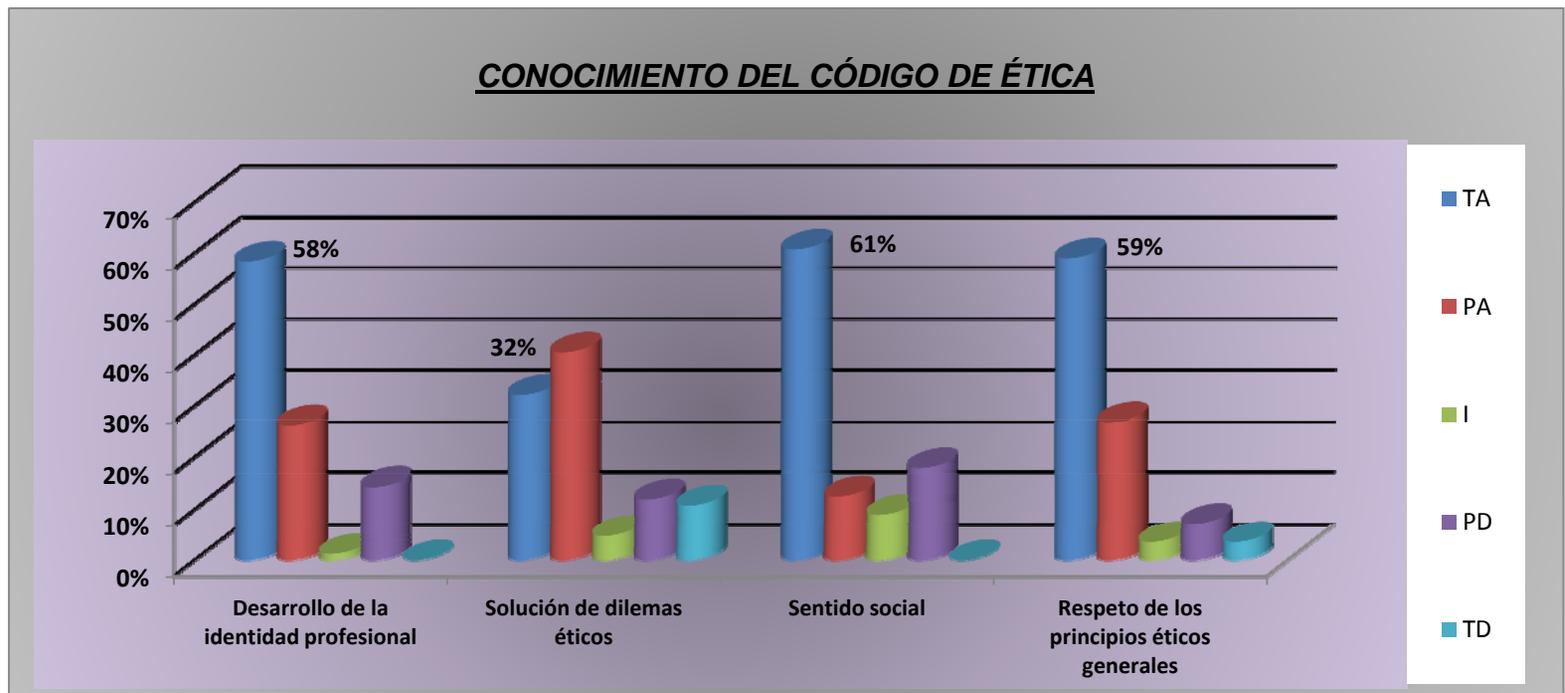
El indicador analizado, tuvo como propósito determinar la importancia dada por los estudiantes al respeto de los principios éticos, como parte de su perfil profesional. En este sentido, una mayoría representativa de los consultados expresó que la coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero, el éxito profesional no significa nada si no le permite al individuo ser una mejor persona y en la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito.

Cabe destacar, que el respeto de los principios éticos generales consiste en guardar valores de beneficencia, justicia y respeto por las personas, los cuales son universalmente reconocidos como parte importante de todas las profesiones. Todo profesional, debe velar por que el ejercicio de su profesión genere beneficios a otros, y esto tiene que ver con el carácter social de toda carrera; por otro lado, debe buscar siempre la igualdad de oportunidades y el trato justo a los demás, así como también considerar a los otros como iguales, personas con intereses, deseos, conflictos, pero de igual manera, importantes.

Lo señalado, permite evidenciar que los principios éticos generales son elementos que todo profesional debe considerar como parte de su perfil y responsabilidad personal y profesional, puesto que le ayudan a desempeñarse con excelencia en cualquier ámbito. Desde esta perspectiva, se observa como un aspecto favorable la presencia de este elemento en los estudiantes de la Maestría objeto de estudio.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a la dimensión Conocimiento del Código de Ética a través del siguiente gráfico para su mejor comprensión y visualización.

**Gráfico 3. Elementos Éticos de la Práctica Profesional**



**Fuente: Padrón (2014)**

**Cuadro 21. Elementos Éticos de la Práctica Profesional**

RESUMEN DE LA DIMENSIÓN - ELEMENTOS ÉTICOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL												
INDICADORES	TA		PA		I		PD		TD		TOTAL	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Desarrollo de la identidad profesional	16	58%	7	26%	0	1%	4	14%	0	0%	28	100%
Solución de dilemas éticos	9	32%	11	40%	1	5%	3	12%	3	11%	28	100%
Sentido social	17	61%	4	13%	3	9%	5	18%	0	0%	28	100%
Respeto de los principios éticos generales	17	59%	8	27%	1	4%	2	7%	1	4%	28	100%
<b>PROMEDIO GENERAL DE LA DIMENSIÓN</b>	<b>15</b>	<b>53%</b>	<b>7</b>	<b>26%</b>	<b>1</b>	<b>4,61%</b>	<b>4</b>	<b>13%</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

*Información obtenida de los estudiantes cursantes del sexto cuatrimestre del período II-2014 de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.*

**Fuente: Padrón (2014).**

Tal como se observa en el cuadro 21, la dimensión Elementos éticos de la Práctica Profesional estuvo conformada por un total de cuatro (4) indicadores que agruparon los ítems del 21 al 30, a través de los cuales se consultó la opinión de veintiocho (28) estudiantes regulares y sabatinos, cursantes del VI cuatrimestre de la Maestría de Administración de Empresas mención Gerencia dictada en la Universidad de Carabobo, durante el período académico II-2014.

Una vez descritos y analizados los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores de la dimensión Elementos éticos de la práctica profesional, se destaca el promedio general calculado con el fin de derivar un resultado global acerca de dicha dimensión. Tal como lo muestra el cuadro 21, el 53% de los estudiantes consultados expresó su total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras el 26% manifestó su parcial acuerdo, el 4,61% se mostró indeciso, el 13% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 4% en total desacuerdo.

Dichos resultados, reflejan una tendencia positiva puesto que una mayoría significativa manifestó poseer conocimiento de los elementos éticos inherentes a la práctica profesional, lo que constituye un elemento positivo en el perfil ético profesional del Gerente.

En términos generales, como resultado de la investigación, se obtuvo información asociada al perfil ético profesional, específicamente en la Maestría en Gerencia de la Universidad de Carabobo, la cual se presenta de manera favorable, y demuestra que los estudiantes cuentan con una formación ética, poseen conocimiento del código de ética profesional de su carrera, así como los elementos éticos requeridos para efectuar una práctica profesional idónea.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

##### **Introducción**

La ética constituye un estilo de vida que se comienza a construir cuando el ser humano establece contactos con sus semejantes. Es un saber vivir de forma humana y racional en medio de un contexto social. Los hombres participan del mundo social todos los días, y es en estos espacios de convivencia en los que aprenden y consolidan su moral, en los que adquieren su ética de vida.

Ahora bien, en el proceso de construcción de los fundamentos morales de cada persona, siempre se manifestará una cierta preocupación por los demás, (consciente o inconsciente) una carga que impulsa al hombre, de una u otra forma a interesarse por otros, a tratar de conocerlos, de entender lo que les sucede, una inquietud que lo obliga a establecer también un compromiso permanente con ellos en su formación ética.

La Universidad, es un caldo de cultivo de relaciones morales. Por lo tanto, si bien, ningún ser humano puede escapar a la realidad de la ética, mucho menos un estudiante o docente. Y es que en los claustros académicos se establecen abundantes relaciones éticas: entre docentes y estudiantes, entre directivos y empleados, entre docentes y colegas o entre

la institución y la comunidad; relaciones que se manifiestan de muchas formas.

Estas múltiples relaciones que tienen lugar en el seno de la Universidad, sirven de punto de partida para una formación empírica en el área moral, pero por otro lado, esta institución cuenta con las herramientas necesarias para cumplir un rol protagónico en la conformación del perfil ético profesional de sus egresados.

Surgen a partir de esta reflexión, dos interrogantes fundamentales: ¿Qué es el perfil ético profesional? y ¿Cómo debe ser el perfil ético profesional de los estudiantes inscritos en la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo?

Respondiendo al primer cuestionamiento, el perfil ético profesional se entiende como la declaración institucional del conjunto de valores, principios y prácticas éticas que permiten que una persona graduada en una carrera o profesión, sea reconocida por la sociedad como un profesional íntegro, cabal, que persigue a través del ejercicio de su labor, la creación de valor individual y colectivo.

Por otro lado, en lo que concierne a la segunda interrogante, seguidamente se realizará un esfuerzo por definir de manera formal el perfil ético profesional idóneo para los estudiantes inscritos en la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

## **Objetivo de la Propuesta**

- Definir el conjunto de valores, principios y prácticas éticas, que caracterizan a los profesionales cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.

## **Justificación de la Propuesta**

Todo estudiante o graduado debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor. Por tal motivo, la propuesta de un perfil ético profesional para los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, posee gran relevancia.

Por una parte, establece los principios fundamentales de la moral individual, y los pone de relieve en el estudio de los deberes profesionales; trata de definir con claridad y concisión la naturaleza de la profesión y las distintas relaciones con todos los elementos humanos que sufren su influencia y la ejercen.

Asimismo, en un orden práctico, la importancia está determinada por las conveniencias y consecuencias que rigen las relaciones entre profesionales y clientela. La mejor garantía del éxito la constituye el leal y escrupuloso cumplimiento de los deberes. La clientela, por un instinto defensivo, tiene horror de los autómatas que no tienen responsabilidad ni amor al ejercicio consiente de la profesión. La función específica del perfil ético profesional propuesto, consiste en establecer una guía o elemento orientador que contribuya a evitar el extravío de los gerentes en el ejercicio de sus labores, las cuales son de gran trascendencia tanto para las empresas, como para

sus empleados, competidores, proveedores, entidades gubernamentales, usuarios y clientes; es decir, para la sociedad en general.

### **Adecuación y Relación de la Propuesta con Referencia a los Fundamentos Teóricos Expuestos.**

Una vez esbozadas las diferentes posiciones referentes a la evolución del concepto de ética y las diferentes concepciones de la ética, la ética profesional y los perfiles éticos profesionales, resulta inevitable percibir un aspecto común e inequívoco en cada enunciado, teoría o aportación mencionada anteriormente, y es que todo lo referente a este tema persigue incansablemente el bienestar, no particular, ni obedeciendo a algún interés favorable a un individuo o grupo de individuos dejando de lado a otros. La ética busca la felicidad, la cooperación entre individuos partiendo del respeto y la convivencia grupal; por tanto, cuando un individuo comienza a tener contacto con otros, comienza a desarrollar ese sentido ético de responsabilidad con el compañero o con el semejante, más aun cuando se prepara en alguna profesión, lo hace para prestar un servicio a la comunidad que indudablemente le generará un beneficio personal, pero que igualmente representará un aporte significativo para el progreso de una comunidad, por lo que están conscientes de sus deberes y del alcance positivo que puede lograr su labor.

Es de vital importancia estudiar las teorías, filosofías e hipótesis referentes al perfil ético de los profesionales, y a todo lo referido a este contenido tal como se realiza en Marco Teórico, para poder estructurar con más precisión la propuesta fruto de la presente investigación.

Es entonces que tomando como base estos conceptos y definiciones se puede disgregar el estudio en las dimensiones:

**Formación Ética:** De aquí parten las prácticas saturadas del elemento ético desde el punto de vista informal y cotidiano del individuo, a través de los conocimientos empíricos adquiridos desde el hogar y fortalecidos en las instituciones educativas por las cuales trasciende, para luego pasar al ámbito profesional.

**Nivel de Conocimiento del Código de Ética Profesional:** El profesional que ha aprendido lo significativo de tomar decisiones bajo un tamiz ético, enmarcando su desempeño en las consideraciones, principios, libertades, obligaciones y deberes que implica su responsabilidad como profesional y que deben estar explícitas en los diferentes códigos y leyes de ejercicio según sea el caso.

**Práctica Profesional:** Una vez adquiridos los conocimientos sobre las prácticas éticas bajo las diversas actividades profesionales, se comienza a llevar a cabo de manera práctica y natural, pensando en el bienestar común.

**Perfil ético:** Es entonces en donde se consideran y enumeran de manera armónica las actitudes, aptitudes, pertinencias, habilidades, entre otros aspectos, que deben conformar el perfil ético de un profesional, en este caso particular el de los gerentes, o personalidades con responsabilidades gerenciales partiendo de la creación de una consciencia ética que busque el bienestar común, fundamentado en la adopción de decisiones cotidianas y de carácter técnico.

### **Perfil Ético Profesional. Propuesta**

El siguiente perfil ético profesional, corresponde a los estudiantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia en la Universidad de Carabobo.

El mismo, representa un compendio de las normas de convivencia, los valores, principios y conductas consideradas como aceptables desde el punto de vista ético, las cuales deben ser ejercidas por los futuros profesionales del área gerencial a fin de garantizar la integridad de su labor en todos los sentidos.

### **Normas de Convivencia**

Las relaciones del futuro gerente con sus colegas han de estar fundadas en los principios de lealtad, mutuo respeto, consideración y justa solidaridad. El futuro gerente debe:

- Contribuir a que prime la armonía y la mejor relación humana entre los colegas de una misma organización.
- Respetar en todo momento y circunstancias, el buen nombre, dignidad y honra del colega, abstenerse de toda expresión o juicio que pueda ir en mengua de su reputación y prestigio.
- Inhibirse para solidarizarse con el colega cuya labor sea deficiente, o su conducta moral resulte tan seriamente reprobable que desnaturalice y desprestigie su misión.
- Mantener secreto y reserva respecto de toda circunstancia relacionada con el cliente y con los trabajos que para él, efectúa, salvo obligación legal.
- Advertir al cliente los errores en que éste pudiera incurrir, relacionados con los trabajos que el profesional proyecte o dirija.
- Dedicar toda aptitud y atender con la mayor diligencia y probidad los asuntos de su cliente.

## **Valores Gerenciales**

Conjunto de normas que sirven de guía al gerente para actuar de manera responsable frente a diversas situaciones. Los propuestos son los siguientes:

– *Tolerancia.* Todo gerente requiere asumir una actitud tolerante hacia sus colegas y clientes. Esta actitud debe partir del reconocimiento de los demás como seres humanos, con los cuales se puede dialogar, porque se les ha aprendido a escuchar, a valorar por igual. Una postura como ésta apaciguará conductas violentas, de enojo e indiferencia o sentimientos de auto-menosprecio y desigualdad que a veces se generan en las organizaciones.

– *Sentido moral.* El gerente debe reflexionar profundamente sobre su proceder moral. Esto significa que debe darle un sentido moral a sus acciones dentro de la empresa y hacia otras empresas, y a partir de ello, tomar una posición moral respecto de sí mismo, de sus clientes y competidores.

– *Colaboración, empatía y comunicación.* El gerente debe, además, buscar la forma de recuperar su papel en la organización como potenciador de un espacio digno donde los compañeros resuelvan sus conflictos, se desempeñen como personas capaces de dar una opinión sin miedo a ser censurados. Además, un espacio que permita manifestar libremente las creencias y los puntos de vistas, donde se cuente con su apoyo para ser corregidos de manera oportuna y respetuosa.

– *Igualdad.* El gerente de hoy, debe generar un ambiente de igualdad entre los empleados y líderes. La ética debe servirle para fomentar nuevas y productivas relaciones entre él y sus compañeros. Prácticas como la sanción injustificada, la represión, la preferencia y el abuso de poder, no propician espacios de igualdad, sino que acrecientan la intolerancia y el individualismo.

– *Vocación de servicio.* Servir implica ayudar a alguien de una forma espontánea, es decir el gerente adopta una actitud permanente de colaboración hacia los demás. Una persona servicial supone que traslada esta actitud a todos los ámbitos de su vida: en su trabajo, con su familia, ayudando a otras personas en la calle, cosas que aparecen como insignificantes, pero que van haciendo la vida más ligera y reconfortante. Un gerente servicial está continuamente atento, observando y buscando la oportunidad para ayudar a alguien.

– *Honestidad.* Un gerente responsable elige actuar siempre en base a la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma). El ser honesto es ser real, un gerente debe ser genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. Esta actitud, siembra confianza a todos los involucrados del área de trabajo y contribuye con la conformación de un buen ambiente laboral.

El gerente honesto debe comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.

– *Responsabilidad.* Ser responsable significa dirigir la empresa midiendo el impacto de su actuación en estos grupos, respetando sus derechos e intereses legítimos. Se requiere evitar el engaño y la desinformación. La honestidad requiere de la rectitud y sinceridad con la información demandada por la comunidad. Las señales que entrega una empresa afectan muchas

personas, que confiando en la información, toman decisiones que a su vez afectan a otros.

La responsabilidad del Gerente tiene un efecto directo en el área de su trabajo, es un signo de madurez, pues el cumplir una obligación de cualquier tipo no es generalmente algo agradable, pues implica esfuerzo. En el caso del Gerente, tiene que tomarse la molestia de hacer bien su trabajo. Gracias a la responsabilidad el Gerente puede convivir pacíficamente en sociedad, ya sea en el plano familiar, amistoso, profesional o personal.

– *Prudencia*. El valor de la prudencia en el gerente es tan discreto que pasa inadvertido. La prudencia ayuda a considerar los efectos que pueden producir las palabras y acciones, teniendo como resultado un actuar correcto en cualquier circunstancia.

– *Autodominio*. Un Gerente con autodominio se impulsa a cambiar positivamente la personalidad. Cuando no existe esa fuerza interior, se realizan acciones poco adecuadas, generalmente como resultado de un estado de ánimo; la armonía que debe existir en toda convivencia se rompe; el gerente queda expuesto a caer en excesos de toda índole y entra en un estado de comodidad que le impide concretar propósitos.

El autodominio ayuda al gerente a reconocer los distintos aspectos de su personalidad y forma de reaccionar ante determinadas circunstancias. Debe cambiar sus disposiciones en sentido positivo. Este cambio no es sencillo, requiere atención y esfuerzo para anticipar sus reacciones, lo cual significa remar contracorriente para corregir este mal hábito.

## **Principios Morales**

Se trata de reglas que sirven como guía para definir la conducta, ya que recoge aquello que se toma como válido o bueno. Las personas tienen diferentes principios éticos debido a que están asociados a la conciencia de cada uno. Existen, sin embargo, numerosos elementos compartidos a nivel gerencial, los propuestos son los siguientes:

– *Calidad de los servicios.* La calidad de los servicios gerenciales se dimensiona a través de los componentes de tangibilidad, confiabilidad, capacidad de respuesta, empatía y seguridad.

– *Justicia social.* Representa la buena voluntad para la comunidad, es satisfacer las exigencias con equidad y hacer los esfuerzos posibles para evitar las discriminaciones individuales y sociales. En ese sentido, los gerentes deben respetar los deberes sociales y considerar como objetivo primordial el consagrar, el apoyo a las pretensiones colectivas; a través de las labores sociales emanadas de los diversos programas conservacionistas.

– *Eficiencia.* Alcanzar los objetivos con imparcialidad, diligencia, transparencia, honradez y competencia, teniendo como principal objetivo la correcta administración de los bienes confiados a su cargo y la prestación de un servicio directo a las personas, mejorando la calidad de vida y el bienestar de los integrantes de la comunidad consorcial. Tomar las decisiones de compras y contrataciones basándose en el mejor resultado de costo-beneficio para la empresa, teniendo en cuenta: precio, calidad, marca, garantía y respaldo profesional.

– *Legalidad.* Cumplir y hacer cumplir la legislación y reglamentaciones vigentes.

– *Preparación y capacitación permanente.* Actualizar y perfeccionar constantemente sus conocimientos en función de los servicios que brinda.

– *Libertad de acción.* Ejercer la libertad de elección e independencia de criterio para organizar la prestación de servicios, para renunciar a su cargo o cualquier otra decisión personal.

– *Información oportuna.* Comunicar de forma clara, sencilla y veraz a sus administrados respecto de la situación y desenvolvimiento de la empresa que atiende y especialmente cuando se prevén circunstancias adversas que pueden afectar los bienes confiados a su custodia. Comunicar a tiempo y por escrito a sus administrados la existencia de impedimentos o incompatibilidades para el desempeño del cargo.

– *Justa remuneración.* Percibir honorarios y aranceles razonables por sus servicios, que representen una justa remuneración por su gestión, responsabilidad y jerarquía profesional. Gestionar lo concerniente a los sueldos y salarios de los trabajadores con justicia y equidad, de acuerdo con las leyes vigentes.

### **Conductas Gerenciales Idóneas**

La gerencia como tal, debe incluir como estrategia para el mejoramiento corporativo la ética empresarial. Por otro lado el adoptar como eje a la ética dentro de las empresas es una posibilidad para garantizar la confianza de los proveedores, clientes y el contexto en general.

Es así como se proponen cinco (5) conductas de las cuales éstas pueden ofrecer un horizonte de trabajo para el desempeño ético del gerente;

las cuales no se tomaran como recetas sino como rutas de acción que permiten mejorar las relaciones sociales y empresariales de manera humana. Se busca que se recupere el humanismo en la acción empresarial. Los principios son:

– *Propósito*. Es verse a sí mismo como una persona confiable e íntegra. Permitir que su sentido de conciencia sea su guía. No importa lo que pase, siempre es capaz de verse al espejo y sentirse bien respecto de sí mismo.

– *Orgullo*. En el buen sentido de la palabra, sentirse bien respecto de sí mismo. No necesitar la aceptación de otros para sentir que está haciendo lo correcto. Desarrollar una adecuada auto-estima y no dejar que la opinión popular influya en su carácter.

– *Paciencia*. Creer que las cosas irán eventualmente bien. No esperar que las cosas sucedan ahora mismo. Ir a su propio paso, no al de los demás.

– *Persistencia*. Mantener su propósito, el fin en mente, sin importar la conveniencia circunstancial. El comportamiento es consistente con las intenciones. No someterse, pero tampoco rendirse.

– *Perspectiva*. Reflexionar sobre los valores y principios personales y organizacionales. Mantener el enfoque y escuchar la brújula interna para ver el futuro de manera más clara.

Los aspectos descritos, conforman el perfil ético profesional propuesto para los estudiantes cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo. El mismo, se formula como una alternativa que requiere la aprobación institucional para ser establecido como modelo a seguir desde el inicio hasta la culminación de los estudios de postgrado.

## **Factibilidad**

La propuesta del perfil ético profesional para los estudiantes cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, es factible por las siguientes razones:

- Existe una apremiante necesidad de formación en valores, lo cual propicia un ambiente de aceptación ante la oferta.

- El recurso facilitador para la divulgación del perfil propuesto, será el Talento Humano responsable de la estructuración de los contenidos programáticos de los *pensa* de estudio, quienes en colaboración con los coordinadores de la Maestría en Gerencia, llevarán a cabo la publicación y correspondiente formación del profesorado en el área. Por la amplitud del tema se requerirá de voluntarios ligados a la vida universitaria en conjunto con el profesorado, que estén fielmente identificados y comprometidos con dejar la semilla de la ética en el corazón de las nuevas generaciones que se preparan para crear aportes significativos al progreso del país.

- En cuanto a los participantes, la investigación que se ha llevado a cabo, ha demostrado que existe gran expectativa positiva hacia la participación, traducida en deseo real.

- Institucionalmente, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, a través de su profesorado, ha expresado el deseo de que se realice este trabajo, apoyando, en cuanto a medios se refiere; espacio físico, material audiovisual, publicidad, entre otros, todo el respaldo necesario.

## CONCLUSIONES

Tomando como punto de partida la problemática planteada al inicio de la investigación, así como la información recolectada mediante las técnicas e instrumentos seleccionados, se obtuvieron resultados inherentes al perfil ético profesional de los estudiantes cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo.; dichos resultados, aunados a la discusión y los aportes de la investigadora, permitieron generar las siguientes conclusiones:

- En cuanto al objetivo específico dirigido a diagnosticar la formación ética de los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, se evidenció que una mayoría significativa manifestó su total acuerdo con la presencia de la formación ética en la Maestría en Gerencia de la Universidad de Carabobo, por lo cual se concluye que los elementos de: enseñanza de valores en la Universidad, la ética profesional como asignatura, la responsabilidad del docente en la formación ética profesional y la responsabilidad del currículo en la formación ética profesional, se presentan de manera positiva en la institución.

- Con respecto al objetivo específico dirigido a determinar el nivel de conocimiento del código de ética profesional, que poseen los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, se constató que una mayoría significativa manifestó poseer conocimiento de los aspectos medulares del código de ética contenido en la Ley del Ejercicio profesional, lo que constituye un elemento positivo en el perfil ético profesional del Gerente.

- En lo que corresponde al objetivo dirigido a evaluar los elementos éticos de la práctica profesional de los cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, los resultados demostraron que una mayoría significativa manifestó poseer conocimiento de los elementos éticos inherentes a la práctica profesional, lo que constituye otro elemento positivo en el perfil ético profesional del Gerente.

- Finalmente, en cuanto al objetivo dirigido a diseñar el perfil ético de los profesionales cursantes de la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia, de la Universidad de Carabobo, el mismo se presenta como elemento integrador del currículo y el ejercicio profesional, definiendo entonces las normas de convivencia, los valores, principios y conductas consideradas como aceptables desde el punto de vista ético, las cuales deben ser ejercidas por los futuros profesionales del área gerencial a fin de garantizar la integridad de su labor en todos los sentidos.

## RECOMENDACIONES

En virtud de los resultados y conclusiones del estudio, se establecen las siguientes recomendaciones:

- Promover la formación integral de los maestrantes en un marco pluralista. La formación del estudiante no solo desde los conocimientos de cada una de las áreas sino una formación integral teniendo en cuenta también las capacidades, las habilidades, los valores y las actitudes necesarias en cada área, e incluyendo dentro del proceso educativo la experiencia como parte fundamental para la formación del profesional ético e integral que el medio necesita.

- Ofrecer posibilidades de estudio en áreas de prioridad nacional y regional, de modo que el futuro profesional en el área gerencial se identifique con la realidad social, económica, cultural, tecnológica y política del país y pueda ofrecer respuestas acertadas a sus necesidades más urgentes.

- Incluir dentro del perfil profesional del estudiante de la Maestría en Administración, Mención Gerencia, áreas de estudio que no son contempladas en el actual pensum y que deben ser asumidas en una mayor profundidad como lo son: ética gerencial, conflicto y negociación, comunicación asertiva, entre otras.

- Promover y aprovechar la coincidencia de intereses y potencialidades de profesores y estudiantes referidos principalmente al accionar gerencial liderado por valores éticos. Como lo plantea el actual proyecto es fundamental que el docente identifique plenamente los valores y principios morales que posee para luego transmitirlos a los estudiantes y así generar

un proceso de enseñanza-aprendizaje que debe incluir a todos los actores que en él participan.

- Se debe buscar la forma de crear ambientes prácticos, diferentes a los que se tienen actualmente, donde el estudiante pueda aplicar los conocimientos adquiridos que le permitan fortalecer las competencias éticas para conformar su perfil profesional, tanto en el área de desempeño como en la carrera.

- Los docentes deben enseñar a partir del ejemplo para que así sus estudiantes puedan adquirir las actitudes y valores necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral.

- El programa de postgrado debe plantear unos valores que se han fortalecer a través de todo el tiempo que el estudiante esté dentro de la institución, logrando que todos los docentes se sincronicen hacia el mismo objetivo y así se logre formar un estudiante integro en todos los aspectos.

## LISTA DE REFERENCIAS

Angulo, Nerkis y Acuña, Iraima (2005). **Ética del Docente. Facultad de Ciencias de la Salud Escuela de Medicina, Departamento de Morfología.** Universidad de Carabobo, Venezuela.

Arce, Rodrigo (2012). **Ética e investigación.** Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Publica.

Arias, Fidias (2006). **El proyecto de investigación. Introducción a metodología científica.** Quinta edición. Caracas. Editorial Episteme.

Batalloso, Juan (1998). **¿Es posible una evaluación democrática? O sobre la necesidad de evaluar educativamente. Evaluación como ayuda al aprendizaje. Claves para la innovación educativa.** Nº 4. España. Editorial Graó, Laboratorio Educativo.

Bavaresco, Aura (2006). **Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo Hacer un diseño de investigación.** Cuarta edición. Maracaibo-Venezuela. Ediluz.

Benois, Norma (2011) **Formación de Actitudes y Valores en Ética profesional en futuros Licenciados en Educación.** Tesis de Maestría en Investigación Educativa publicada en la Universidad Autónoma de Yucatán. Disponible en: <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/Benois-Norma-MIE-2011.pdf>. Consultado en: Marzo 2014

Bixio, Cecilia (2001). **Contenidos de Procedimientos. Los procedimientos: su enseñanza, aprendizaje y evaluación.** Argentina. Editorial Homo Sapiens.

Cardona, Carlos (2010). **Importancia de la ética en la formación profesional del estudiante de las escuelas de Administración y Contaduría de Venezuela.** Tesis de Maestría. Universidad Central de Venezuela.

Cázares Yolanda; Morales Francisco; Lozano Ana y García María; (2006). **ÉTICA Y VALORES1, Un Acercamiento Práctico.** México. Editorial Thomson.

Cázares Yolanda; Lozano Ana; Morales Francisco y Camacho Mónica (2006). **ÉTICA Y VALORES 2. Un Acercamiento práctico.** México. Editorial Cengage Learning.

Chávez, Nilda (2007). **Introducción a la Investigación Educativa.** Tercera edición. Venezuela. Editorial Graficas, S.A.

Cobo, Juan (2009). **Universidad y ética profesional. Ética de la educación.** España. Editorial Trotta.

Colegio de Psicólogos (2002). **Libro de Ética y Deontología.** Caracas, Venezuela.

Contreras, José (2007). **Introducción a la Ética.** Editorial Esfinge, S.A.

Cortina, Adela (2001). **Las tres edades de la ética empresarial.** Disponible en: <http://www.chile-hoydelecon.trab/001130.ética.htm>. Consultado en: Marzo 2014.

Cortina, Adela (2002) **Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía.** Segunda Edición. Madrid. Editorial Alianza.

Delgado, Yamile (2013). **La investigación Social en Proceso: Ejercicios y respuestas.** Tercera Edición. Colección Biblioteca de Ciencias Económicas y Sociales – Universidad de Carabobo. Dirección de Medios y Publicaciones. Departamento de Producción Editorial.

Escalona, Arnaldo (2005) **Ética y Valores.** Segunda Edición. Bogotá. Editorial Linotipia -Bolívar.

Escobar, Kelly (2010). **Ética Profesional,** disponible en <http://www.reocities.com/miguelalatrisha/ETICAPROFESIONAL.htm>. Consultado en: Junio 2013.

Escudero, Tomás (2009). **Enfoques modélicos en la evaluación de la enseñanza universitaria, Actas de las III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria «Evaluación y Desarrollo Profesional»** Las Palmas: Servicio de Publicaciones, Universidad de Las Palmas.

Estévez, Zubizarreta; Fentón, María y Bello, Nilda (2007). **Elementos de transformación y humanización de la enseñanza universitaria de enfermería, Cuba (1976-2006).** Revista Cubana de Enfermería.

Fernández, José (2012). **Ética profesional. Algunos elementos para su comprensión.** Disponible en: <http://www.psicologiacientífica.com/publicaciones>. Consultado en: Mayo 2014

García, Rafaela (2006). **El profesorado universitario ante la ética profesional docente.** Revista Española de Pedagogía. Universidad de Valencia.

García, Rafaela; Fernández, María; Sales, María y Moliner, María (2009). **Elaboración de instrumentos de medida de las actitudes y opiniones del profesorado universitario hacia la ética profesional docente y su papel como transmisor de valores.** Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Disponible en: [http://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1\\_8.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_8.htm). Consultado en: Enero 2014.

Gómez, Edgar (2007). **La formación integral desde la dimensión ética en la universidad actual. Ética y valores organizacionales.** Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/etica-y-la-formacion-de-valores-desde-launiversidad>. Consultado en: Noviembre 2013.

Guédez, Patricia. (2009). **Ética. Introducción a su problemática y su historia.** México. Editorial McGraw Hill.

Hargreaves, Andy (1996). **Profesorado, cultura y postmodernidad.** España. Editorial Morata.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2010) **Metodología de la Investigación.** Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S. A.

Hernández, Andrea (2006) **Ética Profesional.** Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Hernández, José y Martínez, Tamara (2001). **Hacia la identificación de elementos teórico metodológicos para la investigación educativa en valores.** Una primera aproximación. Tomo III Educación y valores.

Hernández, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Pilar (2010) **Metodología de la investigación.** Editorial McGraw Hill de Venezuela.

Hirsch, Ana (2004). **Actitudes y ética profesional en estudiantes de posgrado en la Universidad de Valencia y la Universidad Nacional Autónoma de México. Reencuentro. Análisis de problemas universitarios.** México. Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. 43.

Hortal, Augusto (2010). **Ética general de las profesiones.** Bilbao. Editorial Desclee de Brouwer.

Hortal, Leonard (2010). **Ética en el liderazgo empresarial: retos ante el siglo XXI, Coloquio IX de Ética empresarial y económica.** Barcelona. IESE, Universidad de Navarra.

Hurtado, Jacqueline (2008). **El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística.** Caracas. Editorial Quirón.

Ibáñez, Neyda y Castillo, Rubén (2009) **La formación en Ética del Capital Humano para la acción empresarial,** publicada en la revista ORBIS revista científica electrónica de ciencias humanas de la Universidad de Carabobo. Disponible en:<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3041686>. Consultado en: Febrero 2015.

Linares, Yuraima (2009), **Formación universitaria y compromiso social: algunas evidencias derivadas de la investigación**, en HIRSCH, A. **Educación y Valores (i)**. México, Ediciones Gernika.

López, Carlos (2010). **Ética empresarial: “Reflexiones desde y para la docencia”**. **Papeles de Ética, Economía y dirección**. España. IESE. Universidad de Navarra.

Lozano, Pilar (2003). **Ética profesional. El discernimiento en la toma de decisiones**. Bilbao. Ediciones Mensajero, S. A.

Martínez, Martín; Buxarrais, María y Esteban, Francisco (2002). **La universidad como espacio de aprendizaje ético**. Revista Iberoamericana de Educación.

Méndez, Carlos (2006) **Fundamentos de la Metodología de la Investigación**. Editorial Prentice Hall.

Méndez, Carlos (1996) **Metodología**. Bogotá. McGraw-Hill.

Morales, Marianella (2011). **Ética empresarial. En Bombino (Coord.), El saber ético de ayer a hoy Tomo II**. La Habana. Editorial Félix Varela.

Núñez, Manuel (2012). **Manual de deontología y actitud universitaria**. Maracay. Fondo Editorial UBA.

Pérez, Orlando (2009). **La ética y el joven profesional en Ciencias Económicas: diagnóstico actual y proyección –propuestas de Jerarquización, 16º Jornadas Nacionales de Jóvenes Profesionales – Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Catamarca**.

Pérez, Irma y Fernández, Carol (2011). **La ética profesional en la formación universitaria, en los estudiantes de la Licenciatura en Economía de la Universidad de Cienfuegos.** Cuba.

Ramírez, Claudio (2005). **Ética y moral: Teorías y principios, en Conferencia Inaugural de un curso de ética política.** San José-Costa Rica.

Ramírez, Cristal (2009). **La práctica de la ética profesional. ¿Fácil enseñar, difícil aplicar? CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de la Carrera de Psicología”.** Paraguay. Universidad Católica “Ntra. Sra. De la Asunción”.

Rojas, Ildemaro (2000). **La educación basada en normas de competencias en el marco de los procesos de globalización.** México. Pensamiento Universitario.

Ruiz, José e Ispizua, María (1989). **La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa.** Bilbao: Universidad de Deusto.

Sabino, Carlos (2002). **El Proceso de Investigación.** Buenos Aires. Editorial Lumen.

Sala, Eduardo (2012). **Ética de la profesión académica en la época global, en Hirsch, A. & López Zavala, R. Ética profesional e identidad institucional UAS.** México.

Savater, Fernando (2009), **Ética para amador.** Barcelona. Editorial Ariel.

Sierra, Bravo (2005). **Técnicas de investigación Social Teoría y ejercicios**. Décima edición. Madrid. Editorial Paraninfo.

Stephenson, Joan; Ling, Lorraine; Burman, Eva y Cooper, Maxine (2001). **Los valores en la educación**. España. Editorial Gredisa.

Santiago, Junior (2007). **Ética y educación**. Disponible en: <http://morada-filosofia-upel-iprgr.blogspot.com/2007/06/etica-y-educacin.html>. Consultado en: Mayo 2013.

Tirado, José (2009). **Ética y educación de adultos: la tarea de educar en valores a personas adultas. Glosas didácticas**. Revista en línea. Disponible en: <http://www.um.es/glosasdidacticas/docs/12tirado.pdf>. Consultado en: Mayo 2015.

Trillo, Felipe; Rubal, Xosé. y Zabalza, Miguel (2003). **La educación en actitudes y valores. Dilemas para su enseñanza y evaluación**. Argentina. Homo Sapien Ediciones.

Vallaey, François (2002). **Orientaciones para la enseñanza de la ética, el capital social y el desarrollo en las universidades**. Disponible en: [www.iadb.org/ética](http://www.iadb.org/ética). Consultado en: Julio 2014.

Zárate, Marco (2010). **La formación de valores y actitudes en la educación superior**. Editorial: Educación y valores. Tomo III. pp. 183-213.

Zorrilla, Santiago y Torres, Miguel (1999). **La Tesis**. Segunda Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1. Instrumento de Recolección de Datos. Cuestionario**



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ÁREA DE POSTGRADO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MENCIÓN GERENCIA

**CUESTIONARIO: APEP-2014**

**PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS  
SUPERIORES EN EL ÁMBITO DE GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE  
CARABOBO**

**Proyecto del Trabajo de Grado para optar  
al Grado de Magister en Gerencia**

**Autor:** Lcda. Aliana Padrón



Bárbula, Octubre de 2014

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ÁREA DE POSTGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MENCIÓN GERENCIA



**CUESTIONARIO DE ACTITUDES Y OPINIONES SOBRE EL PERFIL ÉTICO,  
DIRIGIDO A PROFESIONALES QUE CURSAN ESTUDIOS DE POSTGRADO  
EN EL ÁREA DE GERENCIA**

Estimado compañero (a) me dirijo usted para solicitarle su cooperación para llevar a cabo una investigación sobre el perfil ético profesional. Esta investigación está siendo coordinada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, específicamente en la Maestría en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Su colaboración es imprescindible para llevarla a cabo y le agradezco su participación.

**INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO:** Por favor marque con una X en los recuadros valorando en orden de cero a cuatro el grado de acuerdo con las proposiciones, donde:

0. Totalmente desacuerdo	en	1. Poco acuerdo	de	2. Indeciso	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	----	--------------------	----	-------------	---------------	-----------------------------

Atentamente, Lcda. Aliana Padrón.

<b>Dimensión: Formación ética</b>						
<b>No.</b>	<b>PROPOSICIONES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	La Universidad es el lugar adecuado para enseñar valores a los maestrantes					
2.	Los valores de la ética profesional están vinculados con los valores que debe transmitir la Universidad a sus maestrantes					
3.	La Universidad implementa estrategias dirigidas a educar en valores a nivel de postgrado					
4.	Considera adecuado que existan asignaturas sobre ética profesional en la maestría					
5.	La ética profesional impregna todas las materias del plan de estudios					
6.	La maestría cuenta con una unidad curricular dedicada a la enseñanza de la ética profesional					
7.	Es competencia del profesorado transmitir valores éticos a los maestrantes					
8.	Los docentes a nivel de postgrado (Gerencia) implementan estrategias dirigidas a educar en valores					
9.	El currículo de la maestría (Gerencia) incluye unidades curriculares vinculadas con la ética profesional					
10.	Es conveniente la presencia de la dimensión ética en todas las materias que conforman el plan de estudios de cada maestría					
<b>Dimensión: Nivel de conocimiento del Código de ética profesional</b>						
11.	Para no cometer errores en el ejercicio facultativo se debe conocer el código de ética de la profesión.					
12.	Según el código de ética de su carrera vinculado con al ejercicio gerencial, es preciso conocer y practicar valores					
13.	Las normas y conceptos contenidos en el código de ética, son de obligatorio cumplimiento para los profesionales en su vida pública y privada					
14.	El profesional que conozca de cualquier hecho que atente contra las disposiciones y prohibiciones del código de ética debe notificar de manera inmediata al Colegio de su jurisdicción					

15.	El código de ética profesional de su carrera, establece un sistema de valores en los cuales se fundamenta el ejercicio de la misma.					
16.	El sistema de valores contenido en el código de ética de su profesión busca garantizar el ejercicio íntegro de la misma					
17.	El sistema de valores contenido en el código de ética profesional es la fuerza moral que guía el proceder del gremio en todas sus esferas					
18.	Profesa y practica la enseñanza del sistema de valores establecido en el código de ética profesional					
19.	Según el código de ética de su carrera, el profesional debe tener la visión de estudiar, manteniéndose en una constante introspección y examen de su ejercicio					
20.	Según el código de ética de su carrera, el profesional debe promover y participar en la búsqueda, desarrollo y difusión de nuevos conocimientos en su área					
<b>Dimensión: Práctica profesional</b>						
21.	El cumplimiento a tiempo de los compromisos profesionales es importante					
22.	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión					
23.	Es necesario conocer la posición de los clientes o usuarios para comprender sus necesidades					
24.	Para no cometer errores en el ejercicio profesional, se requiere ser consciente de los límites personales en cuanto a conocimientos y habilidades					
25.	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de la profesión que no se deben dejar sólo a criterio de las organizaciones					
26.	No se deben tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias					
27.	A los profesionales les corresponde la solución de los problemas sociales					

28.	Un buen profesional no puede ignorar los problemas de la sociedad en la que vive					
29.	La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero					
30.	En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito					

<b>En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de “ser un buen profesional”:</b>	
<b>1</b>	
<b>2</b>	
<b>3</b>	
<b>4</b>	
<b>5</b>	

**Gracias por su colaboración...**

## ANEXO 2. Validación del Instrumento de Recolección de Datos. Cuestionario.

Valencia, Octubre 2014

Ciudadano (a):  
\_\_\_\_\_

Me es grato dirigirme a usted, en la oportunidad de notificarle que ha sido seleccionado(a) en su condición de experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación que lleva por título: **PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS SUPERIORES EN EL ÁMBITO DE GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.** En su condición de experto, le agradezco emitir juicio calificativo sobre los diferentes ítems del instrumento tomando en cuenta:

- a) Claridad
- b) Congruencia
- c) Pertinencia

Entendiéndose por cada uno de ellos lo siguiente:

**a) Claridad:** Transmisión clara y precisa de lo que se pretende saber, adecuación en los términos utilizados y, respeto a las normas gramaticales.

**b) Congruencia:** La consistencia presentada, la redacción y la intención que persigue el ítem.

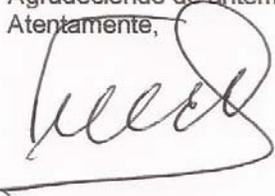
**c) Pertinencia:** La clara relación entre cada ítem y su indicador.

En referencia a lo antes expuesto y para favorecer su óptimo desempeño, se anexa el cuestionario, la matriz de operacionalización del instrumento y la matriz de validación.

### IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: Leonardo Villalba  
Cédula: 7042292  
Instituto donde Trabaja: UC  
Títulos Obtenidos: Diploma en Asesoría Administrativa  
Años de Graduado: 6 años

Agradeciendo de antemano su colaboración, se despide de usted.  
Atentamente,



**Autor:** Lcda. Aiana Padrón

## Matriz de Operacionalización del Instrumento

<b>Objetivo General:</b> Proponer el perfil ético para los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.				
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Diagnosticar el nivel de formación ética de los profesionales.	Formación ética profesional.	Formación ética	- Enseñanza de valores en la Universidad.	1-3
			- La ética profesional como asignatura	4-6
			- Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7-9
			- Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	9-10
Determinar los factores motivacionales que intervienen en la adopción de decisiones para el ejercicio legal de los profesionales.	Factores motivacionales en la adopción de decisiones para el ejercicio legal.	Conocimiento del Código de ética profesional	-Obligaciones fundamentales	11
			- Naturaleza de la idoneidad	12
			- Responsabilidades	13-14
			- Sistema de valores	15-18
			Deber de prepararse y estudio permanente	19-20
Identificar el nivel de conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética, que poseen los profesionales.	Conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética.	Práctica profesional	Desarrollo de la identidad profesional	21-24
			Solución de dilemas éticos	25-26
			Sentido social	27-28
			Respeto de los principios éticos generales	29-30
Diseñar un perfil ético asociado con el desempeño gerencial del egresado de los estudios superiores.	Perfil ético asociado con el desempeño gerencial.	Perfil ético	Diseñado por la autora	

**Fuente: Padrón (2014)**

### Matriz de Validación

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
Formación ética	Enseñanza de valores en la Universidad	1. La Universidad es el lugar adecuado para enseñar valores a los maestrantes 2. Los valores de la ética profesional están vinculados con los valores que debe transmitir la Universidad a sus maestrantes 3. La Universidad implementa estrategias dirigidas a educar en valores a nivel de postgrado	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	La ética profesional como asignatura	4. Considera adecuado que existan asignaturas sobre ética profesional en la maestría 5. La ética profesional impregna todas las materias del plan de estudios 6. La maestría cuenta con una unidad curricular dedicada a la enseñanza de la ética profesional	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7. Es competencia del profesorado transmitir valores éticos a los maestrantes 8. Los docentes a nivel de postgrado (Gerencia) implementan estrategias dirigidas a educar en valores	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	9. El currículo de la maestría (Gerencia) incluye unidades curriculares vinculadas con la ética profesional 10. Es conveniente la presencia de la dimensión ética en todas las materias que conforman el plan de estudios de cada maestría	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Obligaciones fundamentales	11. Para no cometer errores en el ejercicio profesional debo conocer el código de ética de la carrera	✓		✓		✓	
✓			✓		✓			

INDICADORES	ÍTEMS	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Naturaleza de la idoneidad	12. Según el código de ética de su carrera vinculado con al ejercicio gerencial, es preciso conocer y practicar valores	✓		✓		✓	
	13. Las normas y conceptos contenidos en el código de ética, son de obligatorio cumplimiento para los profesionales en su vida pública y privada	✓		✓		✓	
Responsabilidades	14. El profesional que conozca de cualquier hecho que atente contra las disposiciones y prohibiciones del código de ética debe notificar de manera inmediata al Colegio de su jurisdicción	✓		✓		✓	
	15. El código de ética profesional de su carrera, establece un sistema de valores en los cuales se fundamenta el ejercicio de la misma.	✓		✓		✓	
Sistema de valores	16. El sistema de valores contenido en el código de ética de su profesión busca garantizar el ejercicio íntegro de la misma	✓		✓		✓	
	17. El sistema de valores contenido en el código de ética profesional es la fuerza moral que guía el proceder del gremio en todas sus esferas	✓		✓		✓	
	18. Profesa y practica la enseñanza del sistema de valores establecido en el código de ética profesional	✓		✓		✓	
	19. Según el código de ética de su carrera, el profesional debe tener la visión de estudiar, manteniéndose en una constante introspección y examen de su ejercicio	✓		✓		✓	
Deber de prepararse y estudio permanente	20. Según el código de ética de su carrera, el profesional debe promover y participar en la búsqueda, desarrollo y difusión de nuevos conocimientos en su área	✓		✓		✓	

**DIMENSIONES**

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
Práctica Profesional	Desarrollo de la identidad profesional	21. El cumplimiento a tiempo de los compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓	
		22. Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	✓		✓		✓	
		23. Es necesario conocer la posición de los clientes o usuarios para comprender sus necesidades	✓		✓		✓	
	Solución de dilemas éticos	24. Para no cometer errores en el ejercicio profesional, se requiere ser consciente de los límites personales en cuanto a conocimientos y habilidades	✓		✓		✓	
		25. Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de la profesión que no se deben dejar sólo a criterio de las organizaciones	✓		✓		✓	
		26. No se deben tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	✓		✓		✓	
	Sentido social	27. A los profesionales les corresponde la solución de los problemas sociales	✓		✓		✓	
		28. Un buen profesional no puede ignorar los problemas de la sociedad en la que vive	✓		✓		✓	
	Respeto de los principios éticos generales	29. La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	✓		✓		✓	
		30. En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES GENERALES: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valencia, Octubre 2014

Ciudadano (a):

---

Me es grato dirigirme a usted, en la oportunidad de notificarle que ha sido seleccionado(a) en su condición de experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación que lleva por título: **PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS SUPERIORES EN EL ÁMBITO DE GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**. En su condición de experto, le agradezco emitir juicio calificativo sobre los diferentes ítems del instrumento tomando en cuenta:

- a) Claridad
- b) Congruencia
- c) Pertinencia

Entendiéndose por cada uno de ellos lo siguiente:

**a) Claridad:** Transmisión clara y precisa de lo que se pretende saber, adecuación en los términos utilizados y, respeto a las normas gramaticales.

**b) Congruencia:** La consistencia presentada, la redacción y la intención que persigue el ítem.

**c) Pertinencia:** La clara relación entre cada ítem y su indicador.

En referencia a lo antes expuesto y para favorecer su óptimo desempeño, se anexa el cuestionario, la matriz de operacionalización del instrumento y la matriz de validación.

#### IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: Luis Alfonso Davila Ramirez  
Cédula: 12352027  
Instituto donde Trabaja: 3L Consulting - UC  
Títulos Obtenidos: MBA - Ingeniería  
Años de Graduado: 15 Años

Agradeciendo de antemano su colaboración, se despide de usted.  
Atentamente,

**Autor:** Lcda. Aliana Padrón

## Matriz de Operacionalización del Instrumento

<b>Objetivo General:</b> Proponer el perfil ético para los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.				
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Diagnosticar el nivel de formación ética de los profesionales.	Formación ética profesional.	Formación ética	- Enseñanza de valores en la Universidad.	1-3
			- La ética profesional como asignatura	4-6
			- Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7-9
			- Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	9-10
Determinar los factores motivacionales que intervienen en la adopción de decisiones para el ejercicio legal de los profesionales.	Factores motivacionales en la adopción de decisiones para el ejercicio legal.	Conocimiento del Código de ética profesional	-Obligaciones fundamentales	11
			- Naturaleza de la idoneidad	12
			- Responsabilidades	13-14
			- Sistema de valores	15-18
Identificar el nivel de conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética, que poseen los profesionales.	Conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética.	Práctica profesional	Deber de prepararse y estudio permanente	19-20
			Desarrollo de la identidad profesional	21-24
			Solución de dilemas éticos	25-26
			Sentido social	27-28
Diseñar un perfil ético asociado con el desempeño gerencial del egresado de los estudios superiores.	Perfil ético asociado con el desempeño gerencial.	Perfil ético	Diseñado por la autora	

**Fuente: Padrón (2014)**

### Matriz de Validación

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
Formación ética	Enseñanza de valores en la Universidad	1. La Universidad es el lugar adecuado para enseñar valores a los maestrantes 2. Los valores de la ética profesional están vinculados con los valores que debe transmitir la Universidad a sus maestrantes 3. La Universidad implementa estrategias dirigidas a educar en valores a nivel de postgrado	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	La ética profesional como asignatura	4. Considera adecuado que existan asignaturas sobre ética profesional en la maestría 5. La ética profesional impregna todas las materias del plan de estudios 6. La maestría cuenta con una unidad curricular dedicada a la enseñanza de la ética profesional	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7. Es competencia del profesorado transmitir valores éticos a los maestrantes 8. Los docentes a nivel de postgrado (Gerencia) implementan estrategias dirigidas a educar en valores	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	9. El currículo de la maestría (Gerencia) incluye unidades curriculares vinculadas con la ética profesional 10. Es conveniente la presencia de la dimensión ética en todas las materias que conforman el plan de estudios de cada maestría	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Obligaciones fundamentales	11. Para no cometer errores en el ejercicio profesional debo conocer el código de ética de la carrera	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	

INDICADORES	ÍTEMES	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Naturaleza de la idoneidad	12. Según el código de ética de su carrera vinculado con al ejercicio gerencial, es preciso conocer y practicar valores	✓		✓		✓	
	Responsabilidades	13. Las normas y conceptos contenidos en el código de ética, son de obligatorio cumplimiento para los profesionales en su vida pública y privada	✓		✓		✓
14. El profesional que conozca de cualquier hecho que atente contra las disposiciones y prohibiciones del código de ética debe notificar de manera inmediata al Colegio de su jurisdicción		✓		✓		✓	
Sistema de valores	15. El código de ética profesional de su carrera, establece un sistema de valores en los cuales se fundamenta el ejercicio de la misma.	✓		✓		✓	
	16. El sistema de valores contenido en el código de ética de su profesión busca garantizar el ejercicio íntegro de la misma	✓		✓		✓	
	17. El sistema de valores contenido en el código de ética profesional es la fuerza moral que guía el proceder del gremio en todas sus esferas	✓		✓		✓	
	18. Profesa y practica la enseñanza del sistema de valores establecido en el código de ética profesional	✓		✓		✓	
Deber de prepararse y estudio permanente	19. Según el código de ética de su carrera, el profesional debe tener la visión de estudiar, manteniéndose en una constante introspección y examen de su ejercicio	✓		✓		✓	
	20. Según el código de ética de su carrera, el profesional debe promover y participar en la búsqueda, desarrollo y difusión de nuevos conocimientos en su área	✓		✓		✓	

**DIMENSIONES**

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
Práctica Profesional	Desarrollo de la identidad profesional	21. El cumplimiento a tiempo de los compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓	
		22. Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	✓		✓		✓	
		23. Es necesario conocer la posición de los clientes o usuarios para comprender sus necesidades	✓		✓		✓	
	Solución de dilemas éticos	24. Para no cometer errores en el ejercicio profesional, se requiere ser consciente de los límites personales en cuanto a conocimientos y habilidades	✓		✓		✓	
		25. Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de la profesión que no se deben dejar sólo a criterio de las organizaciones	✓		✓		✓	
		26. No se deben tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	✓		✓		✓	
	Sentido social	27. A los profesionales les corresponde la solución de los problemas sociales	✓		✓		✓	
		28. Un buen profesional no puede ignorar los problemas de la sociedad en la que vive	✓		✓		✓	
	Respeto de los principios éticos generales	29. La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	✓		✓		✓	
		30. En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES GENERALES:

---



---

Valencia, Octubre 2014

Ciudadano (a):

---

Me es grato dirigirme a usted, en la oportunidad de notificarle que ha sido seleccionado(a) en su condición de experto para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación que lleva por título: **PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS SUPERIORES EN EL ÁMBITO DE GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.** En su condición de experto, le agradezco emitir juicio calificativo sobre los diferentes ítems del instrumento tomando en cuenta:

- a) Claridad
- b) Congruencia
- c) Pertinencia

Entendiéndose por cada uno de ellos lo siguiente:

**a) Claridad:** Transmisión clara y precisa de lo que se pretende saber, adecuación en los términos utilizados y, respeto a las normas gramaticales.

**b) Congruencia:** La consistencia presentada, la redacción y la intención que persigue el ítem.

**c) Pertinencia:** La clara relación entre cada ítem y su indicador.

En referencia a lo antes expuesto y para favorecer su óptimo desempeño, se anexa el cuestionario, la matriz de operacionalización del instrumento y la matriz de validación.

#### IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: Glady's Mirella Quilici Janduz

Cédula: 4456.171

Instituto donde Trabaja: UC

Títulos Obtenidos: Doctor en Filosofía N. Msc. Inv. Exp.

Años de Graduado: 25 años

Agradeciendo de antemano su colaboración, se despide de usted.  
Atentamente,



Handwritten signature of Aliana Padrón, with the identification number 4456-171 written below it.

**Autor:** Lcda. Aliana Padrón

## Matriz de Operacionalización del Instrumento

<b>Objetivo General:</b> Proponer el perfil ético para los profesionales inscritos en estudios superiores, en el área de Gerencia en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.				
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Diagnosticar el nivel de formación ética de los profesionales.	Formación ética profesional.	Formación ética	- Enseñanza de valores en la Universidad.	1-3
			- La ética profesional como asignatura	4-6
			- Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	7-9
			- Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	9-10
Determinar los factores motivacionales que intervienen en la adopción de decisiones para el ejercicio legal de los profesionales.	Factores motivacionales en la adopción de decisiones para el ejercicio legal.	Conocimiento del Código de ética profesional	-Obligaciones fundamentales	11
			- Naturaleza de la idoneidad	12
			- Responsabilidades	13-14
			- Sistema de valores	15-18
Identificar el nivel de conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética, que poseen los profesionales.	Conocimiento de la Ley del ejercicio de la profesión y su código de ética.	Práctica profesional	Deber de prepararse y estudio permanente	19-20
			Desarrollo de la identidad profesional	21-24
			Solución de dilemas éticos	25-26
			Sentido social	27-28
Diseñar un perfil ético asociado con el desempeño gerencial del egresado de los estudios superiores.	Perfil ético asociado con el desempeño gerencial.	Perfil ético	Diseñado por la autora	

Fuente: Padrón (2014)

### Matriz de Validación

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
Formación ética	Enseñanza de valores en la Universidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Universidad es el lugar adecuado para enseñar valores a los maestrantes</li> <li>2. Los valores de la ética profesional están vinculados con los valores que debe transmitir la Universidad a sus maestrantes</li> <li>3. La Universidad implementa estrategias dirigidas a educar en valores a nivel de postgrado</li> <li>4. Considera adecuado que existan asignaturas sobre ética profesional en la maestría</li> </ol>	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	La ética profesional como asignatura	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. La ética profesional impregna todas las materias del plan de estudios</li> <li>6. La maestría cuenta con una unidad curricular dedicada a la enseñanza de la ética profesional</li> <li>7. Es competencia del profesorado transmitir valores éticos a los maestrantes</li> </ol>	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Responsabilidad del docente en la formación ética profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Los docentes a nivel de postgrado (Gerencia) implementan estrategias dirigidas a educar en valores</li> <li>9. El currículo de la maestría (Gerencia) incluye unidades curriculares vinculadas con la ética profesional</li> </ol>	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	
	Responsabilidad del currículo en la formación ética profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Es conveniente la presencia de la dimensión ética en todas las materias que conforman el plan de estudios de cada maestría</li> <li>11. Para no cometer errores en el ejercicio profesional debo conocer el código de ética de la carrera</li> </ol>	✓		✓		✓	
			✓		✓		✓	

INDICADORES	ÍTEMES	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Naturaleza de la idoneidad	12. Según el código de ética de su carrera vinculado con al ejercicio gerencial, es preciso conocer y practicar valores	✓		✓		✓	
	13. Las normas y conceptos contenidos en el código de ética, son de obligatorio cumplimiento para los profesionales en su vida pública y privada	✓		✓		✓	
Responsabilidades	14. El profesional que conozca de cualquier hecho que atente contra las disposiciones y prohibiciones del código de ética debe notificar de manera inmediata al Colegio de su jurisdicción	✓		✓		✓	
	15. El código de ética profesional de su carrera, establece un sistema de valores en los cuales se fundamenta el ejercicio de la misma.	✓		✓		✓	
Sistema de valores	16. El sistema de valores contenido en el código de ética de su profesión busca garantizar el ejercicio íntegro de la misma	✓		✓		✓	
	17. El sistema de valores contenido en el código de ética profesional es la fuerza moral que guía el proceder del gremio en todas sus esferas	✓		✓		✓	
Deber de prepararse y estudio permanente	18. Profesa y practica la enseñanza del sistema de valores establecido en el código de ética profesional	✓		✓		✓	
	19. Según el código de ética de su carrera, el profesional debe tener la visión de estudiar, manteniéndose en una constante introspección y examen de su ejercicio	✓		✓		✓	
	20. Según el código de ética de su carrera, el profesional debe promover y participar en la búsqueda, desarrollo y difusión de nuevos conocimientos en su área	✓		✓		✓	

**DIMENSIONES**

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CALIDAD		PERTINENCIA		CONGRUENCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
Práctica Profesional	Desarrollo de la identidad profesional	21. El cumplimiento a tiempo de los compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓	
		22. Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	✓		✓		✓	
		23. Es necesario conocer la posición de los clientes o usuarios para comprender sus necesidades	✓		✓		✓	
	Solución de dilemas éticos	24. Para no cometer errores en el ejercicio profesional, se requiere ser consciente de los límites personales en cuanto a conocimientos y habilidades	✓		✓		✓	
		25. Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de la profesión que no se deben dejar sólo a criterio de las organizaciones	✓		✓		✓	
		26. No se deben tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	✓		✓		✓	
	Sentido social	27. A los profesionales les corresponde la solución de los problemas sociales	✓		✓		✓	
		28. Un buen profesional no puede ignorar los problemas de la sociedad en la que vive	✓		✓		✓	
	Respeto de los principios éticos generales	29. La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	✓		✓		✓	
		30. En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito	✓		✓		✓	

OBSERVACIONES GENERALES:

---



---



ANEXO 3  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
SECCIÓN DE GRADO

POST GRADO **FIGES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"PERFIL ÉTICO DE LOS PROFESIONALES INSCRITOS EN ESTUDIOS DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO"

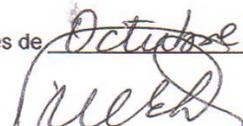
Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION GERENCIA por el(la) aspirante:

PADRON R., ALIANA V.  
C.I.: 18.253.391

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. PÉREZ S., IRAIDA E., titular de la cédula de identidad N°. 3.490.252

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está APROBADO

En Bárbula, a los 09 días del mes de Octubre de 2015

  
Prof. Villaiba C., Leonardo E. (PRESIDENTE)  
C.I.: 7042292  
Fecha: 09/10/15

  
Prof. Rodríguez, Manuel A.  
C.I.: 60128521  
Fecha: 9/10/15

  
Prof. Marrufo C., Bianca M.  
C.I.: 12107942  
Fecha: 9/10/15