

IES: VALORES ÉTICOS GERENCIALES DE LOS ESTUDIANTES DE LAS LICENCIATURAS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA

IES: MANAGERIAL ETHICAL VALUES IN BUSINESS ADMINISTRATION AND ACCOUNTING STUDENTS

Celia Rodríguez Chávez / Juan Rafael Garibay Bermudez

CONTENIDO

- Introducción
- Descripción, Enfoque y problema
- Planteamiento del Problema
- Metodología
- Resultados
- Conclusiones
- Referencias

Resumen

El presente artículo presenta los resultados de un estudio acerca de concepciones éticas de los alumnos de las carreras de Administración y Contaduría. El objetivo fue conocer los valores éticos más representativos de los estudiantes de acuerdo a tres modelos: enfoque utilitarista, enfoque de derechos morales y enfoque de justicia. A partir de las conclusiones sobre los valores hacia los cuales se inclinan los estudiantes de Administración y Contaduría, se considera importante la inclusión de mayores contenidos de formación de valores éticos para el ejercicio profesional en los planes y programas de las IES.

Palabras clave

Formación ética, valores, alumnos.

Abstract

We present the results of a study about students' ethical conceptions in Business Administration and Accounting majors. The objective of this study was to find out what were the most representative ethical values for the students. This study was based in utilitarianism, moral rights and justice models. From the conclusions drawn by the study about values in Business Administration and Accounting students, it is important to include in the IES' programs more contents related to ethical values.

Key Words:

Ethical formation, values, students.

Introducción

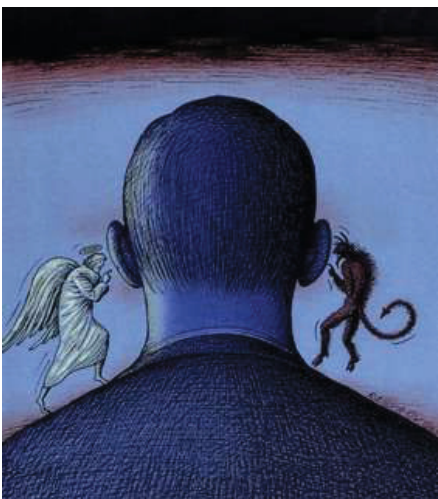
“La globalización es una realidad que nadie pidió, pero en la cual está inmersa la humanidad” (Soto y Cárdenas, 2007: 23). La globalización como característica central de nuestro tiempo, “implica que las fronteras se borran, que las políticas se unifican, que la producción de bienes y el ofrecimiento de servicios se internacionaliza” (Schmelkes, 2004: 17).

La globalización ha traído oportunidades de actuación, ha suprimido barreras y límites, favoreciendo la libertad humana (Soto y Cárdenas, 2007: 28), aunque se corre el peligro de perderse en un mundo que de pronto se torna inmediato, fácil, instantáneo, donde todo está al alcance de la mano, pero al mismo tiempo se vive el fin de las certezas (Hargreaves, 1998: 83-91), pues todo está marcado por el sello de lo provisional y efímero.

La globalización parece imponer un modelo único de desarrollo en donde la cooperación entre países fluye poco y está cada vez más predeterminada y en donde parece que varios países sobran y dentro de los países que no sobran, como los nuestros, hay gente que no va a poder integrarse en este modelo excluyente, en donde se prevé un empobrecimiento general de grupos de países y sectores dentro de países. (Schmelkes, 2004: 17).

Se globaliza la pobreza al mismo tiempo que se globaliza la concentración de la riqueza, los problemas medioambientales, la economía subterránea, los negocios ilícitos, por mencionar algunos. Sin embargo, también no se puede dejar de señalar, los aspectos favorables de la humanidad que se globalizan, tales como: la globalización del ideal de la democracia, la globalización de la fortaleza de la sociedad civil, la globalización del conocimiento y de los aportes culturales y la globalización de la ética universal expresada en los derechos humanos y la discusión ética fruto de dilemas inéditos surgidos de la biogenética. (Schmelkes, 2004: 18).

Si bien muchos problemas éticos siguen en la discusión, además de que surgen otros nuevos, cada vez más a la ética se le concede un papel de orientadora para el rumbo de la humanidad en una nueva mundialización. (Morín, 2005: 4)



Descripción y Enfoque del Problema

La globalización posee componentes y consecuencias que resultan paradójicas (Hargreaves, 1998: 79-83). Estas paradojas llevan a problemas éticos que los hombres y mujeres de este siglo intentan resolver. (Bauman, 2010: 7) Este trabajo habla sobre los valores éticos de los alumnos y para ello, es necesario realizar una aproximación a un concepto de ética. Aquí se retoma la ética (Diccionario de Filosofía Herder, 1996), como “la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales”.

La moral, al formar parte de la vida humana concreta, tiene su fundamento en las costumbres, dando lugar a muchas y variadas concepciones morales, de allí que se pueda hablar entre otras, de una moral cristiana, musulmana y de los indios hopi. La ética, que se apoya en un análisis racional de la conducta moral, tiende a cierta universalidad de conceptos y principios y, aunque admita diversidad de sistemas éticos, o maneras concretas de reflexionar sobre la moral, exige su fundamentación y admite su crítica. La ética es una reflexión basada en principios filosóficos.

El progreso técnico (Soto y Cárdenas, 2007: 30) al manifestarse como medio de la potencialidad de la inteligencia humana, no exime el que sea mal utilizado pues no le corresponde determinar los fines. Así también los efectos secundarios de los adelantos tecnológicos no disminuyen la responsabilidad de los generadores de la técnica. No obstante, hay mucha responsabilidad en aquellos efectos que si eran previsibles y que no se supo o no se quiso prever.

Preguntas tales como ¿la libertad de expresión en la red tiene límites?, ¿es válido almacenar información privada en vías a la comercialización?, ¿es permisible la clonación humana?, ¿la modificación genética de los alimentos es válida para el desarrollo? ¿Cuándo las empresas satisfacen necesidades y cuándo empiezan a crear necesidades en los consumidores? ¿Se debe satisfacer todo aquello que es solicitado?, ¿Se puede afectar al medio ambiente aun cuando la ley no lo prohíba?

La economía globalizada debe su éxito a los grandes adelantos tecnológicos electrónicos. Sin embargo, el hablar de progreso tecnológico lleva a plantearse el ¿para qué? y no sólo el ¿cómo?. Estos planteamientos se han eludido por los patrocinadores del desarrollo tecnológico. El contexto global de la vida contemporánea, muy ligado a dicho desarrollo ha llevado a riesgos de magnitud insospechada y cataclísmica, que “surgen del entrecruzamiento de propósitos parciales y unilaterales y cuya profundidad no puede preverse, ni pasarse por alto en un momento en que las acciones se plantean debido a la manera como están estructuradas” (Bauman, 2010: 7).

El concepto de globalización de la ética se puede decir que ha traído como consecuencia colocarla en el centro de la discusión y el debate. Es de notar la gran cantidad de publicaciones de libros y artículos sobre el tema, así como congresos, coloquios, etc. donde se encuentra presente cuando no en los temas centrales, al menos en algún punto. Esto ha llevado a que las organizaciones retomen principios de ética con responsabilidad social planteando códigos de conducta en todas las operaciones internacionales y fomentando ambientes de moralidad respetando las distintas culturas nacionales. (Soto y Cárdenas, 2007: 72)

El interés de la reflexión ética en el ámbito educativo por supuesto, no ha sido la excepción. Un investigador de la educación en valores (Esteban, 2003: 21) pone de relieve el interés que suscita el tema de la educación en valores al retomar la inquietud de muchos sectores de la sociedad al preguntar ¿qué le pedimos a la escuela? para llegar a responder “Que nos formen para la vida” y esto incluye la formación ética y moral.

De esta manera en las empresas, la ética no puede limitarse a un conjunto de reglas plasmadas en un código que deben ser respetadas por toda persona que labore en la organización, sino que deben aceptarse por convicción y no por imposición. Esta labor puede ser facilitada si los individuos que se integran a la organización en el caso de los profesionistas egresados de las Instituciones de Educación Superior, han recibido como parte de su formación, educación en valores éticos.

Es necesario considerar la dimensión moral de la educación que incluya esta formación en valores éticos para el mejoramiento de la sociedad pues los futuros profesionales de la administración y contaduría pueden contribuir con un comportamiento ético que mejore la convivencialidad humana y no como parece orientarse hoy en día, solamente a contribuir a la maximización de la ganancia económica de las organizaciones. (López Calva, 2009: 80).



Siendo la preparación profesional una de las funciones esenciales de la universidad para el ejercicio correcto de una profesión, se requiere no solo que el estudiante logre el dominio de competencias técnicas sino también el desarrollo de capacidades sociomorales. (Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez, 2010: s/p).

Formar en valores, (Schmelkes, 2004: 27) permite enfrentar los retos del futuro, al fortalecer las tendencias favorables, inhibir las indeseables e incentivar las inéditas, remitiendo en última instancia, a fortalecer la moral individual y a la ética social.

La educación en valores plantea que los docentes deben prepararse para esta tarea, por lo cual necesitan formarse en este campo. (Buxarrais, 2003: 13-24). Los esfuerzos para la formación docente, aunque reportan dificultades, son dignos de tomarse en cuenta aunque indican que falta recorrer un largo camino. (Ochoa, 2011: 115).

Dentro de esta tarea de educación en valores, es imprescindible señalar la importancia de apuntar hacia la formación de estudiantes ética y moralmente comprometidos ya que éstos se hacen, no nacen. (Esteban, 2004: 64).

Frente a la afirmación expresada por algunos sectores universitarios de que en las IES ya no es necesaria la formación en valores, considerada tarea correspondiente a los niveles educativos precedentes, autores como el referido sostiene que la

formación en valores éticos en las IES se dirige a producir y consolidar cambios en los comportamientos de las personas favorecedores de la optimización de su dimensión de convivencialidad así como de reflexión sociomoral y capacidad dialógica.

Se postula que pueden construirse modelos de aprendizaje de una profesión desde la ética, para el desarrollo y mejora de la optimización humana (Esteban, 2004: 98). Muy ligado con lo anterior se quiere llegar a la construcción de modelos de vida basados en la elección de valores que otorguen sentido a la existencia individual en este tiempo caracterizado por el sentimiento de fragmentación y el vértigo del cambio. (Bruzzone, 2008: 127)

Planteamiento del Problema

En la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM los autores del presente trabajo indagaron, a través del Perfil de Valores Gerenciales (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2005: 159), el pensamiento ético de los alumnos de las carreras de Administración y Contaduría. Este instrumento presenta doce dilemas éticos en los cuales se implica un juicio del tipo de elección excluyente o bien elegir entre dos males el menor. Los doce dilemas éticos se basaron en tres enfoques que las personas usan cuando hacen juicios éticos. Estos son: enfoque utilitario, enfoque de los derechos morales y enfoque de la justicia. (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2005: 158-165).

El enfoque basado en el utilitarismo afirma que las personas se centran en los comportamientos y sus resultados, no en los motivos de dichas acciones. Ponderan todos los resultados positivos potenciales de su acción y los comparan con los resultados negativos. Eligen una buena alternativa que ayude a más personas aun cuando algunas puedan resultar dañadas. El Nobel Milton Friedman es el más conocido defensor de este enfoque al plantear que el uso de los recursos debe maximizar con claridad los intereses de los accionistas. El logro de las metas de la

organización, por ejemplo, debe ser maximizar las ganancias, pues de esa manera se recompensa a la organización por satisfacer a los consumidores.

La eficiencia debe lograrse por gerentes y empleados al minimizar los insumos y maximizar los productos. Se busca la utilización de tecnologías para producir bienes o servicios a un costo menor aun a costa del desempleo, o ubicar la producción al extranjero para obtener salarios más bajos o reducir restricciones.

Los gerentes y empleados no deben tener conflictos que estén en conflicto con el logro de las metas de la organización. Este enfoque utilitario está en concordancia con los valores del individualismo, prevalencia de la masculinidad y aceptación de la incertidumbre. Estos valores apoyan la maximización de las utilidades, el egoísmo, las recompensas basadas en capacidades y logros, el sacrificio, el trabajo duro y la competencia. La ética utilitarista ha sido cuestionada por los enfoques de los derechos morales y la justicia.

El enfoque basado en los derechos morales sostiene que las decisiones deben ser consistentes con los derechos y privilegios fundamentales (vida, libertad, salud y privacidad) enunciados por la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En muchos países, estos derechos se pide que sirvan como guía para la toma de decisiones y comportamientos.

La vida y la seguridad. Cada vez más empleados, clientes, público en general solicitan normas apropiadas para la calidad de vida, el bienestar social y la seguridad en los negocios. Incluso compañías que se rigen por esta característica y que operan en países con menos restricciones eligen cumplir con normas aun cuando no estén obligadas a ello.

La confianza se manifiesta en que cada vez más los empleados, clientes, accionistas y público en general piden ser informados en cuestiones y evitar ser engañados. Las prácticas de mejoramiento de la calidad y las prácticas orientadas al cliente son el

resultado del cambio de actitudes de un comportamiento apropiado para los negocios. La privacidad se expresa en que los ciudadanos solicitan el control del acceso a información personal. Las tecnologías de la información es otra área de preocupación acerca de las invasiones a la privacidad, como por ejemplo, la vigilancia con video o el uso de programas de cómputo para seguir la pista a los sitios web donde ingresa el empleado.



Libertad de conciencia y de expresión van ligadas pues el individuo al expresarse declara cuestiones de conciencia, que violen sus creencias morales o religiosas o criticar la ética o legalidad de sus patrones, mientras sean veraces sin violar los derechos de otros dentro o fuera de la organización.

El enfoque de los derechos morales resulta ser un contrapeso efectivo que protege a la sociedad de personas que en el mundo de los negocios siguen de manera estricta el enfoque utilitarista. Sin embargo como guía para el comportamiento ético en las organizaciones, el enfoque de los derechos morales se centra más en lo que se debería evitar y menos en lo que hay que hacer.

El enfoque de la justicia se dirige a evaluar las decisiones y el comportamiento con respecto a qué tan equitativamente distribuyen los beneficios y los costos entre individuos y grupos. Los comportamientos justos y las decisiones que llevan a ellos, deben basarse en tres principios que deben orientar los sistemas de administración y la toma de decisiones organizacionales: el principio de justicia distributiva, el principio de imparcialidad procesal y el principio del deber natural.

El principio de justicia distributiva postula que los individuos no sean tratados en forma diferente con base en características definidas en forma arbitraria, de tal manera que individuos similares en aspectos relevantes deben ser tratados en forma similar e individuos que difieren en aspectos relevantes deben ser tratados en forma diferente en proporción a las diferencias entre ellos. Las preocupaciones acerca de las compensaciones que reciben los directores generales en comparación con lo que reciben los trabajadores ¿se justifican?

El principio de imparcialidad requiere que los empleados respalden las reglas de la organización siempre que la organización sea imparcial y los empleados hayan aceptado de manera voluntaria algunos beneficios u oportunidades a fin de promover sus propios intereses aun cuando pudiesen restringir sus opciones individuales.

El principio del deber natural requiere que las decisiones y el comportamiento se basen en principios universales asociados con ser un miembro responsable de la sociedad. Cuatro deberes universales son:

- a) ayudar a otros cuando lo necesiten o estén en peligro, sin que la ayuda implique riesgo o pérdida personal excesiva.
- b) no dañar o herir a otro.
- c) no causar sufrimiento innecesario.
- d) apoyar y cumplir con instituciones socialmente responsables.

La aceptación de estos deberes o responsabilidades lleva a reconocer ciertos derechos. El principio del deber natural complementa al enfoque de los derechos morales.

Acerca de los enfoques sobre las decisiones éticas puede decirse que ninguno es el mejor. Cada uno tiene ventajas y desventajas. Muchas organizaciones usan el enfoque utilitarista cuando resuelven problemas de negocios. Sin embargo otras organizaciones buscan cumplir los derechos y la justicia.

Los estudiantes de las licenciaturas de Administración y Contaduría de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán se sabe que no reciben una educación ética. Los planes de estudio contemplan pocos contenidos sobre ética y el código de ética profesional no está indicado como contenido directo, siendo casual que los docentes lo aborden. Aun conociendo lo anterior, se decidió indagar y reportar los resultados que se presentarán más adelante. Se conoce que muchos estudiantes de estas carreras al terminar su formación profesional ocuparán cargos de gerencia, que implican la toma de decisiones con dimensión ética.



Algunos autores (Soto y Cárdenas, 2007: 15) añaden que los gerentes enfrentan dilemas éticos en el curso del desempeño de sus responsabilidades como líderes ya sea que se dediquen a planear, organizar, motivar, comunicar o llevar a cabo alguna otra función propia de su papel gerencial, pues tienen que hacer frente al hecho de que los temas del bien y del mal, imparcialidad y parcialidad, justicia e injusticia se deslizan subrepticamente en sus decisiones, actos y comportamientos.

El tema de la ética en la dirección de empresas se puede basar en razones más allá de la afirmación de que se tiene que ser ético porque es correcto. (Soto y Cárdenas, 2007: 115), Los gerentes tienen que ser éticos por las razones siguientes:

- a) Los valores compartidos traen confianza
- b) La congruencia conduce a lo predecible en la planificación
- c) Lo predecible es esencial para el manejo de la crisis

- d) Las compañías valen por lo que vale su personal
- e) A los consumidores y accionistas les importan los valores
- f) El liderazgo ético impide la reglamentación opresiva
- g) Las sociedades eficaces dependen de los valores en común
- h) La ética es una forma de seguro

Metodología

Se aplicó el instrumento denominado “Perfil de Valores Gerenciales” de 24 preguntas relativas a juicios éticos dispuestas en doce pares de enunciados, pidiendo que el sujeto marcara en cada par, lo que debería hacerse y en el caso de no preferir ninguno, el que fuera más aceptable, es decir, “el menor de los males”. Esta encuesta (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2005: 159), se aplicó a una muestra determinada estadísticamente, de 100 alumnos de una población total de 4907 inscritos en Administración y Contaduría, en el semestre 2007-II de la IES, denominada Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM.

Tamaño de muestra

$$n = \frac{NZ_0^2 PQ}{(N-1)e^2 + Z_0^2 PQ} \qquad n = \frac{(4,907)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(4,907-1)(0.097)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 100$$

n = 100	
N = 4,907	total de alumnos de las carreras de Lic. en Administración y Lic. en Contaduría inscritos en la FES Cuautitlán, en el semestre 2007-II
Z ₀ = 1.96	valor obtenido de tablas de áreas bajo la curva normal, con 95% de nivel de confianza.
P = Q = 0.5	valor máximo.
E = 9.7 %	error máximo permitido.

Distribución Proporcional de la muestra

Carrera	Alumnos Inscritos	Alumnos Encuestados n_i
LC	2,416	50
LA	2,491	50
Total	4,907	100

Tabla 1 Estimación de la Proporción Poblacional de Favorables, mediante un intervalo de 95% de confianza:

$$P = p \pm Z_0 \sigma_p$$

b = número muestral de respuestas favorables a cada pregunta.

P = b / 100 proporción muestral de respuestas favorables a cada pregunta.

$Z_0 = 1.96$ valor obtenido de tablas de áreas bajo la curva normal, con 95% de nivel de confianza.

$$\sigma_p = \sqrt{\frac{p(1-p)}{100} \left(\frac{4,907 - 100}{4,907 - 1} \right)} \quad \text{error estándar muestral.}$$

$$E = 1.96 \sigma_p \quad \text{error de estimación.}$$

Pregunta	b	p %		e %	Límite Inferior	Límite Superior
1	85	85.00	3.53	6.93	78.07	91.93
2	15	15.00	3.53	6.93	8.07	21.93
3	47	47.00	4.94	9.68	37.32	56.68
4	53	53.00	4.94	9.68	43.32	62.68
5	98	98.00	1.39	2.72	95.28	100.00
6	2	2.00	1.39	2.72	0.00	4.72

7	36	36.00	4.75	9.31	26.69	45.31
8	64	64.00	4.75	9.31	54.69	73.31
9	11	11.00	3.10	6.07	4.93	17.07
10	89	89.00	3.10	6.07	82.93	95.07
11	89	89.00	3.10	6.07	82.93	95.07
12	11	11.00	3.10	6.07	4.93	17.07
13	22	22.00	4.10	8.04	13.96	30.04
14	78	78.00	4.10	8.04	69.96	86.04
15	60	60.00	4.85	9.50	50.50	69.50
16	40	40.00	4.85	9.50	30.50	49.50
17	12	12.00	3.22	6.30	5.70	18.30
18	88	88.00	3.22	6.30	81.70	94.30
19	46	46.00	4.93	9.67	36.33	55.67
20	52	52.00	4.95	9.69	42.31	61.69
21	81	81.00	3.88	7.61	73.39	88.61
22	19	19.00	3.88	7.61	11.39	26.61
23	19	19.00	3.88	7.61	11.39	26.61
24	81	81.00	3.88	7.61	73.39	88.61

Tabla 2Definiendo la siguiente escala, para determinar el nivel de aceptación de toda la población a cada pregunta, se tiene:

Nivel de Aceptación	b
NO ROTUNDO	0 – 16.7
NO CON DUDAS	16.7 – 33.3
ESCÉPTICO	33.3 – 66.7

SI CON DUDAS	66.7 – 83.3
SI ROTUNDO	83.3 – 100

Tabla 3 Y de acuerdo a las respuestas, se presentan del no rotundo, no con dudas, escépticos, sí con dudas, hasta el sí rotundo.

Valor	Pregunta	Intervalo de confianza (%)	Nivel de aceptación
Utilitario	6	0.00 – 4.72	NO ROTUNDO
Justicia	9	4.93 – 17.07	NO ROTUNDO
Utilitario	12	4.93 – 17.07	NO ROTUNDO
Derechos Morales	17	5.70 – 18.30	NO ROTUNDO
Derechos Morales	2	8.07 – 21.93	NO ROTUNDO
Justicia	22	11.39 – 26.61	NO CON DUDAS
Justicia	23	11.39 – 26.61	NO CON DUDAS
Justicia	13	13.96 – 30.04	NO CON DUDAS
Derechos morales	7	26.69 – 45.31	ESCÉPTICO
Justicia	16	30.50 – 49.50	ESCÉPTICO
Utilitario	19	36.33 – 55.67	ESCÉPTICO
Utilitario	3	37.32 – 56.68	ESCÉPTICO
Derechos morales	20	42.31 – 61.69	ESCÉPTICO
Justicia	4	43.32 – 62.68	ESCÉPTICO

Utilitario	15	50.50 – 69.50	ESCÉPTICO
Justicia	8	54.69 – 73.31	ESCÉPTICO
Derechos morales	14	69.96 – 86.04	SI CON DUDAS
Derechos morales	21	73.39 – 88.61	SI CON DUDAS
Utilitario	24	73.39 – 88.61	SI CON DUDAS
Utilitario	1	78.07 – 91.93	SI ROTUNDO
Utilitario	18	81.70 – 94.30	SI ROTUNDO
Derechos morales	10	82.93 – 95.07	SI ROTUNDO
Justicia	11	82.93 – 95.07	SI ROTUNDO
Derechos morales	5	95.28 – 100.00	SI ROTUNDO

Tabla 4

Resultados

Respuesta de no rotundo

Los alumnos de Administración y Contaduría expresaron un no rotundo, cuando se les preguntó acerca de llevar a cabo comportamiento ilegal desde el punto de vista técnico aun cuando implique beneficios para todos. También afirmaron que no están dispuestos a ayudar a aquellos que están en peligro aun cuando no signifique un riesgo para el que otorga la ayuda. Rechazaron mantener desigualdades significativas entre empleados aun cuando el resultado final sea beneficioso para todos. No creen que las organizaciones deben permanecer fuera de la vida privada de sus empleados y no hacen énfasis en el derecho del individuo a la propiedad privada.

Respuesta de no con dudas

Los alumnos expresaron una respuesta de no con dudas, cuando se les planteó la obligación de ayudar a aquellos que tienen una gran necesidad. Así mismo expresaron un no dudoso cuando se les interrogó acerca de que si deberían los empleados seguir las reglas que promueven la libertad de acción sin restricciones de las personas mientras se reducen las desigualdades.

Respuesta con escepticismo

Las cuestiones donde los estudiantes manifestaron respuestas con carácter francamente dudoso, fueron: acerca de preservar los derechos individuales a la privacidad personal, tratamiento equitativo para todos los empleados de la compañía, si los buenos fines justifican medios cuestionables, adhesión a las reglas para maximizar los beneficios para todos, seguir sus propias conciencias aunque esto dañase a la organización, derechos del individuo a la completa libertad de acción siempre y cuando se respeten los derechos de los demás, sobre si es bueno ayudar a la compañía a lograr fines que beneficien a todos, recopilar información para asegurar un trato equitativo.

Respuesta afirmativa dudosa.

Los estudiantes expresaron una afirmación dudosa acerca de que si las organizaciones deben decir a sus empleados toda la verdad sobre los riesgos laborales, así como considerar la seguridad de sus empleados por encima de las normas impuestas por la organización y si los empleados deben hacer su mejor esfuerzo por seguir las reglas diseñadas para aumentar el logro de las metas de la organización.

Respuesta afirmativa rotunda

Los estudiantes de la FES de las carreras de Administración y Contaduría, afirmaron rotundamente que las alternativas de acción benefician al mayor número de personas así como que los empleados, deben de actuar para lograr las metas que produzcan beneficios para todos, reconocieron como una cuestión prioritaria el derecho de los empleados a estar informados acerca de cualquier peligro en el ámbito de trabajo, consideraron que es bueno minimizar las desigualdades en el ámbito de trabajo y su afirmación más aceptada fue: el derecho de un individuo para hablar con libertad sin temor a ser despedido.

Conclusiones

Los estudiantes de las carreras de Administración y Contaduría de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM, no se ubicaron en un solo enfoque de juicios éticos de los tres en los cuales se basó el perfil: enfoque utilitario, enfoque de los derechos morales y enfoque de la justicia.

Se evidenció que en todos los rubros de respuesta desde el no rotundo hasta el sí rotundo se encuentran los tres enfoques. Las respuestas de los encuestados indican que para las decisiones éticas ningún enfoque puede decirse que sea el mejor, como afirman los autores (Hellriegel, Jackson, Slocum, 2005: 164). Cada enfoque tiene sus ventajas y desventajas. Los gerentes de las organizaciones pueden tomar en cuenta la eficiencia, productividad y maximización de las ganancias sobre todo lo demás y considerar los derechos morales y justicia solamente por lo requerido por la ley. Sin

embargo, otras organizaciones, le dan mayor peso al bienestar del individuo pues consideran que el éxito a largo plazo requiere atender las preocupaciones y demandas de diferentes grupos de personas ligadas a las organizaciones.

Las organizaciones que incluyen el uso de los tres enfoques para la toma de decisiones éticas, incrementan la probabilidad de que dichas decisiones y comportamientos sean juzgados como éticamente favorables por los cada vez más amplios sectores donde se inserten las organizaciones.

Enfatizando la afirmación acerca de que los alumnos no reciben actualmente una formación ética, ya que no se contempla en los actuales planes de estudio de la IES donde se aplicó el estudio, cabe preguntarse cómo estructuran un pensamiento ético manifestado en este caso, bajo la influencia de los tres enfoques.

La presencia de los tres enfoques en cada una de las clasificaciones puede indicar la necesidad de que los estudiantes estén informados acerca de las diferentes visiones de aplicación de los principios éticos en las organizaciones empresariales. La estructuración de los planes y programas de estudio de las carreras de Administración y Contaduría debe incluir la formación ética como uno de los ejes transversales y si esto no fuese posible, al menos la formación ética, pueda estudiarse como una asignatura. Un estudio realizado en la UNAM a 704 profesores de postgrado reveló que la mayoría están de acuerdo en que hubiera una asignatura para todos los alumnos de licenciatura sobre ética profesional. (Hirsch, 2009: s/p). En uno u otro caso dicha formación ética, debe abordarse de manera realmente cognoscitiva y con carácter práctico de tal manera que se logre que el estudiante de hoy y futuro profesional el día de mañana, desarrolle una actitud ética de responsabilidad social.



La responsabilidad social sostiene que los gerentes y empleados tienen obligaciones con grupos identificables que pueden beneficiarse de los éxitos de una compañía o que resultarían perjudicados si se incurre en errores. Una organización debe mantener el bienestar general de los grupos de participantes.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, los estudiantes manifestaron un no rotundo cuando se preguntó acerca de ayudar a otros que estén en peligro sin correr riesgo personal del que brinda la ayuda y como dudosa cuando se plantea la obligación de ayudar a aquellos que tiene una gran necesidad. Esta actitud individualista denota una carencia de formación en valores respecto a las necesidades sociales y por lo tanto una falta de responsabilidad social.

Al inicio de este trabajo se señaló que la ética en la sociedad está presente como objeto de estudio y discusión para brindar respuestas a los acuciantes problemas de este mundo globalizado. La educación proporcionada por las IES es el ámbito por excelencia para la construcción de propuestas de enseñanza y aprendizaje que contribuyan a la formación ética del profesionista, pero también del ciudadano comprometido en la consolidación de la sociedad, debido a que constituye un espacio privilegiado, de acuerdo a la perspectiva de algunos pensadores humanistas, para desarrollar la conciencia, entendida como la capacidad de descubrir el sentido de cada situación para responder a las exigencias concretas de este tiempo. (Bruzzone, 2008: 126).

La inclusión de la enseñanza y el aprendizaje de la ética en las IES se vuelve sumamente necesaria y esto queda expresado en la frase “la ética durante mucho tiempo fue expulsada por la puerta pero ha regresado por la ventana”. (Soto y Cárdenas, 2007: 30).

Referencias

- Bauman, Z. (2010): Ética postmoderna. Siglo XXI Editores, SA de CV, México.
- Bruzzone, D. (2008): Pedagogía de las alturas. Logoterapia y educación. Ediciones LAG, México.
- Buxarrais, R. (1997): La formación del profesorado en educación en valores. Propuesta y materiales. Desclée De Brouwer, Bilbao.
- Casares García, P. M., Carmona Orantes, G., Martínez-Rodríguez, F. M. (2010). Valores profesionales en la formación universitaria. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Número Especial, 2010. Consultado el 11 de enero de 2012, en: <http://redie.uabc.mx/contenido/NumEsp2/contenido-casares.html>
- Cortés, J. y Martínez, A. (1996): Diccionario de filosofía en CD-ROM. Herder, Barcelona.
- Esteban, F. (2003). Mi querida educación en valores. Cartas entre docentes e investigadores. Desclée De Brouwer, Bilbao.
- Esteban, F. (2004): Excelentes profesionales y comprometidos ciudadanos. Un cambio de mirada desde la universidad. Desclée De Brouwer, Bilbao.
- Hargreaves, A. (1998): Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado). 2ª edición, Morata, Madrid.
- Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2005): Administración. Un enfoque basado en competencias. 10ª. Edición, Thomson, México.
- Hirsch Adler, A. (2010): “Formación en ética profesional y los profesores de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México”. Revista Electrónica de Investigación Educativa Número Especial, 2010. Consultado el día 11 de enero de 2012 en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp2/contenido-hirsch3.html>

- López Calva, M. (2009): “Hacia una visión ética que renueve y sea renovada por la educación” *Perfiles Educativos*, Tercera época, Vol. XXXI, núm. 123, 2009, 81-90.
- Morín. E. (2005): “Estamos en un Titanic”. Conferencia presentada en las jornadas ‘Los desafíos éticos del desarrollo’ 5 y 6 de Septiembre de 2002 Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires UBA Buenos Aires, ARGENTINA.

Publicada en “Comunidad de pensamiento complejo” Consultado el día 11 de enero de 2012 en:

<http://www.pensamientocomplejo.com.ar/documento.asp?Estado=VerFicha&IdDocumento=11>

- Ochoa Cervantes, A. (2011): “Los conocimientos y opiniones de los docentes de educación primaria de la asignatura de formación cívica y ética. El caso de Querétaro, México”, *Perfiles Educativos*, Vol. XXXIII, núm. 134, 2011, 115-135.
- Ramírez, D. N. (2007): *Integridad en las empresas. Ética para los nuevos tiempos*. McGraw Hill, México.
- Schmelkes, S. (2004): *La formación de valores en la educación básica*. SEP, México.
- Soto, E. y Cárdenas, J.A. (2007): *Ética en las organizaciones*. McGraw Hill, México.