

Valores éticos y morales

en grupo focal de la
Universidad de La Guajira

Elvis Eliana Pinto Aragón
Carmenza Mendoza Cataño
Loreley Patricia Mejía González



UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA | SHIKII EKIRAJIA
PULEE WAJIIRA

VALORES ÉTICOS Y MORALES EN GRUPO FOCAL
DE LA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA

Valores éticos y morales en grupo focal de la Universidad de La Guajira

Elvis Eliana Pinto Aragón
Carmenza Mendoza Cataño
Loreley Patricia Mejía González



UNIVERSIDAD | SHIKII EKIRAJIA
DE LA GUAJIRA | PULEE WAJIIRA

**Valores éticos y morales en grupo focal
de la Universidad de La Guajira**

© Elvis Eliana Pinto Aragón
Carmenza Mendoza Cataño
Loreley Patricia Mejía González

© Universidad de La Guajira
Primera edición, 2019

ISBN: 978-958-5534-44-5

Carlos Arturo Robles Julio

Rector

Hilda Choles

Vicerrectora Académica

Víctor Pinedo Guerra

Vicerrector de Investigación y Extensión

Sulmira Patricia Medina

Directora Centro de Investigaciones

Diseño / diagramación

Luz Mery Avendaño

Impresión:

Editorial Gente Nueva

Depósito legal

Impreso en Colombia

Printed in Colombia

Contenido

Introducción	11
Prólogo	13

Capítulo 1

Antecedentes históricos de la ética y la moral

Incidencia de la Ética en el departamento de La Guajira.....	24
Índice de Transparencia en el departamento de La Guajira.....	26
Estrategia Transparencia con Enfoque Territorial (TET) en La Guajira 2018.....	27

Capítulo 2

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación	31
Fundamentación teórica.....	35
Marco Contextual.....	61
Marco de la Ética en la Universidad de La Guajira	63
Marco Legal del Trabajador Social	68
Marco de la Ética profesional	73
Tipos de Investigación.....	81

Capítulo 3

Enfoque metodológico

Grupos focales.....	84
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	85

Capítulo 4

Resultados

Conclusiones	95
Recomendaciones	96
Bibliografía	96

Índice de Figuras y Gráficos

Figura 1.	Diagrama de los valores de calidad humana	36
Figura 2.	Diagrama de los factores Éticos y Morales	39
Figura 3.	Dilemas Éticos del Emprendedor	41
Figura 4.	Valores Basados en Desarrollo Sustentable	46
Figura 5.	Proceso de responsabilidad social en el trabajo social	48
Figura 6.	Etapas de Responsabilidad Social de la Empresa	49
Figura 7.	Gestión de <i>Stakeholders</i>	50
Figura 8.	Control de la corrupción y estado de derecho en América latina	54
Figura 9.	Percepción de la Corrupción Mundial 2016	56
Figura 10.	Escala de corrupción en Sectores Económicos	59
Figura 11.	Departamentos (según experiencia), en los que considere de mayor corrupción en Colombia (%).....	60
Figura 12.	Entidades afectadas por la corrupción	61
Figura 13.	Universidad de La Guajira Sede Riohacha	62
Figura 14.	Diagrama de la Justicia Social	70
Figura 15.	Diagrama de la Solidaridad respecto a la Conducta profesional.	71
Figura 16.	Diagrama del Individuo para el Mundo Global.....	78
Figura 17.	Instituciones y libertades instrumentales	80
Gráfica 1.	Edad	89
Gráfica 2.	Estado civil	90
Grafica 3.	Conocimiento de la ética y la moral.....	90
Gráfica 5.	Ética y Moral como asignatura.....	91
Gráfica 4.	Diferencias entre la ética y la moral.....	91
Gráfica 6.	Ética Empresarial.....	92
Grafico 8.	Ética del tener y no del Ser.....	93
Gráfico 7.	Deontología profesional.....	93
Grafico 9.	Solidaridad y Justicia Social	94
Grafico 10.	Ética profesional	94

Autores

Elvis Eliana Pinto Aragón. Trabajadora Social, Magister en Recursos Humanos. Docente de la Universidad de La Guajira. Grupo de investigación Encuentro con la Investigación categoría A1 en Colciencias. E-mail epinto@uniguajira.edu.co

Carmenza Mendoza Cataño. Psicóloga. Magister en Gerencia de Recursos Humanos. Especialista en Desarrollo del aprendizaje autónomo. Doctora en Ciencia Gerenciales. Docente e investigadora de la Universidad de La Guajira Colombia. Grupo de Investigación: Encuentro con la investigación. (ENCI) categoría: A. Email cmendoza@uniguajira.edu.co

Loreley Patricia Mejia Gonzalez. Trabajadora Social. Magister en empresas sociales. Docente de la Universidad de La Guajira. E-mail lpmejia@uniguajira.edu.co

RESUMEN

Los estudiantes del 9 semestre del programa de trabajo social de la facultad de Ciencias económicas y administrativas, tuvieron en cuenta las respuestas de 28 estudiantes referente al conocimiento de la ética y la moral en su actuar dentro de los diferentes escenarios empresarial, profesional, solidaridad y justicia y ética como asignaturas. La metodología utilizada es la de grupo focal. Las conclusiones y recomendaciones nos permiten desde el campo de actuación del docente investigador recomendar algunas acciones que se deben implementar de acuerdo al análisis realizado como son: Crear murales y/o elementos audiovisuales que fomenten las normas y principios, éticas y morales como estudiantes y futuros profesionales. Brindar espacios donde se ejemplifique tanto las ventajas como las desventajas de llevar o no una vida con base en la ética y la moral. Determinar un sistema de evaluación ético profesional que permita a los estudiantes reconocer, y posteriormente enmendar sus falencias sobre el tema. Ofrecer talleres, cursos y/o seminarios que instruyan y permitan poner en práctica las conductas basadas en la ética y la moral de los estudiantes de Trabajo social.

Palabras Claves: Ética y Moral, Ética empresarial, profesional, solidaridad, Justicia Social.

ABSTRACT

The ethical and moral values in a focus group of the University of La Guajira is a study for students of the 9 semester of the social work program of the faculty of economic and administrative sciences, for which the answers of 28 reference students were taken into account to the knowledge of ethics and morality, in its acting in the different scenarios of business, professional, solidarity and justice and ethics as a subject. The methodology used is the focus group conclusions and recommendations allow us to establish from the field of action of the research teacher to recommend some actions that must be implemented according to the analysis performed such as: Create murals and

/ or audiovisual elements that encourage standards and ethical and moral principles as students and future professionals. Provide spaces where both the advantages and the disadvantages of carrying a life based on ethics and morals are exemplified. Determine a system of ethical professional evaluation that allows students to recognize, and then amend their shortcomings on the subject. Offer workshops, courses and / or seminars that instruct and allow to put into practice the behaviors based on the ethics and morals of Social Work students.

Key Words: Ethics and Morals, Business ethics, professional, solidarity, Social Justice.

Introducción

El presente libro trata los valores éticos y morales en el contexto de los estudiantes del programa de Trabajo social de la Universidad de La Guajira, que han contribuido a transformar el modelo educativo, puesto que cada día como docentes, nos debemos esforzar en fortalecer estos valores a los educandos. Este cambio ha sido fundamental en el sistema empresarial para el desarrollo de los países y las economías emergentes.

El libro contiene los siguientes capítulos: en el primero se abordan los antecedentes históricos de la ética y la moral, el análisis de la percepción de la corrupción y la incidencia en el Departamento de la Guajira. De igual manera el índice de transparencia y las acciones que se están adelantando.

Seguidamente el segundo capítulo afronta el marco teórico, representado por los antecedentes investigativos, la fundamentación teórica, ética y la responsabilidad social, percepción de la corrupción en América latina, los indicadores de gobernanza que lleva el banco mundial, las metas de Colombia para el control de la corrupción, el marco contextual y el código de ética de la universidad de la Guajira; para posteriormente finalizar con el marco legal del trabajador social y el marco de la ética profesional.

El tercer capítulo contiene el marco metodológico, donde se detalla el proceso que se llevó a cabo para el desarrollo de la investigación, entre ellos el tipo de investigación, las fuentes de recolección de datos, la validez del instrumento, los grupos focales, las técnicas de recolección de datos y el proceso de recolección la información.

Seguidamente el cuarto capítulo encara los resultados donde se muestran con gráficas, las respuestas para obtener las conclusiones, las recomendaciones y la Bibliografía de destacados autores

Prólogo

Los valores éticos y morales son un componente fundamental en la vida de los seres humanos. Es así que para las personas como para una nación o país, el ser competitivo, desarrollarse y alcanzar los mejores estándares de calidad de vida para sus habitantes; desde la perspectiva de la ética y moral, las universidades son consideradas ejes esenciales para la formación de individuos en un mundo global.

Es así que desde la perspectiva de los estructuralistas, la sociedad moderna e industrializada es un colectivo de organizaciones de las que el hombre depende para nacer crecer y morir. Por lo tanto requieren que sus miembros tengan características de personalidad que les permitan interactuar con varias de ellas simultáneamente. El estructuralismo amplió el estudio de la interacción que ocurre entre los grupos sociales, iniciado por la teoría de las relaciones humanas, que se presenta entre las organizaciones sociales. Chiavenato (2015).

El presente libro es un aporte desde las ciencias sociales a la formación de los estudiantes del programa de trabajo social de la Universidad de La Guajira. Quienes deben destacarse por sus valores éticos y morales, ya que el trabajador social es la persona encargada como la profesión lo indica, de la parte social que se encarga de la problemática de cada ser humano y las carencias que sufren a diario.

Por tal razón los valores éticos y morales son promovidos desde nuestros hogares y se van reforzando mutuamente con el pasar de los años con nuestras virtudes y la formación adquirida a lo largo de la vida, que puede ser empírica o científica; ya que como ser humano social necesita de otras personas para desarrollarse. Este libro es un aporte a la Universidad de La Guajira en los valores que se deben cultivar en los estudiantes y profesionales como formador de formadores.

Capítulo 1

Antecedentes históricos de la ética y la moral

Cuando nos referimos a la ética y a la moral en el lenguaje cotidiano se tienden a confundir como si fueran un solo concepto. Según Flórez (2010), primero en una sociedad primitiva o colectivista su moral se basa en la unidad de la tribu y la sociedad antigua o esclavista. En la Edad Clásica de Grecia, se destaca la revolución económica, luego en la revolución agrícola se da la división de clases, la propiedad privada y el sometimiento de un sexo por el otro.

La revolución comunicativa conectada con lo político, es la expresión máxima de la naturaleza humana y espiritual. La sustitución del modo de producción esclavista al modo de producción feudal, unificado por la influencia teocéntrica del cristianismo, elevaba la Fe a uno de los valores fundamentales y transversales en toda la sociedad. En este tipo de colectivo, los siervos adquieren el derecho a la vida pero igual, siguen sujetos a la tierra como otro de los ejes centrales de la época, pagando onerosos tributos a los señores feudales, como derecho a la producción de esas tierras, Flórez (2010).

Es la “Edad oscura”, 10 siglos de oscurantismo religioso que impidieron el avance de la ciencia. Una época de luz, transformación, avances y cambios, donde se gesta la segunda gran revolución económica, la revolución industrial, dando origen al “asalariado”, al trabajo alienado del que hablaba Marx, a la explotación de un hombre por el otro, a un egoísmo exacerbado. Se erige la edad de la Razón, siendo válido sólo aquello que podemos comprobar, medir, verificar. Es la era de la Ciencia, de importantes avances científicos, de los grandes pensadores europeos. Se establece el progreso como un dogma. Flórez (2010).

Según se produce la des ruralización del mundo, la ciudad de los griegos, como corona de la civilización, cobra un predominio especial con “el sueño americano”. Esto, sumado al impacto de los medios masivos de comunicación, primero la radio y la prensa y posteriormente la televisión, da

lugar a la universalización de la moral, el hombre masa, la búsqueda de un ideal de vida estandarizado y mediatizado, donde las culturas hegemónicas que detentan el poder, pretenden imponer un único estilo de vida. La ética, la definimos como la ciencia que estudia el comportamiento moral del hombre y de la mujer en sociedad. Como ciencia, su fin último está en explicar el porqué de ese comportamiento moral. Su propósito esencial consiste entonces en investigar, teorizar, analizar problemas de carácter general como lo es entrar a definir qué es lo bueno, el problema de la libertad, la obligatoriedad moral, entre otras. Flórez (2010).

La moral la definimos como el conjunto de normas, que responden a los intereses de un grupo determinado por unas circunstancias históricas y geográficas concretas, es decir, que corresponde a la práctica y a la cotidianidad. La moral no es ciencia sino objeto de la ciencia. La diferencia entre la ética y la moral es que la primera estudia el comportamiento del hombre y la mujer y la segunda es el conjunto de normas corresponde a la práctica. Frecuentemente se confunden, como si fuesen sinónimos, los términos “moral” y “ética”. El vocablo “moral” procede de la lengua latina mores y significa costumbres. La palabra “ética” significa lo mismo. Ella procede de dos palabras griegas ἠθική (ethiké): relativo a las costumbres o al carácter; la cual procede de ἦθος (éthos): carácter, forma adquirida de ser; y se halla relacionada también con la palabra: ἐξήθεια (éthos): uso, hábito, virtud (disposición no natural o espontánea, sino adquirida con la reflexión, el esfuerzo libre y el ejercicio).

Se dice que la moral es la forma en que vive la gente y valora las acciones de su vida individual y socialmente. Por ello podría definirse, como el modo de comportarse de las personas, sea bueno o malo (moral personal) o de los grupos (moral social) de acuerdo con criterios de valor. La ética, por su parte, está constituida por el estudio filosófico y sistemático de esas formas de vida y del comportamiento moral de las personas.

Es deber tener en cuenta por un lado la cuestión del ser y valor de las acciones; pero, por otro, la cuestión de la estructura normativa en la cual los valores adquieren una forma y sirven de guía social para el trato recíproco de las personas en una comunidad. El ser y el valor de las acciones son el alma de la conducta ética; las leyes o normas son la parte exterior en la que se corporizan los valores. Esto nos permite distinguir la moralidad de la legalidad. Se tiene una conducta legalmente correcta cuando se cumple con una ley; pero la moralidad exige, además, que se cumpla con la ley por el

ser y el valor que salvaguarda. Como cuando un cuerpo sin vida está muerto, una vida legal sin moralidad es sólo un caparazón de conducta humana, necesario pero no suficiente. Pinto, Brito y Mendoza (2016).

La ética, por su parte, es una actividad teórica, cuyo resultado es una ciencia o un modo sistemático de saber filosófico referente a la práctica moral. Este saber implica la aceptación de algunas concepciones fundamentales acerca del ser del hombre, de su posibilidad de conocer y decidir, y de sus formas de relacionarse. Más la ética no es una forma de imponer con la fuerza (física, psicológica o simbólica), un cambio en las conductas de las personas. Daros (2013).

Es así que la conducta infantil en algunos estudios recientes muestra la capacidad y necesidad de los niños pequeños para responder activamente a estímulos complicados. Hallazgos que se oponen al supuesto freudiano de que los bebés perciben los estímulos exteriores como amenaza, y estimulan su agresividad para eliminarla. En la conducta del aprendizaje, muchos estudios muestran que el niño y el adolescente son perezosos porque se les presenta el material de educación de una manera árida e inerte, sin conseguir despertar un interés genuino; mientras que si este se presenta de una forma interesante eliminando la presión y el aburrimiento, manifiestan actividad e iniciativa notables.

Por esta razón la conducta en el trabajo, con el experimento clásico de Elton Mayo mostró que hasta una actividad de connotación aburrida se vuelve interesante, si los obreros notan que están participando de un experimento realizado por una persona inteligente y vital, con capacidad para despertar su curiosidad y promover su participación. Lo mismo se ha demostrado en varias fábricas de Europa y de los Estados Unidos. El estereotipo de los obreros según los gerentes es que los trabajadores no están realmente interesados en una participación activa, sólo desean salarios más altos; por consiguiente el reparto de utilidades puede ser un incentivo, para lograr mayor productividad en la labor.

Al respecto las autoras consideran que el trabajador debe sentirse bien en su ambiente de trabajo para que pueda participar activamente en los procesos en beneficio tanto de él como de la empresa para la cual coopera. Por esta razón los incentivos y recompensas salariales motivan al trabajador a desempeñarse de la mejor manera, ya que el dinero es un estímulo para lograr que las metas y objetivos de la empresa por parte de los funcionarios se cumplan.

Es por ello que la globalización como proceso económico, tecnológico, político, social, empresarial y cultural a escala mundial favorece la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo; uniendo sus mercados, sociedades y culturas a través de una serie de transformaciones de carácter global. No obstante, las normas y los valores culturales varían entre países e incluso entre diferentes regiones geográficas y grupos étnicos según el sistema de gobierno establecido. Que para el caso puede ser inclusivo o excluyente en los países ricos y pobres.

Algunas naciones se basan en reglas y otras en relaciones, asimismo, existen diferencias de los valores entre las personas de negocios y las partes interesadas, ello dificulta la comprensión de las acciones y la toma de decisiones; y la justificación de posturas poco honestas es el argumento en donde no existe en absoluto un código de ética y la moralidad es relativa. Bajo ese fundamento es poco probable establecer normas mundiales de conducta para las personas de negocios y el resultado final ha sido la relatividad de las normas morales universales y el surgimiento de un especial interés y preocupación en resolver conflictos éticos. Conocimiento que poseen sobre el tema y contribuir a una reflexión que conlleve al desempeño efectivo de las organizaciones en los diferentes campos de acción.

Por esta cuestión, los gerentes tienen razón en lo que se refiere a los métodos de trabajo que ofrecen, pero la experiencia ha mostrado (y ha convencido a muchos de ellos) que, si los trabajadores pueden ser verdaderamente activos, responsables y conscientes de sus funciones en el trabajo, los que antes no se interesaban cambian considerablemente y muestran un grado notable de inventiva, actividad, imaginación y satisfacción. Desde hace varios años se viene cuestionando la ética y la moral en la educación en Colombia. Es así como el presidente Juan Manuel Santos ha dicho que debemos volver a la urbanidad de Carreño, el Fiscal Néstor Humberto Martínez cuestiona el papel de la Universidad en la ética y la moral del producto que está egresando de las universidades.

Es por ello que la finalidad de la universidad no se reduce sólo a la habilitación de los jóvenes para el mundo del trabajo, siendo esto importante, es pertinente advertir que con ello se limita su acción educativa a la esfera técnica-cognitiva, cuya racionalidad instrumental obedece, diría con Habermas (1988), al imperativo donde priman la eficiencia y la eficacia, con las consecuencias culturales que esto trae consigo en la formación universitaria. Es en este espacio donde se forman los verdaderos líderes y las personas

para la vida profesional de ahí la importancia en preparar ciudadanos con valores éticos y morales.

Se trata de poner en juego los saberes profesionales propios de cada campo formativo con las realidades sociales, económicas y culturales que le dan contexto y sentido humano a cada profesión. La urgencia ética en la sociedad mexicana y entre ella la colombiana es marcada por la pobreza, la corrupción, el descrédito de las instituciones políticas, la violencia estatal y civil, la exclusión escolar, así como la disminución del espacio público para la convivencia pacífica, está constituyéndose en el apartado pendiente del currículo universitario. Los datos son alarmantes cuando observamos que los espacios dirigidos por profesionales egresados de las universidades se han convertido en generadores y reproductores de estos males que lastiman a los individuos y a la sociedad. López (2013).

Es así como el profesional debe tener la cualidad intelectual de saber lo propio de su especialidad y la cualidad moral de decir la verdad sobre los problemas tratados. Este es libre, y responsable de sus actos, consecuencias y de sus acciones operativas. Se opone a la responsabilidad la ligereza en el trato de los problemas, la superficialidad en los conocimientos, la falta de solidaridad para quien padece problemas, la extroversión, la falta de vida interior y de sentido humano. Es así como el profesional como todo ser humano, es responsable primeramente ante su conciencia que, si es recta, le indica reconocer, respetar el ser del otro y promover su desarrollo. López (2013).

Los múltiples escándalos y corrupción en muchos países evidencian que el mundo se encuentra hoy ante una crisis moral de grandes proporciones de las que no se insinúan salidas y Colombia no es ajena a ello. Esta es suficiente razón para que desde hace varios años se venga cuestionando el papel de las instituciones de formación en los procesos de desarrollo de competencias éticas y morales. Según Muñoz (2017), algo no debe marchar bien con las ideologías que mueven a la humanidad, en la que existen dos grandes idearios que hoy comandan el mundo, el tipo de investigación que hacemos y la orientación de la educación que impartimos. Como es nuestro papel en la formación de los estudiantes con quienes a diario compartimos en nuestra aula de clase y si es realmente el papel que estamos jugando en pro de la formación de los educandos en la enseñanza que día a día impartimos y reforzamos como son los valores éticos y morales.

Adicional a lo anterior, agrega que tanto científicos como educadores se han acogido a un modelo de investigación basado en el abstraccionismo, orientación epistemológica que poco se preocupa por la pertinencia del conocimiento en las realidades concretas de la sociedad y pretende más bien conformarse con las metodologías matemáticas y de precisión de las ciencias naturales y exactas. En virtud del afán economista que se apoderó de la sociedad, las profesiones se centran en metas o fines de orden exclusivamente cuantitativo y económico como la maximización de los ingresos o las utilidades, el posicionamiento en algún ranking de competitividad, eficiencia o innovación. Muñoz (2017).

Desde la academia nos debemos preguntar si estamos cumpliendo el verdadero papel para el cual fuimos formados y el servicio que estamos prestando a nuestra sociedad.

Es así que los profesionales formados desde esa perspectiva no contarán con los conocimientos ni los criterios para prever, más allá de las metas cuantitativas que se trazaron, los eventuales efectos perversos de sus decisiones y las acciones sobre la sociedad y el medioambiente. Tampoco elaboran en su mente un vínculo consciente, realista y responsable entre su carrera y el mundo social en el que la ejercen. No construyen elementos que les ayuden a conectar su saber con la sociedad y, por tanto, ignoran la complejidad y diversidad de las dimensiones que la integran y se afectan por la acción de los agentes sociales. Serán, además, sujetos propicios a la corrupción, pues la aprobación y presión social con respecto al enriquecimiento, la optimización o la maximización como fines a ultranza legitiman la laxitud moral de los medios para lograrlos. Muñoz (2017).

Sobre la base de las anteriores consideraciones, la universidad debe establecerse como guardiana de los fines de la sociedad y no debe responder acríticamente a las demandas de los actores sociales si tales exigencias no corresponden a ideales de integridad e inclusión. La universidad está llamada a problematizar y cambiar esas grandes ideologías que hoy atrapan al mundo y lo empujan a una carrera loca por la economía y el éxito individual.

Muchos países cuestionan que la corrupción sigue siendo generalizada, pero en el 2015 según Transparencia Internacional insta a los ciudadanos de todos los países a alzar su voz contra la corrupción a pesar de que esta sigue siendo generalizada en todo el mundo. En la edición 2015 del Índice

de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional hubo más países que mejoraron su puntuación de los que la empeoraron, lo cual viene a demostrar, que cuando los ciudadanos y la sociedad civil trabajan conjuntamente se puede tener éxito en la lucha contra la corrupción.

Los resultados del índice de percepción de la corrupción IPC a nivel internacional, el IPC 2015 contempla la percepción de corrupción en el sector público en 168 países. Más de dos tercios de estos, obtuvieron una puntuación inferior a 50, en una escala de 0 (percepción de altos niveles de corrupción) a 100 (percepción de ínfimos niveles de corrupción). Es así como Dinamarca ocupa el primer lugar por segundo año consecutivo, mientras que Corea del Norte y Somalia muestran el peor resultado, con apenas 8 puntos cada uno. (Transparencia Internacional 2015).

Los países en las primeras posiciones presentan características comunes que son clave: altos niveles de libertad de prensa, acceso a información sobre presupuestos que permite al público saber de dónde procede el dinero y cómo se gasta, altos niveles de integridad entre quienes ocupan cargos públicos y un poder judicial que no distingue entre ricos y pobres, y que es verdaderamente independiente de otros sectores del gobierno. Entre los países que han tenido un mayor descenso en sus posiciones durante los últimos cuatro años se incluyen Libia, Australia, Brasil, España y Turquía. Brasil es el que más posiciones ha descendido en el índice, al empeorar 5 puntos y bajar 7 posiciones en una escala de 76 (como consecuencia probable del escándalo de Petrobras). (Transparencia Internacional 2015).

Es así que los países que han mostrado mejoras más sustanciales fueron Grecia, Senegal y el Reino Unido. Por otra parte, países como Guatemala, Sri Lanka y Ghana, son ejemplos de cómo la ciudadanía y la sociedad civil han unido esfuerzos para combatir de forma efectiva la corrupción. Además de conflictos y guerras, los países en las últimas posiciones del ranking se caracterizan por su gobernabilidad deficiente, instituciones públicas frágiles como la policía y el poder judicial y falta de independencia en los medios de comunicación.

“El Índice de Percepción de la Corrupción de 2015, muestra claramente que este fenómeno sigue asolando al mundo. No obstante, 2015 también fue un año en el cual las personas nuevamente salieron a las calles para protestar contra la corrupción. A nivel global, el público envió un mensaje contundente a quienes están en el poder: es el momento de hacer frente a

la gran corrupción”, ha manifestado José Ugaz, presidente de Transparencia Internacional. (Transparencia Internacional 2015).

Este Índice de Percepción de la Corrupción se elabora a partir de las opiniones de expertos sobre este tema en el sector público. Las puntuaciones de los países pueden ser positivas cuando existen mecanismos de gobierno abierto, a través de los cuales el público puede exigir que sus dirigentes rindan cuentas, mientras que una puntuación deficiente evidencia un contexto donde prevalece el soborno, los actos de corrupción quedan impunes y las instituciones públicas no dan respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

De acuerdo a los resultados en el IPC 2015, España ha vuelto a perder puntos y se sitúa ahora con 58/100. Con ello pierde dos puntos con respecto al IPC 2014 (que era de 60). La puntuación que recibió en 2013 fue de 59, con una bajada muy fuerte, por ello, tras observar los datos de 2014, se preveía que continuara la mejora, pero los datos de 2015 no lo expresan. Otra forma de analizar el índice es comparar entre países. Desde esta perspectiva, en 2013 nuestro país descendió 10 puestos en este Índice (hasta el puesto 40 del ranking global). (Transparencia internacional 2015). Este año está en el puesto 36 entre los 168 países analizados, el mismo que el año pasado (éramos el 36/37, la misma posición con Israel). Pero esos cambios no son los importantes, pues pueden deberse a que un año no se incluya a un país que estaba por encima de nosotros en la evaluación y, entonces se sube, aunque en realidad se baje en puntos concretos. En resumen, las pequeñas subidas y bajadas entre países no expresan un cambio real, sólo pequeñas variaciones debido a la entrada y salida de países.

En todo caso, con esa puntuación se puede aceptar que, en su conjunto, España no tiene corrupción sistémica, como ocurre en un gran número de países, sino múltiples escándalos de corrupción política en los niveles superiores de los partidos y de los gobiernos. Estas puntuaciones de 2013, 2014 y 2015 suponen la continuación en el cambio de ciclo que se inició a partir de la crisis económica, que hizo que España pasase de puntuaciones de 7,1 a puntuaciones inferiores poco a poco (en torno al 6).

Situarse en torno al 6 es algo que ya se puede comprobar en los niveles mostrados por España en los años anteriores, ya que venía manifestando unas puntuaciones relativamente estables: En 2009 obtuvo una puntuación de 6´1 sobre 10, en 2010 también 6´1 sobre 10, en 2011: 6´2 sobre 10, y

en 2012: 65 sobre 100. Sin embargo, es cierto que en estas tres últimas ediciones ha alcanzado las puntuaciones más bajas en los últimos quince años. Y este año la peor. (Transparencia Internacional 2015).

Las razones de este descenso en los tres últimos años son complejas; por una parte, los sistemas de control se han mostrado más eficaces y han venido aflorando numerosos casos de corrupción; por otra parte, las denuncias de los medios de comunicación, el relevante eco social y la atención prestada a los casos ahora aflorados, han influido intensamente en la percepción ciudadana, provocando un estado general de indignación. También es cierto que la crisis económica ha incrementado el nivel de exigencia social y la justicia viene cumpliendo su función con cierta eficacia e índice de resultados a pesar de su lentitud, desde fines del 2009. (Transparencia internacional 2015).

Es alto nivel de alarma social y finalmente, aunque el enfriamiento de la economía, especialmente en el sector urbanístico, permite pensar que los casos de corrupción se han reducido en ese ámbito, la lentitud de las sanciones penales, la baja intensidad de las penas en casos de corrupción relevante, la expansión de los escándalos a las instituciones clave del Estado y la sensación de impunidad explican bien la percepción social negativa que se mantiene en este Índice.

Si las siete encuestas en que se basa el índice indican que España tiene una situación de corrupción alta entre los países del euro (aunque no entre los 168 países en su conjunto), los expertos se ratifican en sus apreciaciones anteriores y no aportan datos de mejora. Es evidente que podemos decir que los efectos de las medidas tomadas hasta ahora no son aún perceptibles o que son insuficientes y hay que seguir insistiendo en el trabajo anticorrupción en todos los niveles de gobierno. Las dos afirmaciones son compatibles y en ellas nos ratificamos. (Transparencia Internacional 2015).

Hay cambios en marcha que esperamos que mejoren la situación, pero son insuficientes. España tiene un problema de corrupción política muy serio y se tiene que afrontar de manera integral y sin parches. Los efectos sobre la imagen de España de estos datos son negativos, su impacto sobre posibles inversiones podrían también dañarnos. La crisis política y la debilidad institucional pueden ser un problema para la continuidad de las reformas, pero también una oportunidad para el cambio profundo y la llegada de nuevas fuerzas realmente comprometidas con la transformación

institucional que se necesita en este terreno. Este año, Transparencia Internacional invita a los ciudadanos a actuar contra la corrupción votando en la encuesta ([unmask the corrupt.org](http://unmaskthecorrupt.org)).

Según Guajira 360°, el cierre de brechas sociales a 2 años de aprobación de los ODS, aún no muestra avances en estos indicadores, que fueron aprobados para 190 países que asumieron 17 objetivos y 169 metas; y para superar los desequilibrios económicos, sociales y ambientales se construyó una visión de futuro en los planes de desarrollo donde se encuentran enunciados los objetivos buscando cerrar brechas con algunos. Con respecto al Índice Departamental de Competitividad (IDC) que publica la Universidad del Rosario, en el informe se evalúan la calidad de la infraestructura y las instituciones de educación media y básica. Ahí se pudo establecer que en el 2017, La Guajira ocupó la posición 24 entre 26 departamentos evaluados, conservando el mismo lugar que en el 2016, mostrando un estancamiento en la calificación obtenida de los factores de competitividad tales como condiciones básicas, eficiencia, sofisticación, e innovación. (Centro de pensamiento Guajira 360° 2017).

Por lo anteriormente expuesto el grado de innovación en La Guajira, es bastante precario presentando debilidades en capital humano e investigación, sofisticación de mercado, producción de conocimiento y tecnología. Las oportunidades de mejora se encuentran en la educación secundaria y media, bancarización y crédito, capacidad de inversión, trabajadores de conocimiento, creación de conocimiento y fomento de la economía creativa. (Diario del Norte miércoles 27-12-2017).

Mucho se habla hoy día de la corrupción en todos los niveles de la función pública en el mundo, pero debemos preguntarnos si realmente es el sistema que posibilita que se dé la corrupción o es la formación de los profesionales que están más preocupado como dice Daros (2013), por el tener que por el ser, que es realmente lo que al ser humano lo hace grande y distinto dentro de las diferentes esferas donde se desarrolle como profesional digno e idóneo, siendo apreciado por sus cualidades y don de gente.

Incidencia de la Ética en el departamento de La Guajira

Según Soto (2007), la ética es una parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. Es así como la moral es la ciencia que se

ocupa del bien en general y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia. Se puede concluir que la ética se inclina más hacia la teoría, en tanto que la moral lo hace más hacia la práctica, citado por Romero, Vargas Monroy (2017, p. 11).

Por esta razón la ética profesional responde a una actitud y compromiso que surge de la persona influenciada por un aprendizaje social que le ha ofrecido su entorno, y esto es lo que conlleva a un comportamiento ético y socialmente aceptable, o a lo contrario. Si este comportamiento es consistente con sus creencias, con su propio compromiso social y su responsabilidad individual, la persona tendrá mayor bienestar y equilibrio emocional. No puede haber una evolución integral de las personas sin un serio desarrollo de la dimensión moral y un responsable comportamiento ético basado en sus creencias y valores.

En la actividad de orientación, por ser de ayuda, es imprescindible esclarecer qué responsabilidades tiene este profesional frente a la persona orientada, quien debe asumir una posición teórica acerca de las normas que anteceden a la práctica. La ética le otorga a la profesión y al profesional cierta seguridad de que las prácticas no perjudicarán sus funciones y su propósito general, y le otorga además prestigio, al proporcionarle a la sociedad cierta garantía de su quehacer profesional. Abarca (1989). (Vargas 2004, p.92)

La trascendencia para la sociedad es lograr profesionales con valores éticos y morales tanto en su vida personal como en la laboral. En medio de la coyuntura actual de Colombia, enmarcada por escándalos como Odebrecht o Reficar que le han costado demasiado dinero a la nación, se busca considerar la Consulta Anticorrupción. Esta tiene como propósito poner a consideración de la ciudadanía siete temas para prevenir y castigar a políticos y contratistas corruptos. Esta fue presentada el pasado martes 17 de enero a la Registraduría Nacional por el comité promotor de Alianza Verde.

Es así que la percepción más baja de corrupción se encuentra en Dinamarca, donde marca 90 puntos, uno menos comparado al 2015. En lo más bajo de la tabla y con el mayor índice están Somalia (10 puntos), Sudán del Sur (11), Corea del Norte (12), Siria (13), Yemen (14), Sudán (14), Libia (14) y Afganistán (15). Es así que en América el país que mayor percepción de corrupción tiene es Venezuela, ubicado en el puesto 166 global y con 17 puntos.

Los países de más alto rango, es decir, con menos percepción de corrupción, tienden a tener mayores grados de libertad de prensa, acceso a la información sobre el gasto público, normas más fuertes de la integridad de los funcionarios públicos y los sistemas judiciales independientes. Con una reiterada calificación de 37 puntos sobre 100, el sector público del país sigue siendo percibido como el más afectado por la corrupción. Para esto es necesario aumentar la eficiencia en la investigación y la eficacia de la sanción a los hechos de esta índole. Por eso consideramos de gran interés que desde la Universidad de La Guajira se adelanten estos estudios que no son ajenos a nuestra institución.

Según el Índice de Percepción de Corrupción (IPC) de 2015 de Transparencia Internacional, Colombia obtiene 37 puntos sobre 100 (siendo 0 mayor percepción de corrupción y 100 menor), exactamente la misma calificación del 2014, ocupando el puesto 83 entre los 168 países evaluados. Es así como de acuerdo a Transparencia por Colombia, la gobernación de la Guajira se encuentra en un alto riesgo de corrupción, la Alcaldía de Riohacha en riesgo alto y la Contralora Departamental en riesgo medio; esto obedece según el criterio de los investigadores a que no se ocupan de los recursos públicos para la contratación. En el caso de la Gobernación de la Guajira, la visibilidad alcanzó el 66.4; la institucionalidad 32.3; el control y la sanción 29.5, el Índice de transparencia 41.7 para un nivel de riesgo muy alto de corrupción. Plan De Mejoras en la Gobernación de la Guajira. (Transparencia internacional 2015).

Índice de Transparencia en el departamento de La Guajira

Cuando se dan fallas en las administraciones se propone un plan de mejoras para lo cual el gobernador de la Guajira Weildeler Guerra Curvelo (2016) ha realizado las siguientes actividades:

1. Pacto por la transparencia el cual requiere seguimiento, control y retroalimentación.
2. Firma de un convenio con la agencia jurídica del estado con el fin de proteger los recursos públicos que han estado en riesgo durante mucho tiempo.
3. Organización de los archivos para que haya seguimiento y control de los actos oficiales

4. Prácticas limpias de corrupción en el sistema de compras y modificar la lista de precios de acuerdo a las nacionales.

Estrategia Transparencia con Enfoque Territorial (TET) en La Guajira 2018

Esta estrategia por parte del Gobierno Nacional tiene la finalidad de apoyar a los entes territoriales en la capacitación de sus funcionarios para el plan anticorrupción. En la jornada asistieron alrededor de 160 funcionarios del departamento, que se capacitaron en Plan Anticorrupción, Ley de Transparencia y del Derecho al Acceso a la Información Pública, rendición de cuentas, entre otras.

La Secretaría de Transparencia de la Presidencia presentó los resultados obtenidos por la Gobernación de La Guajira en la EDID 2017. Juan Pablo Charry, Secretario de Transparencia (E), destacó la estrategia de Transparencia con Enfoque Territorial como una oportunidad para llegar a las regiones desde sus necesidades: *“Creemos que se debe enfrentar el fenómeno de la corrupción con un enfoque diferencial, teniendo en cuenta debilidades y fortalezas de las regiones”*, dijo el funcionario.

La Secretaría de Transparencia también presentó los resultados obtenidos por la Gobernación de La Guajira en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental – EDID 2017. Al respecto, destacó que entre las estrategias de visibilidad de la información, la calificación obtenida fue de 66,4 sobre 100, lo que se traduce en un riesgo medio en cuanto a la publicación de la información y a los procesos de difusión de datos de interés público al alcance de la ciudadanía. La calificación más elevada fue la obtenida en el indicador de divulgación de la gestión presupuestal y financiera, con un 84,9.

Además se destacan las calificaciones obtenidas en el Índice del Gobierno Abierto (IGA), los cinco municipios con mejor calificación en el IGA en La Guajira son: Maicao (74,5), Hatonuevo (69,8), El Molino (69,5), Urumita (69,2) y Riohacha (67,2).

Las capacitaciones estuvieron a cargo de representantes del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Colombia Compra Eficiente, la Comisión Regional de Moralización de La Guajira, la Gobernación de La Guajira, la

Contraloría de La Guajira y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

¿Qué es Transparencia con Enfoque Territorial (TET)?

Es una estrategia de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia cuyo principio es el enfoque diferencial en las regiones, es decir, se llevan soluciones a los aspectos de transparencia y anticorrupción de cada departamento, teniendo en cuenta sus características y necesidades.

Es el caso del departamento de La Guajira que presenta características diferenciales debido a la etnia wayuu, que es una de las más numerosas de Colombia con un alto índice de necesidades básicas insatisfechas, debido a sus usos y costumbres representadas en el modo de vida que dificulta la prestación de los servicios debido a que ellos habitan en zonas muy alejadas y dispersas. Como estrategia para la prestación de los servicios básicos están los micro acueductos con energía solar donde tratan de conectar a varias rancherías pero esto sigue siendo costoso para el Estado.

El Gobernador (E) de La Guajira, John Fuentes Medina, resaltó la labor de la Secretaria de Transparencia en su trabajo por consolidar herramientas y espacios para generar confianza institucional: *“La Secretaria de Transparencia ha confirmado su compromiso por construir un Estado íntegro en el que impere la confianza en las instituciones”*, dijo el mandatario.

Al respecto debemos aportar que la corrupción se da por varios aspectos como son la no publicación de la información, el no rendimiento de cuentas de las actuaciones de la administración pública, el no llevar los archivos en regla, la falta de publicación de los pliegos o escoger los contratistas a dedo. Todas estas prácticas en la administración deben eliminarse para lograr la transparencia en la gestión pública que todos los funcionarios estatales deben tener.

Para el caso que nos ocupa, los trabajadores sociales deben contar con todos estos conocimientos como profesionales integrales y competentes ya que ellos pueden llegar a ser gerente, alcalde o gobernador: por lo tanto deben disponer del conjunto de herramientas que poseen los demás profesionales ya que se enfrentan al mundo por ser funcionarios públicos o privados y responden a órganos de control ético y moral que existen debido a los casos que vienen pasando y que en el departamento de La Guajira no son ajenos.

Con los resultados se propone también incluir en las asignaturas y en todas las áreas del currículum, reflexiones y análisis de los acontecimientos de la vida social, de los comportamientos y de las situaciones que experimentan los mismos actores del sistema, que como seres humanos siempre enfrentan dilemas morales propios de un proceso continuo de búsqueda, de formación y de educación. Este estudio va a servir a nuevas investigaciones sobre el tema del por qué como universidad que formamos personal, debemos mantenernos a la vanguardia de todos los sucesos de la vida cotidiana y donde se deben incluir en el currículum el estudio de casos para que el estudiante comprenda la importancia de los valores éticos, inculcados desde la casa y fortalecidos en la institución.

Después de analizar todos los conceptos que sobre ética y moral que han surgido por diferentes autores y aportes que desde el expresidente de Colombia y el Fiscal General de la Nación Néstor Humberto Martínez, es preciso pasar al siguiente capítulo sobre el marco teórico.

Capítulo 2

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación

Rangel y Alvarado (2004), realizaron una investigación denominada Ética como enfoque de la responsabilidad social: direccionamiento estratégico en universidades públicas. El enfoque epistemológico utilizado es cualitativo, del cual Martínez (2004), refiere que es tratar de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y sus manifestaciones, siendo por su propia naturaleza, dialéctica y sistémica. Para recolectar la información se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada mediante la observación del participante, entendida como las percepciones de la investigadora sobre el grupo de estudio.

La cual es un instrumento compuesto por un guión de preguntas, cuyos interrogantes pueden ser adaptados a situaciones particulares. Así mismo, se utilizaron grabaciones de audio y revisión documental, que fueron confrontadas por medio de la técnica de triangulación. El método de abordaje, fue la etnografía, definida por Martínez (2004), como un estudio analítico, descriptivo e interpretativo en el que prevalecen la observación participante, centrando su atención en un ambiente natural, evitando la manipulación de las variables, la recolección de información, que está relacionada al estado real de los valores éticos y la responsabilidad social, tal como se presentó en el momento de su recolección sin realizar inferencias ni verificar hipótesis.

La población estuvo constituida por dos universidades públicas. Dadas sus características, se tomaron como unidades de estudio, sin ningún criterio a los decanos y coordinadores de programas de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional del Estado Zulia y de la Universidad de La Guajira. Los resultados fueron los siguientes: En primer lugar es necesario que en la Universidad de La Guajira, se establezca

un código de ética, que pueda guiar el comportamiento de los empleados y que les brinde un sentido de pertenencia con la misma.

De la misma forma, es necesario que se mejore la comunicación, en todos los sentidos, con el fin de poder evitar malos entendidos que sigan obstaculizando el buen desarrollo de estas instituciones. Se recomienda también, que los directivos, rindan cuentas de sus actividades, con el fin de lograr una transparencia en el desarrollo de las mismas. Se sugiere, que a la hora de tomar decisiones, se tenga en cuenta no solo el criterio político, sino que se trate de gestionar métodos y procedimientos que permitan que otros enfoques como el social y el ambiental, puedan ser considerados.

De igual manera, se recomienda tener en cuenta el bienestar de los trabajadores, ya que de este depende la calidad de vida que la institución les proporcione (salario a tiempo). Por último se necesita que estas instituciones adquieran un mayor compromiso y emprendan programas de responsabilidad social, que beneficien no solo a las comunidades donde actúan, sino a sus clientes internos. De esta manera pueden lograr un mejor desempeño y posicionamiento. Este estudio de las docentes es un aporte a la investigación desde la institucionalidad por eso lo vamos a tomar como referente, ya que estos temas tratados son relevantes para los profesionales de la Universidad de La Guajira.

Seguidamente Vargas (2004), realizó una investigación titulada Desarrollo moral, Valores y ética; una investigación dentro del aula del “Desarrollo Profesional” que pertenece a la carrera de ciencias de la educación, con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica. Este curso tiene como énfasis el desarrollo moral, y también uno de sus ejes curriculares es el ético-moral. Considera que si bien estos son temas propios de un curso para el desarrollo profesional, los valores, la moral y la ética se convierten en temas trascendentales en este momento histórico social, en que se produce una mayor transformación en las sociedades.

El método empleado de la investigación en la docencia toma en cuenta dos dimensiones: primero, las cuestiones pedagógicas deben ser sometidas a un proceso de revisión y reflexión; y segundo, el docente debe estar actualizado con respecto al campo teórico que demanda el curso. Ambas dimensiones deben ir de la mano. No se trata solo de saber sobre la materia, sino en encontrar los modos más adecuados para hacer más productiva la labor del docente, favoreciendo la forma para transmitir los conocimientos

a los grupos de estudiantes, y que estos a su vez sean capaces de reflexionar, aprender y construir nuevos conocimientos.

El proceso de revisión lo realizo por medio de tres preguntas hechas a los participantes del grupo basadas en los propios contenidos del curso, traté de emplear un modo didáctico diferente de explorar los temas que, según ellos, pareciera existir mayor vacío teórico, esto me permitió aclarar la línea de partida del curso en mención, y con base en las respuestas dadas enfatizar, no sólo en aquellos aspectos identificados como de mayor necesidad, sino también en lo que futuros profesionales en Orientación que deben conocer al respecto.

Por su parte Harste en Olson (1991), menciona que el maestro-investigador desarrolla su propia metodología de investigación que le permita reconocer la naturaleza de su disciplina. Agrega que ésta responde a un tipo especial de estudio que forma parte de la investigación educativa con la cual responsabiliza a docentes y estudiantes de los contenidos propios del curso. Al utilizar esta estrategia metodológica busqué un cambio didáctico para aumentar en los estudiantes, la motivación hacia el aprendizaje.

En este modelo recomendado se propone la vinculación de ambos, las conexiones, los análisis, la revisión de los contenidos de los diversos objetos de aprendizaje y el desarrollo del juicio moral por medio de la valoración de las situaciones que se presentan en la vida de los centros educativos. Se propone también incluir en las asignaturas y en todas las áreas del currículum, reflexiones y análisis de los acontecimientos de la vida social, de los comportamientos y de las situaciones que experimentan los mismos actores del sistema, que como seres humanos siempre enfrentan dilemas morales propios de un proceso continuo de búsqueda, de formación y de educación.

El profesional en Orientación desde su ejercicio, debe incluir la constante revisión de su desarrollo y de su estructura de ética personal. Que ésta sea capaz de sostener los valores de su propia vida y así convertirse en un modelo multiplicador de actitudes y acciones éticas en las personas orientadas. El grupo informante, visualiza y le asigna al profesional gran responsabilidad del comportamiento moral y por ende ético en las futuras sociedades, lo cual requiere congruencia entre una personalidad ética, el conocimiento del tema y sus acciones.

Por otra parte, se concluye que es pertinente hacer partícipe al grupo, de los contenidos y temas propios a desarrollar en los cursos, puesto que

esto favorece la labor docente; y además se convierte en una fuente de motivación para el grupo de estudiantes, al darse cuenta que como equipo comparten afinidades y contradicciones, vacíos conceptuales y prácticas personales; es decir semejanzas y diferencias que estimulan metas de logro conducentes a mayores aprendizajes y hacia un cambio conductual. El aporte a la Investigación es que la ética y la moral deben ser estudiadas desde el campo teórico y práctico basado en las realidades a nivel personal laboral, etc...

Por tal razón López (2013), realizó la investigación Ética profesional en la formación universitaria. La mayor parte de los líderes, administradores y cabezas de estas instituciones que son consideradas por los mexicanos como corruptas tienen formación universitaria, lo cual es un hecho suficiente como para preguntarnos acerca de la herencia cultural que la universidad aporta a los sujetos que asisten a sus aulas durante cinco años y desarrollan ahí su proceso formativo.

Pero si bien la universidad no es la única agencia que contribuye a que dichos profesionales tengan como norma de desempeño profesional prácticas no éticas, los resultados de Transparencia Internacional la implican, ya que aunque requerimos hacer una lectura multifactorial, este hecho nos lleva a tomar en cuenta que la universidad es una institución formal que tiene la encomienda social explícita de formar mujeres y hombres responsables, honrados y justos para una sociedad democrática. Así lo señalan sus leyes orgánicas. (UdeG, 2006; UANL, 1971; UAS, 2006).

Y ante esa finalidad de la educación superior, se necesita examinar este problema que tiene a la ética profesional como el centro de la crítica. La presencia de la ética profesional en la formación universitaria sigue siendo predominantemente, sólo en el discurso general de las instituciones de educación superior. Los estudios en este campo temático llevados a cabo en una amplia franja de universidades mexicanas, así como la referencia particular de una universidad del noroeste del país aquí contemplada, nos indican que sigue siendo una asignatura pendiente, más aún cuando las señales que surgen en los espacios laborales y sociales donde actúan los profesionales dan cuenta de la existencia de corrupción, descuido del medio ambiente, exclusión escolar, desnutrición infantil, pobreza en la mayoría de la población, legislación protectora de grandes capitales, entre otros hechos éticamente cuestionables.

La persistencia de estos problemas no se explica por factores relacionados con competencias técnicas sino, fundamentalmente, por la escasa

etnicidad en los ámbitos políticos donde toman decisiones personas que en su mayoría cuentan con título universitario. La narrativa predominante en las aulas universitarias es histórica, lo que trae como consecuencia expectativas profesionales que no contienen la cara incómoda de la realidad. En el camino hacia el éxito del profesional no tiene importancia el desarrollo del *ethos* y, por consiguiente, están alejados de un compromiso socio-moral con la sociedad que hizo posible su formación. El mercado y los indicadores de movilidad social están marcando la pauta de los aprendizajes necesarios, los cuales no están en la pista de una profesionalidad que responda a los llamados de los problemas sustantivos de la vida regional y nacional.

Nada que responda a tradiciones densas como el patriotismo, la justicia social, el estado de bienestar o educación para todos es considerado como pauta de la moralidad profesional desde dónde se rigen sus actos y sus decisiones, debido a que los meta relatos de una vida justa y democrática son tomados como distractores del perfil universitario deseado restándole compromisos del cuerpo social y sus problemáticas de fondo que afectan la vida pública. La ética profesional como campo de conocimiento para imaginar la creación de dispositivos de formación en la universidad, cobra importancia no sólo académicamente, sino también, como una vía para hacer más legítimo y moral el trabajo universitario.

El aporte de esta investigación es que la ética como campo de ejecución tome los actos y las decisiones del ámbito personal y profesional de los egresados de universidades, con el fin de afianzar la participación que estas instituciones hacen a la sociedad, entregando personal especializado formado en valores éticos y morales para contribuir con el desarrollo social y económico de un país.

Fundamentación teórica

La ética estudia la vida moral. Está constituida por actos internos. Algunos de éstos tienen, además, manifestaciones externas y les llamamos acciones. Los actos pertenecen a las personas; por ello denominamos buena a una persona que realiza acciones buenas. El estudio de los actos humanos nos posibilita, a su vez, a distinguir (sin separar) tres grandes partes en el estudio de la ética. Un acto, en efecto, implica:

Valores éticos y morales como imperativo intangible del ser humano

Según Soto (2007), citado en (Pinto et.al 2016), un valor es un grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer necesidades o proporcionar bienes y deleite. Los valores son el conjunto de cualidades de una persona en cuya virtud es apreciada. Todos tenemos jerarquía de valores que constituyen nuestro sistema de valores. Se identifica en razón de la importancia, la libertad, el placer, el respeto a uno mismo, la honradez, la obediencia y la igualdad.

Seguidamente Soto (2007), afirma que los valores pueden ser: Valores éticos (morales), donde la contraposición es entre bueno y malo y lo deseable es la consecución del bien. Valores morales (éticos), cuyos polos van de lo justo a lo injusto, con búsqueda de la equidad y de la justicia. Por tal razón, la libertad es un valor cuya polaridad va de la sumisión al poder, con la búsqueda de un tenue equilibrio comprometido entre ambas polaridades. Hay valores que se han ido reforzando de acuerdo a la época entre estos: La paz cuyos alcances van de la serenidad a la violencia.

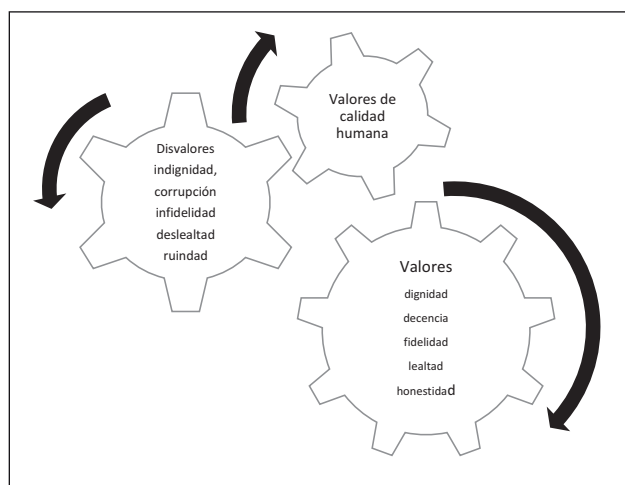


Figura 1. Diagrama de los valores de calidad humana

Fuente: Elaboración propia adaptada de Pinto *et.al* (2016)

Es así como entre los valores de calidad humana se cuentan la dignidad, la decencia, la fidelidad, la lealtad y la honestidad, con sus opuestos en los desvalores, la indignidad, la corrupción, la infidelidad, la deslealtad y la ruindad. Por tal razón los valores éticos se sustentan en el campo de lo

moral, en la vida de alteridad y en el encuentro con los demás, consigo mismo y con lo que rodea al hombre. Los valores éticos realzan la libertad del ser humano y le ayudan a guiar sus acciones y elecciones individuales. Los gerentes pretenden manejar el clima ético en las organizaciones buscando la manera en que dichos valores participen en los negocios.

La Ética profesional como fuente de desarrollo personal

La ética profesional responde a una actitud y un compromiso que surge de la persona influenciada por un aprendizaje social ofrecido por su entorno, y esto es lo que conlleva a un comportamiento ético y socialmente aceptable, o a lo contrario. Si esta conducta es consistente con sus creencias, con su propio compromiso social y su responsabilidad individual, la persona tendrá mayor bienestar y equilibrio emocional. No puede haber un desarrollo integral de las personas sin una seria evolución de la dimensión moral y un comportamiento responsable y ético basado en sus creencias y valores. La profesión de orientación, puede ser de ayuda.

Es imprescindible esclarecer qué responsabilidades tiene este profesional frente a la persona orientada, quien debe asumir una posición teórica acerca de las normas que anteceden a la práctica. La ética le otorga a la profesión y al profesional cierta seguridad de que las prácticas no perjudicarán sus funciones y su propósito general, y le confiere además prestigio, al proporcionarle a la sociedad cierta garantía de su quehacer profesional. Abarca (1989). Vargas (2004, p.92).

Así mismo el profesional, como todo ser humano, es responsable primeramente ante su conciencia que, si es recta, le indica reconocer, respetar el ser del otro y promover su desarrollo. Seguidamente López (2013), afirma *“La ética profesional no es un tema de segundo orden, menos aún en sociedades como la mexicana, donde la violencia, la injusticia social, la corrupción y el descrédito de los actores políticos que dirigen el poder público, se ha convertido en una ola que está invadiendo a las instituciones.”* Con mucha anticipación Durkheim (1992), expuso que los profesionales tienen la tarea moral de contribuir para crear un estado de orden y paz, atribuyendo a cada profesión un espacio desde el cual se adquiere el deber de colaborar para una vida civilizada.

La pregunta que se desprende es si acaso las universidades están tomando en cuenta la vida contemporánea, tanto las necesidades teóricas y

técnicas de las profesiones como las que se desprenden de la realidad socio-cultural y económica, en donde se inscribe cada campo disciplinario y, por supuesto, los nexos que estas tienen con los fenómenos de la vida pública que pautan la vida civil. Es necesario tener presente el comportamiento individual, mediante el cual las personas ingresan a la organización para satisfacer sus necesidades individuales o personales y por medio de su participación en ella, es así como las personas están interesadas en cooperar con la empresa, siempre y cuando sus actividades en la organización contribuyan a alcanzar sus propios objetivos personales. Chiavenato (2015, p. 258).

Ética y responsabilidad social en la organización

Según (Chiavenato, 2015 p. 452), ética es el conjunto de valores o principios morales que definen lo que está bien o mal para una persona grupo u organizaciones. Es así como la conducta ética se da, cuando la organización fomenta que sus miembros se comporten de forma ética al aceptar o sujetarse a esos valores y principios en términos amplios, la ética es la preocupación por un comportamiento debido; es la obligación no solo del bienestar personal sino de las otras personas.

Consecuentemente la ética y responsabilidad Empresarial Consenso y énfasis en la ética y responsabilidad social (AMA, 2007), afirma que las empresas se deberían instituir por propósitos responsables dirigidos a la consecución de valores éticos para la comunidad y los empleados. La actividad empresarial de una organización afecta a muchos grupos constituyentes o *stakeholders*, que son los proveedores, accionistas, clientes, consumidores, competencia, comunidad general. Se exige de la actividad empresarial una actitud responsable para con dicha comunidad, ya que su comportamiento le repercute directa o indirectamente. 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. Las señales que emite una empresa afectan a muchas personas, quienes confían en la información, y a partir de ella toman decisiones que a su vez afectan a otros.

Por tal razón la comunidad confiará en estas señales en la medida que sean honestas. Además, la confianza necesita el reconocimiento de compromisos implícitos en las promesas. La competencia leal y la consecución de calidad real son parte de la confianza, su quebrantamiento perjudica directamente a las personas. Se debe poner especial atención en tratar de

actuar justamente tanto al otorgar oportunidades en el interior de la empresa como frente a todos aquellos grupos que tienen relación directa o indirecta con el quehacer de la organización. Pinto, Brito y Mendoza (2016).

Factores éticos y morales

Los factores éticos y morales están basados en el comportamiento individual, la satisfacción laboral, sobornos y corrupción.

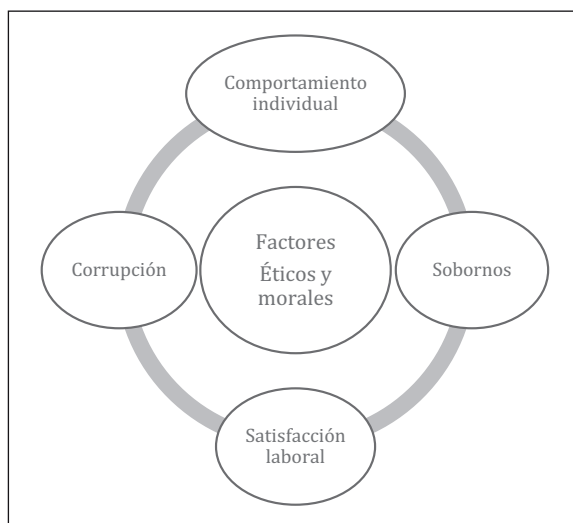


Figura 2. Diagrama de los factores Éticos y Morales
Fuente: Elaboración propia 2017

La ética, la definimos como la ciencia que estudia el comportamiento moral del hombre y de la mujer en sociedad. Como ciencia, su fin último está en explicar el porqué de ese comportamiento moral. La moral la definimos como el conjunto de normas, que responden a los intereses de un grupo determinado por unas circunstancias históricas y geográficas concretas. Es decir, la moral corresponde a la práctica, a la cotidianidad, la moral no es ciencia sino objeto de la ciencia. La diferencia entre la ética y la moral es que la primera estudia el comportamiento del hombre y la mujer y la segunda es el conjunto de normas que corresponde a la práctica. Según Soto (2007), la ética es una parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre.

Es así como la moral es la ciencia que trata del bien en general y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia. Se puede concluir que

la ética se inclina más hacia la teoría, en tanto que la moral lo hace más hacia la práctica. Seguidamente, Daros (2013), afirmó que frecuentemente se confunde, como si fuesen sinónimos, los términos “moral” y “ética”. El vocablo “moral” procede de la lengua latina mores y significa costumbres. La palabra “ética” significa lo mismo. Ella procede de dos palabras griegas ἠθικός (ethiké): relativo a las costumbres o al carácter; la cual procede de ἦθος (éthos): carácter, forma adquirida de ser; y se halla relacionada también con la palabra: ἐπιτήδευσις (éthos): uso, hábito, virtud (disposición no natural o espontánea, sino adquirida con la reflexión, el esfuerzo libre y el ejercicio).

Es por ello que la ética, en efecto, debe tener en cuenta por un lado la cuestión del ser y el valor de las acciones; pero por otro, la cuestión de la estructura normativa en la cual los valores adquieren una forma y sirven de guía social para el trato recíproco de las personas en una comunidad. El ser y el valor de las acciones son lo interno o el alma de la conducta ética; las leyes o normas son la parte exterior en la que se corporizan los valores. Esto nos permite distinguir la moralidad de la legalidad. Se tiene una conducta legalmente correcta cuando se cumple con una ley; pero la moralidad exige, además, que se cumpla con la ley por el ser y valor que salvaguarda. Como un cuerpo sin vida está muerto, una vida legal sin moralidad es sólo un caparazón de conducta humana, necesario pero no suficiente.

Comportamiento organizacional

Estudia la dinámica de las organizaciones, es un sistema cooperativo racional, los objetivos se pueden alcanzar, si las personas que la componen coordinan sus esfuerzos Chiavenato, (2015 p. 257) .De cara a conocer cuáles son los casos que, en opinión del público, deben ser abordados de una forma más urgente para combatir la gran corrupción. Transparencia Internacional es la organización global de la sociedad civil que lidera la lucha contra la corrupción en el mundo. Dio a conocer su informe anual de Percepción de Corrupción en, un ranking internacional de la visión de los habitantes de un país sobre las prácticas corruptas de su sociedad.

Comportamiento individual

Es mediante el cual las personas ingresan a la organización para satisfacer sus necesidades individuales por medio de su participación en ella,

estando interesadas en cooperar con la empresa siempre y cuando sus actividades en la entidad contribuyan a alcanzar sus propios objetivos personales. Chiavenato (2015, p. 258).

Satisfacción laboral

Se refiere a la actitud que adopta la persona con respecto a su trabajo, un individuo satisfecho laboralmente adopta actitudes positivas. (Romero et.al p. 25). La satisfacción en el puesto depende de los factores motivacionales o satisfactores es decir, del contenido o de las actividades desafiantes o estimulantes del trabajo que desempeña la persona. Chiavenato (2015, p. 244).

Todo profesional desde las diferentes perspectivas laborales se enfrenta a dilemas éticos para los que necesita tener mucha entereza de carácter y valores éticos y morales que le impidan desviarse del camino. Por eso es necesario recalcar estos valores como son transparencia en sus actuaciones, alejarse de los conflictos de intereses y declararse impedido cuando sea necesario, cumplir la función social, tener su personalidad definida para afrontar la gestión, debido a que existen actuaciones difíciles que se deben afrontar en beneficio general y no particular, todo trabajo tiene un beneficio social, pero que sea dentro de la legalidad.

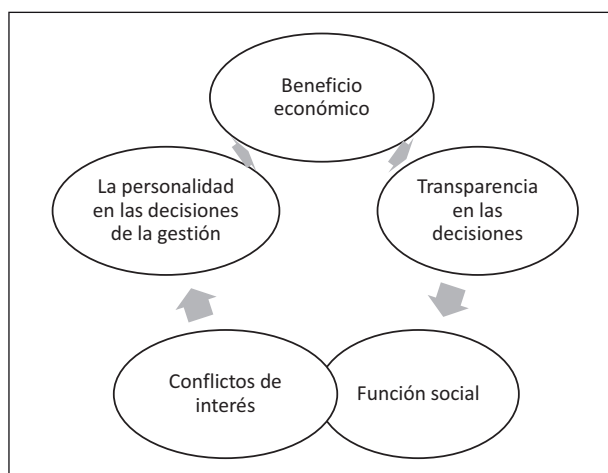


Figura 3. Dilemas Éticos del Emprendedor

Fuente: Elaboración propia basada en Romero *et.al* 2017

Retomando lo anterior, se consideró que el mayor dilema que se encuentra, radica prácticamente en las decisiones para la gestión, puesto que en ella recae un gran peso tanto para el administrador como para la organización. Es por ello que se requiere un gran estudio consensual en todos los aspectos sobre los beneficios y consecuencias en que esta pudiese incurrir. Sin embargo continuamente los administradores están sujetos a presiones de los grupos de interés los cuales se enfocan en obtener rentabilidad, provocando la conducción de los administradores a opciones no éticas donde se manifiestan tres acciones como: avaricia, la búsqueda de beneficios, un incremento en la naturaleza de la competencia y la necesidad de restablecer la justicia. Por eso hemos incluido la transparencia en las decisiones como eje fundamental en las decisiones que tome el encargado buscando siempre el beneficio general ante el particular.

En la década de 1970 surgió con fuerza en Estados Unidos la *business ethics* (Ética de los negocios). Debido al escándalo del Watergate, un caso de luchas ilegales entre partidos políticos, esto provocó que la sociedad civil perdiera la confianza en las empresas y el gobierno condujo a una mayor preocupación por la ética. Cortina (1994). Para la década de los 80, las preocupaciones por la ética en los negocios eran inexistentes. La prioridad consistía en obtener los beneficios y los empresarios tenían una visión a muy corto plazo. Cortina (1994). En la presente década con todos los escándalos que se han generado a nivel mundial, se ha retomado la ética y la moral como elementos fundamentales en la formación de las personas que egresan de las universidades como los empresarios del presente y futuro.

Algunos valores éticos en el marco empresarial

Por esta razón las empresas se deberían instituir por propósitos responsables dirigidos a la consecución de valores éticos para la comunidad y los empleados. Se requiere evitar el engaño y la desinformación. Las señales que emite una empresa afectan a muchas personas, quienes confían en la información, y a partir de ella toman decisiones que a su vez afectan a otros. Soto (2007) citado por (Pinto et.al 2016).

Es así como la comunidad confiará en estas señales en la medida que sean honestas y transparentes. Además, para ganar la confianza se necesita el reconocimiento de compromisos implícitos en las promesas empresariales, asimismo la competencia leal y la consecución de calidad real son parte de la confianza; el no hacerlo perjudica directamente a las personas. Es así

que se debe poner especial atención en tratar de actuar justamente al otorgar oportunidades al interior de la empresa como frente a los grupos que tienen relación directa o indirecta con la organización. (Soto 2007).

Los principios rectores de los valores éticos y morales

Un principio es la norma fundamental que rige el pensamiento o la conducta del ser humano. Valores como la honestidad requieren de la rectitud y la sinceridad con la información, La honestidad demandada por la comunidad, implica actuar con integridad y rectitud, por lo tanto supone una conducta leal frente a las obligaciones y tareas, que deben emprenderse en el marco de la confianza depositada al empleado por parte del empleador, donde debe actuar conforme a los requisitos éticos y morales.

El respeto significa reconocer que los individuos sostienen relaciones fuera de la empresa, contando con autonomía, vida privada, dignidad, derechos y necesidades. Por otra parte, los ejecutivos deben procurar el respeto a la propiedad intelectual y privada, poniendo especial cuidado cuando la actividad comercial se relaciona con la propiedad ajena, pública o propia de la naturaleza de la empresa. Los autores consideran que no se debe olvidar que el respeto se da en doble vía y además que se gana, por esto debemos respetar para que nuestros empleados y público en general nos respeten. En el caso de los docentes debemos colocar atención en el respeto a nuestros estudiantes ya que este se gana. (Pinto et.al ,2016).

Por otro lado, la conducta basada en estos valores beneficia a la sociedad, la empresa y la economía la cual se encuentra inserta. Los principios forman la base de la confianza y la cooperación; también contribuyen a la moral de los empleados. Es importante el sentido de orgullo que se manifiesta por parte de los empleados en su productividad y actitud en general, cuando perciben que pertenecen a una organización que define los valores éticos como un estilo de vida. Por lo tanto, el hombre tiene valores con los que conforma sus principios y actitudes ante la sociedad, como lo son caballeridad, don de gente, actitud proactiva, entre otros.

Es así que los valores y las actitudes tienen acción directa en la formación de los conocimientos socioculturales, de las tradiciones y de las estructuras de una sociedad. En la ciencia económica se ha identificado el valor de un objeto por su precio. Se considera que éste es una medida de su valor. Cuanto más escasa es una mercancía, más valiosa se hace y por consiguien-

te, su precio sube más. El valor de un objeto dependería de lo apreciado o deseado que fuese por los miembros de una sociedad. Si se buscan definiciones del valor que no se restrinjan a su sentido económico, se encuentra el mismo tipo de imprecisión que en el caso de las definiciones del bien y del mal. (Pinto et.al, 2016)

En este caso, se plantea que los valores son relativos, que se originan en las preferencias individuales y en la evolución de las sociedades y las culturas. Los valores son esenciales en la vida de los seres humanos y podemos decir que los hay tangibles e intangibles. En el caso del valor monetario es tangible representa dinero y en el caso del valor de la honestidad son valores intangibles, por tanto no tienen precio, solo son considerados valores éticos de calidad. Según los autores, el valor de una norma depende de quienes decidan acatarla o no. (Pinto et.al, 2016)

Cuando una institución desea aplicar el modelo de administración moral, los directivos deben integrar la sabiduría ética a su conocimiento administrativo y adoptar las medidas necesarias a fin de crear y mantener un clima ético en sus organizaciones. Si esto se logra, los objetivos deseables de la administración moral son alcanzables. *“Una institución en decadencia... es aquella en la que los dirigentes han perdido el rumbo, han olvidado sobre todo qué es lo que están intentando hacer exactamente.”* Esto indica la importancia de los objetivos que son la base de las decisiones y el pilar fundamental del liderazgo. Pero lo importante es lo que le parece a cada uno, cuando observa su organización y las conclusiones que obtiene para lograr la mayor eficacia de las empresas en entornos competitivos y globales. (Pinto et.al, 2016).

Las Autoras en nuestro rol docente universitario hemos querido retomar este tema, ya que estamos viviendo una etapa muy fuerte de cambios en la sociedad, lo que nos invita a recuperar los valores de la ética, la moral y todos los que se han convertido en antivalores.

Que es el Código de ética: varios autores lo han definido, pero consideramos que la que recoge lo que es la siguiente: documento formal que recoge los valores y principios, así como las reglas éticas que espera la empresa de sus empleados. Los códigos deben ser específicos, sin ambigüedades respetando siempre la autonomía personal que permita la libertad de juicio. Toda profesión, entidad, institución u organización tiene su código de ética pero cuando se presenta una dificultad que no es conocida por

todos los miembros obstaculiza su actuación y se peca por acción o por omisión. Como profesionales debemos conocer el código de ética de nuestra profesión y el de la institución para la cual laboramos.

Ética y responsabilidad social

La ética la podemos definir como el conjunto de valores o principios morales que definen lo que está bien o mal para una persona, grupos o instituciones. La conducta ética se presenta cuando la organización fomenta entre sus miembros el compromiso de aceptar la ética y los valores y sujetarse a ellos, tanto en su bienestar personal como en el de las demás personas. En el campo empresarial, la ética juega un papel preponderante ya que de ella depende el bienestar de un conjunto de personas de la sociedad.

La empresa como agente moral

Se refiere a que sus actividades tienen consecuencias sobre otras personas, entidades o sus propios trabajadores, quienes desde la base tomada tienen sus propios principios, intereses, metas y objetivos que cumplir para él o para su organización. Lo mejor es que estos principios y objetivos no entren en conflicto con los de la organización y de esta manera lograr un beneficio mutuo para que se produzca una sintonía de intereses, y objetivos empresariales e individuales con el fin de fortalecerse y retroalimentarse mutuamente.

El principio del agente moral

Este principio tiene en cuenta la dimensión moral de la empresa y la necesidad de llegar a un acuerdo con los individuos que la integran sobre un conjunto de valores que guíe la determinación de objetivos, el establecimiento de políticas y la organización de procesos en todas las actividades que realiza la compañía; de allí se denota la importancia de asumir los valores y la responsabilidad social de la empresa. Ahora bien, este estadio inicial del modelo quedaría incompleto si se limita a exponer los principios que permiten justificar la responsabilidad social de la empresa, y no se identifican los valores sociales que la firma va a asumir en virtud, precisamente, de su responsabilidad social. (D. Wood 1991).

Esta identificación es de vital importancia para el proceso de poner en marcha la RSC, ya que en base a estos valores, la empresa puede estimar

sus carencias y necesidades, determinar sus objetivos, relacionarse con sus *stakeholders* y de esta forma, planificar sus políticas y programas. Es cierto que no existe una teoría de valores universales comúnmente aceptada, y por otro lado, la elección de valores sociales depende de la cultura, la historia y las peculiaridades de cada empresa y su comunidad. No obstante, en el ámbito de un trabajo de esta naturaleza, se proponen unos valores basados en el concepto de desarrollo sustentable, estos están respaldados en la agenda post 2030 para preservar los bienes que disfrutamos todos los individuos del planeta y que se deben preservar para las futuras generaciones. Este concepto goza de una amplia aceptación en estos días y es susceptible de aplicarse en forma global en el mundo.

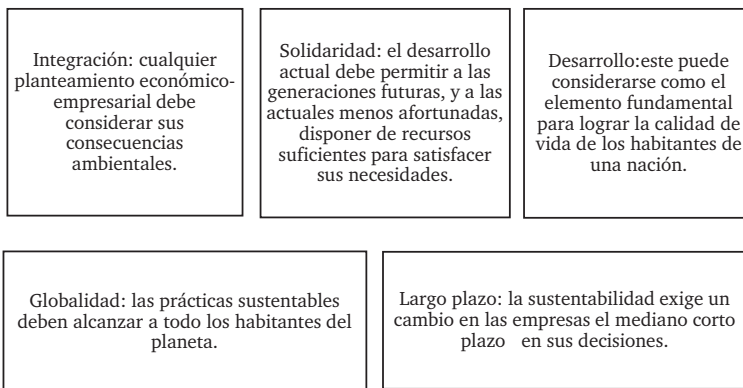


Figura 4. Valores Basados en Desarrollo Sustentable

Fuente: Elaboración propia basada en el modelo D. Wood 1991 citado por Pinto et.al 2016

Con respecto al desarrollo sustentable Vega C. (2016), sostiene que el desarrollo sustentable comienza en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la ONU. La cual dice que toda persona tiene derecho sobre la seguridad social, derechos económicos, sociales y culturales para el desarrollo de su personalidad y un nivel de vida adecuado que le asegure a él y su familia, la salud y el bienestar, en especial alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica, servicios sociales necesarios y educación.

Después, se presentó en Suiza un informe llamado “Informe Founex”, que expresa que el desarrollo de los países ricos es una de las causas de los problemas ambientales, mientras que en los países pobres el desarrollo se convierte en un medio para resolver sus problemas ambientales más

importantes. Al respecto existe otro informe que habla sobre el desarrollo sustentable que menciona las problemáticas que existían globalmente y las consecuencias a futuro. De ahí se comenzó a generar objetivos de la comisión encargada de cada tema como población y recursos humanos, alimentación, especies y ecosistemas, energía, industria y retorno urbano. Cada tema tiene sus propios objetivos para combatir los desafíos que aún existen, principalmente en los países en vías de desarrollo. Este informe exhorta a los gobiernos a que actúen con responsabilidad, ya que el concepto del desarrollo sostenible se optó en todos los países para mejorar las condiciones de vida de toda la población.

La sustentabilidad es hoy por hoy una de las actividades necesarias para que las comunidades y empresas podamos contribuir a preservar el medio ambiente, todo lo que nos rodea y lograr disfrutar de los bienes hoy y que las futuras generaciones como miembros de una sociedad que participen en las actuaciones a nivel global. El mundo empresarial puede asumir perfectamente estos valores en la actualidad en el seno de un paradigma de sustentabilidad como en el que se vive.

Procesos

En sus inicios, la investigación sobre RSC se centró en su definición y en los principios que la justificaban. Pero con el tiempo fue necesaria una orientación más práctica de la que surgieran conceptos e instrumentos teóricos que permitieran a la empresa incorporar los valores sociales en sus operaciones diarias.

De este impulso eminentemente práctico surgió el concepto de responsividad, que Frederick definió de la siguiente manera: *“La responsividad se refiere a la capacidad de la empresa para responder a las presiones sociales. El acto de respuesta, de alcanzar un estado general de sensibilidad hacia las demandas sociales, es el núcleo de la empresa responsiva. La responsividad exige de la empresa procedimientos, acuerdos y normas de conducta que, tomados en su conjunto, permitan calificarla como capaces de responder a las presiones sociales.”*

Frederick (1978, p. 3.), como se puede ver en la propia definición se incluye la necesidad de disponer de procedimientos que permitan a la empresa dar respuesta a las expectativas de la comunidad.

Los profesionales del trabajo social debemos adaptar este modelo porque en nuestra labor cuando realizamos trabajo de campo lo primero hacemos es

el análisis del entorno, gestión de *stakeholders* y la implementación de los programas sociales.



Figura 5. Proceso de responsabilidad social en el trabajo social

Fuente: Elaboración propia basada en Pinto *et. al* 2016

El análisis del entorno. El proceso se lleva a cabo utilizando los valores identificados en la primera fase, como criterios para analizar el entorno en el que se encuentra la empresa o comunidad para la intervención social. La naturaleza del entorno puede ser legal, política, económica, tecnológica, social, cultural y ambiental, donde cada uno posee su dinámica de cambio. En esta fase se determina el área de intervención o de RSE de interés en cada tipo de entorno.

Gestión de *stakeholders*. En un sentido amplio Freeman (1984), entiende por stakeholder “a toda persona, colectivo o entidad capaz de afectar o ser afectado por las actividades, políticas u objetivos de la firma”. La empresa debe afrontar esta etapa como un proceso en el cual los valores asumidos sirven como criterios para la gestión de los *stakeholders*, acción que debe dar respuesta al menos, a lo siguiente. En el rol del trabajador social la intervención se realiza en las comunidades que han sido afectadas por empresas que funcionan dentro de su entorno.

Los programas sociales. Son procesos específicos diseñados para actuar en un conflicto o área social concreta. Estos procesos tienen que seguir las líneas de actuación marcadas por los valores sociales que asume la organización y adaptarlos a las características propias de cada empresa. Cada programa debe contener al menos lo siguiente: identificación de los grupos más importantes de las áreas sociales, evaluar las oportunidades y amenazas para la empresa, determinar los objetivos sociales, cumplir con la responsabilidad social de la empresa y la retroalimentación de los procesos para determinar donde se dieron fallas y poder corregir.

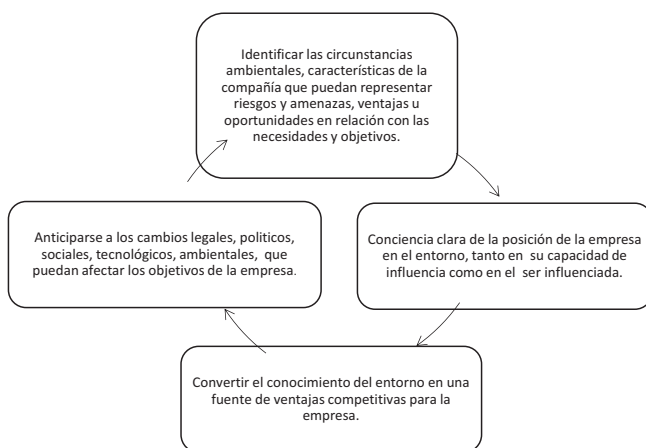


Figura 6. Etapas de Responsabilidad Social de la Empresa
Fuente: Elaboración Propia basada Soto 2007 Citado por Pinto et.al 2016

La responsabilidad social en la empresa comprende etapas donde se identifican las circunstancias ambientales y las características que pueden representar amenazas y oportunidades, que se llama comúnmente el análisis DOFA, que está en relación con los objetivos, necesidades y metas de la empresa.

El segundo aspecto es anticiparse a los cambios ya que estos son rápidos e inesperados, de igual manera a las normas legales, hábitos de consumo, que pueden afectar a la empresa y a las comunidades.

Seguidamente adquirir una conciencia de la posición del entorno, tanto en la capacidad de ser influida como en la de influir.

En cuarto lugar Convertir el conocimiento del entorno en una ventaja competitiva para la empresa ya que el conocimiento da poder para anticiparse a los cambios que se pueden presentar.

Esta determinación pasa por seleccionar las áreas socialmente sensibles y conectarlas con los *stakeholders* clave de cada una de ellas. Luego de seleccionar las áreas y los *stakeholders*, el paso siguiente consiste en concretar objetivos para cada área, de acuerdo con la cultura e intereses de la propia firma.

Para alcanzar estos objetivos se han de planificar y poner en marcha programas sociales específicos que comprenden las siguientes actividades:

área social de actuación, plazos de ejecución, resultados esperados y recursos económicos y humanos asignados para cada actividad que realice la empresa.

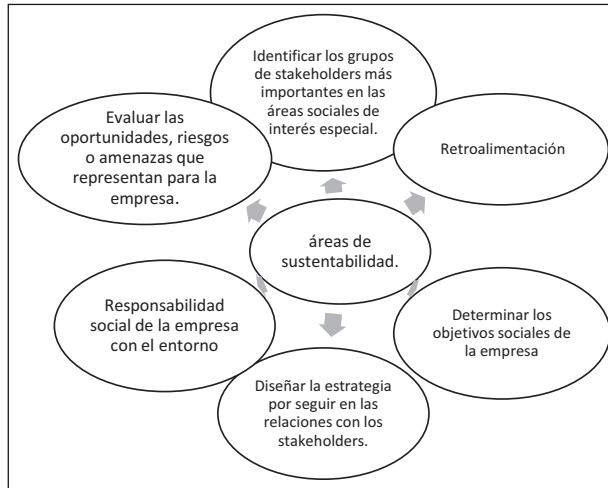


Figura 7. Gestión de *Stakeholders*

Fuente: Elaboración propia basada en Pinto *et. al* 2016

Es necesario destacar que si la empresa ha incorporado los valores de sustentabilidad, se trataría de aquellas áreas en las que se encuentra afectada de manera importante por las actividades de la firma y su capacidad de influir sobre la empresa en el momento actual y hacer una estimación para el futuro. En resumen, se puede decir que es posible llevar a la práctica la RSC mediante un modelo de comportamiento social que consta de tres fases, en cada una de las cuales se definen unos objetivos que sirven para vincularse con la fase siguiente y dar coherencia al conjunto.

De este modo, la RSC queda caracterizada por objetivos congruentes con las particularidades de la empresa y el entorno social en que radica, y adquiriendo un sentido práctico y asequible para cualquier organización. De esta manera, el informe se cumple y en cada fase se recoge la información que ésta proporciona.

Cuando la ética trasciende las responsabilidades

Winston Churchill decía: *“El ciudadano inglés que cumple con sus impuestos, que sabe llevar honrosamente el nombre de su patria, pero no hace nada por mejorar la sociedad inglesa, será un ladrón de su tiempo.”*

Es indudable que cuando la empresa no trasciende a la persona y solamente la ve como un cliente más, está condenada a bucear en el mar de la mediocridad y del no compromiso, que la atarán a la ausencia de ideales, siendo una característica muy marcada de empresas que han fracasado, mucho antes de finalizar el siglo pasado, así como de aquellas que no pudieron atravesar el segundo año del nuevo milenio.

Estos adelantos en la ética de los negocios se relacionan más directamente, como se mencionó antes, con las propias empresas debido a que se han formulado principalmente para este tipo de aplicación. Con excepción del feminismo y el pragmatismo, son pocas las teorías éticas que se relacionan específicamente con las compañías y sus problemas particulares. Cada una aborda algunos o todos los relacionados con las teorías tradicionales de la ética que se utilizaron casi de manera exclusiva, cuando el campo de la ética en los negocios surgió por primera vez como área de estudio por derecho propio.

Según Soto (2007) citado por (Pinto et.al., 2016), la ética y la responsabilidad social representan una ventaja competitiva para la organización, que es capaz de evolucionar hasta una etapa en donde puede y desea conciliar los intereses de los accionistas con las demandas de todos sus otros grupos de interés, o *stakeholders*. La gran pregunta respecto a la relación entre la conducta ética y los resultados económicos en la empresa se circunscribe a lo siguiente: ¿una corporación es socialmente responsable porque ha tenido éxito comercial o tiene éxito financiero, porque ha sido socialmente responsable? En general, sí es posible, que las organizaciones evolucionen en su dimensión ética como lo hacen desde el punto de vista empresarial para convertirse en una empresa de alto desempeño cimentada en valores morales.

Es así como hoy en día, continúa surgiendo una enorme riqueza de esfuerzos interesantes y creativos para establecer la dimensión normativa de la responsabilidad social, que empezaba a decaer debido al enfoque de la respuesta social corporativa y la política pública. Los mismos esfuerzos se hacen por convertirla en un punto central en la solución de los problemas sociales, redefiniéndolos, como problemas éticos y analizándolos en base a marcos normativos. No cabe duda de que se harán otros esfuerzos de esta naturaleza, en la medida en que continúen planteándose cuestiones éticas respecto a las prácticas y políticas de las organizaciones de negocios. Las empresas ya no se miden sólo por su rentabilidad, su compromiso con

la sociedad es ahora un activo intangible en sus valores éticos y morales. (Pinto et.al 2016).

Seguidamente la empresa privada ha asumido una función pertinente como actor social. Los conceptos de ciudadanía y responsabilidad se han instalado en las diferentes áreas como el estado, el mercado y la sociedad civil. En cuanto a la actividad empresarial, se registran en los últimos tiempos numerosos ejemplos de sistematización de políticas de responsabilidad social bajo este concepto a nivel corporativo se han formulado diversas definiciones hechas por los teóricos, que han marcado un antes y un después en las relaciones de la empresa y la comunidad receptora.

Estas actividades surgen espontáneamente como respuesta a una crisis social o como la expresión de una cultura corporativa renovada que asume compromisos, llevando a cabo acciones que pueden transformarse en programas concretos de relación o interacción con la comunidad; llegando a materializarse en áreas de trabajo plasmadas en el organigrama de las compañías o a través de fundaciones empresariales. Como reflejo de la importancia asumida por la responsabilidad social mercantil, cada vez hay más estudios y encuestas que sondan la actividad de los empresarios en este campo de acción. En el caso de las universidades tienen responsabilidad con el entorno social, político y económico en su área de actuación que se ve reflejada en la interacción con los grupos del entorno a donde se llevan los programas sociales.

Este proceso tiene su equivalente en entidades que buscan destacar y premiar estos comportamientos corporativos como un mecanismo para buscar su reproducibilidad. Todos estos premios distinguen las prácticas de responsabilidad social llevadas adelante por profesionales y empresas, hoy ponderados como sumamente importantes en el ámbito empresarial. (Citado por Pinto et.al 2016).

Los premios vienen a cristalizar y a dejar en evidencia lo que está sucediendo en el sector empresarial y su relación con la comunidad. También son una demostración de las inquietudes de estas compañías y un termómetro de lo que sucede a nivel social, ya que los distintos programas que se presentan para la obtención de estos premios responden a una demanda social concreta. (p.93).

Es por ello que la conducta moral crea ventajas económicas a las naciones al ir más allá de la noción idealizada de la competitividad en el mercado

global. Por esta razón, existe esta correlación entre la ética y la competitividad de las naciones, siendo imprescindible que las distintas economías coloquen mayor atención en la educación moral de sus ciudadanos. Aquí es donde entran las universidades como ente formador de los empresarios en el presente y futuro del país. Para que la ética trascienda como ventaja competitiva, los conceptos morales deben aplicarse hasta que se conviertan en un valor intrínseco para todos. Por esto se debe recalcar a los estudiantes la responsabilidad de su comportamiento ético y moral desde donde desempeñan sus actividades diarias para que esto se convierta en un imperativo intangible de los seres humanos educados para cumplir una función social en sus comunidades.

La ética como cometido social debe tener presente el código de ética, los grupos de interés y la responsabilidad social y los principios de la empresa para desarrollarla son: mejorar las comunidades donde la compañía aplica su actividad, perfeccionar la imagen, aumentar la viabilidad de los negocios, anticiparse a regulaciones por omisiones de la empresa, resolver problemas sociales, además sentar una plataforma de respeto a la propiedad intelectual para atraer inversionistas y emprendedores al sentirse protegidos y amparados por la legislación. Soto (2007) (Citado por Pinto *et. al* 2016).

Percepción de corrupción en América Latina (2012-2015).

El informe para el año 2015 sobre la percepción de la corrupción trae algunos cambios interesantes y la consolidación de otras tendencias para América Latina. Lo primero es que la región continúa siendo una de las más corruptas del planeta, superada solo por África y en términos subregionales por algunos espacios en Asia. Segundo, que países como Uruguay, Chile y Costa Rica consolidan sus altos puntajes de transparencia, soportando todavía más la relación entre baja corrupción y el alto desarrollo. Finalmente, el índice de este año muestra su sensibilidad a dos cambios contextuales: las elecciones de nuevos gobiernos y los escándalos mediáticos de corrupción.

En el primer caso, los cambios de gobiernos en Paraguay, Panamá y Costa Rica impulsaron repuntes en la confianza de las personas en la transparencia de los recién llegados. En el segundo, los escándalos de corrupción en Brasil -con el caso de los sobornos de Petrobras- y en Guatemala el juicio político y penal al ex-presidente Otto Pérez Molina, desataron reducciones

importantes en la percepción de transparencia de esos países. En promedio, la muestra de esta gráfica tuvo una percepción de corrupción más alta (un puntaje menor) en el 2015 que en el 2012, un signo de las dificultades persistentes de luchar contra la corrupción sistémica en la región.

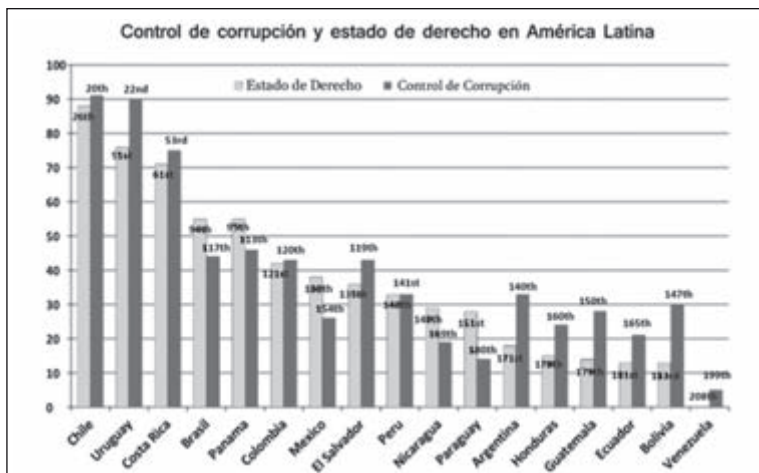


Figura 8. Control de la corrupción y estado de derecho en América latina
Fuente: Tomada de transparencia internacional consultado 9 de diciembre de 2018

La corrupción se encuentra en niveles críticos en América Latina y está entre las regiones más afectadas del mundo, teniendo efectos concretos. Un país que la ataca efectivamente, puede incrementar su Producto Bruto Interno (PBI) hasta en un 300%. También mejora la salud y la educación. Y combate la desigualdad. Cuanta más corrupción, más desigualdad. Las evidencias y sus conclusiones se desprenden de la base de datos de los indicadores de gobernabilidad, elaborados por investigaciones del Banco Mundial y el propio Daniel Kaufmann, presidente del Natural Resource Governance Institute (NRGI).

“Hay vulnerabilidades en América Latina en cuanto cómo se usan (o ‘desvían’) fondos públicos presupuestarios, sobornos en las licitaciones públicas y en decisiones judiciales”, aseguró Kaufmann.

Es importante destacar que los índices de gobernanza son llevados por el Banco Mundial quien se encarga de llevar los datos de todos los países para todos los años y presentar el informe de cuál es el estado de las naciones de acuerdo a los siguientes indicadores:

1. **Voz y rendición de cuentas:** este indicador mide derechos humanos, políticos y civiles.
2. **Estabilidad política y ausencia de violencia:** evalúa la posibilidad de amenazas violentas o cambios en el gobierno, incluyendo el terrorismo.
3. **Efectividad gubernamental:** calcula la competencia de la burocracia y la calidad de la prestación de servicios públicos.
4. **Calidad regulatoria:** mide la incidencia de políticas hostiles en el mercado.
5. **Estado de derecho:** cuantifica la calidad del cumplimiento de contratos, de la policía, y de las cortes, incluyendo la independencia judicial, y la incidencia del crimen.
6. **Control de la corrupción** mide el abuso del poder público para el beneficio privado, incluyendo la corrupción menor y en gran escala (y la captura del estado por las élites). que son dos especialmente sensibles a lo que hacen las autoridades ante el desvío de fondos públicos: el del Control de la Corrupción y el de la calidad del Estado de Derecho, clave para frenar los casos de sobornos. Venezuela aparece como el peor de la región y uno de los del mundo: de 209 países analizados, figura en los puestos 199 y 208 en cada uno de estos indicadores. Y Argentina, 140 y 171, respectivamente. “Durante los últimos 15 años, Argentina no ha mejorado», detalló Kaufmann. (Banco Mundial, 2016).

Según este informe Colombia se ubicó en el puesto 90 del ‘ranking’ de Transparencia Internacional que mide la percepción de corrupción en instituciones públicas de 176 naciones. Según el informe, el país de la región con mayor percepción es Venezuela. Un informe de Transparencia Internacional sobre la percepción de la corrupción en 2016 sitúa a Colombia como uno de los países que mayor índice tiene a nivel global. El análisis fue realizado en 176 países y tiene una escala de 0 (muy corrupto) a 100 (muy limpio). La puntuación media global es 43. Colombia tiene un puntaje de 37 unidades y se ubica en la posición 90 sobre 176, manteniendo la misma puntuación desde 2014, cuando subió un punto comparado al 2013.

Este índice, que resulta de opiniones sobre la situación del país por parte de analistas y expertos, “plantea nuevamente la aguda afectación que sufre la gestión pública por la corrupción tanto en el Poder Ejecutivo como



Figura 9. Percepción de la Corrupción Mundial 2016

Fuente: Transparencia internacional 2016 consultado 9 de diciembre de 2018

en el Legislativo y el Judicial”, sostiene la ONG. El informe asegura que los países con mayor índice de corrupción están relacionados con temas de soborno y extorsión, en casos como Petrobras y Odebrecht en Brasil. “Este tipo de corrupción a gran escala sistémica viola los derechos humanos, impide el desarrollo sostenible y generar los combustibles como es exclusión social”.

Es determinante que además de la voluntad de lucha contra la corrupción que manifiestan el Fiscal, el Contralor y el Procurador, las instituciones que lideran ejerzan sus funciones con capacidad, idoneidad e independencia de intereses políticos/partidistas. Los recientes escándalos que involucran al sector privado obligan a atacar de manera definitiva los vínculos entre contratación pública, financiamiento de la política y corrupción. Reiteramos que esta última, es uno de los principales obstáculos para la implementación del acuerdo general y el logro de una paz estable y duradera. Por tercer año consecutivo, Colombia recibió una baja calificación en el Índice de Percepción de Corrupción (IPC) que publica anualmente Transparencia Internacional, y que fue dado a conocer el día de hoy. Con una calificación de 37 puntos sobre 100.

El informe 2016 sobre el estado del mundo en materia de corrupción, deja al sector público nacional entre aquellos percibidos como proclives a

las prácticas corruptas. El Índice que resulta de opiniones sobre la situación del país por parte de analistas y expertos, plantea nuevamente la aguda afectación que sufre la gestión pública por la corrupción tanto en el Poder Ejecutivo como en el Legislativo y el Judicial.

En esta medición de percepción de corrupción que se realiza desde 1995, Colombia nunca ha logrado un puntaje positivo. Sin embargo, la calificación de 2016 se da a conocer en un contexto de creciente consenso social de “¡no más a la corrupción!”, que demanda acciones más agresivas, audaces e independientes de intereses políticos para combatirla. El IPC es un claro indicador de que a pesar de las importantes medidas de prevención adoptadas en los últimos años, es urgente aumentar la capacidad del Estado para investigar y sancionar los hechos de corrupción. Para que el Estado Colombiano nos garantice a todas y todos los colombianos la NO IMPUNIDAD en delitos asociados a la corrupción, Transparencia por Colombia seguirá insistiendo en:

Metas de Colombia para el control de la corrupción.

1. Depurar los órganos de control: por varios años la Fiscalía y la Procuraduría General de la Nación han reportado preocupantes riesgos de corrupción sin tomar medidas de fondo para superarlos, como lo demuestra la medición de riesgos de corrupción de la Corporación Transparencia por Colombia.
2. La Contraloría General de la República solo avanza tímidamente en su fortalecimiento. En este escenario resulta urgente el saneamiento de las cuotas burocráticas, que tienen los diferentes partidos o movimientos políticos en las instancias de control del orden nacional y territorial, para romper con los intereses clientelares existentes hoy y disminuir los riesgos de incidencia de grupos criminales. Combatir efectivamente la corrupción en el sector privado, debido a los recientes escándalos de corrupción conocidos por la opinión pública que reitera la existencia de redes de corrupción que vinculan empresas, líderes políticos y servidores públicos para abusar del erario.

De acuerdo con estudios recientes de Transparencia por Colombia, más del 90% de los empresarios del país reconoce que se ofrecen sobornos en el entorno de los negocios. Hoy se estima que el promedio de los sobornos puede llegar hasta el 17.3% en los valores de los

contratos, e incluso más del 50% de los encuestados consideran que el financiamiento de campañas políticas es una forma de sobornar.

3. A propósito de esta situación es que Transparencia por Colombia ha insistido en la alerta sobre la opacidad y la precariedad de los controles al financiamiento de las campañas políticas, donde por ejemplo, en las últimas elecciones de mandatarios locales, el 64% de los recursos reportados por los candidatos corresponden a “recursos propios”, mientras que el 25% a “donaciones y créditos de personas naturales y jurídicas”, haciendo que en ambos casos los controles por parte de la autoridad electoral sean muy débiles.
4. Definir políticas e implementar medidas explícitas de lucha contra la corrupción en la estrategia de posconflicto. Un monitoreo inicial de hechos de corrupción, realizado por Transparencia por Colombia entre el 2010 y el 2016 en nueve de los departamentos priorizados como zona de posconflicto, señala la ocurrencia de más de 70 casos que involucran a más de 100 servidores públicos investigados y sancionados. Si bien estos hechos se dieron antes de la implementación de la estrategia del posconflicto, evidencian los riesgos de corrupción a los que se pueden enfrentar la gestión de estos importantes recursos.

Transparencia por Colombia, como capítulo de Transparencia Internacional, no solo continuará con su labor de monitoreo al fenómeno de la corrupción, al desempeño de las autoridades públicas y a la acción del sector privado, sino que iniciará en el 2017 una decidida acción de movilización ciudadana, a la que desde ya convoca a todos los sectores sociales y políticos del país para avanzar unidos en la lucha contra la corrupción. Entre los departamentos donde se genera mayor corrupción están Bolívar, Caquetá, Cauca, Cesar, Córdoba, Guaviare, Meta, Nariño y Sucre. Con “*La actitud del sector empresarial es de rechazo total a la corrupción*”, así lo afirmó el presidente de la ANDI, Bruce Mac Master, durante la presentación que realizó este lunes de la ‘Encuesta de percepción de Impacto de la Corrupción en la Actividad Empresarial’.

Mac Master, aseguró que la Asociación viene adelantando diferentes acciones contra la corrupción como el proyecto contra la ‘Ilegalidad’, dentro del cual se destaca la construcción de una página web en la que se incluye la lucha contra el contrabando y la corrupción. En re-

lación con la encuesta, los resultados muestran que los sectores que han sido más afectados por este fenómeno a nivel nacional son: salud (74,7%), aduanas (70,1%) e impuestos (58,6%).



Figura 10. Escala de corrupción en Sectores Económicos

Fuente: Asociación nacional de industriales 2014-2015

De acuerdo con la experiencia de los empresarios, los sectores donde han sido más afectados por la corrupción son: salud a nivel nacional con 74.7 y a nivel territorial con 37.9 denotando que a nivel nacional se presenta mayor corrupción; aduanas, nivel nacional 70.1 y nivel territorial 26.4 ; impuestos, nivel nacional 58.6 y nivel territorial 27.6; transporte, nivel nacional 51.7 y territorial 29.9; minería, nivel nacional 39.1 y territorial 27.6; ambiental, nivel nacional 43.7 y territorial 37.9; educación nivel nacional 28.7 y territorial 25.3; otros 6.9. Cabe destacar que los sectores más afectados por la corrupción es el sector salud y en el caso del departamento de La Guajira, estos segmentos se encuentran intervenidos a nivel nacional, debido a la alta corrupción detectada, pero aún con la intervención seguimos arrastrando los índices de desnutrición infantil y analfabetismo, lo que se puede deducir que faltan recursos a nivel nacional para superar esta crisis humanitaria que vive nuestro departamento.

De los departamentos donde existe mayor corrupción es La Guajira con un 50%, seguido del Chocó, estas dos regiones presentan mayor número de necesidades básicas insatisfechas; y el menos corrupto es Santander con solo un 5% esto nos deja pensar que debemos aportar como universidad,

donde estamos formando personas para trabajar en las entidades e inculcar valores para disminuir este flagelo de corrupción tan notorio en nuestro departamento.

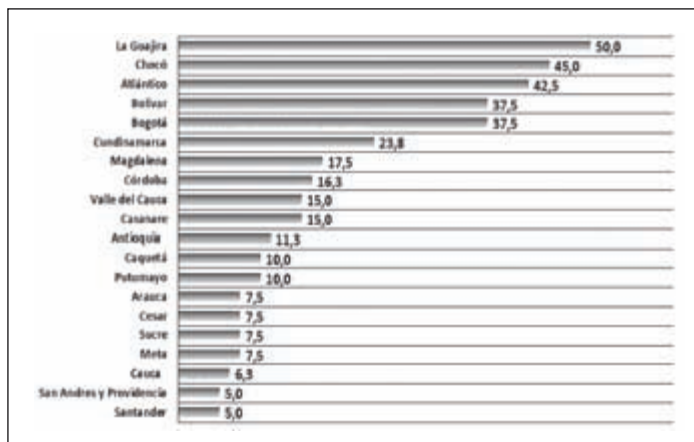


Figura 11. Departamentos (según experiencia), en los que considere de mayor corrupción en Colombia (%).

Fuente: Asociación Nacional de empresarios de Colombia 2014-2015

Por otro lado en la encuesta, los empresarios afirmaron que durante el 2016 en promedio entraron en contacto con 10 entidades estatales. Se les preguntó si durante un trámite o solicitud del mismo ante entidades públicas nacionales o territoriales, habían recibido alguna insinuación de favorecimiento o pago para que se agilizará o se hiciera efectivo un requerimiento. El 78% afirmó no haber recibido la insinuación, mientras que para el 21,4%, la situación sí se presentó. Para los empresarios, los trámites que presentan mayor incidencia de insinuaciones, favorecimientos o entrega de dinero son: aduanas, alcaldías municipales y Corporaciones Autónomas Regionales (CAR).

Es de destacar que del análisis de las entidades, la que presentan mayor grado de corrupción en Colombia son las aduanas y la que menos presenta este flagelo es el ICA instituto Colombiano agropecuario. La Asociación informó que ha liderado la Alianza Latinoamericana Anti contrabando (ALAC), cuyo lanzamiento se realizó el 2015 y varias de las Cámaras de la (ANDI) han desarrollado códigos de ética para sus sectores; la Cámara de la Salud lo hizo público el año anterior durante el Congreso Farmacéutico y de la Salud.

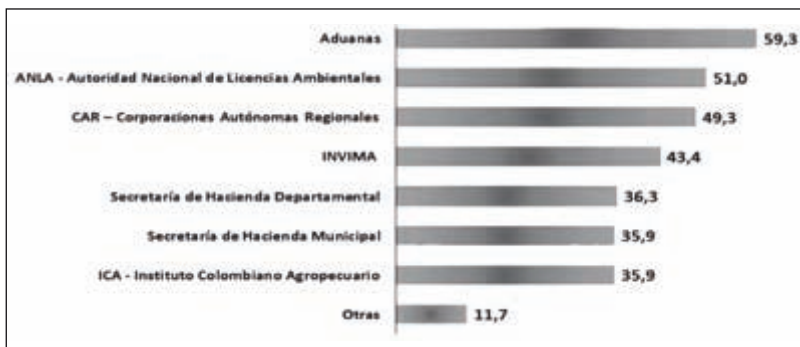


Figura 12. Entidades afectadas por la corrupción
Fuente: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia 2016

Cuando se dan fallas en las administraciones se propone un plan de mejoras para lo cual en la Gobernación de La Guajira se han realizado las siguientes actividades:

- Pacto por la transparencia el cual requiere seguimiento, control y retroalimentación.
- Firma de un convenio con la agencia jurídica del estado, con el fin de proteger los recursos públicos que han quedado en riesgo durante mucho tiempo.
- Organización de los archivos para que haya seguimiento y control de los actos oficiales
- Prácticas limpias de corrupción en el sistema de compras, modificando la lista de precios de acuerdo a las nacionales.

Es preciso destacar que este pacto se encuentra escrito pero en el departamento no se le está dando aplicación y cada día se ven más escándalos en nuestra región por las fallas en la administración, por no presentar informes a tiempo o por no tener la información disponible cuando los entes de control en los diferentes niveles lo requieren. Las falencias no se dan solamente por la pérdida de recursos, sino por no presentar la documentación cuando se requiere y debe ser pública.

Marco Contextual

La Universidad de La Guajira se encuentra ubicada en Riohacha, capital del departamento de La Guajira situado al norte del país sobre el mar Caribe.

Cuenta con extensiones en los municipios de Fonseca, Villanueva, Maicao y la Ceres de Manaure. La facultad de Ciencias Sociales con los programas de Trabajo social, Psicología y Derecho; además dispone de las Maestrías en Desarrollo de familia, entre otras.

Por su parte la facultad de ciencias de la educación tiene licenciaturas en: Pedagogía Infantil, Etno educación y Educación Física, Recreación y Deportes; y Maestrías en Ciencias de la Educación, Pedagogía de la Tic, Ciencias Físicas y Ciencias Ambientales. La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas cuenta con los programas de: Administración Turística y Hotelera, Administración de Empresas, Contaduría Pública, Negocios Internacionales, Economía; y Maestrías en Administración de Empresas, Administración de Negocios Internacionales, Turismo. Cuenta además con el Instituto técnico y el observatorio del mercado laboral.

En el desarrollo de su misión, la Universidad “se nutre de diferentes campos de la ciencia y la tecnología” (Universidad de La Guajira, 2005, p. 37-38), para la formación de profesionales y científicos que contribuyan al avance económico y social de la región y el país. La presente investigación se desarrolló en la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad de La Guajira, donde se vincularon docentes del programa de trabajo social, debido a que esta disciplina aborda campos para resolver diferencias entre grupos como es el caso de la diversidad cultural, comunidad LGTBI, problemas de drogadicción, entre otros.



Figura 13. Universidad de La Guajira Sede Riohacha

Fuente: www.uniguajira.edu.co

Marco de la Ética en la Universidad de La Guajira

La Universidad de La Guajira como ente de educación superior es una institución de orden Nacional y Departamental que debe regirse por su código de ética y buen gobierno que consideramos de vital importancia destacar por el tema que se está tratando y que se expresa a continuación:

Código de Ética y buen gobierno en la Universidad de La Guajira

La Universidad de La Guajira como ente Universitario Autónomo del orden departamental, le corresponde prestar los servicios públicos de educación superior tal como lo determina la Constitución Política de Colombia y la Ley. Esta institución es consciente de su responsabilidad social y del compromiso por mantener altos estándares éticos y morales en todas sus actuaciones, generando y conservando una cultura que fomente la confianza y la credibilidad por parte de la ciudadanía hacia la universidad y sus funcionarios, reconociendo que son actores fundamentales en la gestión y el desarrollo de la ciudad y la región, siendo ejemplo de moralidad en todas sus acciones.

Para dar cumplimiento a estas obligaciones la Universidad de La Guajira en todos sus órdenes y con la participación activa de sus funcionarios, considera eminentemente importante adoptar el presente documento que constituye la concreción de la misión, la visión, los valores institucionales, los atributos de la cultura organizacional y el estilo de dirección imperante en la institución. Mediante este instrumento se manifiesta a la comunidad la forma en que se demuestra el compromiso con el desarrollo de la región en el ejercicio diario de las actividades, al impartir formación de calidad a la comunidad estudiantil, con el fin de formar profesionales que aporten sus conocimiento para lograr una mejor calidad de vida a nivel regional, nacional e internacional.

Este documento compila los fundamentos que permiten la reflexión, valora la experiencia y manifiesta la práctica diaria de la Universidad en todas sus actividades, por lo mismo se convierte en guía de actuación para la misma y sus funcionarios. Adicionalmente consagra los mecanismos e instrumentos tendientes a asegurar la adecuada administración de los asuntos de la comunidad universitaria, velando por la garantía de los fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados

en la Constitución Política. Para esto se compromete a facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en aspectos tales como el económico, político, administrativo y cultural. Históricamente la ética pública ha sido un tema de constante debate en la comunidad universitaria de la institución en cuestión. Cada vez que en la Universidad se toman decisiones que impactan a los estamentos universitarios o la ciudadanía en general, este tema sale a relucir, por lo tanto, es conveniente y adecuado que la institución cuente con fundamentos con los cuales se decide en la administración pública.

Para los usuarios, estudiantes, docentes, funcionarios, contratistas, proveedores y comunidad universitaria en general, el presente código de ética y el buen gobierno constituyen el marco ético y moral de todos los que son parte de la administración; debido a que indica el estilo de dirección, por lo mismo se convierte en el contexto normativo conforme al cual se evalúa el comportamiento de los funcionarios y de los estamentos universitarios. Sus normas y su espíritu hacen parte de las relaciones laborales dentro del claustro universitario y la posición ante las demás partes interesadas, convirtiéndose en un elemento de control, donde cada uno de ellos debe velar por su aplicación sistemática, al conocer, interiorizar, divulgar, practicar sus postulados y someterse a las consecuencias de su trasgresión.

Los objetivos del código de ética y buen gobierno son los siguientes: en primera instancia como objetivo general se encuentran el reglamentar y orientar el comportamiento de los servidores públicos y de todos aquellos que de una u otra forma desarrollan acciones laborales y contractuales al interior de la Universidad; fomentar las actuaciones bajo los principios de la ética y la moral y a su vez incrementar la satisfacción de los usuarios, propiciando respuestas efectivas bajo los parámetros legales establecidos en la normatividad interna, la constitución y la ley.

Objetivos Específicos

- Actuar eficientemente en el propósito de obtener el reconocimiento de calidad para los programas existentes en virtud de las disposiciones legales que rigen para la educación superior en Colombia.

<https://www.youtube.com/watch?v=YprG71aUIko>

- Cualificar permanentemente a los docentes en su disciplina y en metodologías de enseñanza para reafirmar la excelencia académica.

- Garantizar cobertura educativa para los diferentes programas de formación técnica, tecnológica, profesional y postgraduada, acorde con la capacidad institucional y sus propósitos de formación.
- Desarrollar programas de bienestar que propicien el desarrollo integral de las personas y de los diferentes estamentos que conforman la comunidad universitaria.
- Promover un clima armonioso e integral que permita la interacción permanente entre los funcionarios de la Universidad de La Guajira, bajo lineamientos que rigen la conducta humana.
- Optimizar la utilización de los recursos institucionales manteniendo una estructura académica, administrativa y flexible financieramente, auto sostenible y productivo.

Consolidar una comunidad académica con reconocimiento internacional promoviendo actividades especiales con proyección en el exterior.

Aunque en la Universidad de La Guajira existe el código de ética y moral, este no se conoce como aporte, más se quiere que por medio de este libro las personas puedan conocer que la institución como cualquier ente educativo lo tiene y que se infunde en todos sus estamentos.

El presente código constituye el marco ético y moral de todos los que son parte de la institución. Aplica a todas las actuaciones del consejo superior, rector, vicerrectores, asesores, directivos, directores provinciales, directores de programas, administrativos, servidores, contratistas, proveedores y por lo mismo se convierte en el marco normativo conforme al cual se evalúa el comportamiento de los funcionarios y de los estamentos universitarios. Igualmente compila los fundamentos que permiten la reflexión, valorando la experiencia y manifestando la práctica diaria en todas las actividades de la Universidad y por lo mismo se convierte en guía de actuación para ésta y sus funcionarios.

Glosario de términos

Administrar: gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.

El Código de Buen Gobierno: disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección y administración de las entidades públicas, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos hacia el ente estatal.

Código de Ética: documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por principios, valores y directrices que en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa.

Comité de Buen Gobierno: instancia encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, y el facultado en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la entidad.

Comité de Ética y Buen Gobierno: instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética para entidades del Estado, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los servidores públicos de la entidad.

Conflicto de Interés: situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Gestionar: Hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o un objetivo.

Gobernabilidad: conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director, el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo, se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a) Su competencia e idoneidad para administrar la entidad en el logro de los objetivos estratégicos eficiencia.

- b) El cumplimiento de principios, valores éticos y la priorización del interés general sobre la integridad particular.
- c) La comunicación para hacer visible la forma como se administra y los resultados obtenidos transparencia.

Grupos de interés: personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por éste. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”. Misión: definición del quehacer de la entidad.

Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de la institución. Modelo Estándar de Control Interno MECI modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto No. 1599 de 2005. Proporciona una estructura de control para la estrategia, la gestión y la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento de la supervisión y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien realice esta labor. Políticas: directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

Principios Éticos: creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al que la persona o el grupo se adscriben.

Rendición de Cuentas: deber legal y ético de todo funcionario o persona para responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido.

De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

Riesgos: posibilidad de ocurrencia de situaciones que pueden ser de dos clases: eventos negativos, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones; o los eventos positivos, que permiten identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de la función pública.

Transparencia: principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Visión: establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la institución. Toda esta normatividad que se encuentra escrita, es preciso que tanto los habitantes del departamento, docentes, estudiantes, empleados de las entidades territoriales conozcan la normatividad para saber cuáles son sus derechos y deberes.

Es de vital importancia que el código de ética que expidió la Universidad de La Guajira, pueda darse a conocer por todos los estamentos, debido a que se presentan fallas en la comunicación de la normatividad existente y que por el desconocimiento dejamos pasar en muchas oportunidades y esto no nos exime de las responsabilidades que tenemos como funcionarios, docentes, estudiantes y público en general objeto de las actuaciones del quehacer de la institución en mención.

Marco Legal del Trabajador Social

Código deontológico de trabajo social.

El código deontológico ayuda al trabajador/a social a decidir qué es lo mejor y más adecuado en una situación dada, de acuerdo con los valores los profesionales del T.S. y la ética profesional, socialmente aceptados. Pero en la práctica deontológica profesional no sólo se han de tener en cuenta dichos valores sino también las normas sociales que regulan las relaciones humanas en el contexto donde se actúa. El trabajo social acepta una serie de principios, normas y criterios que inicialmente todos los profesionales comparten y que sirven de referente para distinguir entre lo permitido, prescrito, preferible o deseable a nivel profesional. Sería lo que constituye

los valores y la cultura profesional. El trabajo social, al tomar como valor central el respeto a la persona en su dignidad y libertad, defiende también la aceptación y la autodeterminación como principios inherentes al ejercicio profesional, buscando en sus acciones la neutralidad, la actitud no judicial y evitar actuaciones estereotipadas. García (2007).

Como consecuencia, la particularidad, singularización e individualización se consideran también principios básicos de la actuación profesional. El Código Deontológico de la carrera de Trabajo Social, actualmente vigente, desarrolla en primer lugar el principio general de la profesión, similar a los establecidos en la Declaración Internacional de Principios Éticos realizada desde la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Al hilo de estas normas, se establecen de forma más exhaustiva las relaciones y modos de actuación que han de tener los profesionales con los usuarios y en las entidades donde presten sus servicios los trabajadores sociales.

Concreta además aspectos específicos de la práctica profesional y de las relaciones con los colegas trabajadores sociales y/u otros profesionales, así como las obligaciones de ellos en relación con la organización colegial. Finalmente reflexiona sobre las responsabilidades de los profesionales hacia la sociedad en el ejercicio de su actividad. Por su parte, El documento “Ética en el Trabajo Social, Declaración de Principios” aprobado por la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social en Adelaida, Australia, Octubre 2004, pretende animar a los trabajadores sociales de todo el mundo a reflexionar sobre los retos y dilemas a los que se enfrentan y a basar en la ética sus actuaciones en cada caso concreto. García (2007).

Algunas de estas áreas problema son:

- El hecho de que los trabajadores sociales se encuentran ante una situación de conflicto de intereses.
- El hecho de que el trabajador social tiene a la vez funciones de ayuda y de control.
- Los conflictos entre el deber de los trabajadores sociales de proteger los intereses de las personas con quienes trabajan y las demandas de la sociedad de eficiencia y utilidad.
- El hecho de que los recursos son limitados

Determina como Principios básicos:

Derechos Humanos y Dignidad

El trabajo social se basa en el respeto al valor y dignidad inherentes a toda persona, y a los derechos que de ello se desprenden.

Apoyar y defender la integridad y bienestar físico, psicológico, emocional y espiritual de cada persona.

Respetar el derecho a la autodeterminación.

Promover el derecho a la participación.

Tratar a cada persona como un todo.

Identificar y desarrollar sus fortalezas.

Promover la Justicia Social.

Los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de promover la justicia social, en relación con la sociedad en general y con las personas con las que trabajan.

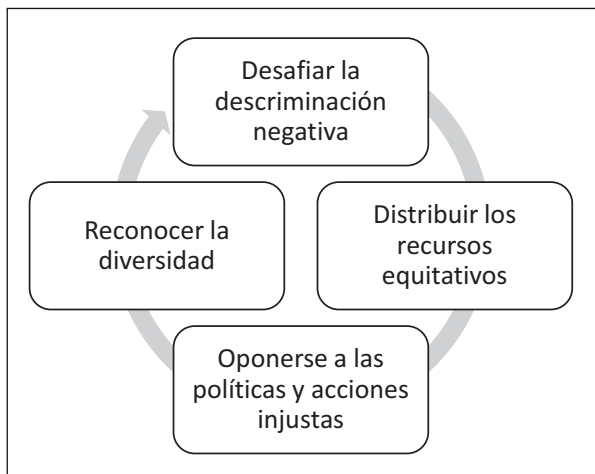


Figura 14. Diagrama de la Justicia Social
Fuente: Elaboración propia basada en García (2007)

El diagrama muestra que es un imperativo para las trabajadoras sociales cumplir con la justicia social basada en desafiar la discriminación negativa, reconocer que hay diversidad cultural, racial, religiosa, etc. Por eso deben oponerse a las políticas y acciones injustas y distribuir los recur-

sos de manera equitativa. Eso es lo que hace que un trabajador social se distinga como persona honesta, responsable y que sirva a sus semejantes con ética profesional sin mirar diferencias de clases, genero, religión y credo; deben estar dispuestos para todas las personas que requieran de sus servicios.



Figura 15. Diagrama de la Solidaridad respecto a la Conducta profesional.
Fuente: Elaboración propia basada en García (2007).

Cómo se afrontan los conflictos

Los conflictos se pueden afrontar a través de las siguientes estrategias:

- **Prácticas adaptativas:** Intentando adecuar a la personas a su medio, sin hacer ningún tipo de reflexión crítica: actuación basada en binomio necesidad-recurso
Prácticas educativa-reformadoras: Intentar cambiar la sociedad, reformarla, sin tocar las estructuras, educar para que no aparezca la marginación, hacer perfiles de usuarios para adaptarlos a los recursos. García (2007).
- **Prácticas transformadoras:** Es la línea crítica, la que cuestiona todo, incluso el papel del trabajo social como sostenedor en su quehacer de una estructura injusta. Se analiza la sociedad con una visión global. Se trabaja con técnicas participativas, se contempla la integridad, globalidad y el protagonismo del usuario en el proceso de cambio. García (2007).

Dificultades prácticas en la profesión del trabajador social

Las dificultades prácticas que algunos sectores de profesionales del trabajo social manifiestan en el ejercicio de sus funciones dentro de la administración pública, surgen porque:

- Se priorizan los principios e intereses institucionales. La excesiva burocracia.
- Los valores profesionales son más asépticos que los institucionales y no están mediatizados por las tendencias políticas y partidistas de las instituciones. García (2007).
- Priman los criterios cuantitativos de las instituciones sobre los cualitativos.
- La burocratización de las acciones profesionales impide la reflexión y profundización en las valoraciones técnicas.
- Como consecuencia de dicha burocratización, se aplica más de una práctica profesional adaptativa y conformista que una reformadora e integral.
- Se actúa de forma “automatizada” siguiendo criterios y normas impuestas por las instituciones, que a su vez no establecen en muchos casos criterios claros de actuación y poco acordes a los principios del trabajo social. García (2007)
- Las instituciones “desconocen” la realidad de las problemáticas sociales.
- En las entidades la confidencialidad es dudosa a veces.
- Por no tener en cuenta debidamente los principios de individualización y empatía, convierten a las personas en números. (García, 2007).

Aun teniendo una serie de principios éticos comunes, un código deontológico aprobado por la comunidad de expertos sociales, en la práctica, el trabajo social y sus profesionales se desarrollan entre un conflicto importante de valores. La contradicción entre las creencias personales, determinados aspectos del código deontológico y los propios valores y principios de las administraciones y organizaciones para las que trabajamos, propician situa-

ciones de malestar profesional a nivel operativo, en la práctica del día a día. García (2007).

Se cuestionan muchas veces la validez ética de las intervenciones, sobre todo cuando éstas entran en contradicción con los criterios, referentes éticos y las valoraciones personales de los usuarios y de las entidades e instituciones desde las que trabajamos. Se entra en conflicto cuando el trabajador social no está de acuerdo con las medidas que toma la empresa, con respecto a las necesidades sociales en el caso de las empresas prestadoras de servicio, los usuarios son la ciencia estadística actual.

De ellos, de su número, su perfil, su lugar de procedencia, sus apariencias y sus varianzas Humanismo y Trabajo se surten muy a menudo los programas políticos para perfilar su agenda y hacer sus leyes sociales. Mientras tanto ¿qué hace el profesional de la intervención social? Algunas líneas de actuación adaptativa como las celeridades, el estrés, las indicaciones de los gestores sociales y todo el entramado administrativo-burocrático, obligan a ello; otras líneas de trabajo son las educativas reformadoras dentro de esos espacios más preventivos e innovadores donde algunas políticas sociales programan y promueven. Y algunas otras líneas de actuación transformadora se dan en el ámbito del trabajo integrador y sistémico con implicaciones profesionales, no conformistas de políticas sociales, burocráticas e inmovilistas.

El reto pasa por el inconformismo ante una administración social, burocratizada e informatizada hasta tal punto, que pone una pantalla entre el usuario y el trabajador/a social y se preocupa más de los números, que de los nombres, las caras, las miradas y los sentimientos de las personas. Si los trabajadores sociales se desenvuelven en un modelo de trabajo en el que prima la burocracia, se transformarán en profesionales defensivos y adaptativos, que siguen únicamente las normas de la institución sin reflexionar ni cuestionarse. Así nunca tendrán dilemas en consensuar lo que piensan con lo que sienten, dicen y hacen. Si por el contrario, se cuestionan la validez ética de sus intervenciones profesionales se convertirán en personal especializado, reflexivo(a) y transformadores. Ser ético en el Trabajo Social supone ser útil, eficaz, responsable y transformador. García (2007 p.187).

Marco de la Ética profesional

Según Daros (2013), la ética es el estudio sistemático de esta realidad: es la organización de conocimientos mediante principios, observaciones,

reflexiones, deducciones, etc. A veces, sobre una realidad pueden darse diversas interpretaciones, hipótesis, teorías y valoraciones. En el ámbito de las conductas humanas, como en todo tipo de saber científico o filosófico existen diversas teorías acerca de la ética, de lo que sea el bien y lo que sea el mal moral depende de cómo cada individuo o empresa lo aborde. La ética profesional estudia lo que es lícito o ilícito hacer en el marco de una profesión; o bien lo que se debe hacer, desde el punto de vista ético, en una determinada profesión (deontología profesional).

La profesión tiene un doble aspecto:

Implica el perfeccionamiento propio de una actividad para la cual fue formado y a la que el hombre aplica sus energías materiales o espirituales.

Incorpora un servicio social al cual está orientada la actividad de ese profesional y de la que vive. Una profesión es un medio técnicamente adquirido, para realizar un trabajo humano en beneficio de los seres humanos que lo requieren.

El trabajo entonces es básicamente una acción ética, a la que se tiene derecho. Un Estado que niega la posibilidad material de ejercer el derecho al trabajo, es altamente inmoral. Es el caso de la desnutrición que se está dando por causas culturales pero más que todo, por la falta de acceso al mercado de trabajo de los padres que no pueden comprar la comida para sus hijos. El desempleo es hoy una de las grandes injusticias de la estructura social contemporánea, que prefiere especular financieramente antes que invertir en producir. El profesional debe tener la cualidad intelectual de saber lo propio de su especialidad y la cualidad moral de decir la verdad sobre los problemas tratados. Daros (2013).

El profesional, en cuanto es libre, es responsable de sus actos y de las consecuencias que se siguen de ellos (de sus consejos, sus indicaciones, sus diagnósticos, sus acciones operativas). Daros (2013).

Se opone a la responsabilidad la ligereza en el trato de los problemas, la superficialidad en los conocimientos, la falta de solidaridad para quien padece dificultades, la extroversión, la falta de vida interior y de sentido humanitario. El profesional, como todo ser humano, es responsable primeramente ante su conciencia que si es recta, le indica reconocer, respetar el ser del otro y promover su desarrollo. Entonces después de analizar los

términos Deontología y Ética profesional, se puede concluir que este término se refiere al conjunto de normas éticas y morales que rigen el actuar profesional. La Deontología es un colectivo ordenado de deberes y obligaciones morales que regulan la actividad profesional, que es conocida como la teoría del deber.

Después de revisados todos los conceptos de los diferentes autores podemos concluir:

Estas nociones ayudan a dar claridad en lo que debo desarrollar como moral en mi vida profesional para ser mejor persona, a pensar en los demás y que prime lo particular ante lo individual.

Muchas de esas manifestaciones continúan hoy reinando de múltiples maneras.

Hay que aprender entonces a descubrirlas, primero en nosotros mismos y luego en los otros, para ayudarles a tomar conciencia de todos los caminos que nos faltan por recorrer, para construir una identidad propia, auténtica, para conocernos y reconocernos en los demás.

El profesional de hoy además de los conocimientos propios de su carrera, debe tener presente el entorno que les rodea, ser líder, regirse por la Deontología o código de ética de la profesión. La Deontología proviene del griego *Deov*, que significa debido a y ontólogo tratado. Lo habitual es que ciertas profesiones cuenten con un código deontológico, que es una especie de manual que recopila las obligaciones morales que tienen que respetar aquellos que ejercen un trabajo. Daros (2013).

Es importante destacar que la deontología analiza los deberes internos del individuo, es decir, aquello que debe hacer o evitar según lo que dicta su conciencia. Los valores compartidos y aceptados por la ética son recogidos por los códigos deontológicos. Daros, afirma que los profesionales han convenido en constituir colegios profesionales. Componen esas instituciones personas de reconocido prestigio entre los mismos profesionales de un sector del saber (abogados, escribanos, médicos, Ingenieros), elegidos con votación secreta, por un determinado periodo. Los colegios profesionales tienen la función de promover la actualización profesional, regular y controlar éticamente la praxis mediante un código ético. En casos particulares, la mala práctica puede llevar a la supresión del derecho a ejercer la actividad, promoviendo leyes al respecto.

Una sociedad solidaria

Soto (2007) en el tema de las virtudes apenas mencionadas, afirma que todos los hombres son herederos de la modernidad. El momento culminante de ésta fue la Revolución francesa, y con ella el lema de “libertad, igualdad y fraternidad”. Estas tres palabras marcan de algún modo las aspiraciones del hombre y han sido también un referente continuo de las reflexiones que éste se hace sobre sí mismo y sobre el mundo. No obstante, como a menudo se ha puesto de relieve, estos tres ideales no han tenido la misma fortuna. Las ideas de libertad e igualdad han sido ampliamente tratadas y buscadas como ideales, no así la idea de fraternidad, que en las últimas décadas del siglo XX todavía no recibía la misma atención que sus dos compañeras.

El hombre ha luchado por un mundo más libre y más igualitario, pero el olvido de la fraternidad lo ha llevado a una sociedad más individualista y a sus corolarios de relativismo, permisividad, cumplimiento de mínimos y a dejar en manos del Estado las responsabilidades sociales. En cambio, un énfasis en el ideal de fraternidad llevaría al hombre a un mundo más solidario y a una mayor preocupación por el bienestar del prójimo. La libertad no puede entenderse simplemente como una ausencia de restricciones físicas, ni tampoco como una simple capacidad de elegir. La libertad tiene una dimensión más profunda, porque el hombre es esencialmente libre. La libertad ayuda sobre todo a ser menos dependiente del entorno, a tener una plenitud interior más rica. La libertad reclama una actitud de saber rectificar, porque nada es más enemigo de la libertad que el empeñarse en el error, aunque se tenga la libertad de hacerlo. Daros (2013).

La igualdad no significa tratar a todos por igual, ni es tampoco facilitar las mismas oportunidades para todos. Este concepto radica también en la persona, porque todos, más allá de las diferencias sociales o económicas, tienen una igualdad radical: la de compartir una misma naturaleza. Una buena actitud para orientarla, es la de saber escuchar. El directivo que sabe escuchar a sus empleados, empieza a considerarlos como sus iguales. La igualdad no significa que todos tengan la misma posición social, sino que todos sean respetados a pesar de las diferencias. Una empresa donde todos dirijan no es igualitaria, pero sí lo es una donde todos, cada uno en su nivel, tengan una cierta capacidad de dirigir, es decir, de decidir libremente.

Desde el punto de vista particular del autor, la fraternidad es la gran olvidada de la sociedad.

Al menos lo ha sido en su origen, y ahora se perciben las consecuencias de este olvido. La fraternidad no sólo es vivir la justicia, sino que también reclama vivir la virtud de la solidaridad. El ideal de fraternidad está también profundamente enraizado en el ser humano, porque el hombre es un ser social por naturaleza, es decir, necesita reconocerse como persona en otros y coexistir con otros.

¿Cómo crecer en la solidaridad? Una buena actitud que ayuda a crecer en el ideal de fraternidad es la de saber perdonar.

Saber reconocer que los demás pueden equivocarse es el primer paso para hacer una sociedad solidaria, en la que la debilidad de unos se suple con el esfuerzo de todos. La condonación de la deuda externa, que con ocasión del nuevo milenio se ha reclamado desde foros muy diversos, es una manifestación de esta capacidad de perdón, que puede contribuir a un mundo más solidario. Los ideales de la modernidad siguen siendo válidos en un mundo que, sin embargo, sufre cambios radicales.

No obstante, conviene dotar a estos ideales de un significado más profundo para que no se conviertan sólo en reivindicaciones, sino que sean reflejo de la riqueza de la naturaleza humana. Desde esta radicalidad se presentan tres actitudes para que el hombre se maneje en el mundo: saber rectificar, saber escuchar, saber perdonar. A partir de estas actitudes y con los principios generales de la ética, el hombre es capaz de dotar al mundo contemporáneo de la necesaria dimensión ética que permita una orientación en medio de la globalización, y evitar perderse en ella. Daros (20013).

La aplicación de dichas teorías permite un mejor conocimiento entre los hombres. **Hacia una sociedad solidaria.** Conjunto de valores que le transmiten diferentes personas y en donde todos los hombres poseen una idiosincrasia, con sueños y aspiraciones que varían en cada individuo. Además, cada sujeto participa de un complejo colectivo de normas y sueños, de dudas y convicciones. También posee diversas motivaciones y necesidades en distintos momentos de la vida. Si se tiene en cuenta lo que cada uno quiere y considera importante, y si se contempla lo que motiva y lo que se valora, entonces la conducta se ajusta en cualquier momento a la forma que mejor permita conseguir lo que se desea y se necesita.

Las presiones pueden provocar acciones no éticas. Diversas influencias pueden afectar a la ética. El querer o el necesitar puede llegar a tener más peso que la apreciación del bien y del mal. Como resultado, las presiones

personales pueden hacer que el individuo ponga sus necesidades por encima de las de los demás. En algunas ocasiones esas presiones son tan grandes que la conducta del individuo es poco ética. En muchos casos la poca capacidad de introspección, de ver el interior del otro, de entender qué es lo que lo motiva como individuo, directivo o como supervisor provoca que se desechen como inconsecuente la condición humana. Daros (2013).

El individuo tiene debilidades, es envidioso, se enfada, busca venganza, se preocupa, es codicioso, se comporta de forma poco ética. En ocasiones se soslayan esas realidades cuando se trabaja. Ese detalle hace que algunas personas puedan estar motivadas por alguna maquiavélica necesidad de tener poder sobre los demás, y puedan en forma deliberada llegar a límites extremos para obtener sus fines. Cuando se trata de tomar decisiones poco éticas con mucha frecuencia, es porque simplemente no se reflexiona en la ética de la situación. Se presentan tres actitudes para que el individuo se maneje en este mundo global: saber rectificar, saber escuchar, saber perdonar. Las autoras incluyen un nuevo principio que es saber reflexionar.

Cuando la persona reflexiona antes de actuar puede pensar mejor las situaciones presentes y futuras y evitar circunstancias que después pueda lamentar. Por eso es importante que el trabajador social sea integral, que tenga valores y aptitudes para que pueda prestar sus servicios a los más necesitados. Debemos tener como norma el servicio no a los que tengan más, sino a los que lo necesitan para poder alcanzar el imperativo de la solidaridad social.

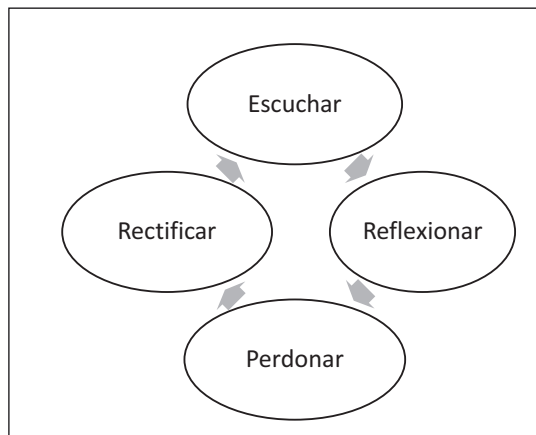


Figura 16. Diagrama del Individuo para el Mundo Global.

Fuente: Elaboración propia basada en Soto (2007)

A partir de estas actitudes y con los principios generales de ética es posible ofrecer habilidades y competencias oportunas y necesarias a los directivos contemporáneos, y así guiarlos por el camino correcto y en la adecuada dimensión ética que permita una reorientación permanente en medio de la globalización imparabable y constante que transforma principios y valores.

Privación de las Libertades

Según Sen (2000), (Citado por Romero et. al. 2016), el desarrollo puede concebirse, como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos. El crecimiento del Producto Nacional Bruto, PNB, o de las rentas personales, puede ser un medio muy importante para expandir las libertades, con las que gozan los miembros de la sociedad. Pero estas facultades también dependen de las Instituciones sociales y económicas (educación, salud) así como los derechos políticos y humanos (derecho para participar en debates y en escrutinios públicos).

El desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de la libertad: La pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los estados represivos. La falta de libertades fundamentales está relacionada directamente con la pobreza económica, que priva a los individuos de la libertad necesario para satisfacer el hambre, para conseguir el nivel de nutrición, para poner remedio a enfermedades tratables, para vestir dignamente o tener una vivienda aceptable, para disponer de agua limpia, o de servicios de saneamiento. Sen (2000).

En otros casos la privación de libertades está estrechamente relacionada con la falta de servicios y atención social, ausencia de programas epidemiológicos, o de instituciones eficaces para el mantenimiento de la paz y el orden local. La violación de esta autonomía se debe directamente a la negativa de los regímenes autoritarios a reconocer las libertades políticas y civiles y a la imposición de restricciones a la libertad para participar en la vida social, política y económica de la comunidad.

El acceso al mercado de trabajo como vemos en muchos países en vía de desarrollo, entre los retos fundamentales del progreso se encuentra en la actualidad la necesidad de liberar al trabajador de las ataduras explícitas o implícitas que le niegan el acceso abierto al mercado de trabajo,

(Romero et.al 2016).Cada uno de estos derechos y oportunidades contribuyen a mejorar la capacidad general de una persona estas son: Las libertades políticas, la seguridad protectora, los servicios económicos, las garantías de transparencia y las oportunidades sociales. Ya que como individuos necesitamos estas libertades para ser miembros activos de la sociedad a la que pertenecemos y aportamos con nuestro esfuerzo.

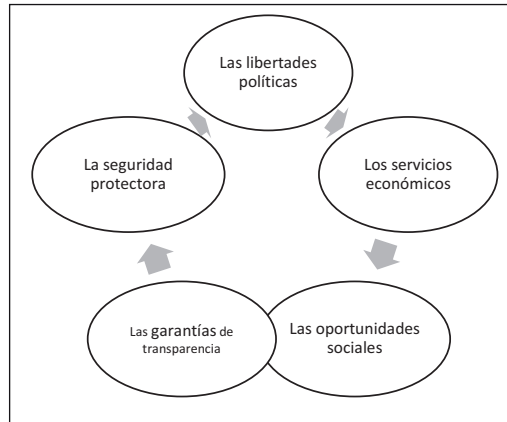


Figura 17. Instituciones y libertades instrumentales
Fuente: Elaboración propia basada en Sen (2000)

Estas libertades instrumentales mejoran directamente las capacidades de los individuos, pero también se complementan y pueden reforzarse mutuamente. Es importante comprender estas interrelaciones cuando se analiza la política de desarrollo. Las Libertades no son solo el fin principal del avance sino, que se encuentran en sus principales medios, los diferentes tipos que pueden reforzarse mutuamente. Con suficientes oportunidades sociales los individuos pueden configurar su propio destino y ayudarse mutuamente; no tienen por qué concebirse como receptores pasivos de las prestaciones de programas de desarrollo sino que eso debe considerarse una constante en el ser humano como imperativo para alcanzar una vida larga, digna duradera y de goce y disfrute para el desarrollo de las potencialidades humanas. Sen (2000.)(Citado por Romero et, al 2016).

Seguidamente pasamos al marco metodológico como sustento de la investigación realizada a las estudiantes del noveno semestre del programa de trabajo social de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Guajira.

Capítulo 3

Enfoque metodológico

El criterio de calidad, por el cual el análisis cuantitativo y los métodos positivos de investigación se someten estrictamente al enfoque cuantitativo. La transformación y el cambio deben ocurrir dentro del proceso de la investigación, al igual que la interacción entre la teoría y la práctica.

Cualificar el recurso humano, para lo que la formación de investigadores requiere unificar criterios y procesos fundamentales en el desarrollo teórico-práctico de la investigación.

Desarrolla instrumentos de recolección de información y análisis de los datos.

¿Qué características posee el enfoque cuantitativo de investigación?

- a. Plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan por cuestiones específicas.
- b. Una vez planteado el problema de estudio, revisar lo que se ha investigado anteriormente. A esta actividad se le conoce como la revisión literatura.
- c. Sobre la base de la revisión de la literatura se construye un marco teórico (la teoría que guiará el estudio).
- d. Para obtener tales resultados, el investigador recolecta datos numéricos de los objetivos del fenómeno a participar que estudia y analiza mediante documentación estadística.

Tipos de Investigación

Se orientó la presente investigación bajo los criterios metodológicos, es decir, los procedimientos que permitieron darle respuesta al problema planteado. Se precisan a continuación: Tipo y diseño de investigación, población, muestra, fuentes de recolección de la información, técnicas e instrumentos,

procesamiento y análisis de los datos y tipo de muestreo; el presente estudio se desarrollará teniendo en cuenta los criterios necesarios que se implementan en los procesos investigativos. Bonilla (2011).

Según la fuente de información

En este orden de ideas, el presente estudio se suscribe en un diseño de campo, debido a que los datos de interés para el estudio se recolectaron de manera directa, considerando la población objeto de estudio. En este sentido Bernal (2010), establece que la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna. Es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

Según el tratamiento y análisis de la información.

Según las variables

Esta investigación es no-experimental porque los hechos fueron estudiados en su ambiente natural, es decir se tomaron los estudiantes del 9 semestre del programa de trabajo social. El investigador no interviene de manera intencional sobre la variable que es indicada para este tipo de estudios y los resultados se muestran tal y cual como se toman del contexto.

Población

La población objeto de estudio de la presente investigación está constituida por 28 estudiantes del 9 semestre del programa de trabajo social. Según Bonilla (2011), población es un conjunto de unidades o elementos que pueden ser un grupo de personas, de familias, empresas, entidades, manzanas, barrios, objetos, etcétera.

Censo

Cuando se trabaja con el censo es estudiado el total de los elementos de la población. En el caso de esta investigación se aplicó a todos los estudiantes del 9 semestre del programa de Trabajo social. Su uso es aconsejable cuando la población es sumamente pequeña, o en el momento en que la muestra calculada es relativamente grande comparada con el tamaño de la población, en cuyo caso, se justificaría tanto el costo como el tiempo

adicionales empleados en la investigación (Bonilla, 2011), porque se aplica a todas las unidades y personas en el aula de clases.

Fuente de recolección de la información

Las fuentes son hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten obtener información; en este caso serán de tipo primario y secundario, con el fin de obtener información más precisa y veraz para el desarrollo del estudio.

Fuente primaria

Se puede determinar la información recolectada en el trabajo de campo, mediante la utilización de la técnica de observación y la encuesta aplicada directamente a las personas implicadas en el fenómeno objeto de análisis.

Fuentes secundarias

Es también denominada documental o bibliográfica, porque a través de ella se buscan todos los escritos referentes al tema de investigación. Los instrumentos utilizados para obtener esta información son los textos, archivos, monografías, artículos científicos revistas, internet, entre otros, que brindan información relacionada con la temática recolectada a nivel internacional, nacional y local.

Validez del instrumento

Validez

Hernández, Fernández y Baptista definen la validez como “la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende medir”, El autor también expresa que la validez, consiste en entregar un instrumento de recolección de datos a personas conocedoras del tema en estudio para que evalúen la condición de las preguntas o ítems del mismo. Según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), es casi imposible que una medición sea perfecta ya que generalmente tiene un grado de error, señalan también que existen distintos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos estos se basan en fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad y pueden oscilar entre cero y uno, donde el coeficiente que marca cero indica que la confiabilidad es nula y uno representa el máximo de confiabilidad, así que mientras más se acerque el coeficiente a cero mayor será el error en la medición.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados, por lo que este parámetro se determina mediante diversas técnicas o procedimientos utilizados, ahí todas establecen fórmulas que producen este coeficiente. La confiabilidad varía de acuerdo al número de ítems que incluye instrumentos de medición. Entre los procedimientos que se utilizan para determinarla se tienen: medidas de estabilidad, métodos de formas alternativas, métodos de mitades partidas, Coeficiente Alfa de Cronbrach y coeficiente KR-2, Hernández, Fernández y Baptista (2014). Existen múltiples métodos para calcular la confiabilidad del instrumento, más se utiliza aquel que sirva más a los intereses del investigador.

Grupos focales

Los grupos focales pueden definirse como una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones de una muestra sobre un área particular de interés. (Krueger, 1991, p. 18). Los grupos focales están enraizados en una tradición desarrollada a partir de 1930 que intentaba conocer los mundos a través de las personas que los vivían. Algunas de las áreas que se han beneficiado del uso de los grupos focales son la Planificación Estratégica, la Identificación de Necesidades, y la Evaluación de Programas.

Según Krueger (1991, p. 23), la entrevista de grupo focal funciona porque incide en las tendencias humanas. Las actitudes y las percepciones relacionadas con los productos, servicios o programas, son desarrolladas en parte mediante la interacción entre las personas. La evidencia sugiere que las opiniones de un individuo pueden cambiar en el curso de la discusión con otros, porque las personas influyen las unas a las otras por medio de sus comentarios. Los analistas pueden descubrir información sobre cómo dicho cambio ocurrió y la naturaleza de los factores influyentes.

El objetivo de un grupo focal es promover la apertura de los participantes. Para algunos individuos, la auto exposición les resulta fácil, natural y cómoda, para otros difícil e incómoda porque la auto exposición requiere confianza, esfuerzo y coraje. (Krueger, 1991, p. 23 citado por Reyes, 2000). Estos grupos se caracterizan por estar constituidos por personas que poseen ciertas características en común. Estos individuos proveen datos o información de naturaleza cualitativa mediante su participación en una discusión enfocada. (Krueger, 1991, p. 44).

Los grupos deben ser lo suficientemente pequeños como para permitir la oportunidad a cada participante de compartir su conocimiento y a la vez lo suficientemente grandes como para proveer una diversidad de percepciones sobre el asunto de interés. Los procedimientos cualitativos como los grupos focales o las entrevistas individuales, capacitan al investigador para alinearse con el participante y descubrir cómo la persona ve la realidad. Al igual que otros procedimientos de las Ciencias Sociales, la validez de éstos depende de los procedimientos usados y del contexto donde son empleados. (Reyes, 2000).

En el caso que nos ocupa se utilizó el grupo focal porque fue aplicado a un colectivo de estudiantes del programa de trabajo social

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la actualidad, para la investigación hay gran variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de la información en el trabajo de campo en un determinado estudio. De acuerdo con el método y el tipo de investigación a realizar, se utilizan unas u otras técnicas. Por lo tanto en el presente trabajo teniendo en cuenta el enfoque metodológico, se utilizó como técnicas e instrumentos para la recolección de datos: encuesta semiestructurada, con preguntas cerradas y definidas como un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado.

Es así que no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de la realización de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al colectivo total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación. (Johnson y Kuby 2008).

De este modo la selección de las respuestas del instrumento de investigación, se diseñaron basadas en la técnica de La escala de Likert (también denominada método de evaluaciones sumarias), se denomina así por Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describe su uso. Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Al responder a una

pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

Pasos del proceso metodológico

Hurtado (2009), quien expresa desde la óptica de esta modalidad, que no existe un método único de investigación. Para mayor ilustración se plantean las etapas que tendrá esta investigación:

Etapa I Diseño del proyecto

En esta etapa se diseñó el proyecto para su posterior formulación. Se realizó un estudio diagnóstico que permitiera la elaboración e implementación de una investigación para conocer la información (determinación del tema a investigar, recolección de fuentes bibliográfica, clasificación de la información, elaboración de la propuesta, investigación preliminar, evaluación).

Etapa II Trabajo de campo

Aquí se realizó la investigación de fondo, la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de investigación para la consecución de los resultados y su posterior sistematización y procesamiento de la información.

Etapa III Presentación de resultados

En esta etapa se procesaron, analizaron y sistematizaron todos los resultados obtenidos, que permitirán al grupo investigador la formulación de las conclusiones y las recomendaciones. Para el procesamiento de la información se utilizó las siguientes herramientas:

Las pruebas estadísticas según, Hernández y otros (2006), sirven para el procedimiento usual de la evaluación de los datos, a través de la elaboración del programa de análisis, ejecución del programa de computadora y obtención de datos. Por tal motivo en la presente investigación se comienza por identificar toda la documentación y posteriormente efectuar el análisis estadístico sobre la variable de estudio. Para realizar el cálculo de la estadística descriptiva se tendrán en cuenta elementos estadísticos para computadoras (Excel) que realmente facilitan estas cifras esenciales; la presentación de los resultados de la encuesta se hará a través de gráficas con su

respectivo estudio e interpretación. Al momento de obtener el visto bueno se procede a aplicar el instrumento.

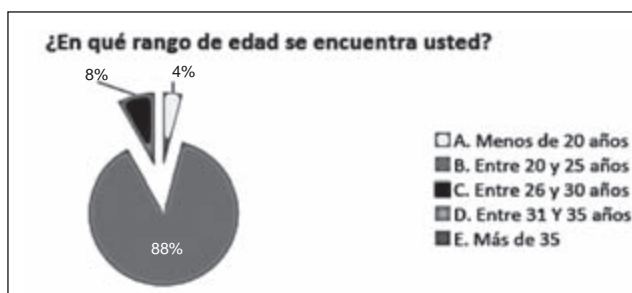
Los criterios de ordenación se guardan en el libro Excel para que se puedan volver a aplicar en la segunda pregunta del cuestionario, pero introduciendo los nuevos datos obtenidos de la segunda. El programa de Excel contiene formas para permitir la distinción de los datos agrupados, aplicando fuentes que dan color a las celdas y gráficas. Al momento de ya haber culminado la aplicación del instrumento, se procede a la definición de criterios a través de una tabla en la cual se plasman uno a uno los datos obtenidos. Después de llevar a cabo el marco metodológico y explicar el proceso que se llevó a término en el proceso de la investigación, pasamos a la evaluación de los resultados.

Capítulo 4

Resultados

Con la finalidad de obtener respuestas a los problemas planteados en la presente investigación, se realizaron una serie de preguntas plasmadas en un cuestionario, el cual fue diligenciado por estudiantes de noveno semestre de trabajo social en la Universidad de La Guajira, sede Riohacha, sus respuestas serán analizadas a continuación:

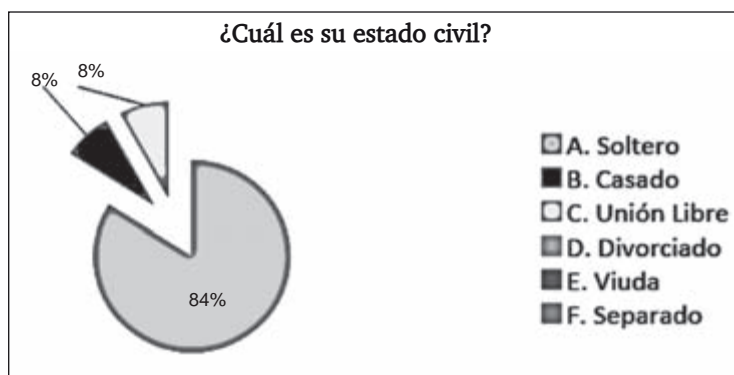
Gráfica 1. Edad



A razón de conocer los rangos de edades de los estudiantes que se inclinan por estudiar trabajo social, la población objeto de investigación fue cuestionada por las edades que tenían al momento de diligenciar la encuesta, la cual fue dividida en diferentes rangos, donde entre 25 y 30 años obtuvo la mayor respuesta con un 88% de personas que manifestaron estar en este rango de edad, seguido a este entre 26 y 30 años, y con un 4% las personas manifestaron tener menos de veinte años. Los rangos de edades entre 31 y 35 y más de 35 años no tuvieron respuesta, lo cual deja de manifiesto, que un gran número de los estudiantes de primer y noveno semestre de Negocios Internacionales, tienen menos de 30 años, estando entre 20 y 25 la mayor población.

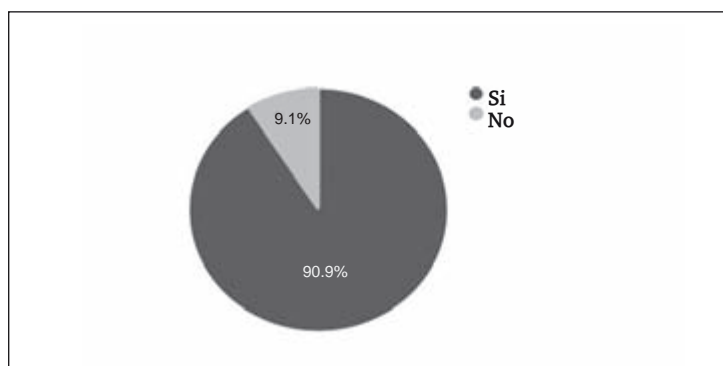
Para el análisis de la presente investigación también se tuvo en cuenta el estado civil de las personas encuestadas. Un 84% de los estudiantes manifestó estar soltero, mientras que un 8% de los encuestados dijo estar ca-

Gráfica 2. Estado civil



sado, la misma cifra se aplicó para los que expusieron estar en unión libre, quienes también conforman un 8% de las respuestas, las demás opciones no fueron seleccionadas por la población objeto de estudio.

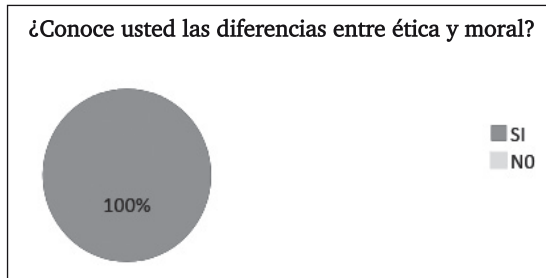
Grafica 3. Conocimiento de la ética y la moral



Teniendo en cuenta la importancia y gran relevancia que tiene la ética y la moral para los estudiantes de la Universidad de La Guajira, la población objeto de estudio fue cuestionada por su conocimiento acerca de este tema, y en sus respuestas, la mayoría, con un 90.9% manifestó Sí tener claro conocimiento de la ética y la moral, abarcando estos un concepto mucho más amplio del meramente profesional, En el caso del No, el 0.1% de la población encuestada dijo no tener definidos sus conocimientos sobre el tema.

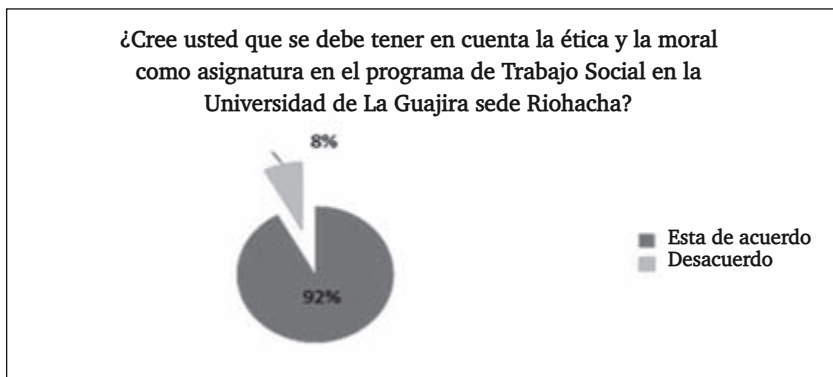
La ética y la moral son fundamentos importantes en el crecimiento profesional y personal de los seres humanos. Conocer la diferencia entre uno y

Gráfica 4. Diferencias entre la ética y la moral



otro es primordial para tener la posibilidad de apoderarse de este tema. Por lo tanto, en esta investigación las personas fueron cuestionadas por sobre si conocía o no esta diferencia, y un 100% de la población encuestada manifestó que SÍ conocía las diferencias entre la ética y la moral. Para el análisis de esta investigación, los estudiantes de igual manera en su relación con la sociedad, uno de los puntos más importante de la práctica de la ética de la moral tanto como profesionales, como en su vida diaria, a esta pregunta, un 100% de los cuestionados manifestó que estaba de acuerdo con la importancia que tiene el conocer las reglas y normas que rigen la conducta del ser humano en concordancia con la sociedad, lo cual indica que los estudiantes de trabajo social son conscientes de la importancia que implica este tema para desenvolverse en la sociedad.

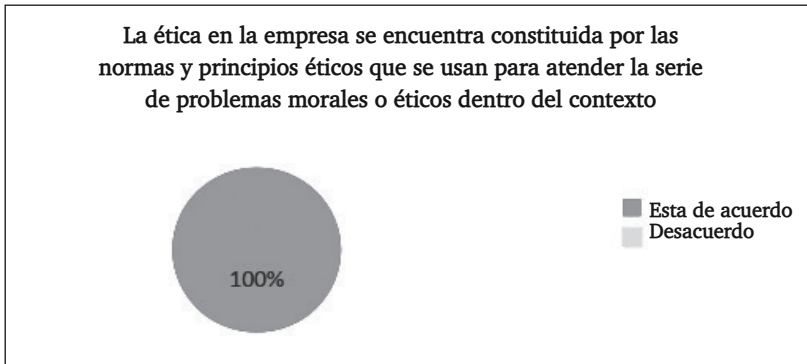
Gráfica 5. Ética y Moral como asignatura



Al momento de realizarse esta investigación, se consideró que era importante saber la opinión de los estudiantes sobre el impartir clases de ética y moral dentro del Programa de Trabajo social, obteniendo entonces un

92% de personas que están de acuerdo con lo anteriormente dicho, mientras que el 8% manifiesta que está en desacuerdo con que en el programa se tenga en cuenta la ética y la moral como asignatura.

Gráfica 6. Ética Empresarial



Cortina (2008). Los intereses de la ética en los negocios: “la responsabilidad social es incrementar sus beneficios”. Frente a esta postura, empieza a consolidarse las posiciones éticas desde el ámbito empresarial y surgen instituciones y publicaciones específicas vinculadas al ámbito de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa.

Teniendo en cuenta que la población objeto de estudio de la presente investigación son estudiantes de trabajo social, se consideró que era importante conocer su opinión sobre la relación entre la ética y la moral, y las organizaciones empresariales. Estos, al ser cuestionados sobre su opinión de la ética dentro de las empresas, un 100% dijo estar de acuerdo con que la empresa se encuentre constituida por normas y principios éticos que se usan para atender la serie de problemas morales o éticos dentro del contexto empresarial. Lo anterior deja de manifiesto que los estudiantes son conscientes de la importancia de las normas y los principios éticos dentro de las organizaciones.

Los estudiantes de Trabajo social, que fueron objeto de estudio de la presente investigación, fueron cuestionados acerca de su opinión sobre si la ética profesional es la encargada de ir marcando las pautas del desarrollo laboral mediante valores universales, a lo cual, un 81.8% respondieron estar de acuerdo con lo anteriormente dicho, y el 18.2% de los encuestados está en desacuerdo demostrando una vez más, la importancia que los estudiantes dan a la ética profesional dentro del ámbito laboral.

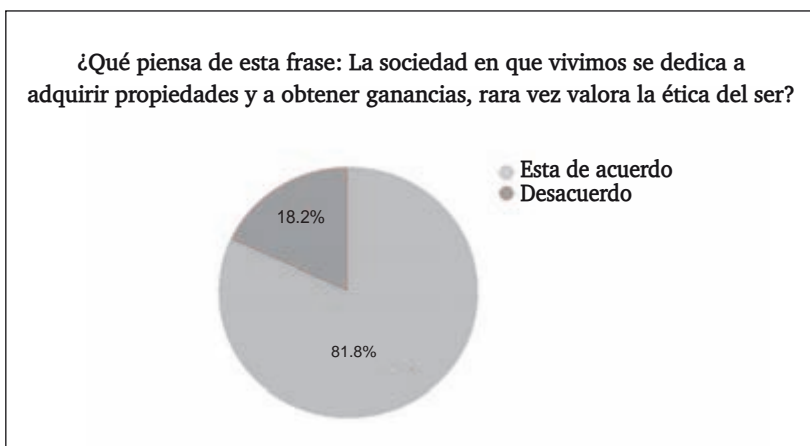
Gráfico 7. Deontología profesional



La ética es el estudio sistemático de esta realidad: es la organización de conocimientos mediante principios, observaciones, reflexiones, deducciones, etc. A veces, sobre una realidad pueden darse diversas interpretaciones, hipótesis, teorías o valoraciones. Daros (2013).

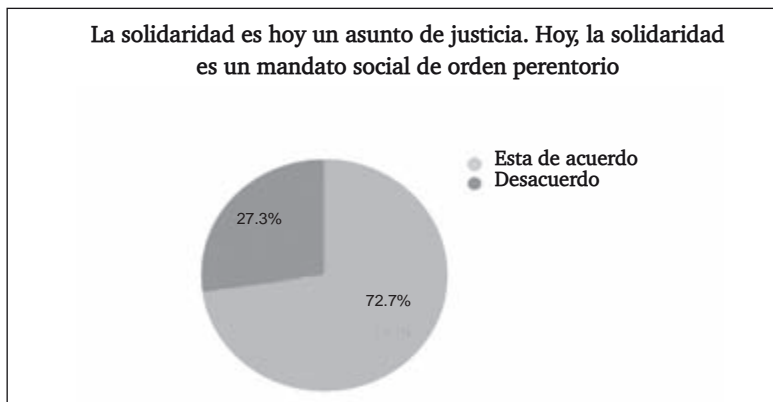
En el ámbito de las conductas humanas, como en todo tipo de saber científico o filosófico existen diversas teorías, por eso, también lo son posibles en la ética, acerca de lo que es el bien y lo que es el mal moral. La ética profesional estudia lo que es lícito o ilícito hacer en el marco de una profesión; o bien lo que se debe hacer, desde este punto de vista, en una determinada actividad (deontología profesional).

Gráfico 8. Ética del tener y no del Ser



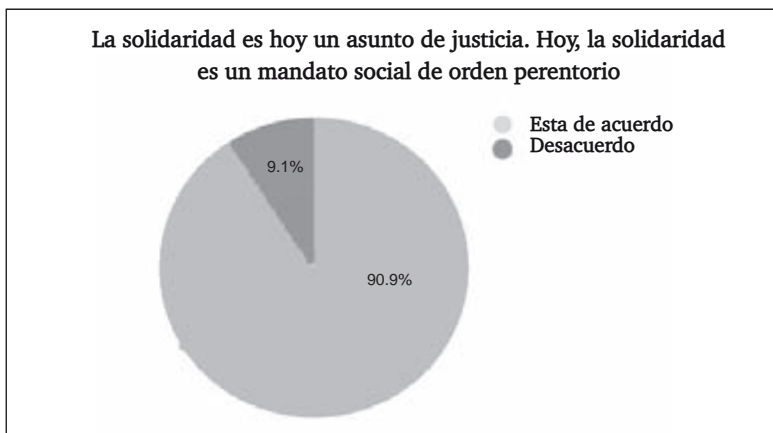
El 81.8% piensan que están de acuerdo en que nos dedicamos más a adquirir propiedades y al tener, que al ser. El 18.2% piensa más en el ser que en tener y esto nos va ayudar como docentes a reforzar estos valores.

Grafico 9. Solidaridad y Justicia Social



El 72.7 % de los encuestados piensan en la solidaridad, en la justicia social, mientras que el 27.3 % no piensan en ser solidarios, justos, lo que como docentes nos indica que se deben reforzar estos valores que hoy día en nuestra sociedad todo profesional debe poseer.

Grafico 10. Ética profesional



EL 90.9 % de los encuestados conocen que la ética profesional estudia lo lícito e ilícito, están de acuerdo que conocen lo que es la ética profesional, mientras que el 9.1% están en desacuerdo. Lo que nos indica que se debe

fortalecer este valor en los estudiantes y en los futuros profesionales para garantizar a la sociedad un producto de calidad.

Conclusiones

Una vez finalizado el análisis de resultados, se procederá a realizar las respectivas conclusiones de la presente investigación teniendo en cuenta sus objetivos.

En cuanto a la ética y la moral, los estudiantes manifestaron tener un amplio conocimiento en relación a la misma, dejando en claro en sus respuestas cuan conscientes son de la importancia que implica tener un comportamiento ético y moral en todos los ámbitos de la vida. Además, también expresaron tener claridad sobre este tema, lo cual reafirma su inclinación hacia una conducta ética y moral tanto en su vida personal, como en comunidad.

La ética en la empresa se encuentra constituida por las normas y principios éticos que se usan para atender la serie de problemas morales o éticos dentro del contexto empresarial, lo anterior deja de manifiesto que los estudiantes son conscientes de la importancia de las normas y principios éticos dentro de las organizaciones.

En cuanto a la ética profesional, los estudiantes encuestados analizaron la labor que ellos como trabajadores sociales cumplen en las empresas sociales en donde se desempeñan y cumplen un papel preponderante; ya que tienen que cumplir con honestidad y a cabalidad las funciones que le corresponden con todas las personas que necesitan sus servicios sin distinción de raza, color, religión y sexo y cumplir como ser humano con ética y valores.

En cuanto a la solidaridad y justicia social en esta profesión, es deseable tener estos atributos debido a que se trabaja con los más desfavorecidos y el trabajador social cumple un papel preponderante en las diferentes áreas de actuación de la empresa ya sea pública o privada para la cual labora. Los trabajadores sociales siempre están en las áreas consideradas como problemáticas con el fin de que ellos puedan afrontar de acuerdo a sus principios los conflictos que se presentan.

Recomendaciones

Partiendo del análisis de los resultados y de las posteriores conclusiones, se procede a hacer una serie de recomendaciones que se consideran idóneas con respecto a la presente investigación. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se recomienda lo siguiente:

- Formular estrategias que permitan llevar un mensaje claro y conciso sobre la ética y la moral, a todos los estudiantes de trabajo social.
- Crear murales y/o elementos audiovisuales que fomenten las normas y principios éticas y morales como estudiantes y futuros profesionales.
- Brindar espacios donde se ejemplifique tanto las ventajas como las desventajas de llevar o no una vida con base en la ética y la moral.
- Determinar un sistema de evaluación ético profesional que permita a los estudiantes reconocer, y posteriormente enmendar sus falencias sobre el tema.
- Ofrecer talleres, cursos y/o seminarios que instruyan y permitan poner en práctica las conductas basadas en la ética y la moral de los estudiantes de Trabajo social.
- Dar a conocer el código de ética de la Universidad para que todos los estamentos puedan apropiarlo como norma rectora de los valores éticos y morales.

Bibliografía

- AMA, La American Marketing Association (AMA) (2007)
- Bernal, C. Metodología de la Investigación Editorial Pearson México (2010).
- Bonilla, E. Metodología de la Investigación, Editorial Universitaria Universidad de La Guajira. (2011).
- Centro de pensamiento Guajira 360° Riohacha La Guajira Colombia (2017).
- Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de la Administración, México. (2015).
- Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos, McGraw Hill México (2015).
- Cortina, A. Ética de la Empresa Edit. Trota Madrid Thomson Learning México (2008).

- Durkheim, E., “El rol de los grandes hombres en la historia”, en Escritos políticos, Barcelona: Gedisa, pp. 47-57. [Links] (2011).
- El Índice de Percepción de la Corrupción de (2015).
- García, B. Estudio de Investigación: “Conflictos éticos en la práctica del trabajo social en los servicios sociales básicos”. (2013).
- Habermas Conciencia moral y acción comunicativa. Barcelona: Península, (1988).
- Hernández, Fernández y Baptista Metodología de la investigación (2014).
- Hurtado, J. Metodología de la investigación holística. Caracas (2009).
- Índice Departamental de Competitividad (IDC), que publica la Universidad del Rosario (2017).
- Johnson y Kuby Estadística Elemental: lo esencial editorial Cengage Learning Editores, 11 edición Amazon.com (2015).
- Krueger, La Metodología de la Investigación mediante grupos focales editorial Pirámide Madrid (1991).
- López, R. Ética profesional en la formación universitaria Perfiles educativos vol.35 no.142 México sep. (2013).
- Martínez, E. y Sánchez, E. Administración Empresarial Básica. Editorial Gente Nueva Bogotá D.C (2009).
- Muñoz, R. El papel de la academia frente a la corrupción. El tiempo, Doctor en Filosofía y especialista en filosofía del humanismo, de la Universidad Pontificia Bolivariana. Profesor de la Universidad Eafit. Agosto de (2017).
- Pinto, Brito y Mendoza Ética y Moral en el Contexto de las Organizaciones, Editorial Universitaria Universidad de La Guajira. (2016).
- Rangel y Alvarado, Ética como enfoque de la responsabilidad social: direccionamiento estratégico en universidades públicas. (2004).
- Reyes, T. Métodos cualitativos de investigación los grupos focales y el estudio de casos Fórum empresarialforum-empresarial.uprrp.edu/volumenes/4-2/4.pdf (2000).
- Romero, Acuña, Pinto, et.al Diagnostico de la Ética y la Moral en un grupo focal de la Universidad de La Guajira, Informe de Investigación (2018).
- Romero, Vargas y Monroy Ética y Moral en el Profesional de Hoy, Editorial Académica Española, Sarbruckem Alemania. (2017).
- Sen A. Desarrollo y Libertad Edit. Deusto (2000).
- Soto, E. Comportamiento organizacional: el impacto de las emociones. México (2007).
- Tamayo y Tamayo .El proceso de investigación científica Noriega editores México (2010).

Vargas Desarrollo Moral, Valores y Ética; una investigación dentro del aula, revista educación 28(2): 91-104, (2004).

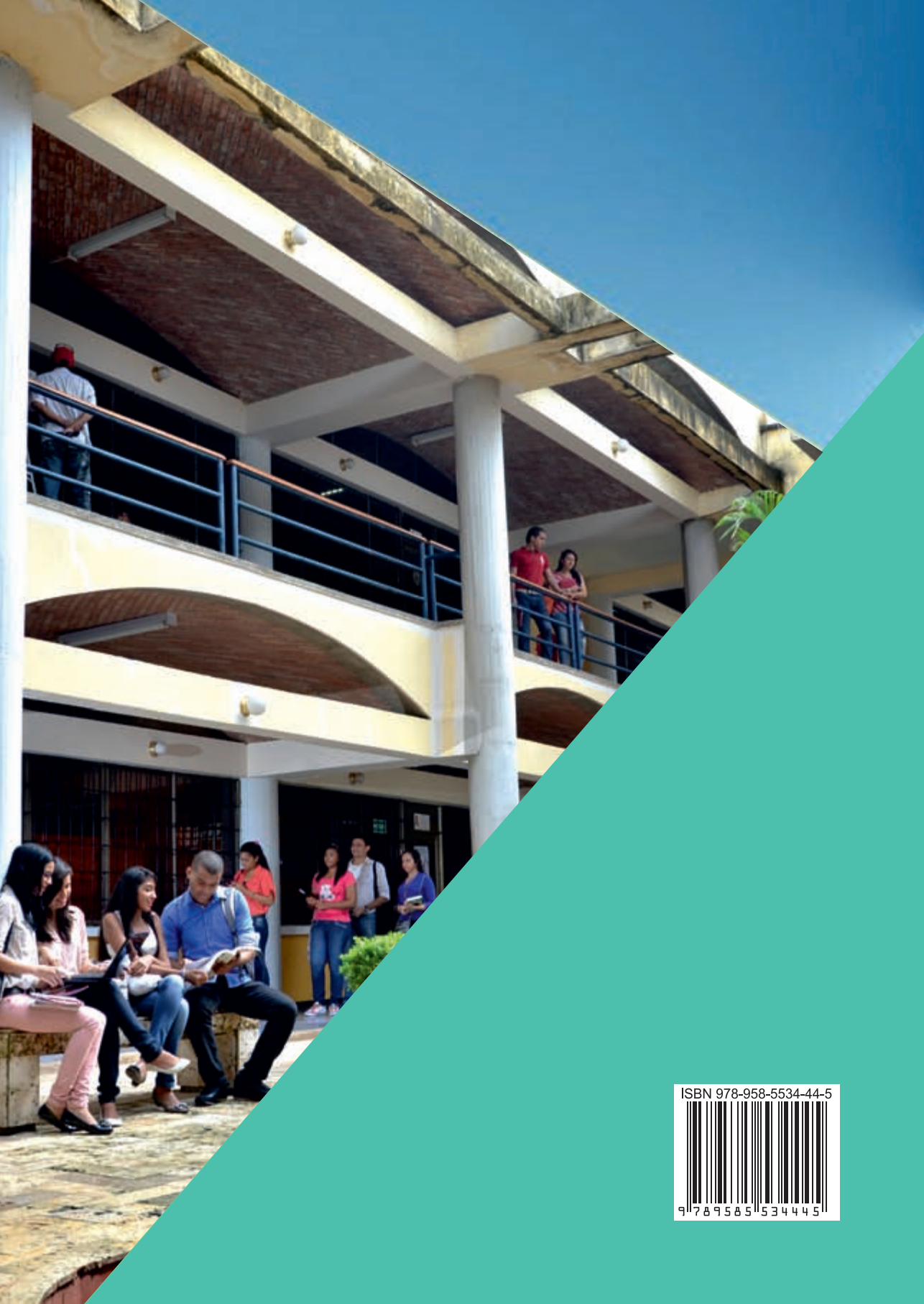
Vega, C. Ensayo sobre el desarrollo sustentable, el caso de Cihuatlán Jalisco, México. Jalisco: p.1-24 (2016)

Daros, W. Ética y Deontología Profesional para docentes UCEL, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano (2013).

Transparencia International.

unmask the corrupt.org

Secretaria de transparencia de la Presidencia de la República 5 de julio (2018).
<http://www.secretariatransparencia.gov.co>



ISBN 978-958-5534-44-5



9 789585 534445