

ÉTICA PROFESIONAL EN GERENTES DE GESTIÓN HUMANA Y DOCENTES UPC

DANIELA ANDREA ESPELETA MARTÍNEZ,

DIANA MARÍA RIVERO GARZÓN,

DORIS STELLA VARGAS BARRETO

PROFESOR:

JAIRO GALLO

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

INVESTIGACIÓN III

ESPECIALIZACION GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ, D.C.

2017

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	4
Abstract	4
Introducción	5
Justificación	8
Planteamiento del Problema.....	10
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Antecedentes	13
Marco Teórico	18
Ética.....	18
Ética Profesional.....	19
Ética Profesional en el Contexto Educativo	23
Gestión Ética	25
Gestión del Talento Humano	26
Gestión Ética del Talento Humano	26
Surgimiento y Evolución de la Gestión Humana	27
Concepto de la Gestión Humana en Colombia	33
Profesionalización de gestión humana y el contexto global actual de los negocios.....	34
Marco Metodológico.....	36
Muestra (participantes)	36
Resultados.....	39
Discusión y conclusiones	43
Recomendaciones.....	45

Referencias..... 47

Apéndices 49

 Apéndice 1..... 49

 Apéndice 2..... 50

 Apéndice 3..... 51

 Apéndice 4..... 52

 Apéndice 5..... 57

 Apéndice 6..... 63

 Apéndice 7..... 66

 Apéndice 8..... 71

 Apéndice 9..... 73

 Apéndice 11..... 79

Resumen

La presente investigación es una aproximación acerca de la concepción que tienen algunos gerentes del área de gestión humana y algunos docentes de la Universidad Piloto de Colombia en Bogotá, se realizó bajo una metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas; está sustentada en la revisión bibliográfica de algunos textos relacionados en los antecedentes y el marco teórico, los cuales dan las pautas para realizarla. Puede concluirse que no hay claridad sobre el concepto de la ética profesional y se tiende a confundir como normatividad, reglamentación y moralidad; es necesario que los docentes y gerentes se comprometan a una gestión de cambio cultural a través de la revisión y la reflexión casuística sobre la concepción de la ética profesional.

Palabras claves: Ética profesional y gestión humana.

Abstract

The present research is an approximation about the conception that some managers of the human management area and some teachers of the Pilot University of Colombia in Bogota, was carried out under a qualitative methodology based on semistructured interviews; is supported by the bibliographical review of some texts related in the background and the theoretical framework, which give the guidelines to carry it out. It can be concluded that there is no clarity on the concept of professional ethics and tends to confuse as normative, regulation and morality; it is necessary that teachers and managers commit to a management of cultural change through the review and casuistic reflection on the conception of professional ethics.

Key words: Profesional ethics and human management.

Introducción

A nivel global en las últimas décadas la gestión humana en las compañías se ha convertido no solamente en una herramienta necesaria para las empresas, si no en el potencial más importante para que éstas sean competitivas a nivel económico, productivo, de calidad y servicio; garantizándoles el verdadero actuar para lo que fueron creadas y así su éxito.

En el libro *Gestión Humana en Colombia (2010): roles prácticas, retos y limitaciones* escrito por un grupo de investigadores de la Universidad Nacional de Colombia y financiado por la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personales (ACRIP), se da una aproximación al estado del arte acerca de la gestión humana en Colombia; en este se reconoce que: “la empresa es el escenario en donde la persona encuentra la posibilidad de realizar una de las actividades más trascendentales en el ser humano: el trabajo” (Nacional, 2010), lo cual nos afirma la importancia que las empresas y los empleados tengan una adecuada relación con el fin de buscar el crecimiento y desarrollo mutuo.

En otros estudios se ha demostrado que el ser humano no solo es un objeto más que potencializa la productividad de la compañía, sino el elemento central de la misma, el cual a través de sus conocimientos, experiencias y habilidades ayuda al crecimiento de la misma y a su vez en sí mismo potencializa el desarrollo a nivel personal y profesional reflejado en las otras dimensiones de su vida (familiar, social, económico, etc).

Amrtya Sen (2000), filósofo y economista Indio, considera que el desarrollo de una sociedad está determinado por el crecimiento de las libertades que disfrutan los individuos, si bien son estos los que al fin logran generar impacto en su cotidianidad, en su realidad y por ende con lo que les rodea, por tal motivo al estar una persona completamente comprometida, motivada y con una gran satisfacción frente a lo que hace, el resultado será evidenciado en su profesionalismo.

Estas relaciones de crecimiento y desarrollo mutuo en las compañías son unos de los retos a los que se enfrenta la Gestión humana en las empresas, si bien la relación, la entrega y el logro hacia un mismo objetivo es la estrategia principal de acción humana en las organizaciones.

Ahora bien, la situación actual económica, cultural, social y ambiental asociadas a la definición de desarrollo sustentable “como la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Naciones Unidas, 1987). a nivel mundial y por ende en Colombia ha hecho que se reformule la estructura, los objetivos y las estrategias de las áreas de gestión humana; buscando entonces en primer lugar la competitividad a nivel de conocimiento, información, servicio, en resumen lo relacionado con el capital intelectual; en segundo lugar la búsqueda del impacto que genera lo humano en la compañía en general, tanto en los objetivos organizacionales como en lo relacionado a la cultura y al clima laboral, y como tercera revaloración del área se busca el desarrollo tanto humano como de la compañía en relación a lograr una ventaja competitiva sostenible en el mercado laboral.

En Colombia el impacto en relación a esto ha sido bastante notorio, si bien los cambios económicos, tributarios, sociales y otros han transformado las funciones y estrategias organizacionales que han logrado la evolución de manera progresiva y rápida las diversas áreas de las compañías.

En relación a las personas que hacen parte del equipo de las áreas humanas de las organizaciones sin importar el sector económico o el fin que se busca, se convierten entonces en los aliados de las compañías que deben tener un equilibrio a nivel de competencias no solo en conocimiento y habilidades, si no en relación al ser en sí mismo, la moral, los valores, la ética, lo cual es importante cuando se apuntan al fortalecimiento e impacto en cuanto a crecimiento, desarrollo, cultura y sostenibilidad en las compañías.

Por lo anteriormente dicho, las áreas de gestión humana buscan profesionales idóneos para los cuales se considera la profesión: como aquellas actividades ocupacionales en las que una persona que ha recibido una formación específica y a partir de ello presta sus servicios en dicho campo, de forma institucionalizada (a través de la organización), sin embargo, no solo cuenta el conocimiento específico y la habilidades en su campo de formación si no que se buscan personas con principios éticos, morales y de valor que den un aporte fundamental en las organizaciones.

En algunos estudios se menciona que a lo largo del tiempo ha desaparecido el profesionalismo autónomo, se ha ido produciendo un ascenso del poder profesional debido no solo al aumento del número de profesiones y de profesionales, sino también el grado creciente de profesionalización del trabajo y de las actividades retribuidas, es decir, debido a la competitividad los profesionales buscan un crecimiento a costa de situaciones que juegan con los constructos dados en la formación profesional, familiar y personal.

La ética y los valores humanos soportados no solo en las culturas que nos identifican como Colombianos, se convierten a su vez, en la propia identidad que identifica a cada ser humano y que al relacionarse con otras dimensiones, sociales, laborales, económicas en las compañías generan un propia identidad cultural en la organización en general y por ende en cada área de la misma.

Por tal motivo, la comprensión entre la profesión, el área de gestión humana y la evolución que hemos tenido en las últimas décadas en las organizaciones nos hace reflexionar acerca de la labor que el individuo tiene en su profesión, lo cual aporta al crecimiento económico, productivo, de calidad y de cultura organizacional que identifican la organización como tal.

Justificación

El área de gestión humana de las compañías abarca diferentes procesos como la selección, capacitación, bienestar, evaluaciones, entre otros; todos estos procesos tienen consigo una administración no solo estratégica si no operativa que maneja el inicio, la permanencia, y la terminación de la relación entre la compañía y el trabajador.

Por ende el reto de las personas que están en las áreas de gestión humana es saber cómo dirigir y operar tanto los procedimientos como la relación con los trabajadores y la compañía; son el puente de relación y operación entre estas dos partes, por esto el riesgo que se maneja, ya que se tiene la calidad de vida, desarrollo y satisfacción de una persona y el impacto, crecimiento y calidad en los objetivos estratégicos de una compañía; ambos relacionados entre sí.

Ahora bien la apuesta a este reto en las organizaciones actualmente se lleva a dar participación directa de esta área como parte estratégica del negocio, vinculando entonces en las áreas de gestión humana personas integrales tanto en conocimiento del área en general (generalistas) y de cada procedimiento, como en la preparación académica adicional (estudios de idiomas, diplomados, especializaciones, etc.) que aporta competitividad a la compañía y calidad del servicio en gestión humana.

De igual manera la integralidad del profesional se verá reflejada en su comportamiento frente a las diversas situaciones que aparecen en las compañías, aquí se pone de manifiesto los valores y la ética que identifican al individuo y por ende al profesional del área de gestión humana, su trato humano, su calidez, su profesionalismo, y la estrategia con que aborde las situaciones serán claves para el desarrollo y para la vinculación con la compañía, tal como se estableció en el artículo las competencias claves para la selección en las compañías colombianas actualmente (Portafolio, 2016).

Esto a su vez nos lleva a cuestionarnos puntos como: ¿Cuál es la opinión acerca de la ética profesional en gerentes del área de gestión humana y docentes de la Universidad Piloto de Colombia en la ciudad de Bogotá?

Ésta cuestión surge en el marco de la Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones en la Universidad Piloto de Colombia

Planteamiento del Problema

Actualmente las organizaciones compiten a nivel estratégico en diferentes niveles, económicos, de mercado, de calidad, de servicio y ahora en cuanto al clima, beneficios, innovación y lo relacionado con el bienestar de las compañías tales como se establece en el evaluaciones anuales acerca de la gestión de las organizaciones, por ejemplo: GREAT PLACE TO WORK (El mejor lugar para trabajar) que es una empresa global de investigación, asesoría y capacitación, especializada en la valoración y transformación del ambiente laboral y la cultura organizacional en las compañías, realiza esta encuesta anual en la que participan varias empresas a nivel mundial, con el fin de establecer “el mejor lugar para trabajar”, en cuanto a economía, innovación, tecnología, desarrollo profesional y gestión.

La innovación, las tecnologías y las competencias organizacionales a nivel mundial y por ende en Colombia ha generado que las organizaciones busquen avanzar a pasos agigantados, y conviviendo bajo presiones del mercado, la sociedad, la cultura, entre otras, lo cual lleva a evidenciar innumerables errores y falencias que las organizaciones adoptan como trabajo diario o popularmente “apagar incendios”, encontrando profesionales que se operativizan en su labor y dejan de lado la estrategia, el análisis y las oportunidades de fortalecimiento en el crecimiento de la organización.

Ahora bien esto y otros contextos culturales en Colombia como la corrupción, las malas prácticas y la falta de relación entre universidades y el contexto organizacional hace que los profesionales vinculados en las áreas de las compañías trabajen sin tener en cuenta su verdadero valor y para lo cual fueron preparados; los valores, la ética y el compromiso se hacen a un lado para cumplir con el procedimiento estipulado y encaminado a una competitividad organizacional y profesional.

En las áreas de gestión humana tal como se había mencionado, se conocen diferentes procesos (selección, contratación, inducción, evaluaciones, bienestar, capacitación, desarrollo, seguridad y salud en el trabajo, entre otras) que a su vez tienen

procedimientos divididos en una parte operativa y una estratégica, sin embargo se convierten en un actuar diario de actividades operativas que se vuelven un circuito diario de resolver problemas.

Lo anteriormente dicho (afán, presión, corrupción, malas prácticas, operatividad, etc.), nos lleva a plantearnos ¿cuál es la opinión acerca de la ética profesional de Gerentes del área de gestión humana y docentes de la Universidad Piloto de Colombia?

Es importante aclarar que esta investigación no pretende dar puntos claves, ni dejar un listado sobre los comportamientos, conductas, valores o normas que deban realizar los profesionales del área de gestión humana; tampoco buscamos cuestionar la intimidad de las personas (en cuanto a valores personales, familiares y culturales se refiere); ni se pretende juzgar las actuaciones y comportamientos de las personas.

Lo que se procura es conocer la concepción sobre la ética profesional que existe en el ámbito organizacional y educativo, con el fin de identificar las mejoras que se puedan realizar en estos contextos y así buscar estrategias que refuercen la ética en los profesionales.

Objetivo General

Comprender la opinión que tienen los gerentes de gestión humana y docentes de la Universidad Piloto de Colombia acerca de la ética profesional en el área de gestión humana.

Objetivos Específicos

Identificar la opinión que tienen los gerentes y docentes acerca de la ética profesional en las áreas de gestión humana

Analizar cuáles son las prácticas éticas en el área de gestión humana según la opinión de los gerentes y los docentes.

Establecer recomendaciones acerca de la ética profesional en las áreas de gestión humana, en el ámbito educativo y empresarial.

Antecedentes

La investigación acerca de la “ética profesional en el área de gestión humana” ha sido compleja debido a que se encuentran trabajos académicos referidos al concepto de Ética general y de la Moral en diferentes contextos (contaduría, infancia, adolescencia, estudiantes, colegios, entre otros); al realizar la revisión bibliográfica en algunas universidades de Bogotá: *Universidad de la Sabana, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Externado de Colombia y Universidad Piloto de Colombia*, podemos inferir que:

Las investigaciones y trabajos de grado se han enfocado según las tendencias que el investigador quiere desarrollar,

Las organizaciones y la academia poco se relacionan en la búsqueda de puntos en común que se puedan fortalecer para el beneficio mutuo

La ética profesional puede estar en una segunda instancia dentro de las prioridades de los estudiantes de pregrado y posgrado.

En la revisión se encontraron los siguientes referentes que dieron luces para continuar realizando la presente investigación:

Trabajo de grado Competencias y moral en la gerencia (Taborda, Niño, & Venegas, 2012) estudiantes de la Universidad de la Sabana. El documento busca describir brevemente la situación actual de las competencias gerenciales y la importancia que se da a la moral dentro de estas. Inicialmente se describe como el concepto competencias se ha posicionado como base del éxito empresarial y de las necesidades actuales de cualquier profesional competente; posteriormente, se contextualizan las competencias en cargos directivos, como base del desarrollo exitoso de las compañías y finalmente se describe como se relaciona la moral y el comportamiento ético, en el quehacer de los mandos superiores, concluyendo con la propuesta de incorporar en el modelo de competencias gerenciales, el análisis, evaluación y entrenamiento de comportamientos

éticos y pensamiento moral, en la toma de decisiones, que busque modificar la cultura empresarial.

Trabajo de Grado Análisis de los programas de la asignatura ética profesional de las facultades adscritas a Ascofapsi (Páez, Gómez, & Maya, 2012) estudiantes de la Universidad de la Sabana. La investigación surgió del interés de Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI) por aportar sobre la formación ética del psicólogo colombiano. El objetivo fue analizar los factores más significativos en las asignaturas de ética profesional en 21 facultades pertenecientes a ASCOFAPSI. La metodología utilizada fue descriptiva. Los resultados indican que el 87% de facultades contemplan en su plan de estudios la asignatura de Ética Profesional, cuyo objetivo general se centra en desarrollar actitudes éticas de reflexión sobre el contexto nacional y el ejercicio profesional. Las principales estrategias pedagógicas: análisis de documentos, estudios de casos y exposiciones entre otros. Respecto a la bibliografía, se encontró una baja frecuencia en la utilización del código ético de la APA (American Psychological Association).

Trabajo de Grado Estudio piloto evaluación de la opinión de los estudiantes de noveno y décimo semestre y sus empleadores, respecto a la formación ética impartida en la Universidad de La Sabana (Osuna, Lina, Ramírez, Varón, & Palacio, 2012). Esta investigación tuvo por objetivo evaluar la opinión de estudiantes de último año de psicología de la Universidad de la Sabana y la opinión de los empleadores en los sitios de práctica ante la formación ética recibida. Se diseñaron, validaron y aplicaron dos instrumentos a una muestra de 22 empleadores y 60 estudiantes. El 100% de los estudiantes considera importante incluir espacios en el plan de estudios que fortalezcan la formación ética. Los empleadores reconocen una alta formación ética en estudiantes y recomiendan mayor acercamiento con la realidad. Finalmente se plantea la posibilidad de mejorar la calidad de los instrumentos para continuar aportando a la formación y reflexión ética de los futuros profesionales de la psicología.

El libro de Gestión Humana en Colombia: roles, prácticas, retos y limitaciones (Nacional, 2010) y con el apoyo financiero de ACRIP Bogotá. Este libro nos da un panorama general de la evolución de la Gestión Humana en Colombia y como se han venido trabajando en las diferentes áreas de la misma (selección, capacitación, desarrollo, entre otras), a su vez nos muestra la importancia de tener profesionales idóneos en cuanto al conocimiento del área; de igual manera el libro plantea algunas situaciones que sirven de apoyo a la mejora de las áreas de gestión Humana en cuanto a estrategia y finalidad de la misma.

Dentro de las revisiones realizadas se encontró la siguiente Investigación realizada en México: **Ética profesional como proyecto de investigación** (Hirsch, 2003), en la Universidad Nacional Autónoma de México del Centro de Estudios sobre la Universidad. Plantea un una investigación que forma parte de un proyecto colectivo más amplio, que se desarrolló en la Universidad Nacional Autónoma de México. Del marco teórico, para este artículo, se seleccionaron y exponen cuatro asuntos interrelacionados: razones de por qué la ética profesional constituye un tema relevante para las instituciones de educación superior, tres investigaciones sobre ética profesional realizadas en México, profesión y ética profesional y principios de la ética profesional.

Los objetivos fueron, explorar valores científicos, de ética profesional y de ética cívica, en una muestra de grupos de alumnos y programas de posgrado de dicha universidad, por áreas de conocimiento y construir una propuesta de formación valoral. Específicamente, en ética profesional se están llevando a cabo tres actividades complementarias:

- a) conformación del marco teórico,
- b) entrevistas a académicos en España y México y
- c) construcción de un cuestionario-escala para ser aplicado a grupos de estudiantes de posgrado de la Universidad de Valencia y de la Universidad Politécnica de Valencia y para ser replicado en la UNAM.

El marco teórico se fue construyendo paulatinamente con informes de investigación, bibliografía, hemerografía, documentos y tesis de doctorado, principalmente de

autores de México y España. También se analizaron algunos trabajos de investigadores del Reino Unido, Estados Unidos de América, Francia y Alemania y documentos de la Comunidad Europea en general.

En el segundo semestre de 2003 se llevaron a cabo nueve entrevistas con profesores de algunas universidades españolas, acerca del tema de ética profesional. Las preguntas estaban enfocadas sobre los valores profesionales, ética profesional que aplica la universidad.

La construcción de la escala de actitudes sobre ética profesional tiene como sustento la propuesta de investigación construida por el Dr. Juan Escámez Sánchez, con base en la Teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen (Escámez, 1998 y 1991). El instrumento sobre ética profesional, con la asesoría de la Dra. Rafaela García López, de la Universidad de Valencia, en investigación se encuentra que:

La ética profesional constituye un tema relevante para las instituciones de educación superior, por razones diversas:

Las instituciones educativas tienen significativas funciones sociales y culturales en la construcción de la sociedad y con respecto a los importantes cambios que se están produciendo en el mundo. Los valores y el comportamiento ético son parte de estos asuntos.

Las profesiones y los profesionales, de todas las áreas del conocimiento, ocupan un lugar significativo en el mundo social. El comportamiento ético es parte intrínseca de la profesión y del sentido y proyectos de vida de los sujetos.

Hoy se vive una especial sensibilidad y demanda social de ética con respecto

a los profesionales. Se insiste con mayor frecuencia en la importancia de incorporar elementos éticos en su formación y en el ámbito de investigación científica y sociocultural.

la formación en valores y el aprendizaje ético son una opción significativa.

Se multiplican los conflictos éticos en el ejercicio profesional.

La formación ética es una necesidad inaplazable en las universidades.

La ética, en y desde las universidades, es una oportunidad para la consolidación intelectual y moral de la vida universitaria y de la sociedad en su conjunto.

La universidad ha sido, desde sus orígenes, la encargada de formar profesionales y especialistas en las diversas áreas del conocimiento. Además de realizar esta importante tarea, puede contribuir decididamente en la formación de los ciudadanos.

El conocimiento ha sido siempre la base de conformación de las profesiones; sin embargo, los problemas vinculados a su puesta en práctica, han generado mayor atención con respecto a la ética profesional.

La ética profesional es un campo interdisciplinario, que puede contribuir a aminorar el aislamiento en que se encuentran las especialidades.

Ayuda a reflexionar sobre qué debe hacer un buen profesional para serlo.

La ética profesional es un tema privilegiado para promover la autoestima personal y colectiva de los estudiantes universitarios y de los profesionales, la calidad profesional y humana de lo que hacen y la estima social del servicio que prestan a la sociedad. Deben estar conscientes del servicio que ofrecen a la sociedad y del valor que representa.

Marco Teórico

La gestión humana y la ética profesional son temáticas que conciernen a la gran mayoría de las compañías y a su vez a las instituciones relacionadas con esta labor como las universidades, por esto abordamos la siguiente revisión a partir de modelos, libros e investigaciones que nos dieron una mirada más amplia de la temática.

Ética

La ética son las reglas y principios que definen una conducta correcta o incorrecta. Parte de la filosofía que trata de las obligaciones morales del hombre y analiza el problema del bien y del mal.

Hay ciertos tipos de ética, entre ellos está la **ética individual** que hace referencia a los deberes y virtudes que el individuo debe asumir para alcanzar su perfección (Caro, 2001). Igualmente existe la **ética social** que se preocupa por las relaciones de los hombres entre sí, en el ámbito de la familia, el trabajo y la vida política (Caro, 2001).

Por otro lado la **ética cívica** que es el conjunto de valores y normas que comparte una sociedad moralmente pluralista y que permite a los distintos grupos coexistir, convivir y construir una vida junta a través de proyectos compartidos y descubrir soluciones en conjunto o comunes a los desafíos a los que se enfrentan. Este tipo de ética tiene dos pilares importantes:

Ética de mínimos: que significa que los ciudadanos comparten unos mínimos, dentro de sus conceptos individuales de felicidad pero a su vez se juntan con unos máximos como modelos sociales para lograrlo y esto da paso a la representación social de pluralidad.

Ética de la modernidad: es una nueva corriente del desarrollo histórico. Es aquí donde surge el concepto de autonomía debido a que la ética y la política están estrechamente ligadas entre sí.

Por otra parte, Cortina y Martínez (Fernández Baptista, 2012) “sostienen que la ética es una rama de la filosofía que se dedica a la reflexión sobre la moral, por otra parte, es un tipo de saber que intenta construirse racionalmente, utilizando para ello el rigor conceptual, método de análisis y de explicación propios de la filosofía”. De igual manera la ética intenta desplegar conceptos o argumentos que permitan entender la dimensión moral de los seres humanos. Fernández citando a Debeljuh (2009): “la ética es un tipo de saber práctico que se preocupa por investigar cual debe ser el fin de la acción, para que la persona puede decidir que hábitos ha de asumir, como ordenar sus metas intermedias para alcanzarlo, cuáles son los valores que la orientan, qué modo de ser o carácter incorpora, con el objetivo de obrar con prudencia, es decir, tomando decisiones acertadas” (Fernández Baptista, 2012). Para Saavedra, Fernández y López citadas por Fernández Baptista (2012), la ética, entendida como un recurso estratégico inseparable de las personas, permitirá desarrollar una capacidad estratégica organizacional, desarrollando un proceso denominado “la gestión ética del talento humano”.

La ética radica en un saber filosófico-práctico para guiar los comportamientos humanos hacia el bien. En este sentido la ética es relevante en todos los aspectos de la vida para poder tomar las decisiones que parezcan mejor o actuar de la mejor manera posible.

Ética Profesional

La ética (también llamada filosofía moral, o filosofía práctica, o incluso ciencia política en la antigüedad clásica) es una disciplina filosófica cuyo objeto de estudio es el comportamiento moral de los hombres (Silva, 2002).

La ética profesional no depende directamente de ciertas normas o códigos de ética de distintos gremios profesionales, no trata sencillamente de ponernos en el dilema de cumplir o no determinadas reglas morales. El comportamiento moral, y por tanto el de ética profesional, es por esencia libre, consciente y responsable de las consecuencias, independientemente de las buenas intenciones.

La ética, en el sentido profesional, tiene que ver íntimamente con nosotros, está directamente vinculada con la calidad moral de nuestro trabajo, implicada en el modo de llevar a cabo nuestro quehacer, e implica entrega vocacional, responsabilidad, honestidad intelectual y práctica.

La ética profesional es fundamentalmente *un compromiso* con lo que cada ser humano hace.

Cuando se falla a la ética profesional ya deja de ser profesional porque ha cometido infidelidades o violaciones a la profesiones como por ejemplo “Un científico que miente, no es un hombre mentiroso, sino alguien que ya no es un científico; un médico que se pone al servicio de la muerte, deja de ser un médico, aunque siga teniendo su título en una de las paredes de su consultorio” (Silva, 2002). La ética del trabajo le obliga a desear sólo que quede bien hecho lo que hace.

La ética profesional se llama precisamente así porque es el fundamento ético de lo que profesionalmente hago y de lo que soy, tienen que ver con todo mi ser, de noche y de día. La ética del trabajo y la profesional son, en suma, un medio para estar bien con uno mismo, la base del trabajo es la ética del trabajo y la ética profesional tienen una vinculación directa con la educación moral del ser humano. Tener una profesión es mantener un compromiso con un determinado saber teórico y práctico y con los demás. Ser profesional en la realización de un trabajo significa que uno es capaz de mantener un compromiso más fuerte y firme **con lo que hace, con la manera en que lo hace**, que con cualquier otra cosa, no sólo tiene que ver con habilidades o conocimientos y estudios realizados, sino también con una peculiar forma de responsabilidad (Silva, 2002).

La ética profesional es condición de posibilidad, realización del bien social, justicia en el rango personal.

Hortal (2002) considera que el objetivo fundamental de la asignatura de ética profesional dentro de un currículo universitario es proporcionar conocimientos y métodos básicos para hacerse cargo de la dimensión moral del ejercicio profesional (Hortal, 2002).

De igual manera para este autor, profesiones son:

Aquellas actividades ocupacionales: a) en las que de forma institucionalizada se presta un servicio específico a la sociedad, b) por parte de un conjunto de personas (los profesionales) que se dedican a ella de forma estable, obteniendo de ellas su medio de vida, c) formando con los otros profesionales (colegas) un colectivo que obtiene o trata de obtener el control monopolístico sobre el ejercicio de la profesión y d) acceden a ella tras un largo proceso de capacitación teórica y práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercer dicha profesión (Hortal, 2002).

Así mismo para José Luis Fernández citado por Hortal (2002), la ética profesional es: La indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolla, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión, es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social (Hortal, 2002).

Hortal (2004) afirma que la ética profesional genera, en su propio ámbito, una clasificación de situaciones, asuntos, conflictos y modos de abordarlos y resolverlos, que permiten analizar lo que está en juego en la toma de decisiones.

Valores básicos de la ética profesional

Autonomía: En relación con la ética profesional la Autonomía se trabaja en ocasiones como un principio fundamental, y en otras, como un valor indispensable

Se basa en el *valor de la libertad* (Hortal, 2002). Se refiere a la capacidad personal de tomar decisiones en el ejercicio de la profesión. Distingue a las profesiones de los oficios o trabajos ocupacionales.

En su libro *Ética general de las profesiones* plantea tres principios fundamentales de la ética profesional: beneficencia, autonomía y justicia (Hortal, 2002).

La ética beneficencia se refiere a los bienes y servicios que proporciona el profesionista a la sociedad. Para corregir ese desequilibrio es necesario hacer intervenir el segundo principio: *autonomía*; que consiste en considerar que el receptor de los servicios (individual y colectivo) no es un ente pasivo, sino sujeto protagonista, con derechos y obligaciones. Se puede concluir que la autonomía está del lado del profesionista para poder ejercer su trabajo con la mayor libertad posible y del lado del beneficiario de su actividad, para proteger sus derechos y la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones que le atañen (Hortal, 2002)

Responsabilidad

Para definir y caracterizar este valor se retoman y combinan las ideas de diversos autores (Altarejos, 1998, pp. 45 y 46; Echeverría, 2002, pp. 176-183; y Escámez y Gil, 2001, pp. 11-43).

La responsabilidad implica hacerse cargo de los actos, es la capacidad de responder por las propias acciones ante los otros y ante uno mismo, es una obligación reconocida por los propios profesionales. Por esto, la ética de la responsabilidad es el deber comprometido para actuar hasta donde alcanza nuestro poder de hacerlo.

Competencia profesional

Exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social. Expresa la síntesis del saber y hacer, de doctrina y capacidad, y de conocimiento y acción eficiente.

Cuando requerimos los servicios de un profesional, esperamos de él no sólo competencia (dominio de los conocimientos teóricos y prácticos de su profesión), sino también una utilización adecuada de esa competencia, una conducta profesional ética.

El tema de la ética profesional es de gran actualidad y de elevada sensibilidad social, por las faltas de moralidad de la vida pública y el ejercicio de las profesiones, lo mismo de los problemas generados por algunos colegios profesionales (que no funcionan o funcionan mal).

En su libro *Ética general de las profesiones* (Hortal, 2002), se refiere que en el mundo de las especializaciones la ética tiene necesariamente que establecer un dialogo interdisciplinar que afecta a todas las disciplinas sin quedar acotado por ninguna de ellas.

Ética Profesional en el Contexto Educativo

La ética se debe tener en cuenta desde el proceso de formación (Hortal, 2002). Dentro del plan de estudios en la asignatura de ética los alumnos aprenden algo sobre la responsabilidad ética y social de la profesión que van ejercer y para lo cual se están preparando, al menos pueden adquirir cierta información, sensibilización y vocabulario sobre el tema. Pero se necesita además de enseñar ética hablar de problemas éticos, hablar de la dimensión de la ética, de los problemas; más aún es necesario dar un sentido ético de todo lo que se hace en la universidad y hablar de ello en términos éticos; a eso pueden y deben contribuir no solo quienes enseñan ética sino también quienes enseñan otras materias, quienes participan en la vida universitaria o la

gestionan; es decir todos deben hablar y enseñar el mismo idioma en ámbitos laborales como extra laborales.

La ética se articula como un discurso racional intersubjetivo en el que todos podemos encontrarnos y reconocernos y en el que es posible darle a cada cosa, cada faceta, su peso específico y su puesto en el conjunto del quehacer universitario y profesional.

A la hora de buscar profesores se plantea siempre el dilema que sean profesionales o especializados formados en su propia especialidad quienes plantean temas éticos o que sean filósofos conocedores del lenguaje o los planteamientos de la ética.

La sociedad requiere además de un buen profesional (competente); un profesional bueno (ético), que tenga como punto central el bien común y que su actuar se acorde al bienestar de todas las personas. No determina ser persona ética aquella que en todo fuese intachable menos a la hora de desempeñar sus responsabilidades profesionales en la medida que las tenga.

La ética en las profesiones se aproxima más a los temas y la sensibilidad del comunitarismo, presta atención al contexto, a la tradición viva del ejercicio profesional, a una ética de bienes (el buen profesional y malas prácticas profesionales) enraizadas en una cultura moral.

La ética que se propone es una ética realista (Hortal, 1996) esto significa que se reconoce la primacía a la vida moral pensada en el sentido de que la ética tiene la moral vivida su punto de partida inevitable, su acompañante ineludible y su marco de referencia irremediable.

Gestión Ética

Argandoña (2003) quien dice que un programa o sistema de gestión ética es un conjunto de reglamentaciones internas en la organización, las cuales se utiliza en la alta dirección con el propósito de estandarizar y modelar las conductas de los individuos que componen la empresa con miras a obtener objetivos de naturaleza ética. Estos sistemas de gestión ética consideran que dentro de la empresa existen unos instrumentos como lo son: el código de ética, herramientas de comunicación, (líneas éticas para consultas, denuncias o reclamos), comités de ética (para el desarrollo de políticas éticas, la valoración de los resultados, la investigación, reforzamientos), gestores éticos (ethical officers), programas de formación en ética y valores compartidos en las organizaciones, informes éticos, entre otros (Fernández Baptista, 2012). Con estos instrumentos que las organizaciones tienen o que es ideal que lo tengan se puede realizar una gestión basada en los lineamientos que están establecidos dentro de la empresa y sería ideal que cada una de las personas que hacen parte de la misma tengan conocimiento total de estos.

Forética (2005) considera que la gestión ética implica crear así como mantener un clima laboral óptimo, y que las personas que integran la organización se identifiquen con la misión, visión y valores de ésta, además de participar en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

Los seres humanos

Los activadores inteligentes de los recursos organizacionales, son los elementos impulsores de la organización

Las personas quienes conducen a la organización actuando con esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso.

Desde la gerencia del talento humano, se demuestra que los valores éticos deben ser un eje transversal en la totalidad de las actividades que se desarrollan desde el área o departamento de talento humano. Esta ética constituye un elemento central del sistema de recursos humanos del talento humano en las diferentes organizaciones. De esta manera los objetivos de la gestión del talento humano se relacionan con la definición e importancia de esta área dentro de la organización.

Idalberto Chiavenato citado por Fernández Baptista (2012) define el concepto de gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.”

Gestión Ética del Talento Humano

Caro (2001) cita al Doctor Maxwell Maltz con sus estudios e investigaciones pudo crear la psicocibernética y la autoimagen. Él consideraba que su descubrimiento más importante fue el de la autoimagen, ya que ésta contribuye al desarrollo de la

personalidad y de igual manera es el fundamento de la autoestima que a su vez es el cimiento de la gestión humana en el siglo XX. La autoimagen para el Doctor Maltz fue la base de la psicocibernética, la cual se centró en el estudio de la personalidad. Esta autoimagen “es la clave de la personalidad y de la conducta. Quien cambie la autoimagen transformará también la personalidad y la conducta. La autoimagen determina y fija fronteras de la consecución individual; define al individuo y lo que éste puede hacer” (Caro, 2001)

Los valores son intangibles y se crean de acuerdo con la manera de ver las cosas y actuar ante determinadas situaciones. Dependiendo de la forma como nos veamos a nosotros mismos, se forman actitudes positivas o negativas y están determinadas por los estados emocionales y sentimentales.

Debido a que los valores son intangibles el sistema de gestión ética, debe consistir en integrar elementos éticos en todas las áreas de gestión o del subsistema de los recursos humanos, es decir, en los procesos de reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, remuneraciones, una relación equilibrada entre vida laboral-vida familiar, así como incorporar parámetros éticos al momento de poner fin a la relación laboral.

Surgimiento y Evolución de la Gestión Humana

La gestión humana se remonta a la segunda mitad del siglo XIX, en el que se conocía al ser humano como la fuerza de producción para las empresas, era visto como un instrumento más de las compañías.

Las malas condiciones laborales llevaron a un choque de intereses entre empresarios y obreros lo cual se definió bajo la revolución industrial; si bien los contextos de los trabajos afectaban las situaciones de salud del trabajador tanto físico como mental, por lo cual diversos estudios en la época y autores como Hugo Munsterberg (1863-1916),

Frederick Taylor, Fayol entre otros analizaron comportamientos y conductas que iban directamente influenciadas en la productividad y por ende en el desempeño de la organización (Nacional, 2010).

Estos autores se ajustaban aún al modelo tradicional de economía donde se planteaba que la productividad de un trabajador hacia los resultados de la compañías, de igual manera en la teoría del Taylorismo se plantearon ya temas como el diseño del trabajo, división de los roles entre los estratégicos y operativos, (el que piensa y el que hace), las relaciones de mando, la importancia de la selección científica del trabajador y su entrenamiento así como la garantía de un sistema equitativo de salarios (Nacional, 2010); a esta área entonces se le conocía como *administración de personal* que es a lo que hoy conocemos como Gestión Humana.

La psicología aplicada y otras ciencias buscan explicaciones a estos fenómenos entre el trabajador y las condiciones laborales, y a medida que el tiempo avanzaba se buscaba dar un giro bajo modelos que planteaban nuevas formas de mirar las fases del ser humano dentro de la organización, ya no como una máquina si no como un recurso más valioso que ayudaba al crecimiento de la misma.

Para tal fin las actividades se centraban en el trabajador, bajo diferentes acciones como clubes sociales (casinos), mejoramiento sanitario, programas de vivienda, recreación, y seguridad social, por ello las oficinas destinadas a atender los recursos humanos de esta manera se les denominaba: “*secretarías de bienestar*” (Nacional, 2010).

Nuevas circunstancias aparecieron como el fracaso de libre comercio en la economía, lo cual requirió la intervención del estado en diferentes ambientes como el laboral, de igual manera diferentes estudios contradecían la teoría taylorista de intereses entre patrono y trabajador, por un modelo más cercano a las relaciones laborales, la emoción, satisfacción de necesidades, autorrealización y participación, por lo cual el área de gestión humana entonces se denominó oficina de *relaciones industriales* (Nacional, 2010).

Gestión Humana

La gestión Humana entonces inicia a dar diferentes cambios a nivel interno viéndose más la notoria importancia de esta área en las compañías buscando el evidenciar la capacidad humana para el crecimiento laboral y el desarrollo de la organización, acercándose aun mas a los objetivos estratégicos de de las gerencias por lo cual se conoció a esta área como *recursos humanos* (Investigadores Universidad Nacional, 2010).

Diferentes estudios y cambios contextuales como las tecnologías, las transformaciones económicas y culturales dieron cuenta de que el trabajador esta mas allá de un recurso más de la compañía y se analiza dentro de los activos intangibles, por lo cual el área pasa de ser “Recursos Humanos a *Talento Humano*”, es decir se dio la importancia al conocimiento y el valor agregado del trabajador en la compañía y su competitividad, ya no se conoce al empleado por su labor manual si no por su innovación, se rompe entonces el principio taylorista entre los que piensan y ejecutan, por el contrario se involucra a éste como fuente de conocimiento, operación y gestión estratégica en la competitividad y desarrollo de la organización.

En la actualidad se reconoce a esta área como *Gestión del Talento Humano* si bien es cierto que esta relacionada con muchos procesos operativos dentro de la organización debe conocer a cabalidad cada departamento y en general la compañía, cada rincón de la esta tendrá un ser humano realizando su labor y no solo la manual si no su conocimiento, experiencia, capacidades, actitudes, por lo tanto es a lo que se refiere entonces la gestión humana: a la combinación entre toda la compañía y la integralidad de un ser humano en su actividad de trabajo.

Valle, R (2004) define a la Gestión del Talento Humano: “como un enfoque proactivo en la relación estratégica de los recursos humanos y presenta como característica más relevante (Valle, 2004). El reconocimiento de que las personas son elementos

esenciales para el éxito de la empresa, principalmente porque pueden ser fuente de ventaja competitiva y sostenible para la misma.

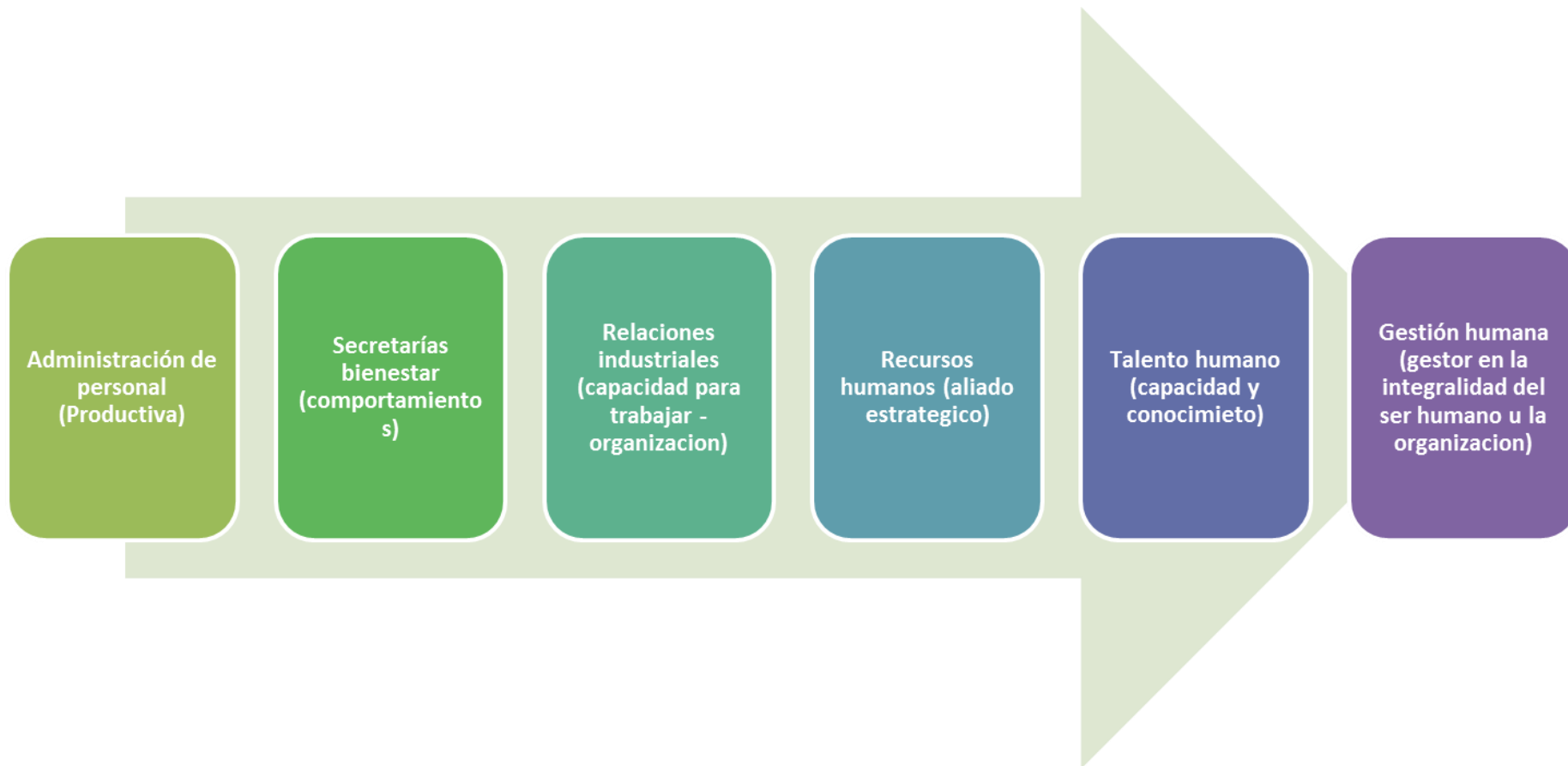


Figura 1. Evolución del concepto de Gestión humana y su punto central. (Investigadores Universidad Nacional, 2010)

Al verlo de esta manera la gestión del talento humano no se convierte entonces en una sola área destinada a cumplir proceso y procedimiento tendientes al cumplimiento de unos requisitos, si no que más bien hace parte de todas las personas de una compañía y en especial aquellas que tienen personal a su cargo, porque son estas en últimas las que se encargaran de direccionar al personal y formarlo buscando su desarrollo personal, profesional frente a los objetivos estratégicos de la compañía.

Se convierte el área de gestión humana de la compañía en un socio estratégico de cada gerencia, en un consultor que ayuda a soportar y guiar en ciertos lineamientos sobre las relaciones, el trabajo, el comportamiento, la cultura, la estrategia, la productividad, la calidad y la gestión del conocimiento del individuo, el área y la empresa.

En el contexto actual se ha observado a la gestión humana ya no en la continuidad de procesos operativos (reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, remuneración, evaluación y desvinculación), sino que se han orientado a la búsqueda de talentos, de formación y desarrollo desde perspectivas de competencias; la remuneración alineada a la compensación por objetivos, y las evaluaciones hacia la valorización del desempeño, de las competencias y del valor agregado del empleado (Nacional, 2010)

Aun así los cambios, políticos, económicos y sociales siguen evolucionando en la concepción de esta área dándole importancia al *conocimiento* como generador de ventaja competitiva en el desarrollo del capital humano, así como el reconocimiento de la *gestión del cambio* como elemento central en las caminos de las personas dentro y fuera de la organización, de igual manera las relaciones, sociales, la sociedad, el ambiente, la cultura, han llevado a que se reformule el tema del capital social como constructo y aporte de las empresas al desarrollo sustentable del país (Nacional, 2010); por ende y asociado al resto de procesos del área los nuevos retos exigen la profesionalización de los procesos y gestores

del área de gestión del talento humano como competitividad y desarrollo organizacional, personal y social.

Concepto de la Gestión Humana en Colombia

Así como el contexto global mundial ha dado pasos gigantescos en la evolución del gestión humana esto ha impactado de manera significativa en el contexto de nuestro país, por lo cual aquí se da una mirada acerca de esta evolución.

A partir de diversos estudios realizados por Calderón (2010) afirma que la gestión humana en Colombia se ve de diferentes formas según la persona que lo estudie, y se puede definir tres contextos: sociológico, humano y estratégico, es decir desde la mirada sociológica se percibe la empresa como una unidad de relaciones sociales, en la que va inmersa la acción empresarial, y puede estar medida por factores culturales como los valores. Desde una perspectiva humanista la organización se concibe como una dimensión del capital social, dentro de la cual actúan seres humanos que tiene diferentes relaciones, personalidades y esta influida por el proceso de adaptación de cada individuo para subsistir y permanecer en ella, de igual manera el concepto de humano está visto como un ser digno de respeto y consideración, bajo principios de igualdad y libertad, en el que el trabajo conduce a la dignificación del ser humano, la satisfacción y la autorrealización personal (Nacional, 2010).

Desde una perspectiva estratégica se plantea en función de su capacidad para agregar valor a los grupos de interés de la empresa y al mismo tiempo convertirse en ventaja competitiva sostenida, según los diferentes contextos y cambios globales, económicos, tecnológicos etc. (Nacional, 2010)

Actualmente se está observando a la gestión humana en Colombia como la integralidad de lo anterior, que es a lo que globalmente se apuesta: el conjunto de

las relaciones sociales, sin dejar de lado lo humano y lo estratégico como el valor agregado a la compañía en términos de competitividad empresarial.

Profesionalización de gestión humana y el contexto global actual de los negocios

Diversos factores contextuales y globales están impactando en el mundo de los negocios y por ende la gestión del talento humano en las organizaciones, si bien el cambio económico, político, diferentes estructuras sociales, culturales y las tecnologías han traído consigo considerables transformaciones que han impactado de manera rápida y general las organizaciones.

Por lo cual la presión que se ejerce está llevando a las empresas a replantear la manera en la que se está orientando la organización: las comunicaciones, las estrategias económicas, culturales y de desarrollo, avanzan de una manera muy rápida, llevando al cambio continuo en soluciones de bajo costo, rapidez, efectividad, innovación, buscando la competitividad empresarial.

En el contexto actual no basta con contar con recursos tanto económicos, de elementos y mano de obra para desarrollar de manera efectiva una tarea, si bien es cierto que la competitividad de las empresas está creciendo de manera constante, es importante que se cuenten con las capacidades, el conocimiento y la gestión en general del personal de las compañías, lo cual se convierte en el principal reto para el área de gestión humana organizacional.

Desde esta perspectiva las áreas de gestión del talento humano son el soporte para potencializar los recursos con procedimientos como la métrica de recursos humanos, el desarrollo del papel estratégico del área, la gestión de procesos de tercerización, la reestructuración empresarial, la necesidad de hablar el lenguaje

de los negocios, entre otras, buscando siempre el impacto verdadero desde la gestión humana al desempeño de la organización.

Es decir el valor agregado del área a los resultados finales del negocio, sin olvidar que el desempeño de los empleados no se limita al resultado financiero; la gestión humana debe ser un gestor de las competencias individuales, y un soporte para la construcción de capacidades organizacionales requeridas por la estrategia empresarial (Nacional, 2010).

Aunque alguna compañías actualmente prefieren tercerizar algunos servicios del área de gestión humana esto no se ha visto tan efectivo, algunas ocasiones por no hacer seguimientos adecuados a la empresas y procesos que se tercerizan, otras por qué no hay un estudio previo de la compañía que va llevar los procesos y por ultimo por que se pierde el foco acerca de los objetivos y valores de la compañía, por tal motivo a nivel mundial y en Colombia se está soportando el área de gestión humana con personal profesional calificado que a su vez participe como generalista en el área, es decir que conozca como desenvolverse con facilidad y con la ética que consigo trae un profesional en cualquier frente del negocio desde su perspectiva de gestión humana en general.

El mundo global y actual está buscando constantes cambios sociales, empresariales, económicos etc., que conllevan a que se replanteen muchas operaciones y formas de trabajar; el mundo actual exige tener personas en las compañías altamente competitivas a nivel de conocimientos (profesional), así como en el sentido de urgencia, compromiso, resolución de conflictos e innovación y flexibilidad; los nuevos retos exigen en las áreas de gestión humana tener personal que más que vinculado a los mismos procedimientos rutinarios, logren presencia en la solución de problemas críticos para la competitividad e innovación de la compañía en general (Nacional, 2010).

Marco Metodológico

Enfoque de la investigación

La investigación se realizó con un enfoque cualitativo y siguiendo a Hernández Sampieri (2010) quien la define como aquella “que busca principalmente la dispersión o expansión de los datos de información”. Este enfoque cualitativo permite una interpretación y reflexión de los datos siendo ésta una conexión entre el investigador y los participantes. De igual manera, el enfoque cualitativo permite construir afirmaciones y opiniones propias sobre el fenómeno estudiado.

El enfoque cualitativo se caracteriza por describir, comprender e interpretar lo diferentes fenómenos, a través de los conocimientos, percepciones, experiencias y significados de los participantes que se derivan de las diferentes situaciones a las cuales se han enfrentado en el transcurso de su vida. Adicional, en este enfoque, se aplica la lógica inductiva, que va de lo general a lo particular; el planteamiento del problema y el diseño de investigación es flexible y abierto. Aquí el tamaño de la muestra o participantes es pequeña porque no se pretende generalizar los resultados del estudio y los datos son narraciones, opiniones, textos, significados.

Procedimiento:

Muestra (participantes)

Se eligieron tres docentes y tres gerentes, por la facilidad de acceder a la información, el tiempo de las personas y la experiencia en cuanto al área de gestión humana y la ética profesional; por ende el tipo de muestra es *homogéneo*: “donde las personas elegidas poseen un mismo perfil, característica o son similares, debido a que se pretende centrar en el tema a investigar” (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

Los participantes están ubicados en la ciudad Bogotá y a continuación se describe su perfil:

3 Gerentes con diferentes profesiones, trayectorias y experiencia en el área de gestión humana de diferentes compañías:

Gerente 1: Un director de gestión humana de una organización Nacional, profesional y especialista, con una trayectoria de más de 5 años en el área.

Gerente 2: Un coordinador de gestión humana de una organización Multinacional, profesional y candidato a especialista, con una trayectoria de más de 3 años en el área.

Gerente 3: Un gerente de gestión humana de una organización Multinacional, profesional y especialista con una trayectoria de más de 7 años en el área.

3 Docentes pertenecientes a la especialización de GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES de la Universidad Piloto de Colombia con amplia trayectoria en docencia:

Docente 1: Un docente, Licenciado en educación, Magister en educación, Coaching certificado y Consultor en gestión humana, con trayectoria de más de 10 años en el área.

Docente 2: Un docente, Psicólogo, Especialista, Consultor y Coordinador del diplomado de competencias de la Universidad Piloto de Colombia, con una trayectoria de más de 10 años en el área.

Docente 3: Un docente, Psicólogo, Especialista en seguridad y salud en el trabajo.

Formato de entrevista semi-estructurada

Para llevar a cabo esta investigación, la **técnica** elegida fue la entrevista semi – estructurada por ser la más pertinente en cuanto al tiempo de los participantes y la temática a desarrollar; si bien la entrevista “se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (entrevistador) y otra (entrevistado), lográndose una comunicación y la construcción conjunta de significados y representaciones respecto a un tema determinado” (Hernández

Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010); según los tipos de entrevista se eligió la semiestructurada con el fin de ampliar información. (Ver anexo 1).

Aplicación de la entrevista:

Se estableció una cita con las personas elegidas con el fin de informándoles sobre el objetivo principal de la investigación, para luego dar paso a la aplicación de la entrevista, la firma del consentimiento informado.

Categoría emergentes:

A partir de la aplicación de la entrevista se determinaron las siguientes categorías emergentes, entendiéndose éstas como “el proceso cualitativo de recolección de información que va de la mano de las técnicas de análisis... y genera unos códigos o categorías pertinentes al estudio de investigación frente a los objetivos y el planteamiento del problema” (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010), a su vez, estos pueden ir variando en la medida que la recolección de información y análisis vaya avanzando por lo cual surgen las categorías emergentes.

Las categorías emergentes que surgieron son:

Categoría Conceptual: hace referencia al significado de la ética profesional.

Categoría Formación: esta categoría encierra la representación de educación sobre la ética en los diferentes ámbitos.

Categoría Aplicabilidad: el desarrollo de la ética profesional en el ámbito organizacional y de educación.

Resultados

Según el análisis realizado en la investigación, se encontraron los siguientes aspectos en las respectivas categorías emergentes:

CONCEPTUAL

A nivel conceptual, consideran la ética profesional como la forma de actuar de un profesional basada en valores, comportamientos, principios, normas morales, conductas, normas y políticas propias inculcados desde el núcleo familiar, reforzados en la universidad y aplicados en el ejercicio de la profesión.

FORMACIÓN ÉTICA

Los factores que influyen en la formación de la ética profesional son: Valores, Educación universitaria, Aprendizaje social y Normas según el contexto; los cuales vienen desde el núcleo familiar, la enseñanza y la cultural del país.

Expresaron que fue una materia dada en la universidad basada en teoría, historia, trabajo en equipo, normas, principios, reglamentos y reflexión de la vida. Para unos fue una materia más, para otros fue una materia de importancia en el ejercicio de su profesión.

La contribución en la formación de la ética profesional por parte de los gerentes se basa en el liderazgo, guiando a su equipo de trabajo por medio del ejemplo, teniendo una comunicación asertiva y transparente, realizando un feedback, orientándolos en la realización de los procesos de la empresa; en cuanto a los

docentes, consideran que la forma de enseñarla es desde los principios y valores, haciendo conciencia del bien común, haciendo las cosas bien, enseñarla por medio de ejemplos de situaciones que se pueden presentar en el ejercicio de la profesión; sin perder de vista el foco del ser humano y vulnerar los derechos de los demás.

Los gerentes consideran que en la formación universitaria se deberían implementar metodologías prácticas dependiendo el contexto en cada momento de la formación es decir desde el entorno familiar y educativo ya sea en el colegio y universidad. Teniendo en cuenta el mundo cambiante y la cultura social, enfrentando situaciones laborales actuales, refuerzo de valores, concientización sobre la importancia de la ética profesional; por su parte los docentes se enfocan en que se debería enseñar o reforzar la ética, desde el jardín, ya que en la universidad es muy difícil crear la ética.

APLICABILIDAD

Afirman que los profesionales de esta área aplican la ética profesional a través de las normas organizacionales, sin embargo puede ser influenciada por factores externos como las jerarquías, la autoridad, el contexto, la familia, las necesidades, la cultura, la crianza, llevando a que el profesional falte a sus principios y valores innatos.

Los factores que influyen dependen de la cultura de la compañía, el direccionamiento, el entorno social, la calidad de los líderes y depende especialmente del profesional que desarrolla la labor, sin embargo los docentes consideran que llegan hasta donde pueden enseñar; la responsabilidad de aplicarla es de los estudiantes.

La ética profesional es importante dentro de la compañía, especialmente en las áreas de gestión humana porque permite evolución de la organización, genera respeto, confianza, sentido de pertenencia, credibilidad y con ello buen clima laboral y bienestar.

CATEGORÍAS	GERENTES	DOCENTES
CONCEPTUAL	Es considerada como la forma de actuar de un profesional basada en valores, comportamientos, principios, normas y políticas propias inculcados desde el núcleo familiar, reforzados en la universidad y aplicados en el ejercicio de la profesión.	Está asociada a comportamientos, conductas, normas morales, valores guiándose por el parámetro deontológico que son las normas y el cumplimiento del objetivo de la profesión sin vulnerar derechos haciendo el bien.
FORMACIÓN ÉTICA	A pesar de los factores que influyen en la formación de la ética profesional como lo son los valores, educación universitaria, aprendizaje social y normas según el contexto. Los gerentes contribuyen a la formación de la ética por medio liderazgo, guiando a su equipo de trabajo por medio del ejemplo, teniendo una comunicación asertiva y transparente, realizando un feedback, orientándolos en la realización de los procesos de la empresa. Manifiestan que el núcleo familiar y los centros educativos deberían enseñar con metodologías de prácticas dependiendo el contexto enfrentando situaciones laborales actuales. Teniendo en cuenta el mundo cambiante y la cultura social y no con teoría e historia sobre la ética como les fue enseñado.	La enseñanza viene desde el núcleo familiar y reforzar en la universidad por medio del ejemplo de los docentes con principios y valores, haciendo conciencia del bien común, haciendo las cosas bien, enseñar ética profesional por medio de ejemplos de situaciones que se pueden presentar en el ejercicio de la profesión; sin perder de vista el foco del ser humano y sin vulnerar los derechos de los demás siempre encaminada a ética profesional y no a la moral como le fue enseñada a los docentes.
APLICABILIDAD	Se aplica a través de las normas organizacionales, sin embargo, puede ser influenciada por factores externos como lo son las jerarquías, la autoridad, llevando que el profesional falte a sus principios y valores innatos; sin embargo, consideran que la ética profesional es importante dentro de la compañía porque permite evolución de la organización, genera respeto, confianza y sentido de pertenencia; así mismo se evidencia que el área de gestión humana debe dar ejemplo a las demás áreas.	Depende del profesional de aplicarla a pesar del contexto, las necesidades y la cultura organizacional; sin perder de vista que en el área de gestión humana es el área que debe generar principios de relacionamiento, de respeto, de credibilidad y con ello buen clima laboral y bienestar.

Discusión y conclusiones

En este tema de investigación no encontramos estudios similares que guiaran este trabajo, ya que los hallados hacen referencia a la ética a nivel general y enfocada en diferentes contextos; sin embargo se considera que la ética en nuestra cultura está asociada a prácticas cotidianas que dependen del contexto en el que se desarrollen; se encuentran comportamientos como la corrupción, los antivalores, entre otros, excusados en la normatividad o reglamentación, que se asocian a los mal llamados valores organizacionales, políticas y procedimientos corporativos. Influenciados por quien o quienes tiene la autoridad o el poder, haciendo entonces que profesionales de diferentes áreas actúen en contra de su ética, de sus valores, intimidados porque está en riesgo su estabilidad laboral, financiera, familiar y social.

Las áreas de gestión humana son el principal espacio donde las personas deben actuar de forma transparente y humana, teniendo como principio la **ética** para que la organización tenga ésta como cultura organizacional y se fortalezca frente a la gestión, la competitividad y la calidad.

Según lo planteado en el marco teórico por Silva (2002), podemos analizar que la ética profesional no depende directamente de ciertas normas o códigos de ética de distintos gremios profesionales, no se trata sencillamente de ponernos en el dilema de cumplir o no determinadas reglas morales. El comportamiento moral, y por tanto el de ética profesional, es por esencia libre, consciente y responsable de las consecuencias, independientemente de las buenas intenciones.

Por otro lado, siguiendo a Hortal (2002), quien considera que “el objetivo fundamental de la asignatura de ética profesional dentro de un currículo universitario es proporcionar conocimientos y métodos básicos para hacerse cargo de la dimensión moral del ejercicio profesional”, esto se tiende a confundir con enseñar la historia, los códigos deontológicos, y otras normas, dejando de lado la

reflexión de las distintas situaciones a las cuales se puede enfrentar el profesional en su quehacer.

De igual manera compartimos lo planteado por Silva (2002) al afirmar que “Ser profesional en la realización de un trabajo significa que uno es capaz de mantener un compromiso más fuerte y firme **con lo que hace, con la manera en que lo hace**, que con cualquier otra cosa, no sólo tiene que ver con habilidades o conocimientos y estudios realizados, sino también con una peculiar forma de responsabilidad”.

Hortal (2004) afirma que la ética profesional genera, en su propio ámbito, una clasificación de situaciones, asuntos, conflictos y modos de abordarlos y resolverlos, que permiten analizar lo que está en juego en la toma de decisiones, por lo cual es importante reflexionar sobre la forma en que se está enseñando la ética en el ámbito educativo y su aplicabilidad en las organizaciones.

Por lo anteriormente dicho podemos concluir que:

En realidad no se tiene un concepto claro sobre la definición de ética y se tiende a confundir con normatividad o moralidad.

Los factores que se perciben influyen en la ética profesional para los gerentes es concebido como normatividad, reglas, reglamentos, por otro lado los docentes hacen referencia a los valores inculcados en el núcleo familiar y la educación en los primeros años de vida.

La formación que obtuvieron en la universidad se basaba en normatividad y en realidad no son de gran importancia para la práctica profesional.

Para los docentes es un tema muy catedrático, enseñar las definiciones mientras que para los gerentes es un proceso de retroalimentación y de casos reales.

El constructo ético que tiene cada profesional se transforma según el contexto práctico en la organización.

La ética profesional cambia según los factores influyentes, por ejemplo, económico, autoridad, sociales.

Se reemplaza la ética por la normatividad o reglamentación porque es más fácil justificarla y sancionarla.

Los profesionales abordan más lo práctico y no hacen una verdadera reflexión ética de su comportamiento.

La ética no se debe sancionar ni vincular con normatividad o moralidad, se debe reflexionar, por ende la casuística real en la academia.

En la ética no se debe dar a través de ejemplos, hay que reflexionar sobre ella en cada individuo.

¿Realmente se enseña ética?

Recomendaciones

El presente trabajo ha sido una gran reflexión acerca de la ética profesional en contextos educativos y organizacionales, mostrando un panorama acerca de lo que realmente forma la actitud en los profesionales de Gestión Humana; si bien la cultura actual nos muestra contextos donde están arraigados los antivalores, la corrupción y algunas prácticas que no son éticas, estas en la cotidianidad se perciben de manera “normal” para todos, mostrando entonces que la sociedad en general está envuelta en esta misma dinámica, por ende es necesario realizar una reflexión y un cambio cultural en preguntas tales como ¿Qué es realmente la ética?, ¿Cuáles son los factores que influyen en la construcción de la ética?, ¿en realidad enseñamos y nos enseñan ética?

Por lo anteriormente dicho y la construcción del presente trabajo queremos proponer las siguientes recomendaciones que buscan dar pie a la reflexión y mejoras en nuestros contextos educativos y organizacionales y que en su momento puedan ayudar a la familia y a la sociedad colombiana:

En las instituciones educativas se deben replantear los programas de formación ética en cuanto al concepto de la misma y las diferencias de ética, moralidad y normatividad.

Reforzar el programa de formación ética a través de casos prácticos y reales del ámbito profesional.

Reflexionar acerca de los factores influyentes en la práctica de la ética profesional como lo económico, educativo, político, social, familiar y cultural.

A nivel empresarial diseñar un plan de formación o cultura en cuanto al concepto de ética y los factores de la ética profesional en la organización, así como potencializar la reflexión de la misma.

Tanto los docentes como los gerentes en su cotidianidad a través del ejemplo y la reflexión puedan dar la debida importancia sobre la ética profesional.

Referencias

- Caro, A. (2001). *Gestión Humana: la imagen del servicio*. Bogotá : Mc Graw Hill.
- Fernández Baptista, A. (2012). *Centro de investigaciones de ciencias administrativas y gerenciales*. Recuperado el 19 de 01 de 2017, de Centro de investigaciones de ciencias administrativas y gerenciales:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/1542/2931>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hirsch, A. (2003). *Redalyc*. Recuperado el 27 de 06 de 2017, de Redalyc:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34003802>
- Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Madrid.
- Mora, M. (2002). *La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. México.
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul S.A.
- Investigadores Universidad Nacional, (2010). *Gestión humana en Colombia: roles, practicas, retos y limitaciones*. Bogotá.
- Osuna, L., Lina, R., Ramírez, T., Varón, D., & Palacio, C. (29 de 11 de 2012). *Universidad de La Sabana*. Recuperado el 12 de 07 de 2017, de Universidad de La Sabana:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/4382>
- Páez, A., Gómez, L., & Maya, M. (27 de 11 de 2012). *Universidad de La Sabana*. Recuperado el 12 de 07 de 2017, de Universidad de La Sabana:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/4159>

Portafolio. (20 de 11 de 2016). Las competencias claves para la selección en las compañías. *Portafolio*.

Silva, J. (2002). *Redalyc*. Recuperado el 7 de 02 de 2017, de Redalyc:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39520502>

Taborda, A., Niño, F., & Venegas, V. (15 de 05 de 2012). *Universidad de La Sabana*. Recuperado el 12 de 07 de 2017, de Universidad de La Sabana:
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2147>

Unidas, A. G. (1987). *Nuestro futuro común* .

Valle, R. (2004). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Apéndices

Apéndice 1

ENTREVISTA GERENTES Y COORDINADORES DE TALENTO HUMANO

Las preguntas aquí planteadas tienen como finalidad conocer las concepciones de ética profesional de Gerentes y Coordinadores del área de talento humano de diferentes organizaciones. La información recolectada mediante estas preguntas, será utilizada para la realización de un análisis para un trabajo de grado de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones llevada a cabo en la Universidad Piloto de Colombia.

¿Para usted qué es la ética profesional?

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

¿Cómo le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad?

¿Cómo cree usted que los profesionales de su área están aplicando la ética en el ejercicio de su profesión?

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética?

¿Cómo contribuye usted a la formación de la ética profesional?

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional actual?

¿La ética por qué es importante dentro de la organización?

Apéndice 2

ENTREVISTA DOCENTES UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

Las preguntas aquí planteadas tienen como finalidad conocer las concepciones de ética profesional de Docentes de la Universidad Piloto de Colombia. La información recolectada mediante estas preguntas, será utilizada para la realización de un análisis para un trabajo de grado de la Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones llevada a cabo en la Universidad Piloto de Colombia.

¿Para usted qué es la ética profesional?

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

¿Le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? ¿Cómo?

¿Cómo enseña usted la ética profesional a sus estudiantes?

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética que usted enseña?

¿Usted cree que sus estudiantes ponen en práctica lo aprendido?

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?

¿La ética por qué es importante dentro de la organización?

Apéndice 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado(a) con el documento _____ por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la entrevista (realizada personalmente, correo, telefónica y/o grabación) sobre la investigación “CONCEPCION DE ÉTICA PROFESIONAL EN GERENTES DE GESTIÓN HUMANA Y DOCENTES UPC” que se está llevando a cabo por estudiantes de la Especialización de Gestión Humana en las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso la investigación y el propósito de su realización. También recibí información sobre la grabación y la forma en que se utilizarán los resultados. Así mismo que la información proporcionada es considerada de carácter confidencial y utilizada para fines académicos.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido

Firma

Cedula:

Apéndice 4

NOTA: Las preguntas que están en color rojo son de profundización

Entrevista No. 1: Gerente 1 - Director Nacional en Gestión Humana Psicólogo, Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones con trayectoria de más de 5 años como directivo de las áreas de Gestión Humana.

¿Para usted qué es la ética profesional?

Rta: “Para mí la ética profesional es la forma de actuar, los comportamientos, acciones que desarrollo en el ejercicio de la profesión; teniendo en cuenta los valores inculcados desde la infancia y profundizados durante los estudios de pregrado”.

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

Rta: “Considero que los factores que influyen en la formación de la ética son los valores familiares, los criterios con los que me educaron en la universidad y los que he adquirido por aprendizaje social. Es decir en la familia desde la infancia nuestros padres nos inculcaron valores los cuales se han ido reforzando durante la formación educativa y se han desarrollado en el ámbito laboral”.

¿Cómo le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad?

Rta: “En la universidad fue una clase más, no considerada con la importancia que se requiere; algo así como un relleno, donde a pesar de que nos mostraban diferentes formas de “actuación” en el ámbito profesional, la historia etc, esto se predica pero no se aplica; donde se explica la teoría e historia, pero en realidad no se fortalece la forma de afrontar las diferentes situaciones a nivel laboral y profesional”.

¿Puede aclararnos un poco más estas afirmaciones?

Rta: “Estas situaciones laborales de toma de decisiones de resolución de problemas entre otras quedan sujetas a la actuación y pensamiento de cada persona y los valores que se inculcaron en casa y a nivel social, y no a la formación ética propiamente de la universidad, por eso cuando un profesional llega al ámbito laboral se puede estrellar en diferentes situaciones no por su conocimiento si no por su forma de actuar, ahora bien no estoy generalizando, por el contrario muchas de los profesionales que conozco vienen de tener valores que fueron muy bien estructurados en casa, es solo que en la universidad falta fortalecer la ética profesional propiamente dicha”.

¿Cómo cree usted que los profesionales de su área están aplicando la ética en el ejercicio de su profesión?

Rta: “Desde mi punto de vista considero que bien; pero hay ocasiones en que se pone a prueba el concepto de ética profesional ante las diferentes situaciones que se presentan a diario, y de las cuales muchas veces los valores inculcados se deben recoger y seguir simplemente instrucciones u órdenes ajenas a nuestros criterios y eso lo comprendo en los profesionales que a mi cargo están, y que muchas veces yo mismo debo aplicar”.

¿A qué se refiere con esto?

Rta: “Que a pesar de los buenos valores que podamos tener de casa de la universidad etc y que siempre considero deben estar en primer lugar ante cualquier trabajo o gestión, no podemos olvidar que pertenecemos a una sociedad y a una cultura que muchas veces en ciertas situaciones y sobre todo ante el poder o la autoridad prima la deshonestidad, la corrupción, la mentira o engaño y ante esto solo se puede seguir instrucciones y no entrar en controversias que tal vez nos pueden afectar a nosotros mismos”.

¿Podría darnos un ejemplo para aclarar la información?

Rta: “Si claro, me refiero a que muchas situaciones laborales o profesionales implican seguir ordenes de tus superiores como los gerentes o dueños de las compañías donde se pone en juego tu criterio profesional o tus valores pero que aun así debes seguir la orden porque si no entrarías en controversia con

estas personas y se puede poner en riesgo tu trabajo, tu profesión, tu cargo, etc, esto pasa por ejemplo en las áreas de selección de personal donde si el dueño de la compañía te pide que ingreses a una persona para determinado cargo, tu deberás realizar el proceso y no entrar en una polémica que puede afectar tu trabajo, tal vez podrías dejar una aclaración escrita sobre el desacuerdo que tienes del ingreso de esta persona, pero hasta ahí, podrías llegar, en realidad solo haces lo que se te ordena, y con esto no me refiero que seas una mala persona, solo que hay situaciones en las que se debe decidir cuál es la mejor opción para ti mismo, aunque suene un poco egoísta y vaya en contra de alguno de tus valores”.

¿Pero aquí podríamos decir entonces que estamos actuando en contra de los valores inculcados y de lo que somos?

Rta: “No, como te decía tú sigues siendo tú mismo y tal vez por la situación que viviste tuviste que tomar una decisión para que salvar tu propia integridad, es como cuando vas al médico por alguna molestia y en las preguntas que te hace el médico no le cuentas todo (que fumas que tomas etc) con el fin de no agrandar el problema o el regaño del médico, las situaciones se deben evaluar y tomar la mejor decisión”.

Ok Gracias, ¿Qué factores crees que influyen para que se aplique o no la ética?

Rta: “En un entorno laboral o profesional influyen las jerarquías, la presión, el tiempo, el poder, y por supuesto tal como ya te lo había mencionado esto dado por la cultura, la sociedad en la que vivimos, donde la corrupción, la mentira, la hipocresía, van de la mano en casi todo los ámbitos: laboral, profesional, social, familiar, etc., sin embargo esto dependerá también de la formación en valores de casa y la personalidad del profesional porque conozco unos que por encima de cualquier cosa sus valores y sus creencias influyen más que cualquier otro factor”.

¿Cómo contribuye usted a la formación de la ética profesional?

Rta: “Desde mi área y mi cargo trato de comunicarles todo el tiempo la importancia de creer en lo que son, en lo que saben y de contribuir a la compañía, como buenos profesionales por eso les exijo una buena gestión, trabajo en equipo, de igual manera se ve manifestado en lo que hago y reflejo ante los demás, en lo que puedo enseñarles desde mi experiencia, imagen, comunicación, les hablo mucho con la verdad, con la realidad de las situaciones de la organización, del área, de la gestión de cada uno y los valores por supuesto todo esto lo hago con el fin de orientarlos al cumplimiento de los objetivos de la organización, del área y de su profesión”.

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?

Rta: “Considero que las universidades, los colegios, todos los entes de formación sea el que sea, profesional, técnico, bachiller, deben utilizar metodologías prácticas de cómo afrontar las situaciones diarias, laborales, profesionales, que se presentan, solución de problemas, toma de decisiones, etc., de igual manera se debería reforzar los valores que aunque suenen comunes son los que nos hacen ser un individuo mejor (honestidad, sinceridad, compromiso, responsabilidad, etc.) y por ultimo concientizar sobre la importancia de la ética como profesional y en un entorno laboral, es decir la imagen, los resultados, la gestión como tal”.

¿La ética por qué es importante dentro de la organización? *

Rta: “Es importante porque la empresa es el lugar donde se pone en práctica la profesión, no solo en conocimiento si no en comportamientos que influyen en el entorno laboral y la gestión de la organización, y considero que el área de gestión humana debería ser uno de los pilares donde se desarrolle la buena ética profesional, porque somos el ejemplo de muchos, somos el área humana de la organización, donde el individuo es nuestros centro, y los valores debería fluir primar en los profesionales de esta área”.

¿Qué opina de esta investigación?

Rta: “muy buena, de verdad que esto es lo que hace falta en las organizaciones y las universidades, si hubiese un poco más de contacto entre unas y otras deberíamos tener propuestas de desarrollo y de cambio como estas, podríamos tener investigaciones que nos aporten más, los unos a los otros y tal como lo hemos hablado la formación de las universidades debería cambiar y enfocarse más en lo que es propio de la materia con el apoyo de la experiencia de las organizaciones, buenísimo que implementen propuestas de valor como estas”. Gracias.

Apéndice 5

NOTA: Las preguntas que están en color rojo son de profundización

Entrevista No. 2: Gerente 2 – Coordinador de Gestión Humana y especialista en gestión humana de las organizaciones con trayectoria de más de 3 años en el área de gestión humana.

¿Para usted qué es la ética profesional?:

Rta: “La ética profesional es actuar conforme a los valores en cualquier tipo de situación, es actuar correctamente, es hacer las cosas de la manera correcta y precisa, para cualquier situación bien sea personal o profesional entonces considero que para mí eso es la ética”

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación de la ética profesional?

Rta: “Yo pienso que uno de los pilares importantes es la formación en valores que uno debe tener desde la parte profesional y la parte personal, pienso que desde que uno tenga una buena base o una base sólida en valores eso hace parte y es un pilar supremamente importante de lo que es la ética y eso influye en lo que es la formación de la ética profesional y por eso considero yo que de ahí debe partir”.

¿Y la formación de la ética profesional debe ser de un área específica o debe estar por ejemplo enfocada solo en colegio o solo en la universidad?

Rta: “No yo pienso que en todos los aspectos de la vida desde el colegio la escuela la universidad, el posgrado, la maestría pienso yo que todos debemos estar regidos bajo niveles de ética, porque considero yo que son bases fundamentales del buen actuar tanto personal como profesional entonces considero que deben ser así “

¿Cómo le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? *

Rta: “Bueno en la universidad era una digámoslo así de las formaciones principales precisamente la vimos al finalizar la formación profesional, y es precisamente la preparación que nos hace la universidad para enviar al mundo laboral a un profesional completamente competente pero siempre basado en lineamientos éticos para la vida profesional entonces eso fue una materia bastante digámoslo así una materia fuente y esencial porque considero que sin este tipo de lineamientos uno no sabría cómo legar actuar frente la situación que el mundo laboral le exige”.

¿Considera usted que la materia que le

Rta: “No yo la verdad considero que la ética no es ningún relleno por el contrario considero que es un pilar importante por lo que decía anteriormente siento que si una persona con cualquier tipo de profesión, en cualquiera de las profesiones que hoy en día las universidades imparten si no preparan precisamente al profesional o esa persona a su mundo laboral donde a veces la ética no es el principal digámoslo así insumo de los empleadores de hoy en día considero que estaríamos muy mal considero que la ética no es una materia de relleno si no por el contrario debe ser una materia principal en cualquier formación”

¿Le apporto de alguna manera concreta lo visto en la materia?

Rta: “Si claro por su puesto porque pienso yo que aunque veníamos muy bien con bases éticas desde el colegio desde otros estudios que hice y adicional desde el hogar porque pienso yo que la ética no es solamente la que le enseñan a uno desde el colegio y la universidad si no que eso lo que hace a no es reforzarle y prepararlo para el mundo laboral”

¿Cómo cree usted que los profesionales de su área están aplicando la ética en el ejercicio de su profesión?

Rta: “Bueno la verdad y a través de la experiencia he visto que no todos los profesionales lo hacen de una manera muy ética si he tenido algunas experiencias

en las que he tenido que ver la ética pasar a un segundo plano y yo la verdad no estado muy acuerdo con eso”

¿Podría aclararnos un poco más?, ¿podría darnos un ejemplo de eso?

Rta: Si, de pronto en un caso súper puntual en un proceso de selección quieren imponer a una persona por encima del criterio del resultado del proceso de selección, pienso yo que hacen que la ética profesional desde cualquier ámbito del que se vea está fallando porque pasa que un gerente, dice tengo a esta persona, tengo a este profesional y yo sencillamente quiero que entre, vaya como le vaya en el proceso de selección, vaya como le vaya en las pruebas psicotécnicas, así nosotros sepamos que no cumple a cabalidad con el perfil del cargo, digámoslo así, que hacen que la empresa falte en sus valores, en su parte ética y así mismo también influye para que el profesional del área de gestión humana falte también a su ética como profesional, así que me ha pasado.

¿Pero esa ética a la que se refiere sería una ética influenciada?

Rta: “Si claro viene influenciada por un tercero digámoslo así, por un cargo superior, a veces que pasa, nosotros debemos tener para ese tipo de temas éticos, debemos tener precisamente es parte como de líderes y de no dejarnos influenciar y tampoco faltar a nuestros principios porque sin nosotros empezamos a faltar a nuestros principios nos dejamos influenciar de todo lo que nos vengam decir”

¿Entonces podríamos hablar de que hay una ética personal y una ética social?

Rta: “Siiii también, si obviamente la ética social considero que es importante yo la aplicaría a mi entorno social en el cual con vivo y la ética profesional es la ética encargada a la parte laboral a lo que yo hago día a día y como me desempeño en mi organización”

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética?

Rta: "Pienso yo que como el ejemplo anterior ese tipo de situaciones o casos puntuales en los que le dicen a uno, hay que hacer las cosas de esta manera y solo es esta manera la manera correcta de actuar y pare de contar, entonces cuando a veces hay un líder de pronto negativo o hay una influencia negativa que hace que uno a veces como profesional falte a su parte ética, pienso yo que eso a veces puede influir para que no se aplique correctamente la ética profesional desde cualquier aspecto puntual".

Mencionenos un acto que carezca de ética profesional para usted, un ejemplo de su equipo de trabajo.

Rta: "¿Qué carezca de ética?, Pues bueno la verdad si te soy sincero si cuando a veces, cuando pasa precisamente eso, siento que no actuamos por nuestras propias convicciones, cuando no actuamos con base a nuestros valores personales y profesionales, cuando de pronto nos dejamos llevar por impulsos, de pronto nos dejamos llevar por situaciones y de pronto no vemos más allá de lo que podría llegar a afectar el no utilizar la ética profesional como debería ser".

¿Cómo contribuye usted a la formación de la ética profesional?

Rta: "Considero que actuando de la manera correcta todos los días entonces desde que llego, desde que salgo de mi casa, desde como convivo como persona, como ciudadano en esta ciudad, desde que desempeño todas mis labores en ámbito laboral, pienso yo que si todos los profesionales actuáramos de la manera correcta la ética profesional seria obviamente muy bien vista por todas las demás áreas y demás, entonces pienso yo que es como el grano de arena que debemos darle todos los días desde nuestro trabajo actual".

Denos un ejemplo o como contribuye usted al aprendizaje que tienen sus colaboradores frente al tema de la ética, como hace usted para que ellos desarrollen esa parte de ética profesional.

Rta: "Con personas a cargo yo considero que ellos están en un proceso de formación, a veces ellos tratan de dejarse influenciar un poco por lo que están

viviendo en el momento y a veces no ven la ética para aplicarse en el momento preciso; considero yo que como profesional y líder de un área de talento humano - de gestión humana es precisamente guiarlos, acompañarlos, enseñarles decirles como es la verdadera forma de hacer las cosas, de hacer los procedimientos para que no atentemos a la ética, a la ética de nosotros como organización y a la ética de ninguna de las personas que están adquiriendo o necesitando alguno de los servicios de nosotros como área”.

¿Usted cree que si les ha aportado?

Rta: “Si claro, considero que las características importantes que debe tener un líder es guiar a un grupo de trabajo hacer las cosas de la mejor manera”.

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional actual?

Rta: “Yo considero que actualmente las universidades deben enfocarse en que estamos en un mundo organizacional completamente cambiante, hemos visto casos puntuales en las noticias y no es de desconocimiento de absolutamente nadie vemos casos en los que la ética profesional a veces se falta a este principio más por desconocimiento que por cualquier otra cosa; considero que las universidades deben dejar de ver esta materia como un relleno y más que como una área que de verdad debe fortalecerse desde el primer semestre y no solamente dejarla con una materia que de pronto se ve al final y solamente por cumplir un requisito formativo y ya sino por el contrario que se fortalezca verdaderamente esta área de ética, adicional hemos visto casos que como decía anteriormente en las noticias puntualmente que se ven casos de corrupción que se ven casos de dadas y de sobornos; entonces considero que es de vital importancia que hoy los profesionales sean formados en esa parte ética y que no se dejen influenciar por lo que pase en su entorno”.

¿Pero puntualmente que creería que deberían enseñar en las universidades?

Rta: “Como actuar frente a cualquier tipo de situación de este tipo, que sencillamente los formen como líderes constructivos y adicional a eso que los formen como actuar precisamente en situaciones actuales como estas. Como un tema casuístico, Como una cosa de caso puntuales, casos de actualidad que no se centren únicamente en la teoría de hace 50 años; sino que sea por el contrario que sean casos muy actuales; porque si nos quedamos con la teoría de años anteriores pues nunca vamos a desarrollar y a evolucionar entonces es muy complejo”.

¿La ética por qué es importante dentro de la organización? *

Rta: “Es importante porque por medio de la etica los profesionales desarrollan sus labores de la mejor manera hacia el objetivo de la organización”.

Apéndice 6

NOTA: Las preguntas que están en color rojo son de profundización

Entrevista No. 3 Gerente 3 – Gerente Gestión Humana Multinacional, Abogada, especialista en derecho laboral y con más de 10 años de experiencia en cargos directivos de gestión humana de diferentes compañía multinacionales.

¿Para usted qué es la ética profesional?

Rta: “Es la directriz basada en principios y reglas que tiene el profesional para desempeñar su labor de manera honesta, objetiva y clara,”

¿Podría aclarar un poco más su definición?

Rta: “Si claro la ética profesional es esa normatividad, esas reglas, o esas políticas que están dentro de una organización y que el profesional debe cumplir para llevar a cabo su labor de la mejor manera, y mostrar la buen agestión de su desempeño”.

¿Y esa directriz está basada en una teoría específica?

Rta: “No, pero si en una normas y políticas propias de su profesión y de la organización donde se desempeñe”.

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

Rta: “La educación, formación en el hogar, el ejemplo, las normas o reglas del contexto en donde se desarrolla la labor, los valores, la política empresarial entre otros. Todo esto permite que una compañía tenga un mayor nivel de compromiso con lo que se hace”.

¿Cómo le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad?

Rta: “Como una materia, basada en trabajos, en equipo y reflexión de la vida misma”

¿Cree que esa materia apporto a la profesional que es usted actualmente?

¿Porque?

Rta: “Si porque con ello aprendí a respetar y a honrar la profesión que tengo, a cumplir a cabalidad con mi oficio y mostrando los mejores resultados en las compañías en las que he estado”

¿Qué cambiaría o agregaría a esa materia?

Rta: “Un enfoque más real y practico en cuanto a las situaciones de la vida diaria, resolución de problemas, análisis, toma de decisiones etc.”

¿Cómo cree usted que los profesionales de su área están aplicando la ética en el ejercicio de su profesión?

Rta: “Desarrollando su labor de manera honesta, cumpliendo con las normas de la compañía por ejemplo el horario, respetando la actividad de otros, no hablando mal de su propio equipo”.

¿Y cree que lo realizan bien?

Rta: “Si, aunque deben apropiarse un poco más de su labor y de la organización, apasionarse por su profesión y lo que hacen.

¿Por qué cree que tiene ese comportamiento?

Rta: “Porque el profesional tiende a estar en un estado de confort y no mira más allá, porque deben buscar el sentido de pertenencia”

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética?

Rta: “El ambiente o cultura laboral de una compañía, el direccionamiento de la Gerencia General, las normas por las cuales se rige la compañía, las normas laborales y su cumplimiento”.

¿Y a nivel social y familiar? ¿Por qué?

Rta: “Lo aprendido en casa, los valores, la familia y la experiencia que uno adquiere con los años y con los que están alrededor”

¿Cómo contribuye usted a la formación de la ética profesional?

Rta: “Con ejemplo, evaluando las actividades que no cumplan con la ética profesional, por divulgación de información que lleve a las personas al cumplimiento”.

¿Qué cree que opinarían de su ética profesional sus colaboradores? ¿Por qué?

Rta: “Que soy una buena profesional y trato de mostrarles lo mejor con mi ejemplo, con mi experiencia”

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional actual?

Rta: “Considero que se debe retomar los valores que día a día han sido plagiados y se viven no por un lineamiento general sino por la interpretación de las personas según su conveniencia. La Ética profesional actualmente no es más que un término que no significa nada para muchos en las empresas”.

¿La ética por qué es importante dentro de la organización? *

Rta: “Porque determina el comportamiento de cada uno de sus miembros al interior de la misma, genera confianza, respeto y sentido de pertenencia por el lugar en donde se está, permite que las labores sean llevadas en lo que se espera de ellas y se da el cumplimiento de órdenes, instrucciones, programas en general. Una empresa con un código de ética permite que sea productiva y generadora de desarrollo”.

¿Y por qué es importante y hasta qué punto se maneja en las áreas de gestión humana según su experiencia en diferentes compañías multinacionales?

Rta: “La ética es muy importante en el área de gestión humana porque es donde se manejan los procesos de las personas de la compañía, por eso debería ser el principal lugar donde se evidencie y los profesionales del área mejoran en la práctica y según las políticas y la cultura de cada de cada compañía”

Gracias,

Apéndice 7

NOTA: Las preguntas que están en color rojo son de profundización

Encuesta N°. 4: *Docente 1 - docente, Licenciado en educación, Magister en educación, Coaching certificado y Consultor en gestión humana, con trayectoria de más de 10 años en el área*

¿Para usted qué es la ética profesional?

Rta: La ética profesional, es llamada la deontología a nivel profesional que se utiliza en cada una de las carreras y digamos que es la que rige las conductas y comportamientos de un profesional en un área determinada. Lo que pasa es que ya se habla más de deontología que de ética profesional.

¿Y por qué deontología?

Rta: “Porque es el nombre correcto deontología. Son los parámetros, las normas, las reglas que rigen una profesión y eso se llama deontología”.

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

Rta: El tema de la ética tiene que ver es con el bien común, o sea, cuando uno habla de ética habla es del bien común y esa ética está formada, tiene sus raíces desde la casa, desde la cultura, desde el colegio y desde las universidades. Digamos que, ustedes se han dado cuenta por ejemplo de personas como los Nule, que estudiaron en universidades tan prestigiosas como los Andes, pero cuya ética no era correcta, o sea, no depende de la universidad.

¿Pero cree que hay puntos exactos para que en la ética profesional haya unos factores puntuales para que se afecte esta ética profesional?

Rta: “La formación profesional, digamos que las universidades se centran mucho en la formación técnica y no tanto en su formación ética, entonces digamos que la ética tiene que ver más con principios culturales y familiares en el proceso de formación de la persona, no tanto desde la parte técnica”.

¿Le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? ¿Cómo?

Rta: “Yo estudié pedagogía en primer momento y ahí había una materia que se llamaba ética profesional, pero uno la veía y era más como una serie de principios, acuerdos y normas que debería tener como todo profesional que estuviera ejerciendo esa profesión, en ese caso la pedagogía”.

¿Y cree que le sirvió eso que le enseñaron para su profesión?

Rta: “Pues sirve como para aclarar, digamos como para tenerla en cuenta como una herramienta que parte de unos principios que uno debe tener, pero yo siento que esa viene de más atrás, o sea, esos principios éticos, por eso insisto mucho que es el bien común”.

¿Cómo enseña usted la ética profesional a sus estudiantes?

Rta: “Digamos que la forma de enseñarlo es haciéndoles conciencia del bien común, de procurar que todas sus acciones estén encaminadas a que a todos nos vaya bien, no solo que a algunos les vaya bien, esa es una forma práctica de uno lograr una ética social del bien común”.

¿Y cree que le ha servido? Que los estudiantes que usted ha tenido en formación, ¿cree que la aplican?

Rta: “Esa pregunta es un poco más difícil de definir porque tanto en la parte técnica como en la parte de desarrollo de habilidades sociales, como de principios

de la persona, en alguna medida la persona es quien elige más allá de quien se la haya dictado o no”.

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética que usted enseña?*

Rta: “Pues el medio, el medio determina mucho, hay casos, digamos, de las diferencias que nosotros tenemos con otros países como Noruega, como Islandia, como Finlandia, como Suecia, es que, primero hay instituciones fuertes y esas instituciones cumplen con lo que prometen. Nosotros el grado de credibilidad que le tenemos a las instituciones hoy en día es muy bajo y todo eso enmarcado por la corrupción que hay entonces no hay ética del bien común, digamos que esa ética se rompe en forma particular. Ahorita estaba leyendo en revista Semana, y por ejemplo la Corte Constitucional tiene un grado de aceptabilidad en los ciudadanos del 23%, entonces nosotros no creemos en las instituciones, entonces el contexto en el cual estamos moviendo nos hace que el no jugar limpio, el no jugar al gana-gana, el egoísmo prima sobre el bien común”.

¿Y usted cree que de pronto la persona que se gradúa en un pregrado y llega a una empresa a cumplir con sus funciones de profesional, puede dañar la ética con la que viene, los valores que le enseñaron en su familia, desde la universidad, al momento de llegar a una empresa de este tipo, de corrupción, por ejemplo al Estado que maneja tanta corrupción, puede volverse también corrupto?

Rta: “Puede volverse, puede afectarse, sí, porque digamos que en todos los sistemas sociales cuando el individuo se enfrenta al sistema normalmente el sistema gana, si, y el sistema normalmente le dice estás o no estás, entonces lamentablemente, digamos los contextos, en esas cosas marcan mucho, o sea, la gente pueda que no se involucre, no se afecte su ética profesional pero termina volviéndose una, como le digo yo, un cómplice al permanecer callado, a no decir nada, a no denunciar, porque el sistema en el momento en que denuncie también no lo permite y no lo afecta”.

¿Usted cree que sus estudiantes ponen en práctica lo aprendido?

Rta: “Esa es como la ilusión que tiene toda persona, que lo que se trasmite le sirva para algo, entonces digamos que en alguna medida también depende mucho de la persona si le sirve o no le sirve, y si lo aplica o no lo aplica, digamos que eso se sale del margen. Digamos que la labor de uno como docente llega hasta el límite de procurar hacer un buen proceso, con buena metodología, con buenos contenidos pero de ahí para allá, el otro 50% depende es del estudiante que lo use o no lo use”.

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?

Rta: “Si claro, es bueno reforzarlo, es bueno apostarle a unas miradas diferentes porque démonos cuenta lo que hoy nos pasa en el país, casi que todo el mundo habla de corrupción, corrupción destapan en un lado y otro entonces uno se siente ahí, como una pulga tratando de mover un elefante”

¿La ética por qué es importante dentro de la organización?

Rta: “Claro, por eso se habla hoy tanto de buen gobierno, de códigos de ética de cada organización. Las organizaciones se supone que por código de un buen Gobierno deben tener código de ética”.

Y esos códigos de ética que tienen las organizaciones, ¿cree que son los adecuados?

Rta:”Si a algunas les funciona, para algunas son más rígidos que otros pero, dese cuenta que hasta Odebrech tenía código de ética, entonces digamos que son, el

problema de ese tipo de temas es que a veces son de interpretación y son relativos a las interpretaciones que les haga cada persona”.

Entonces hacer un código de ética en una organización, ¿Dependería de qué?

Rta: “No, depende del buen Gobierno y de la voluntad política que haya para que eso realmente se lleve a la práctica, el problema del código de ética no es solo tenerlo por escrito sino llevarlo a la práctica. Todas las instituciones del Gobierno tienen códigos de ética”.

Apéndice 8

NOTA: Las preguntas que están en color rojo son de profundización

Encuesta N°5. *Docente 2 - Docente, Psicólogo, Especialista, Consultor y Coordinador en del diplomado de competencias de la Universidad Piloto de Colombia, con una trayectoria de más de 10 años en el área*

¿Para usted qué es la ética profesional?

Rta: “La ética profesional es la capacidad de actuar acorde a las normas morales y los valores del contexto en el que se encuentre aplicando la profesión”

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

Rta: “Los factores que influyen son variados pero primordialmente se puede decir que el sistema de valores dados desde el núcleo familiar”.

¿Le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? ¿Cómo?

Rta: “La enseñanza de la ética me fue dada desde la moral y no desde la aplicación de normas que actualmente se encuentran diseñadas en la Ley 1090”

¿Cómo enseña usted la ética profesional a sus estudiantes?

Rta: “Desde los principios y valores de aplicación de cada una de las acciones que se desarrollan en el área de Talento Humano, teniendo en cuenta que en todo momento nos encontramos frente a seres humanos, hecho que no se puede perder de vista”.

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética que usted enseña?

Rta: “Nuevamente los valores”

¿Usted cree que sus estudiantes ponen en práctica lo aprendido?

Rta: “En ocasiones, pero creo que cada vez es mayor la responsabilidad con las actividades que desarrollan”

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?

Rta: “La Ley 1090”

¿La ética por qué es importante dentro de la organización?

Rta: “No solo en la organización en la sociedad en general, es importante porque no debemos perder de vista que estamos ante seres humanos”

Apéndice 9

NOTA: Las preguntas que están en color rojo son de profundización

Encuesta N°6. *Docente 3 - Docente, Psicólogo organizacional, Especialista en sistemas integrados de Gestión, Especialista en ...*

¿Para usted qué es la ética profesional?

Rta: “La ética profesional es cumplir con la misión que tiene la profesión que estudiaste y de la mejor manera, sin vulnerar derechos, sin lastimar o agredir a nadie usarla para el bien de los demás. Pensaría en principio”

En principio, o sea, ¿Qué hay algo adicional?

Rta: “Claro podría no vender tu profesión, no hacer cosas indebidas con lo que sabes, básicamente”.

¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?

Rta: “En la formación de la ética profesional, es que nuestro país tiene unas coyunturas interesantes, que es muy difícil que nos hablen de ética profesional en las universidades casi no lo hacen”.

¿Por qué? ¿A qué se refiere?

Rta: “Para nadie es un misterio que nuestro país no es la mata de la honestidad en muchos aspectos, entonces eso hace que los profesionales en algunos espacios, por decirlo de alguna manera, le vendan su alma al diablo con lo que saben y con lo que hacen”.

¿Y podría darnos un ejemplo de eso?

Rta: “Un abogado, cuando hace cosas que no se tienen que hacer para sacar sus procesos adelante, como dar dadivas al juez, dar dadivas al secretario de juzgado, eso no es muy ético”

¿Y en las áreas de gestión humana?

Rta: “En las áreas de gestión humana es complicado cuando el dueño de la empresa te exige contratar una persona que no te cumple el perfil es complicado,

entonces allí ya empezamos a tener falencias cuando haces evaluaciones o pruebas de gravidez cuando sabes que es prohibido”.

¿Le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? ¿Cómo?

Rta: “En ese entonces sí. Veíamos una clase de ética donde nos hablaban de todo, como eso es psicología, sí, nos muestran el reglamento de ética profesional y todo lo demás no lo presentaron, pero pues eso ya es interiorización de cada uno si quiere ser ético o no ético”

¿Cómo enseña usted la ética profesional a sus estudiantes?

Rta: “Con ejemplos claros y vivenciales. Por lo que yo dicto en los temas, cuando dicto administración de los recursos humanos, le digo a los alumnos, mire a usted se le va a presentar esto, esto, esto, ¿Qué es esto? Que a usted el dueño de la empresa le diga que tiene que contratar a esta persona y es esa, así no cumpla con el perfil, se les va a presentar y ya depende de ustedes que decidan, como lo dije anteriormente, si le vende el alma al diablo o efectivamente hago lo que tengo que hacer”

¿Pero entonces ya lo deja a criterio del estudiante?

Rta: “Pues se le explica los pros, los contras y el estudiante decidirá en su momento”

¿Y cuáles son como las cosas puntuales que usted da en las clases de ética o si da una clase de ética?

Rta: “Yo no he dictado clase de ética, esas clases si no las he dictado, pero en el tema, primero, una definición clara de qué son las éticas, cuáles son los parámetros de ética, cada profesión tiene los suyos, en mi caso particular la de psicología tiene sus parámetros muy claros, de la confidencialidad de la información, ese tipo de cosas. En estas clases cuando se habla de salud ocupacional, cuando se les habla de historia clínica, se les dice que eso tiene reserva, que eso tiene confidencialidad, esos son principios de ética, un ejemplo”.

¿Y la ética estaría basada en algunas normas específicas, en algún reglamento específico?

Rta: “Yo nunca he creído en la ética por decreto, tu eres ético o no lo eres, entonces, un agente de tránsito, un ejemplo, que le recibe plata a la gente, eso no es ético, entonces, lo hago, no lo hago, yo sé que es bueno y que es malo y si lo hago o no lo hago, eso ya es criterio de cada quien”.

¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética que usted enseña?

Rta: “Los factores, ya son un problema más social y de fondo, de construcción de crianza, de principios en la familia, de estilos de vida, de condición socioeconómica, aquí influyen muchos factores para que un profesional deje de lado la ética de su profesión, necesidades, cultura, crianza, hay muchas variables que influyen en que un profesional; yo en las clases puedo hablar muchas cosas de ética, pero cuando el profesional se enfrenta a una situación que lo pone frente a sus principios éticos ya influyen muchas variables”.

¿Usted cree que sus estudiantes ponen en práctica lo aprendido?

Rta: “Yo ruego cada día porque lo hagan, de ahí para allá ya es muy complicado. Cuando hablamos de salud ocupacional, que es la materia que estamos viendo nosotros, es muy complicado cuando un permiso en trabajo seguro en alturas, es ético que el profesional vaya y lo llene allá, pero por pereza de no hacerlo lo lleno desde aquí, lo hago a control remoto, entonces, por pereza, porque tiene mucho trabajo retrasado, porque hay muchísimas variables que inciden en que, conoce lo que tiene y lo que le puede generar que lo haga, cómo lo va hacer pero decide hacerlo, aquí hay muchas ponderaciones”

¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?

Rta: “Para mí dictar ética en la universidad ya es muy tarde”

Muy tarde, ¿por qué?

Rta: “Porque la ética es algo que se dicta en los primeros años de tu vida, a ti desde chiquita te enseñan eres correcto, haces esto así, no le haces daño a nadie,

respetas a los demás, eso te lo enseñan desde chiquito, ya de grande no lo adquieres"

¿Entonces debería haber una ética desde el colegio, desde el jardín?

Rta: "Si, la ética sí se debe enseñar desde el jardín, son las bases del conocimiento, son las bases. Lo que pasa es que nuestra educación se centra en repite como un lorito, los primeros años de vida, en los jardines debería ser eso, como la cultura japonesa, que te enseñan valores éticos, respeto, independiente de aquí para allá es esto, si tu no lo adquieres en los primeros años de tu vida ya no lo vas a adquirir más tarde es más difícil, entonces, cuando en tu casa te han enseñado que decir mentiras está bien así te regañen, te regañan por decir mentiras pero al rato diga que no estoy, a ver no hay coherencia, le estás enseñando al niño o a la niña que ese tema no aplica y así se cría y así nos criamos, entonces ya llegar a la universidad a tratar de solucionar en la universidad cuando tú ya tienes todo un constructo creado que la ética es esto es muy difícil"

Pero digamos que si existiera, ¿qué enseñaría usted en la universidad?

Rta: "Con mucho ejemplo, con mucha... que es la ética, principios, definiciones de ética, ejemplos de ética, socialización de ética, lo que acarrea no cumplir con los estándares ético y demás cosas, yo pensaría que podría ser eso"

¿Normatividad?

Rta: "No es que, tu no le puedes decir a alguien que tiene que ser honesto por decreto, o sea no, cuando los manuales de convivencia en las empresas por decreto, eso por decreto no funciona, eso tiene que venir de ti, son competencias blandas que llamamos, esas competencias blandas vienen contigo o no vienen contigo, las construyes"

¿La ética por qué es importante dentro de la organización?

Rta: "La ética nos da los principios de relacionamiento, de respeto, de credibilidad, por eso es importante conservar la ética, que yo sé que si voy a expresarle mis problemas al jefe de talento humano, éste no va a salir a divulgarlos, que si me

hago una evaluación médica ocupacional periódica y me salió una enfermedad que yo no quiero que nadie sepa, nadie tiene porqué saberlo, eso tiene confidencialidad, por eso es importante”.

¿Y por qué es importante en las áreas de gestión humana?

Rta: “Porque manejamos mucha información confidencial de nuestros colaboradores o trabajadores, entonces es aquí donde está el respeto, aquí es donde está no menospreciar al otro porque tiene o no tiene, es el área de talento humano, además somos los encargados de generar bienestar, de generar un buen clima laboral, entonces no podríamos estar en esta área funcionando, sin un proceso de ética claro y definido”.

Apéndice 10

MATRIZ DE ANALISIS GERENTES

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS					
CATEGORÍAS	ITEMS	CITAS			ANÁLISIS
		GERENTE 1	GERENTE 2	GERENTE 3	
CONCEPTUAL	PREGUNTA 1: ¿Para usted qué es la ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
FORMACION ETICA	PREGUNTA 2: ¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 3: ¿Le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? ¿Cómo?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 4: ¿Cómo enseña usted la ética profesional a sus estudiantes?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 6: ¿Cómo contribuye usted a la formación de la ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 7: ¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
APLICABILIDAD	PREGUNTA 5: ¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética que usted enseña?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 8: ¿La ética por qué es importante dentro de la organización?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				

Apéndice 11

MATRIZ DE ANÁLISIS DOCENTES

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS					
CATEGORÍAS	ITEMS	CITAS			ANÁLISIS
		DOCENTE 1	DOCENTE 2	DOCENTE 3	
CONCEPTUAL	PREGUNTA 1: ¿Para usted qué es la ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
FORMACION ETICA	PREGUNTA 2: ¿Qué factores cree usted que influyen en la formación ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 3: ¿Le enseñaron a usted la ética profesional en la universidad? ¿Cómo?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 4: ¿Cómo enseña usted la ética profesional a sus estudiantes?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 7: ¿Qué cree que se debería enseñar en la formación universitaria con respecto a la ética profesional?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
APLICABILIDAD	PREGUNTA 5: ¿Qué factores influyen para que se aplique o no la ética que usted				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 6: ¿Usted cree que sus estudiantes ponen en práctica lo aprendido?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				
	PREGUNTA 8: ¿La ética por qué es importante dentro de la organización?				
	PREGUNTA ACLARATORIA				

