



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN  
UNIDAD SANTO TOMÁS**

**SECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
Programa de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la  
Educación**

*“La Importancia de la Gestión Educativa para la Formación en  
Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales  
Modalidad Escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y  
Administración Unidad Santo Tomás del IPN”*

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN GESTIÓN Y DESARROLLO  
DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTA:

**MARIANA SOSA ARIAS**

DIRECTOR DE TESIS:

**CARLOS UGALDE LEÓN**

**Ciudad de México, Noviembre 2019.**



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
**SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

SIP-13  
REP 2017

*ACTA DE REGISTRO DE TEMA DE TESIS  
Y DESIGNACIÓN DE DIRECTOR DE TESIS*

Ciudad de México,  de  del

El Colegio de Profesores de Posgrado de  en su Sesión  
(Unidad Académica)

No.  celebrada el día  del mes  de  conoció la solicitud presentada por el (la) alumno (a):

|                   |      |                   |       |             |         |
|-------------------|------|-------------------|-------|-------------|---------|
| Apellido Paterno: | Sosa | Apellido Materno: | Arias | Nombre (s): | Mariana |
|-------------------|------|-------------------|-------|-------------|---------|

Número de registro:

del Programa Académico de Posgrado:

Referente al registro de su tema de tesis; acordando lo siguiente:

1.- Se designa al aspirante el tema de tesis titulado:

Objetivo general del trabajo de tesis:

2.- Se designa como Directores de Tesis a los profesores:

Director:  2° Director:

No aplica:

3.- El Trabajo de investigación base para el desarrollo de la tesis será elaborado por el alumno en:

que cuenta con los recursos e infraestructura necesarios.

4.- El interesado deberá asistir a los seminarios desarrollados en el área de adscripción del trabajo desde la fecha en que se suscribe la presente, hasta la aprobación de la versión completa de la tesis por parte de la Comisión Revisora correspondiente.

M. en C. Carlos Ugalde León  
Director de Tesis  
  
C. Mariana Sosa Arias  
ASPIRANTE

2° Director de   
  
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
M. en A. Juan Flores Sarmiento  
PRESIDENTE DE LA DIRECCIÓN



# INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

## ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la Ciudad de  siendo las  horas del día  del mes de  del  se reunieron los miembros de la Comisión Revisora de la Tesis, designada por el Colegio de Profesores de Posgrado de:  para examinar la tesis titulada:

"La importancia de la Gestión Educativa para la Formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales Modalidad Escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás del IPN".

por el (la) alumno (a):

|                   |      |                   |       |             |         |
|-------------------|------|-------------------|-------|-------------|---------|
| Apellido Paterno: | Sosa | Apellido Materno: | Arias | Nombre (s): | Mariana |
|-------------------|------|-------------------|-------|-------------|---------|

Número de registro:

Aspirante del Programa Académico de Posgrado:

Después de la lectura y revisión individual, así como el análisis e intercambio de opiniones, los miembros de la Comisión manifestaron **APROBAR**  **NO APROBAR**  la tesis, en virtud de los motivos siguientes:

Satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigente.

### Comisión Revisora de Tesis

  
 M. en C. Carlos Ugarte León  
 Director de Tesis  
 14053-EC-19  
 PROFESOR COLEGIADO

  
 Dr. Isaias Alvarez Garcia  
 Presidente  
 13963-EH-18  
 PROFESOR COLEGIADO

  
 Dr. Francisco Javier Chávez Maciel  
 Secretario  
 11131-EH-15  
 Profesor Colegiado

  
 Dr. Carlos Francisco Fernández Collado  
 14380-EC-19  
 Segundo Vocal  
 Profesor Colegiado

  
 M. en C. Juan Manuel Ramos Quiroz  
 Tercero Vocal  
 13476-EB-18  
 Profesor Colegiado

Presidente del Colegio de Profesores

  
 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL  
 ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN  
 UNIDAD SANTO TOMÁS  
 DIRECCIÓN



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL**  
**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

*CARTA CESION DE DERECHOS*

En la Ciudad de México, el día 1º del mes de Noviembre del año 2019, la que suscribe **MARIANA SOSA ARIAS** alumna del Programa de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación, con número de registro B-170481, adscrita a la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás, manifiesto que soy la autora intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección del M. en C. Carlos Ugalde León, y cedo los derechos del trabajo titulado “La Importancia de la Gestión Educativa para la Formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales Modalidad Escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás del IPN”, al Instituto Politécnico Nacional para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráficas o datos del trabajo sin el permiso expreso del autor y/o director del trabajo. Este puede ser obtenido escribiendo a las siguientes direcciones electrónicas: [marianasosa.lrc@gmail.com](mailto:marianasosa.lrc@gmail.com); [ugalde33@hotmail.com](mailto:ugalde33@hotmail.com). Si el permiso se otorga, el usuario deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

MARIANA SOSA ARIAS

## AGRADECIMIENTOS

A ti Alexander, que ni contando cada letra de esta tesis podría enumerar las veces que sentí perderme y tú me ayudaste a encontrarme, por ser mi equipo, por demostrarme tu inmenso amor a través de tu paciencia y sacar a pasear a Bruce las muchas ocasiones que no pude, por siempre estar ahí para escucharme, por siempre ser.

A ti mami, por demostrarme que nada es lo suficiente difícil ni importante para sufrir por ello, que al final, todo termina por pasar. Por estar ahí para mí cada vez, por amar tan desmedidamente a Bruce y a Lucas, por jugar con ellos mientras yo no pude. Por acompañarme en silencio sentada ahí, a lado mío, que sin decir nada, me enseñaste todo.

A ti papi, por estar tan orgulloso de mí, por tu sonrisa cálida, por tus manos grandes con barniz permanente que dejan ver las huellas de tu gran amor, por quererme así, por tener tus brazos abiertos siempre para mí.

A ti mi Cheli, mi persona favorita en el mundo, por distraerme cuando era necesario, por calmar mi estrés y por no entender que tenía que hacer tarea, por tu genuina belleza y tus ojos cristalinos.

A usted Maestro Carlos Ugalde, por llevarme al límite de mi genio y figura, por ser un forjador de almas y un templador de espíritus, por aventarme al camino del reconocimiento de uno mismo, por enseñarme que hay una vida buena más allá de lo que algunos y muchos osan establecer como verdadero. Por trabajar para equilibrarme como individuo, para ser humano.

A ti abuelita Amalia, que durante este camino decidiste partir, no pude enseñarte cómo terminé el proyecto que en mi vida más trabajo me ha costado, pero sé que estás aquí conmigo, en cada flor de buganvillas que veo, en esos rayitos de sol que se asoman los sábados por la mañana en mi ventana, en cada cielo despejado con aire fresco.

A Philis y a Darlis, por quedarse dormidos sobre mis hojas esperando que ya fuera a dormir, por acompañarme en las frías noches de tareas interminables y regalarme esas increíbles poses.

A todos aquellos que si no menciono no es por falta de ganas sino de espacio, pero que llevo en mi corazón, porque han creído en mí y porque me recordaron que puedo llegar a donde desee ir... mis abuelitas hermosas, mis tías, a Roris, a mis inigualables amigos que bien saben quiénes son...

Al Dr. Carlos Fernández, al Dr. Isaías Álvarez, al Dr. Francisco Chávez, al Maestro Juan Manuel, a la Dra. Elia Olea, a la Dra. Carmen Trejo, a la Dra. Rosa Amalia, al Maestro Mario Adrián, al Maestro Carlos Barroso, a la Dra. Georgette Pavía, por compartir su conocimiento, su paciencia y su experiencia.

A mis profesores LRC, que hoy siguen apoyándome, demostrando con hechos el amor por la enseñanza, la verdadera vocación y el compromiso con sus estudiantes y también con los que ya no lo son: Maestra Laguna, Maestra Olimpia, Maestra Angélica, Maestra Dora Linda, Maestro Leonardo: ¡Gracias!

A Bruce y Lucas, por explícita e implícitamente estar ahí siempre.

A cada uno de los que he mencionado y no... porque sin ustedes este viaje no hubiera sido tan difícil y tan maravilloso.

# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| ÍNDICE.....   | II        |
| ÍNDICE DE TABLAS .....  | VIII      |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....   | XI        |
| LISTADO DE SIGLAS .....   | XII       |
| RESUMEN .....   | XIII      |
| ABSTRACT .....  | XIV       |
| INTRODUCCIÓN.....   | XV        |
| <b>CAPÍTULO 1. Diseño de la investigación .....</b>   | <b>2</b>  |
| 1.1.    Antecedentes del problema de investigación.....   | 2         |
| 1.2.    Contextualización del problema de investigación .....   | 4         |
| 1.3.    Planteamiento del problema de investigación.....  | 5         |
| 1.4.    Preguntas de investigación .....  | 7         |
| 1.4.1.    Pregunta general de investigación .....   | 7         |
| 1.4.2.    Preguntas específicas de la investigación .....   | 7         |
| 1.5.    Objetivos de la investigación .....   | 7         |
| 1.5.1.    Objetivo general de investigación.....  | 8         |
| 1.5.2.    Objetivos específicos de investigación.....   | 8         |
| 1.6.    Justificación de la investigación .....   | 8         |
| <b>CAPÍTULO 2. Proceso metodológico de la investigación .....</b>   | <b>13</b> |
| 2.1    Estrategia metodológica.....   | 13        |
| 2.2    Enfoque de la investigación .....  | 15        |
| 2.3    Alcance de la investigación .....  | 15        |
| 2.4    Métodos de investigación utilizados.....   | 15        |
| 2.5    Diseño de los instrumentos .....   | 16        |
| 2.6    Población.....   | 17        |
| 2.6.1    Muestra .....  | 18        |
| 2.7    Matriz de congruencia .....  | 20        |
| 2.8    Limitaciones de la investigación.....  | 23        |
| <b>CAPÍTULO 3. Marco Referencial sobre la formación en ética profesional en la educación superior y la gestión educativa.....</b> | <b>25</b> |
| 3.1    Marco teórico - conceptual.....  | 25        |
| 3.1.1    Entre la ética y la moral.....   | 25        |
| 3.1.1.1    Definición de ética .....  | 26        |
| 3.1.2    Conceptos relevantes para la investigación: valores, principios y virtudes .....   | 31        |
| 3.1.2.1    Definición de los valores éticos.....  | 31        |

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| 3.1.2.1.1 | Las dimensiones afectivas y conductuales: el proceso de valoración .....                              | 33  |
| 3.1.2.2   | Definición de principios éticos .....   | 36  |
| 3.1.2.3   | Definición de virtudes .....  | 37  |
| 3.1.3     | La ética profesional .....  | 38  |
| 3.1.3.1   | Definición de la ética profesional .....  | 38  |
| 3.1.3.2   | Principios de la ética profesional .....  | 40  |
| 3.1.3.3   | Reglas morales de la ética profesional .....  | 43  |
| 3.1.3.4   | Escala de actitudes de la ética profesional .....   | 44  |
| 3.1.3.5   | Valores profesionales .....   | 46  |
| 3.1.3.6   | Ética profesional en la educación superior .....  | 46  |
| 3.1.3.6.1 | Dificultades en la formación ética y de valores desde la perspectiva del clima institucional ...      | 48  |
| 3.1.3.6.2 | Estrategias y condiciones para la formación ética y valoral .....                                     | 49  |
| 3.1.3.6.3 | Estrategias didácticas para la formación ética y de valores .....                                     | 56  |
| 3.1.3.6.4 | El enfoque transversal como estrategia para la formación ética y de valores .....                     | 60  |
| 3.1.3.6.5 | Enfoques de la formación ética: principios y virtudes .....   | 61  |
| 3.1.3.7   | Ética profesional docente .....   | 64  |
| 3.1.3.8   | Deontología profesional .....   | 66  |
| 3.1.3.8.1 | El código de ética .....  | 67  |
| 3.1.3.9   | Dilemas éticos: teorías éticas y modelos de justificación .....                                       | 68  |
| 3.1.4     | La formación profesional integral .....   | 74  |
| 3.1.4.1   | Definición de profesión .....   | 74  |
| 3.1.4.2   | Definición de ser profesional y los bienes internos de la profesión .....                             | 75  |
| 3.1.4.3   | Concepto de formación .....   | 79  |
| 3.1.4.3.1 | Las finalidades de la educación superior y la formación integral de acuerdo con la UNESCO y la ANUIES | 80  |
| 3.1.4.3.2 | Las finalidades de la educación superior contemporánea .....  | 82  |
| 3.1.4.3.3 | Definición de la formación profesional integral .....   | 85  |
| 3.1.4.4   | Currículo Profesional Integral .....  | 87  |
| 3.1.5     | La gestión educativa .....  | 93  |
| 3.1.5.1   | Definición de gestión .....   | 93  |
| 3.1.5.2   | Definición de gestión educativa .....   | 94  |
| 3.1.5.3   | Dimensiones de la gestión educativa .....   | 98  |
| 3.1.5.4   | Liderazgo en la gestión educativa .....   | 100 |
| 3.1.5.5   | Cultura institucional y organizaciones que aprenden .....   | 102 |
| 3.2       | Marco jurídico – normativo .....  | 105 |

|  |   |     |
|--|---|-----|
| 3.2.1  | Lineamientos de la Educación Superior en México en relación con la formación en ética y valores profesionales.....                                | 105 |
| 3.2.1.1  | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....  | 105 |
| 3.2.1.2  | Ley General de Educación.....   | 106 |
| 3.2.2  | Lineamientos del Instituto Politécnico Nacional en relación con la formación en ética y valores profesionales.....                                | 106 |
| 3.2.2.1  | Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional.....  | 107 |
| 3.2.2.2  | Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional.....  | 108 |
| 3.2.2.3  | Modelo Educativo y Modelo Académico del Instituto Politécnico Nacional.....   | 108 |
| 3.2.2.3.1  | Manual para el Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del nuevo Modelo Educativo y Académico del Instituto Politécnico Nacional..... | 112 |
| 3.2.2.4  | Código de Conducta y Código de ética del Instituto Politécnico Nacional.....  | 115 |
| 3.3  | Marco contextual.....   | 118 |
| 3.3.1  | El Instituto Politécnico Nacional.....  | 118 |
| 3.3.2  | La Escuela Superior de Comercio y Administración.....   | 119 |
| 3.3.3  | La Licenciatura en Relaciones Comerciales.....  | 119 |
| 3.3.3.1  | Filosofía de la Licenciatura en Relaciones Comerciales de acuerdo con el plan de estudios vigente (2008).....                                     | 123 |
| 3.3.3.2  | Campo ocupacional de la Licenciatura en Relaciones Comerciales.....   | 123 |
| 3.3.3.3  | Perfil de ingreso y egreso de la Licenciatura en Relaciones Comerciales.....  | 124 |
| 3.3.3.4  | Organigrama de la ESCA Santo Tomás.....   | 126 |
| 3.3.3.5  | La formación ética en el plan de estudios del programa de Relaciones Comerciales.....   | 127 |
| 3.3.4  | Código de ética de los Licenciados en Relaciones Comerciales.....   | 133 |
| 3.4  | Algunas consideraciones sobre el Marco Referencial de esta investigación.....   | 134 |
| <b>CAPÍTULO 4. La gestión educativa y la formación en ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás en el IPN..... 140</b> |   |     |
| 4.1  | Finalidades de la educación superior según la UNESCO, la ANUIES y los expertos, en contraste con las finalidades de la educación en el IPN.....   | 140 |
| 4.1.1  | Análisis de las finalidades de la educación superior según la UNESCO, la ANUIES y algunos expertos.....   | 140 |
| 4.1.2  | Las finalidades de la educación superior en el IPN.....   | 141 |
| 4.2  | La formación profesional integral en el IPN.....  | 143 |
| 4.2.1  | Definición de la formación profesional integral de acuerdo con la UNESCO, la ANUIES y algunos expertos.....                                       | 143 |
| 4.2.2  | La formación profesional integral dentro del Modelo Educativo del IPN.....  | 146 |
| 4.2.3  | La formación integral de profesionales a partir del análisis de la misión del IPN y el programa de Relaciones Comerciales.....                    | 149 |
| 4.2.3.1  | Definición de la misión institucional según el IPN, la ESCA y la LRC.....   | 149 |



|   |   |            |
|---|---|------------|
| 4.2.3.1.1   | Análisis de la filosofía del programa de Relaciones Comerciales vigente (2008) en contraste con el plan de estudios anterior (2003).....  | 152        |
| 4.3   | La formación ética y de valores de acuerdo con el Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN y su desarrollo en el programa de Relaciones Comerciales .....                           | 155        |
| 4.3.1   | Elementos del Modelo Educativo del IPN en los que destaca la presencia de una formación en ética y valores.....   | 155        |
| 4.3.2   | El currículum profesional integral en el IPN.....   | 158        |
| 4.3.2.1   | Definición del currículum .....   | 158        |
| 4.3.2.1.1   | Definición del currículum profesional integral de acuerdo con Isaías Álvarez (2000).....  | 158        |
| 4.3.2.1.2   | Definición del currículum profesional de acuerdo con el IPN.....  | 158        |
| 4.4   | El plan de estudios de la LRC y la formación en ética profesional.....  | 161        |
| 4.4.1   | Análisis de los planes de estudios de Relaciones Comerciales de 1967 al 2008 .....  | 161        |
| 4.4.1.1   | Análisis de los valores expuestos en el perfil de egreso de los planes de estudios de Relaciones Comerciales de 1967 al 2008 .....  | 161        |
| 4.4.1.2   | Revisión de los contenidos sobre ética y valores en los programas de estudios de Relaciones Comerciales de 1967 al 2008 .....   | 164        |
| 4.4.2   | Análisis de la estructura curricular de la ética profesional en el plan de estudios de 2008 .....   | 165        |
| 4.4.2.1   | Análisis de las estrategias de aprendizaje para la formación de los contenidos de ética y valores en el plan de estudios de Relaciones Comerciales 2008 en contraste con las estrategias y técnicas didácticas recomendadas según algunos expertos..... | 168        |
| 4.5   | Ética profesional docente y su relación con el perfil docente del IPN .....   | 171        |
| 4.5.1   | La ética profesional del docente de acuerdo con algunos expertos .....  | 171        |
| 4.5.2   | El perfil docente del IPN en contraste con la ética profesional docente según algunos expertos ...  | 172        |
| <b>CAPÍTULO 5. Análisis de resultados de la investigación .....</b> |   | <b>175</b> |
| 5.1   | Reporte del análisis documental .....   | 175        |
| 5.2   | Reporte del análisis comparativo.....   | 183        |
| 5.3   | Reporte de Análisis de técnicas cualitativas para el robustecimiento de la investigación .....  | 189        |
| 5.3.1   | Análisis de la consulta a expertos en la XII Jornada Nacional de Investigadores en Educación y Valores 2018 .....   | 190        |
| 5.3.2   | Análisis de resultados de los cuestionarios a profesores, estudiantes y egresados del programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás .....   | 193        |
| 5.3.2.1   | Diseño de los instrumentos y proceso metodológico para su análisis .....  | 193        |
| 5.3.2.2   | Aplicación de cuestionarios por cada actor de la investigación y perfil de los entrevistados .....  | 196        |
| 5.3.2.3   | Presentación de resultados por pregunta y actor de la investigación.....  | 203        |
| 5.3.2.4   | Resumen de los hallazgos de los cuestionarios aplicados a profesores, estudiantes y egresados .....   | 252        |
| 5.3.3   | Análisis de resultados de las entrevistas a las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás..   | 255        |

|  |  |            |
|--|--|------------|
| 5.4  | Estancia de Gestión Educativa en el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales.....   | 262        |
| 5.4.1.1  | Informe de la Estancia de Gestión Educativa.....   | 263        |
| 5.4.1.2  | Guía de observación y resultados.....  | 264        |
| 5.5  | Análisis de los resultados obtenidos a través de las diferentes fuentes de información consultadas en la investigación.....  | 270        |
| 5.6  | Respuesta a las preguntas específicas de la investigación.....   | 279        |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>   |  | <b>283</b> |
| 6.1  | Conclusiones de la investigación.....  | 283        |
| 6.2  | Recomendaciones para la formación en ética profesional desde la perspectiva de la gestión educativa en la Licenciatura de Relaciones Comerciales modalidad escolarizada en la ESCA Santo Tomás del IPN 287 |            |
| 6.3  | Recomendaciones para investigaciones futuras.....  | 289        |
| <b>REFERENCIAS.....</b>  |  | <b>291</b> |
| <b>GLOSARIO.....</b>   |  | <b>298</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>  |  | <b>301</b> |
| Anexo 1. Sócrates (470-399 a. C).....  |  | 301        |
| Anexo 2. Platón (327-347 a. C).....  |  | 302        |
| Anexo 3. Aristóteles (384-322 a. C).....   |  | 304        |
| Anexo 4. La ética de las profesiones: Max Weber.....   |  | 306        |
| Anexo 5. Teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg.....   |  | 307        |
| Anexo 6. Indicadores para identificar el desarrollo valoral en los estudiantes, de acuerdo con González (2000).....                                      |  | 309        |
| Anexo 7. Modelos psicopedagógicos para la formación de valores de acuerdo con De la Caba (1993).....   |  | 310        |
| Anexo 8. Modelo de los cuatro componentes.....   |  | 312        |
| Anexo 9. Algunas teorías éticas.....   |  | 313        |
| Anexo 10. El concepto de profesión según Max Weber.....  |  | 314        |
| Anexo 11. Evolución del concepto de Profesión.....   |  | 316        |
| Anexo 12. Código de Conducta del Instituto Politécnico Nacional.....   |  | 318        |
| Anexo 13. Valores mencionados en los perfiles profesores de los programas sintéticos de Relaciones Comerciales (Plan 2008).....                          |  | 321        |
| Anexo 14. Estrategias de aprendizaje para los contenidos sobre ética y valores en las asignaturas de Relaciones Comerciales (Plan de estudios 2008)..... |  | 322        |
| Anexo 15. Carta invitación de consulta a expertos.....   |  | 326        |
| Anexo 16. Guía de tópicos de consulta a expertos.....  |  | 327        |
| Anexo 17. Cuestionario a profesores del programa académico de Relaciones Comerciales.....  |  | 328        |
| Anexo 18. Cuestionario a estudiantes del programa académico de Relaciones Comerciales.....   |  | 333        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>Anexo 19. Cuestionario a egresados del programa académico de Relaciones Comerciales .....</b>                               | <b>338</b> |
| <b>Anexo 20. Guía de tópicos de entrevista a autoridades educativas del programa académico de Relaciones Comerciales .....</b> | <b>341</b> |
| <b>Anexo 21. Tabulación de cuestionarios de profesores .....</b>   | <b>342</b> |
| <b>Anexo 22. Malas prácticas reportadas en la Licenciatura en Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás .....</b>          | <b>343</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |     |
|---|-----|
| Tabla 1. Estudiantes en el programa académico de Relaciones Comerciales en la modalidad escolarizada, por nivel de formación y turno.....   | 17  |
| Tabla 2. Diferencia entre ética y moral.....  | 26  |
| Tabla 3. Ser ético según Sócrates, Platón, Aristóteles, Weber y Rivero.....   | 28  |
| Tabla 4. Construcción de valores de acuerdo con Dewey, Piaget y Kohlberg según la apreciación de Pestaña (2004) .....   | 35  |
| Tabla 5. Definición de la ética profesional de acuerdo con algunos expertos .....   | 40  |
| Tabla 6. Escala de Actitudes de la ética profesional.....   | 45  |
| Tabla 7. Diferencias entre ética profesional y Deontología Profesional.....   | 67  |
| Tabla 8. Ser profesional de acuerdo con los expertos.....   | 78  |
| Tabla 9. De la Administración Escolar a la Gestión Educativa .....  | 95  |
| Tabla 10. Componentes de la institución educativa de acuerdo con la cultura organizativa según Armengol en Gairín (2000) .....  | 104 |
| Tabla 11. Etapas del diseño curricular en el IPN.....   | 113 |
| Tabla 12. Valores y principios del Código de ética del IPN.....   | 117 |
| Tabla 13. Perfil de ingreso del programa de Relaciones Comerciales.....   | 124 |
| Tabla 14. Las finalidades de la educación superior de acuerdo con la UNESCO, la ANUIES y los expertos, en contraste con las finalidades del Instituto Politécnico Nacional.....                 | 142 |
| Tabla 15. Las finalidades de la educación superior y la definición de la formación profesional integral de acuerdo con la UNESCO, ANUIES y expertos.....  | 144 |
| Tabla 16. La formación profesional integral de acuerdo con la UNESCO, ANUIES y los expertos, en contraste con el Instituto Politécnico Nacional.....  | 147 |
| Tabla 17. Congruencia entre la Misión del IPN, la Misión de la ESCA ST y la Misión del programa de Relaciones Comerciales .....   | 150 |
| Tabla 18. Contraste entre la misión, la visión y el objetivo de LRC entre los planes 2003 y 2008.....   | 153 |
| Tabla 19. Formación en ética y de valores a partir del Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas del IPN y el programa de Relaciones Comerciales .....                                  | 156 |
| Tabla 20. Elementos del currículum profesional integral de acuerdo con Álvarez (2000) y el IPN (2004) .....   | 159 |
| Tabla 21. Valores expuestos en el perfil de egreso de LRC en los planes de estudio de 1989, 2003 y 2008 .....   | 161 |
| Tabla 22. Valores en el perfil docente de los planes de estudio de 1989 y 2003 .....  | 163 |
| Tabla 23. Asignaturas sobre ética y valores en los planes de estudio de Relaciones Comerciales (1967-2008).....   | 164 |
| Tabla 24. Distribución de materias con contenidos sobre ética y valores en relación con las áreas de formación... 166   |     |
| Tabla 25. Estrategias de aprendizaje de las asignaturas que contienen temas sobre ética y valores dentro del programa académico de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada .....         | 170 |
| Tabla 26. Análisis de la caracterización del docente del IPN en contraste con los criterios de la excelencia docente de acuerdo con Vidal .....   | 172 |
| Tabla 27. Elementos para la formación en ética profesional desde la perspectiva de la gestión educativa .....   | 181 |
| Tabla 28. Misión del IPN en la Ley Orgánica, el Modelo Educativo, el Plan de Desarrollo Institucional y el sitio Web del Instituto .....  | 184 |
| Tabla 29. Cálculo de la muestra de estudiantes requerida / Cuestionarios aplicados por nivel y turno en el programa de Relaciones Comerciales .....   | 199 |
| Tabla 30. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre el concepto de ética profesional.....   | 204 |
| Tabla 31. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre la importancia de la ética profesional .....  | 207 |
| Tabla 32. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre las actividades y /o acciones que realizan los profesores de Relaciones Comerciales para formar en ética profesional..... | 209 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 33. Frases relacionadas con la frecuencia con que los profesores realizan las actividades de formación en ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales según los estudiantes .....                   | 210 |
| Tabla 34. Respuestas sobre las actividades y /o acciones que realizan los profesores de Relaciones Comerciales para formar en ética profesional .....  | 211 |
| Tabla 35. Ranking de actividades realizadas con más frecuencia por parte de los profesores de Relaciones Comerciales para formar en ética profesional .....  | 212 |
| Tabla 36. Categorías sin menciones en las respuestas sobre las actividades para la formación en ética profesional según los profesores.....  | 213 |
| Tabla 37. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre las actividades y /o acciones que realizan las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás para promover la formación en ética profesional ..... | 214 |
| Tabla 38. Estrategias y /o acciones que realizan las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás para promover la formación en ética profesional.....  | 216 |
| Tabla 39. Categorías sin menciones sobre las estrategias y /o acciones que realizan las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás para promover la formación en ética profesional.....                               | 217 |
| Tabla 40. Razones por las que los profesores consideran que las autoridades educativas NO contribuyen al desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa .....   | 219 |
| Tabla 41. Respuestas al dilema ético: ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?, por actor de la investigación y categorías .....   | 221 |
| Tabla 42. Justificación de por qué deberían “rechazar al nuevo proveedor” en la pregunta ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?, por actor de la investigación y categorías .....    | 222 |
| Tabla 43. Alternativas de solución en la pregunta ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?, por actor de la investigación y categorías .....   | 223 |
| Tabla 44. Respuestas al dilema ético: ¿Cómo considera(s) que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué? .....   | 223 |
| Tabla 45. Justificación de por qué deberían “aceptar al nuevo proveedor” en la pregunta ¿Cómo considera(s) que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué? .....   | 225 |
| Tabla 46. Reporte de malas prácticas en la ESCA Santo Tomás por actor de la investigación .....  | 227 |
| Tabla 47. Frecuencia de las categorías sobre malas prácticas en la ESCA Santo Tomás por actor de la investigación .....  | 228 |
| Tabla 48. Opiniones de los actores de la investigación sobre implementar y promover una cultura de denuncia en la ESCA Santo Tomás.....  | 228 |
| Tabla 49. Justificación de los actores de la investigación de por qué Sí implementar y promover una cultura de denuncia en la ESCA Santo Tomas.....  | 229 |
| Tabla 50. Tipo de frases que identifican los rasgos culturales de los mexicanos desde la perspectiva de los actores de la investigación.....   | 231 |
| Tabla 51. Frecuencia en las frases del lenguaje cotidiano que identifican los rasgos culturales de los mexicanos desde la perspectiva de los actores de la investigación.....  | 232 |
| Tabla 52. Tabla de frecuencias sobre el conocimiento de los valores del perfil de egreso del programa de Relaciones Comerciales .....  | 233 |
| Tabla 53. Tabla de frecuencias con que se manifiestan las siguientes características en la convivencia cotidiana de quienes integran la comunidad de la ESCA Santo Tomás.....  | 236 |
| Tabla 54. Tabla de frecuencias con que los profesores de Relaciones Comerciales muestran estas características en su práctica profesional cotidiana .....  | 238 |
| Tabla 55. Tabla de frecuencias con que las autoridades educativas de la ESCA ST muestran estas características en su práctica profesional cotidiana .....  | 239 |
| Tabla 56. Frecuencia con que se llevan a cabo algunas actividades y acciones para la formación en ética profesional desde la perspectiva de los estudiantes .....  | 241 |
| Tabla 57. Respuestas sobre la responsabilidad de la ESCA Santo Tomás y el programa académico de Relaciones Comerciales en la formación de la ética profesional según los egresados.....                                  | 246 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 58. Razones del porqué SÍ era responsabilidad de la ESCA Santo Tomás y el programa académico de Relaciones Comerciales la formación en ética profesional según los egresados .....   | 247 |
| Tabla 59. Razones del porqué NO era responsabilidad de la ESCA Santo Tomás y el programa académico de Relaciones Comerciales la formación en ética profesional según los egresados .....   | 247 |
| Tabla 60. Respuestas sobre si el programa académico en Relaciones Comerciales formó a los egresados para la resolución de dilemas éticos .....   | 249 |
| Tabla 61. Respuestas sobre porqué SÍ el programa académico en Relaciones Comerciales formó a los egresados para la resolución de dilemas éticos .....  | 249 |
| Tabla 62. Respuestas sobre porqué NO el programa académico en Relaciones Comerciales formó a los egresados para la resolución de dilemas éticos .....  | 250 |
| Tabla 63. Recomendaciones y observaciones sobre la formación en ética profesional en el programa Académico de Relaciones Comerciales.....  | 251 |
| Tabla 64. Hallazgos obtenidos en las entrevistas a las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás y el programa Académico de Relaciones Comerciales.....  | 256 |
| Tabla 65. Las directrices de la gestión educativa para la formación en ética profesional desde la perspectiva de sus dimensiones: institucional, pedagógica y comunitaria en el programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás..... | 273 |
| Tabla 66. Elementos del eje transversal de acuerdo con Botero (2006) y el programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás.....   | 278 |
| Tabla 67. Respuesta a las preguntas específicas de la investigación .....  | 280 |
| Tabla 68. El pensamiento socrático .....   | 301 |
| Tabla 69. El pensamiento platónico.....  | 303 |
| Tabla 70. El pensamiento aristotélico.....   | 305 |
| Tabla 71. Clasificación del juicio moral en niveles y estadios de desarrollo según Lawrence Kohlberg .....   | 307 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1. Diagrama de las dimensiones del planteamiento del problema.....  | 11  |
| Figura 2. Estrategia metodológica de la investigación .....  | 15  |
| Figura 3. Rasgos de la Ética .....   | 30  |
| Figura 4. Elementos del Ser Ético .....  | 31  |
| Figura 5. La virtud, el valor y el principio.....  | 38  |
| Figura 6. Elementos de un buen profesional.....  | 77  |
| Figura 7. Elementos del Ser Profesional.....   | 79  |
| Figura 8. Aprendizajes y saberes de las sociedades del conocimiento .....  | 83  |
| Figura 9. Dimensiones de la Formación Integral del Estudiante .....  | 87  |
| Figura 10. Descripción del concepto de Gestión .....   | 94  |
| Figura 11. Dimensiones de la gestión educativa de acuerdo con la UNESCO (2011) .....   | 100 |
| Figura 12. Esquema general para el diseño curricular en el nivel licenciatura del IPN.....   | 113 |
| Figura 13. Cronología de la Licenciatura en Relaciones Comerciales .....   | 122 |
| Figura 14. Organigrama de la ESCA Unidad Santo Tomás .....   | 126 |
| Figura 15. Mapa curricular del Plan de Estudios de Relaciones Comerciales (2008-2019).....   | 132 |
| Figura 16. Contenidos sobre ética y valores dentro del mapa curricular del Plan de Estudios de Relaciones Comerciales (2019).....  | 167 |
| Figura 17. Constitución de los cuestionarios por tipo de pregunta y actor de la investigación .....  | 194 |
| Figura 18. Participación del profesorado en la aplicación de los cuestionarios.....  | 196 |
| Figura 19. Perfil docente: género, edad, turno, formación profesional y tipo de contratación .....   | 197 |
| Figura 20. Perfil docente: experiencia docente y profesional .....   | 198 |
| Figura 21. Perfil docente: actividades profesionales además de la docencia.....  | 198 |
| Figura 22. Perfil de los estudiantes: género y edad .....  | 200 |
| Figura 23. Perfil de los estudiantes: turno y semestre.....  | 200 |
| Figura 24. Perfil de los estudiantes: actividades laborales y experiencia en el campo profesional .....  | 201 |
| Figura 25. Participación de egresados .....  | 202 |
| Figura 26. Perfil de los egresados: género y edad .....  | 202 |
| Figura 27. Perfil de los egresados: actividad laboral .....  | 203 |
| Figura 28. Gráfica de respuestas sobre las estrategias y /o acciones a través de las cuales los directivos apoyan y capacitan a los profesores de LRC para formar a los estudiantes en ética profesional ..... | 218 |
| Figura 29. Contraste entre las respuestas al dilema ético de acuerdo con el tipo de preguntas, los actores de investigación y las categorías definidas.....  | 224 |
| Figura 30. Contraste entre las respuestas de estudiantes y egresados en relación con la resolución de dilemas éticos en clase .....  | 226 |
| Figura 31. Gráfica sobre los tipos de frases que identifican los rasgos culturales de los mexicanos desde la perspectiva de los actores de la investigación.....   | 231 |
| Figura 32. Gráfica sobre los valores mencionados como parte del perfil de egreso de Relaciones Comerciales .....   | 234 |
| Figura 33. Guía de observación de la Estancia en el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales .....  | 264 |
| Figura 34. Carteles: Corrupción y Acoso sexual en la unidad de aprendizaje “Introducción a la Comunicación Integral.....   | 268 |
| Figura 35. Enunciados sobre el comportamiento de los estudiantes de la ESCA Santo Tomás .....  | 269 |

## **LISTADO DE SIGLAS**

**ANUIES:** Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**DDHH:** Derechos Humanos

**IES:** Instituciones de Educación Superior

**IPN:** Instituto Politécnico Nacional

**ESCA ST:** Escuela Superior de Comercio y Administración Santo Tomás

**EP:** Ética Profesional

**LGE:** Ley General de Educación

**LO – IPN:** Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional

**LRC:** Licenciatura en Relaciones Comerciales

**MAGDE:** Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación

**ME-IPN:** Modelo Educativo del Instituto Politécnico Nacional

**RI – IPN:** Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional

**SEP:** Secretaría de Educación Pública

**UNESCO:** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar diferentes procesos de la Gestión Educativa para la promoción de la Ética Profesional en la formación de los estudiantes de la Licenciatura en Relaciones Comerciales en su modalidad escolarizada que se ofrece en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás del Instituto Politécnico Nacional, con la finalidad de ver la importancia que tiene la Gestión Educativa en el logro de la *Formación Integral* de los estudiantes como se marca en la misión institucional del IPN.

En el análisis documental fue posible identificar que la responsabilidad de la formación en Ética Profesional es atribuida, principalmente, a los profesores, sin embargo, en las diferentes dimensiones de este estudio se concluye que los responsables de la Gestión deben hacer de la formación en Ética Profesional un *objetivo intencionado, explícito y sistematizado* de la institución, de lo contrario es imposible lograrla, ya que son los responsables de generar las condiciones necesarias como lo es la definición de una normativa institucional que hagan valer por medio de su ejemplo y su cumplimiento, así como de la profesionalización tanto directiva, como del profesorado y del personal administrativo. En los marcos jurídico y contextual se encontró una inconsistencia entre la misión del IPN y la del programa académico; asimismo, una falta de pertinencia en el plan de estudios, ya que no ha sido actualizado tras 11 años de estar vigente. De manera general, fue posible observar una tendencia hacia la formación de conocimientos y técnicas, dejando la formación ética y de valores sin estrategias específicas.

La investigación se complementó con entrevistas a profundidad a expertos en Ética Profesional y a directivos del plantel, así como con cuestionarios a profesores, estudiantes y egresados con preguntas cerradas y abiertas que permitieron corroborar lo encontrado previamente en el análisis documental. Resalta la opinión de profesores y estudiantes en un prominente enfoque empresarial para cubrir las necesidades del mercado laboral como base de la Ética Profesional, así como un desinterés en abordar temas sobre Ética y valores, ya que consideran que esta formación corresponde a otros niveles educativos; destacan otras manifestaciones de profesores, estudiantes y egresados sobre “malas prácticas”, entre las más mencionadas se encuentran la venta de calificaciones y el acoso sexual.

De forma general fue posible concluir que la función directiva continúa en un paradigma de *administración escolar*, caracterizada por una “cultura fragmentada” y un cumplimiento parcial de sus responsabilidades, donde se muestran esfuerzos implícitos y aislados por generar las condiciones pertinentes para el logro de la Formación en Ética Profesional y como consecuencia la Formación Integral de los estudiantes.

## ABSTRACT

The objective of this research was to analyze different processes of Educational Management for the promotion of Professional Ethics in the formation of students of the “Licenciatura en Relaciones Comerciales” (LRC), in the school modality offered at “Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás” (ESCA -ST) of the Instituto Politécnico Nacional (IPN), in order to see the importance of Educational Management in achieving the Integral Formation of students as marked in the institutional mission of the IPN.

In the documentary analysis it was possible to identify that the responsibility for the formation in Professional Ethics is attributed, mainly, to the professors, however, in the different study dimensions it is concluded that those responsible for Management must make the training in Professional Ethics an intentional, explicit and systematized objective of the institution, otherwise it is impossible to achieve it, since they are responsible for generating the necessary conditions, such as the definition of an institutional regulation that they enforce through their example and compliance, as well as of the professionalization both directive, as of the profesorado and of the administrative personnel. In the legal and contextual frameworks, an inconsistency was found between the mission of the IPN and that of the academic program; likewise, a lack of relevance in the curriculum, since it has not been updated after 11 years of being in force. In general, it was possible to observe a tendency towards the formation of knowledge and techniques, leaving ethical and values formation without specific strategies.

The investigation was complemented with in-depth interviews with experts in Professional Ethics and managers of the campus, as well as with questionnaires to professors, students and graduates with closed and open questions that allowed to corroborate what was previously found in the documentary analysis. Highlights the opinion of teachers and students in a prominent business approach to meet the needs of the labor market as a basis for Professional Ethics, as well as a disinterest in addressing issues on ethics and values, since they consider that this training corresponds to other educational levels, Other manifestations of teachers, students and graduates stand out on "bad practices", among the most mentioned are the sale of grades and sexual harassment.

In general, it was possible to conclude that the directive function continues in a paradigm of school administration, characterized by a "fragmented culture" and a partial fulfillment of its responsibilities, where implicit and isolated efforts are shown to generate the pertinent conditions for the achievement of the Formation in Professional Ethics and as a consequence the Integral Formation of the students.

# INTRODUCCIÓN

En los últimos años la racionalidad humana ha alcanzado niveles inimaginables, los vertiginosos avances tecnológicos y científicos han demostrado la gran capacidad del hombre para eliminar las fronteras de la comunicación y crear formas de hacer las cosas que han facilitado la vida de las personas y de las empresas en muchos sentidos. Sin embargo, como lo afirma Giddens en un “Mundo desbocado” (2007), Iracheta (2011) o Antonio Melé (2017), así como el conocimiento ha servido para crear soluciones, también ha sido la causa de múltiples problemas al medio ambiente y a los seres humanos que no han contado con los medios o las condiciones para formar parte de la gran ola de las transformaciones y revoluciones de la innovación tecnológica.

Pareciera que, a través de los años, la evolución racional ha ido mermando el sentido racional de quienes rigen los grandes poderes políticos y conglomerados empresariales, Savater (2013) aclara muy bien estos términos cuando explica que lo “racional” es buscar el medio preciso y necesario para obtener la solución de algo, mientras que lo “razonal” tiene que ver con el entendimiento de una persona a otra, la consideración y la empatía, en el que uno es consciente de las consecuencias que producen sus actos en los demás.

Organismos internacionales como la UNESCO, nacionales como la ANUIES e incluso las propias leyes del Gobierno Mexicano como la Constitución Política, han insistido en que la educación considera la formación del Ser Humano como UN TODO, es decir, que toma en cuenta el desarrollo del pensamiento *racional*, pero también *razonal*, que debe recibir una educación en la que le permita hacer frente a los desafíos *como persona, como profesional y como ciudadano*, a través de la conservación y la preservación de la Dignidad Humana y la Solidaridad Nacional.

Empero, en las últimas décadas, la formación de profesionistas se ha tornado en un sentido más instrumentalista donde la transmisión de conocimientos y habilidades ha primado en aras de lograr la “competitividad” y la “excelencia”, a fin de que los jóvenes sean útiles y pertinentes a la demanda de un mundo globalizado, caracterizado por valores predominantes como el individualismo y el enriquecimiento económico sin medida que, ha traído como consecuencia la creciente desigualdad, violencia y abuso de poder en múltiples factores. A partir de ello, las universidades conllevan una gran responsabilidad en la educación de los jóvenes: la formación

de *profesionales* que, además de la excelencia instrumental, consideren el desarrollo de un pensamiento ético, donde la implementación de saberes sea a partir de preservar y procurar la dignidad humana y la conservación del medio ambiente.

Por ello, la presente investigación es motivada por analizar y comprender cómo se lleva a cabo la formación en ética profesional de los estudiantes del programa académico de la Licenciatura en Relaciones Comerciales (LRC) y el papel que juega la Gestión Educativa para su logro. Esta Licenciatura es pionera en el desarrollo del pensamiento estratégico empresarial que conlleva conocimientos mercadológicos, de administración, ventas, entre otros, responsable de formar a los involucrados en la creación y dirección de empresas en diferentes ramos. Este programa se imparte en la Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA), Unidad Santo Tomás (ST), perteneciente al Instituto Politécnico Nacional (IPN), Instituto caracterizado por su calidad educativa y reconocimiento en todo el país en la formación de técnicos, ingenieros y licenciados en sus áreas de Ciencias Médico-Biológicas, Físico Matemáticas y Sociales Administrativas. El abordaje de este análisis se realiza desde la perspectiva de la Gestión Educativa de la ESCA ST y el programa académico de Relaciones Comerciales.

A partir de la revisión de varias investigaciones fue posible apreciar que el estudio de la formación en ética profesional es vista principalmente en el binomio *profesor–estudiante*, sin embargo, los líderes institucionales y académicos tienen un papel decisivo en proporcionar las condiciones necesarias para el logro de esta formación. El IPN plantea en su misión “... formar integralmente profesionales a través de programas pertinentes en diversas áreas del conocimiento...” (IPN, 2018), la formación integral considera el desarrollo de dos dimensiones en los estudiantes: la cognoscitiva y la actitudinal (Ibarra, 2005). La gestión educativa, entendida como la conjunción de los procesos administrativos con la organización como estructura, conducidos por un liderazgo de gestión eficaz orientado *al logro de la misión institucional* (Álvarez, en Miranda y Cervantes, 2015), pone a los responsables institucionales como el eje fundamental para promover la Formación en Ética Profesional.

La presente investigación se desarrolló a través de cinco capítulos que se explican a continuación.

En el Capítulo 1 se aborda el diseño de esta investigación, se describe la situación problemática que envuelve la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales, traza la dirección del estudio a través del planteamiento de los objetivos y preguntas generales y específicos de la investigación, así como la importancia de llevarla a cabo.

En el Capítulo 2 se especifica la estrategia metodológica en la que se determinó la investigación como *exploratoria–descriptiva* de alcance *transeccional*, con *enfoque cuantitativo* en el que se utilizaron los métodos de *análisis documental* y *comparativo*, complementándose con técnicas cualitativas a través de *entrevistas a profundidad* a autoridades educativas, así como a expertos y con la aplicación de cuestionarios a profesores, estudiantes y egresados de la Licenciatura de Relaciones Comerciales de la ESCA ST.

En el Capítulo 3 se abordan las principales teorías y conceptos que envuelven los ejes de esta investigación: Gestión Educativa, Formación Profesional Integral y Ética Profesional. Del mismo modo, contiene los principales lineamientos normativos y jurídicos de la educación pública en México y específicamente el Instituto Politécnico Nacional, finaliza con la descripción de la filosofía y el plan de estudios del programa académico de Relaciones Comerciales.

En el Capítulo 4 se realiza un análisis comparativo entre lo que han determinado los expertos como elementos de la gestión educativa, la formación integral y la ética profesional, con las directrices para la formación ética y de valores planteadas por el IPN y el programa académico de Relaciones Comerciales.

En el Capítulo 5 se muestran los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de técnicas cualitativas a los actores que intervienen en las dimensiones analizadas, así como un contraste entre los diferentes resultados del análisis documental, el análisis comparativo y las opiniones de las autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados.

Finaliza con la presentación de las conclusiones de la investigación en la que se remarca la importancia del papel de las autoridades institucionales en la gestión educativa para promover la formación en ética profesional en el programa académico de Relaciones Comerciales en la ESCA ST del Instituto Politécnico Nacional.

# Capítulo 1

## Diseño de la investigación

# CAPÍTULO 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo describe la situación problemática que alude a esta investigación, aborda los antecedentes y el contexto del problema, las preguntas que guían el estudio, así como los objetivos que pretendió alcanzar; por último, se realiza la justificación del por qué fue fundamental la realización de esta investigación.

## 1.1. Antecedentes del problema de investigación

El informe de la *Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI* señala que, en el contexto de la sociedad actual, “caracterizada por incertidumbres y tensiones”, es necesario revalorar “los aspectos éticos y culturales de la educación, ya que más allá del desarrollo económico, la educación debe servir para promover el desarrollo humano, mejorar y enriquecer la vida de todas las personas” (UNESCO citado por Cabrera *et al*, 2000, pág. 2). De igual manera, Moreno *et al* (2010), asiente que, así como a las universidades les corresponde ofrecer conocimientos, también deben:

Enseñar a ejercer una profesión y a ejercerla bien, proporcionando a los estudiantes un patrimonio valórico, ya que cada actividad profesional se ve envuelta en problemáticas específicas que difícilmente podrán ser resueltas si no se han analizado en algún momento y se sugiere que sea en la etapa formativa de la profesión cuando se realice esa reflexión (pág.97).

En relación con lo anterior y tomando en cuenta la imperante necesidad de una Formación Profesional Integral que prepare a los futuros egresados para las nuevas estructuras y desafíos personales, profesionales y sociales, la Ética Profesional es la dimensión que complementa a los aspectos cognitivos profesionales con los éticos y valorales, dando a las profesiones un sentido social (Ibarra, 2005). Sin embargo, de acuerdo con Bolívar (2005), la ética profesional forma parte del “currículum nulo” de las universidades al no hacer explícita esta formación. El autor afirma que “hay una creciente preocupación porque la educación universitaria asuma, entre sus objetivos, formar a ciudadanos responsables de los problemas de su sociedad” (pág. 94), asimismo, que es necesario que dentro de los perfiles profesionales se establezcan los comportamientos éticos que se esperan de los egresados y su compromiso activo con la ciudadanía:

Es preciso revitalizar el histórico y necesario papel de la universidad en la formación de una ciudadanía crítica. Sin embargo, en la mayoría de las profesiones, esta dimensión moral

permanece en el subsuelo; queda silenciada, sin formar parte del currículum oficialmente establecido. La institución universitaria, en las últimas décadas, ha primado la formación conceptual o procedimental desdeñando – al menos a nivel explícito – el cultivo de valores y actitudes (Bolívar, 2005, pág. 100)

En México existen diversos estudios en relación con la ética profesional, la mayoría de las temáticas se centran en el área de posgrado, en relación con la ética de la docencia, conductas no éticas, así como los valores profesionales que tutelan ciertas licenciaturas como Periodismo, Odontología, Educación, entre otras (Hirsch y Pérez-Castro, 2016). Los resultados de algunas investigaciones insisten en “la relevancia que la ética profesional tiene como un campo temático que se debería abordar de manera explícita y sistemática”, a pesar de ello, destaca el hecho de que las universidades consideren la formación ética en el planteamiento formal, pero en la práctica ya no se lleve a cabo con tal intencionalidad (Toxqui, 2015, pág. 172). “Es trascendente la preparación universitaria en torno al desempeño ético, pues es a partir de los conocimientos teóricos, técnicos y éticos que se puede distinguir a un profesional del que no lo es” (Barragán, 2014, pág. 215).

Específicamente en el campo de las ciencias sociales-administrativas, la investigación “*Ética profesional en la docencia y en la investigación: Los profesores de posgrado de la Universidad Iberoamericana Puebla*” (Toxqui, 2015) versa sobre los dilemas éticos en las profesiones, aludiendo a temas como *el consumismo*, en donde “el ser humano es percibido como un medio”, percepción que se considera frecuente en posgrados como Mercadotecnia; profesores de este campo disciplinar consideran que como actividad profesional (la mercadotecnia), “es una de las que deben tener un fundamento ético y humanista de manera relevante, en virtud de que por medio de esas actividades se puede llegar a mentir y manipular a las personas, a fin de obtener ganancias económicas”. En cuanto a los posgrados de negocios y administración, resalta la necesidad de una formación ética explícita a fin de apoyar a los profesionistas en la toma de decisiones, priorizando su importancia en situaciones donde el factor económico impera sobre el humanista (pág. 166-168).

En este tenor, el *Proyecto Interuniversitario de ética profesional de la UNAM*, liderado por la doctora Ana Hirsch, llevó a cabo la aplicación de la *Escala de Actitudes de ética profesional*, que surge a partir de determinar cuáles son los rasgos que caracterizan a un “buen profesional”,



divididos en 4 grupos de competencias: *cognitivas-técnicas, sociales, éticas y afectivo-emocionales*. En el campo de la administración los estudiantes consideraron como rasgos más importantes: *el conocimiento, respeto, responsabilidad e innovación y superación*, y en la menor puntuación: *prestar el mejor servicio a la sociedad, formación continua y comunicación*, es de resaltar que “prestar el mejor servicio a la sociedad”, pertenece a las competencias éticas. A partir de este estudio, tomando como referencia todas las profesiones estudiadas, Hirsch destaca la preocupación de “que cuestiones importantes como el compromiso de los profesionistas con la sociedad aparecen entre los rasgos menos valorados” (Alcántara, Barba, & Hirsch, 2016, pág. 229)

Tomando en cuenta que la principal finalidad de las profesiones consiste en satisfacer las necesidades de la sociedad a la que sirven, la educación superior no debería limitarse sólo en transmitir los conocimientos que la práctica requiere, sino formar seres humanos integrales. Los expertos afirman que es necesario sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia que tienen los bienes internos de las profesiones (el fin para el que fue creada), sobre los bienes externos (dinero, poder, reconocimiento) (Toxqui, 2015; Hortal, 2004; Cortina, 2014), es decir, tener conciencia de que no sólo basta con el enriquecimiento personal, sino que se debe contribuir a hacer del mundo en el que viven, algo mejor.

## **1.2. Contextualización del problema de investigación**

La presente investigación se desarrolló dentro de las profesiones correspondientes a las Ciencias Sociales-Administrativas, en el Instituto Politécnico Nacional, específicamente en la Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, cuyo origen se remonta a 1950, el nacimiento de esta profesión deviene de la necesidad de contribuir con la formación de profesionistas dedicados al desarrollo del comercio en el país (Garduño, Castro, Rojas, & Morán, 2005).

Arana (2011) refiere que el nombre de la Licenciatura fue propuesto por Roberto Landeros Arias, en donde el término *Relaciones* “hace referencia a correspondencia en el sentido mutuo, intercambio y provecho, *trato prudente, inteligente y dedicado*”, asimismo, *Relaciones Comerciales* “derivaba de comercialización o efecto de ordenar los ideales, hábitos y métodos de una persona, asociación o comunidad en el marco exclusivo del espíritu y maneras de la vida y

del afán de lucro” (pág.77). Actualmente la Licenciatura en Relaciones Comerciales, se desarrolla en un sentido dirigido hacia la mercadotecnia y un pensamiento estratega que permita gestionar las cadenas de valor dentro de las empresas.

Cabe destacar que dentro de su Misión considera la formación de “sólidos valores humanos” y, en su objetivo, el “desarrollo con ética, responsabilidad y colaboración”. Asimismo, la Licenciatura en Relaciones Comerciales considera como valores en su perfil de egreso: la ética profesional, la calidad moral, la responsabilidad, la tolerancia, el respeto y el compromiso.

Sin embargo, la ética profesional, más allá de considerarse un valor, se plantea como una dimensión de la *formación integral* (Ibarra, 2005), que implica diversos rasgos que caracterizan la práctica profesional como el desarrollo crítico y reflexivo de los estudiantes para la toma de decisiones y la resolución de dilemas éticos y morales, encausar la profesión al desarrollo de la persona, la sociedad y la institución en la que labora, el dominio de los conocimientos y la experiencia profesional, entre otros. Por lo que, a partir de esto, se analizaron aspectos relacionados con la formación y desarrollo de la ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales desde la perspectiva de la Gestión Educativa, mismos que se describen a continuación.

### **1.3. Planteamiento del problema de investigación**

El Instituto Politécnico Nacional plantea en su misión ser la “Institución educativa del Estado que *forma integralmente profesionales* a través de programas pertinentes en diversas áreas del conocimiento...” (Instituto Politécnico Nacional, 2018), el Manual de diseño y rediseño de planes y programas en el marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico de IPN (Instituto Politécnico Nacional, 2004), indica que la misión de los programas académicos del IPN deberán estar cimentados en la Misión del Instituto. Con la finalidad de evaluar el diseño de los planes y programas, a partir de su misión, el Manual propone que ésta deba considerar, entre otros elementos: “asegurar la formación integral de los estudiantes” y “estrategias que aseguren la formación en valores señalados en la misión institucional”. De acuerdo con algunos expertos, la *formación integral* se refiere al desarrollo del individuo como *un todo*, es decir, considera la formación de aspectos cognoscitivos, técnicos, valorales y actitudinales para hacer frente a los

desafíos actuales y del futuro (Fandiño, 2011; Ibarra, 2005; Bolívar, 2005; Cázares et al en Almeida, 2017)

Tomando en cuenta lo anterior, los expertos afirman que ante los desafíos que enfrentan hoy en día las instituciones educativas, es necesario pasar de una *administración de la educación* hacia una *Gestión Educativa*, apoyada en el Liderazgo de Gestión, que articule a la organización como estructura con los procesos de la administración, a fin de *lograr la misión institucional* (Pozner, 2000; Álvarez & Casas, 2008). Lo que pone a los responsables de la función directiva como los principales promotores de la Formación en Ética Profesional con el objetivo de lograr la Formación Integral de los estudiantes.

La Licenciatura en Relaciones Comerciales, expresa en su misión la actuación del profesionalista con “sólidos valores humanos”, a su vez, manifiesta en su perfil de egreso la *ética profesional* como parte de ésta. De la misma manera en que existen estrategias para la formación de los aspectos técnicos y cognitivos, deben existir directrices en la Formación Ética y de valores, es decir, que sea *explícita e intencionada* dentro del programa académico en cuestión, ya que, de no tener estrategias claras, es posible promover y reproducir de manera automática contravalores y prácticas no deseadas dentro de la formación de estudiantes (Schmelkes, 1997; Bolívar, 2005; Arana en Almeida, 2017).

De igual manera, destaca que una de las funciones sustanciales de la Gestión Educativa es procurar la profesionalización docente, implicando llevar a cabo una revisión de sus procedimientos para promover un mejor desarrollo fuera y dentro del aula a fin de que se cumplan los objetivos que el programa plantea, entre ellos la Formación en Ética Profesional. Es importante considerar que el profesor de educación superior enfrenta desafíos en cuanto a su formación docente, teniendo en cuenta que su profesión muchas veces pertenece a un campo disciplinar específico y la docencia es considerada como una actividad derivada de su primera profesión. En este punto existen dos vertientes, por un lado, la formación de la ética profesional correspondiente a la carrera en cuestión y por el otro, la misma ética profesional del profesor en el ejercicio de la docencia como profesión, que implica una serie de rasgos éticos que deben tomarse en cuenta.

Considerando la importancia de la función directiva, responsable de la Gestión Educativa, como eje fundamental encargado de promover las condiciones necesarias para la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales, se hizo imperante la necesidad de explorar y analizar los procesos de la Gestión encaminados a asegurar la Formación Profesional Integral de los profesionales de Relaciones Comerciales en la dimensión de la Ética Profesional.

#### **1.4. Preguntas de investigación**

A continuación, se describen las preguntas que guían la presente investigación

##### **1.4.1. Pregunta general de investigación**

¿Cómo se lleva a cabo la Gestión Educativa para promover la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?

##### **1.4.2. Preguntas específicas de la investigación**

- ¿Qué directrices y lineamientos institucionales de Gestión Educativa están establecidos para promover la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?
- ¿Cuál es la conformación del eje transversal para formar en Ética Profesional a los estudiantes de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?
- ¿Qué opiniones tienen las autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados sobre la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?

#### **1.5. Objetivos de la investigación**

En el siguiente apartado se detallan los objetivos que esta investigación pretende alcanzar.

### **1.5.1. Objetivo general de investigación**

Describir la Importancia de la Gestión Educativa en la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás.

### **1.5.2. Objetivos específicos de investigación**

- Identificar las directrices y lineamientos institucionales de Gestión Educativa para la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás.
- Describir el eje transversal diseñado para formar en Ética Profesional a los estudiantes la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás.
- Conocer las opiniones de autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados sobre la formación en Ética Profesional de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás

### **1.6. Justificación de la investigación**

El interés por el tema de esta investigación deviene de que la sustentante es Licenciada en Relaciones Comerciales, egresada de la generación 2009 – 2013 por la ESCA Santo Tomás, al desarrollarse laboralmente en su profesión observó que más allá de presentar dificultades por falta de conocimientos o habilidades en las diferentes áreas de la carrera, existían conflictos relacionados con abuso de poder, falta de compromiso, autoritarismo y diversos problemas éticos y morales que le habían resultado difícil enfrentar. Haciendo una reflexión sobre su formación, fue posible concluir que durante la estancia en el programa de Relaciones Comerciales no se había dado un análisis profundo de la ética profesional y de cómo resolver este tipo de conflictos.

En la revisión de varias investigaciones e incluso en opinión de algunos expertos, la ética profesional es continuamente abordada desde la perspectiva del profesor – estudiante y las estrategias didácticas, sin embargo, poco se ha analizado sobre las políticas públicas y a nivel de la función directiva para promover esta formación (Hirsch y Pérez – Castro, 2016). El papel que juegan las autoridades educativas es determinante para lograr los objetivos de la formación integral de los estudiantes, ya que ellos, a través de su liderazgo, son responsables de cohesionar a las personas para hacer que los procesos sucedan y lograr la Misión Institucional, misma que contempla la formación ética y valoral.

A partir de lo anterior, la presente investigación tuvo como finalidad abordar la importancia de la gestión educativa para el logro de la formación en ética profesional, pretendiendo aportar en el ámbito académico el estudio de un tema que no había sido explorado en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, específicamente en la ESCA Santo Tomás, brindando un panorama de cómo es que se forma en ética profesional a los estudiantes de este programa, pero sobre todo, de cuál es la importancia que las autoridades educativas le conceden a este tipo de formación, analizando cómo es determinante su involucramiento en los procesos institucionales y pedagógicos para lograrla.

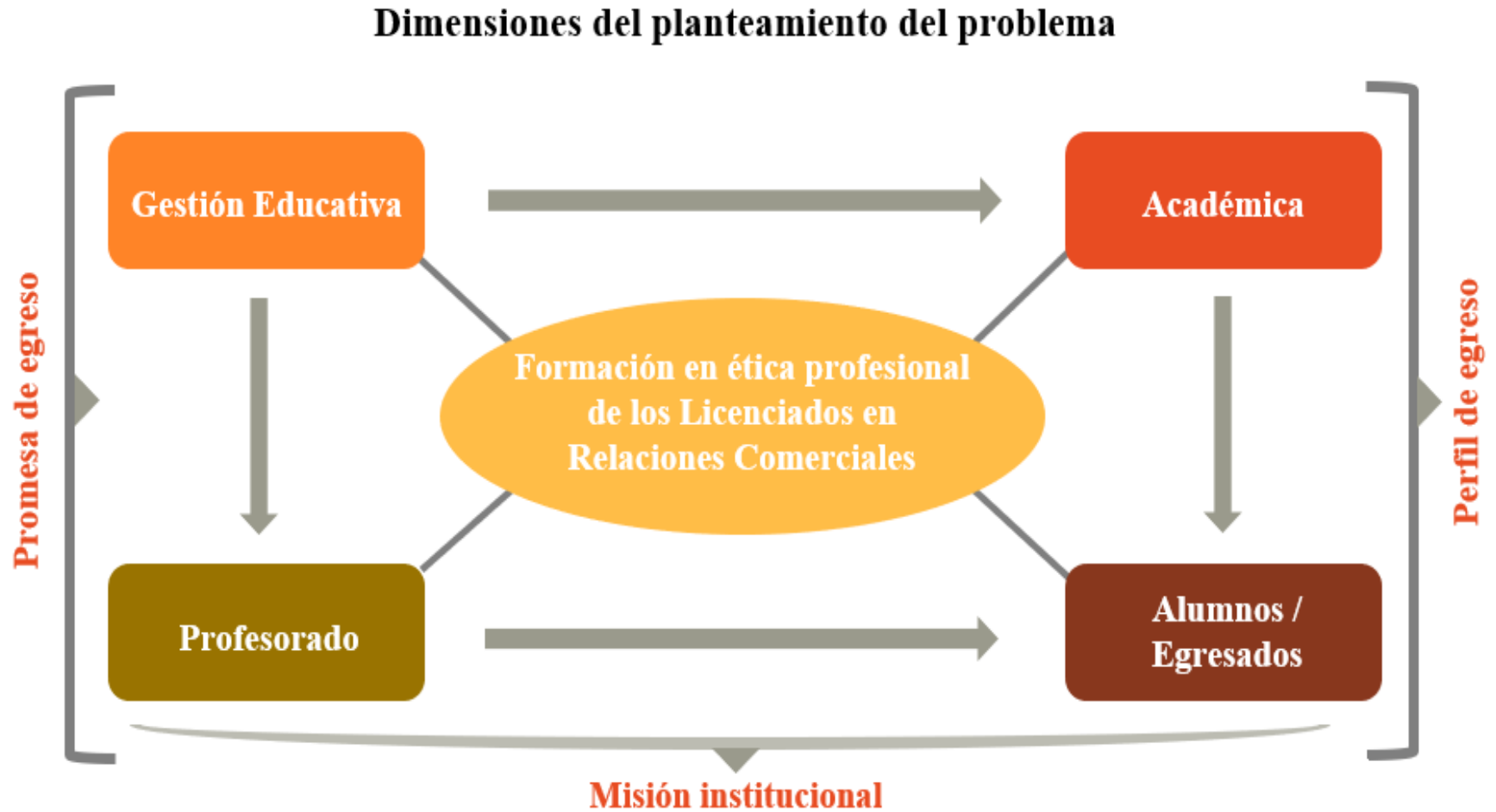
De igual forma, buscó aportar en la formación de los Licenciados en Relaciones Comerciales al abordar los dilemas éticos en la profesión, con la finalidad de reflejar que laboralmente no basta con solo dominar saberes y prácticas de las diferentes disciplinas, sino también estar preparados actitudinalmente para las relaciones personales con jefes, compañeros y como responsables y líderes de equipos de trabajo.

Por último, pretendió aportar a la sociedad en general; si bien la ética profesional no es un tema nuevo, sí es un aspecto que al menos en la educación superior se ha invisibilizado, posibilitando que malas prácticas profesionales sean resultado de la poca consciencia que se tiene sobre formar a los jóvenes con un criterio que les permita distinguir y tomar decisiones basados en el bienestar de una comunidad y la preservación del medio ambiente y no solo en intereses personales y económicos. Se considera que profundizar en la responsabilidad de la educación

sobre la formación ética, abre la posibilidad de generar iniciativas que contribuyan a que ésta se lleve a cabo dentro de las instituciones y se vea reflejada en las prácticas profesionales.

A continuación se muestran las dimensiones que involucran esta investigación (figura 1):

Figura 1. Diagrama de las dimensiones del planteamiento del problema



Fuente: Elaboración a partir de C. Ugalde, comunicación personal, mayo 2018.



# Capítulo 2

## Proceso metodológico de la investigación

## **CAPÍTULO 2. PROCESO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

El siguiente apartado describe el proceso metodológico que se llevó a cabo para esta *investigación documental* con un *enfoque cuantitativo* apoyado en *técnicas cualitativas* para enriquecer el estudio a través de las opiniones de expertos en ética profesional y valores profesionales, de los actores responsables del proceso de formación de los estudiantes en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, así como de los propios estudiantes durante el desarrollo de la investigación y de egresados de la misma.

### **2.1 Estrategia metodológica**

El desarrollo de esta investigación fue un proceso muy complejo considerando la propia naturaleza del tema, tomando como punto de partida la definición del problema de investigación y la comprensión de las diferentes aristas desde las que podría ser abordado. Su complejidad también consistió en la comprensión conceptual de la ética y su diferencia con la moral, la ética profesional y la definición de los valores profesionales. Por lo cual, adicionalmente a la revisión documental, se recurrió al trabajo de campo, realizando una consulta a expertos para profundizar en estos conceptos. Cabe destacar que, en la revisión documental, tanto primaria como secundaria, se presentó la confusión para definir la diferencia entre ética y moral; profesional y profesionista, la formación de valores profesionales, entre otros conceptos.

Para el logro de los objetivos de la investigación, el planteamiento de la estrategia metodológica consideró varias etapas, la primera de éstas consistió en el diseño de la investigación y la extracción de las categorías de análisis que abordaba el problema de estudio, para consecuentemente proceder con el desarrollo del marco referencial haciendo uso del *método de análisis documental* con la finalidad de definir y comprender los conceptos que guiaron la investigación, partiendo de tres ejes principales: la Ética Profesional, la Formación Profesional Integral y la Gestión Educativa; asimismo, se analizaron los documentos oficiales expedidos por el IPN en relación con los lineamientos para la formación en ética profesional en sus Unidades Académicas y la definición del programa académico de Relaciones Comerciales. La tercera etapa consistió en identificar las similitudes y diferencias entre lo que definen los expertos como ética profesional, formación profesional integral y gestión educativa, y lo establecido

formalmente por el IPN y el programa de Relaciones Comerciales, a través del *método comparativo*.

A su vez, lo anterior permitió determinar qué información no había sido posible obtener a través de las fuentes consultadas y que era necesaria para responder las preguntas de la investigación, además de corroborar y contrastar lo ya obtenido, por lo que la siguiente etapa consistió en recabar a través de *técnicas cualitativas*, las opiniones, definiciones, experiencias y sugerencias de los actores de la investigación, mediante la realización de entrevistas a las autoridades educativas, cuestionarios a profesores y estudiantes de Relaciones Comerciales en las instalaciones de la ESCA Santo Tomás, así como el envío de cuestionarios electrónicos a egresados de la generación 2009-2013 y 2010-2014. Adicionalmente a lo anterior, se realizó *observación en sitio*, en la Estancia de Gestión Educativa dentro del Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales, con la finalidad de explorar las acciones de la gestión educativa para la formación en ética profesional que no se identificaron en el planteamiento formal de la carrera.

No obstante que se trató de un estudio con *enfoque cuantitativo* y que respondió más a un proceso lineal, se decidió retomar etapas que ya habían sido realizadas con la finalidad de complementar la información obtenida e incluir nuevos elementos que apoyarán el desarrollo de la investigación, como la consulta a expertos en la *XII Jornada Nacional de Investigadores en Educación y Valores*, llevada a cabo los días 27 y 28 de septiembre de 2018, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León y la presentación de una ponencia para confrontar y realimentar los avances de la investigación, así como profundizar en los hallazgos teóricos-conceptuales relacionados especialmente con la definición de *valores profesionales* y la función de la gestión educativa en la formación de la ética profesional.

**Figura 2. Estrategia metodológica de la investigación**



## 2.2 Enfoque de la investigación

El tipo de investigación se estableció como *no – experimental*, con un *enfoque cuantitativo*, (Hernández et al, 2014, pág. 4), se complementó con la aplicación de técnicas *cualitativas* (Hernández et al, 2014, págs. 10-16), con la finalidad de enriquecerla con las opiniones y comportamientos relacionados con la formación en ética profesional, directamente de los actores de la investigación.

## 2.3 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación fue *transeccional exploratoria - descriptiva* (Hernández et al 2014, pág. 154-155) ya que fue la primera vez que se realizó un estudio sobre ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales dentro de la Escuela Superior de Administración Unidad Santo Tomás. Asimismo, el análisis de las categorías se llevó a cabo en el periodo que duró la investigación y solo pretendió describir el fenómeno estudiado.

## 2.4 Métodos de investigación utilizados

Para el logro de los objetivos de la investigación, se utilizó el *método de análisis documental* y el *método comparativo*. El *método de análisis documental* (Dulzaides y Molina, 2004; Maya, 2014) se aplicó a partir de la construcción del marco referencial que tomó como ejes de análisis: la ética profesional, la formación profesional integral y la gestión educativa, se consultaron

diversas fuentes bibliográficas, artículos científicos, así como otras investigaciones sobre la ética profesional, la Licenciatura en Relaciones Comerciales y la gestión educativa en educación superior. Específicamente para el tema de la ética profesional, se tomó como referencia el *Proyecto Interuniversitario de ética profesional de la UNAM* y el *Estado de Conocimiento sobre ética profesional y Valores Profesionales* de Hirsch y Pérez-Castro (2016)

En cuanto al *método comparativo* (Gómez Díaz & De León, s/f) se aplicó en el Capítulo 4: *La gestión educativa y la formación en ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás en el IPN*, cuyo objetivo fue el contraste entre las teorías y conceptos expuestos por los expertos, con el planteamiento formal del IPN y el programa de Relaciones Comerciales.

Con la finalidad de complementar y corroborar la información obtenida en las fuentes documentales, se realizó trabajo de campo mediante técnicas cualitativas. Por la complejidad del tema y el perfil de los actores, se decidió realizar entrevistas y cuestionarios (Hernández et al, 2014, pág. 403) a los actores de la investigación (autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados de LRC). En el caso de los egresados, la aplicación del instrumento fue mediante la herramienta de Formularios de Google®, con la finalidad de tener un mayor alcance. Por último, se llevó a cabo la *observación in situ*, durante la *Estancia de Gestión Educativa*, en el *Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales* en la ESCA Santo Tomás, con el objetivo de recabar información de primera fuente de los actores de la investigación y poderla contrastar con lo expresado en los instrumentos aplicados.

## **2.5 Diseño de los instrumentos**

El diseño de los instrumentos tomó en consideración los objetivos de la investigación, las categorías de análisis definidas, así como su conceptualización. Se diseñaron cuestionarios con preguntas abiertas, dicotómicas y escala tipo Likert, para cada uno de los actores de la investigación (profesores, estudiantes y egresados), para las entrevistas de las autoridades educativas, se elaboró una guía de tópicos semi estructurada. Para la validación de los cuestionarios y la guía de tópicos, se sometieron a revisión de expertos, asimismo, se realizó una prueba piloto con seis profesores, 15 estudiantes y nueve egresados del programa académico de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en el que se les pidió su opinión acerca de la

estructura del cuestionario, la facilidad para comprender las preguntas y si el tiempo que tardaron en responderlo fue el adecuado. A partir de las observaciones de los expertos y el análisis de la prueba piloto, se procedió al ajuste de los instrumentos, para así obtener los cuestionarios definitivos.

## 2.6 Población

De acuerdo con un reporte otorgado por el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales en febrero de 2019, el programa académico de Relaciones Comerciales, en la modalidad escolarizada, dentro de la Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, tiene una matrícula de 3,424 estudiantes, con 2,278 en el turno matutino y 1,146 en el turno vespertino, distribuidos en los niveles de formación de la siguiente manera (tabla 3):

*Tabla 1. Estudiantes en el programa académico de Relaciones Comerciales en la modalidad escolarizada, por nivel de formación y turno*

| Nivel        | Matutino    | Vespertino  | Total       |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| I            | 640         | 287         | 927         |
| II           | 410         | 208         | 618         |
| III          | 218         | 113         | 331         |
| IV           | 510         | 237         | 747         |
| V            | 500         | 301         | 801         |
| <b>Total</b> | <b>2278</b> | <b>1146</b> | <b>3424</b> |

Fuente: Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales (2019)

Para efectos de esta investigación solo se consideraron estudiantes de los niveles del II al V, ya que el nivel I pertenece al Tronco Común, que se imparte en los dos primeros semestres para las cuatro carreras en modalidad escolarizada de la ESCA Santo Tomás.

Con base en el Anuario General Estadístico 2017 del Instituto, la Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, cuenta con 402 profesores de nivel licenciatura, de acuerdo con información del Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales en febrero de 2019, el programa académico cuenta con un aproximado de 170 profesores, sin embargo, 36 de ellos pertenecen al nivel I del “Área de Formación básica”, es decir, del Tronco Común que tienen las cuatro carreras que se ofertan en modalidad escolarizada

dentro de la ESCA Santo Tomás. Para efectos de esta investigación solo se tomaron en cuenta 134 profesores que imparten unidades de aprendizaje en los niveles II, III, IV y V, en los dos turnos disponibles: 86 profesores en el turno matutino y 48 en el turno vespertino. Cabe aclarar que algunos profesores imparten en los dos turnos, sin embargo, se consideraron sólo en uno para facilitar el cálculo de la muestra.

En cuanto a las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás y de Relaciones Comerciales, se seleccionaron tres integrantes del organigrama institucional que tuvieran relación con el programa académico. Para conservar la confidencialidad de la investigación y de los actores se omitieron sus nombres y cargos.

### **2.6.1 Muestra**

La selección de la muestra para la aplicación de cada instrumento se llevó a cabo con base en los siguientes criterios:

#### ***Cuestionario a estudiantes de Relaciones Comerciales***

Para la selección de la muestra de estudiantes del programa de Relaciones Comerciales se consideró una *muestra probabilística*. El cálculo se realizó de igual forma con el programa STATS<sup>®</sup>, considerando los siguientes datos:

- Tamaño del universo: 2,497
- Error máximo aceptable: 5%
- Porcentaje estimado de la muestra: 50%
- Nivel deseado de confianza: 95%

El programa arrojó una muestra de 333 estudiantes a considerar.

#### ***Cuestionario a profesores de Relaciones Comerciales***

Con base en información proporcionada por el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales, en febrero de 2019, el programa de Relaciones Comerciales cuenta con una plantilla docente de aproximadamente 134 profesores, que imparten en las áreas de Formación Profesional de la LRC. Se determinó una *muestra probabilística* (Hernández *et al*,

2014, pág. 175). Para el cálculo de la muestra se utilizó el programa STATS<sup>®</sup>, considerando los siguientes datos:

- Tamaño del universo: 134
- Error máximo aceptable: 5%
- Porcentaje estimado de la muestra: 50%
- Nivel deseado de confianza: 95%

El programa arrojó una muestra de 100 profesores a considerar.

### ***Cuestionario a egresados de Relaciones Comerciales***

Para la selección de egresados de Relaciones Comerciales se consideró una *muestra no probabilística o dirigida* (Hernández *et al*, 2014, pág. 176), lo anterior obedece a que no se tiene acceso a todos los egresados de las generaciones estudiadas 2009-2013 y 2010-2014<sup>1</sup>, por lo que, con base en una lista de 120 contactos correspondientes a estas generaciones, se hizo una búsqueda de personas que correspondieran al siguiente criterio:

- Egresado del programa de Relaciones Comerciales de la ESCA Unidad Santo Tomás, de la generación 2009-2013 o 2010-2014

Se pretendió lograr la aplicación de al menos 50 cuestionarios, a través de la plataforma Formularios de Google®, en la cual, se desarrolló un enlace para que el encuestado pudiera acceder y contestar el instrumento.

---

<sup>1</sup> De acuerdo con el informe de Estadística Básica Fin de ciclo 2013-2014 del IPN (2014), en este periodo hubo 535 egresados del programa de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás, con una eficiencia terminal del 60.59%.



## 2.7 Matriz de congruencia

| Título  |  |   |  |  |   |
|---|--|---|--|--|---|
| “La Importancia de la Gestión Educativa para la Formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás del IPN.”                          |  |   |  |  |   |
| Situación Problemática  | Pregunta general de investigación  | Objetivo general de investigación   | Categorías de análisis                   | Definición de las categorías de análisis   | Instrumento   |
| Se percibe una desarticulación de las funciones de la gestión educativa para formar de manera explícita e intencionada en ética profesional a los estudiantes del programa académico de Relaciones Comerciales modalidad escolarizada de la ESCA Santo Tomás. | ¿Cómo se lleva a cabo la Gestión Educativa para promover la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás? | Describir la Importancia de la Gestión Educativa en la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás. | <b>1. Gestión educativa</b>              | Articulación de los procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, con la organización como estructura para el logro de la misión institucional (formación integral), mediante el liderazgo de gestión.                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo educativo y académico del IPN</li> <li>- Plan de estudios del programa de Relaciones Comerciales</li> <li>- Entrevista a autoridades educativas</li> <li>- Cuestionario a profesores y estudiantes</li> </ul> |
|   |  |   | <b>2. Formación profesional integral</b> | Formación del estudiante que considera conocimientos, técnicas, habilidades, actitudes, ética y valores, así como situarlo en el contexto de su realidad para que sea capaz de detectar las necesidades sociales y profesionales | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo educativo y académico del IPN</li> <li>- Plan de estudios del programa de Relaciones Comerciales</li> <li>- Entrevista a autoridades educativas</li> <li>- Cuestionario a profesores y estudiantes</li> </ul> |

|  |   |   |  |   |   |
|--|---|---|--|---|---|
|  |   |   | <b>3. Formación en ética profesional</b>   | Desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en el estudiante a partir de analizar, discutir y argumentar los principios y deberes profesionales que sirvan como marco de referencia para la toma de decisiones y resolución de dilemas éticos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de estudios del programa de Relaciones Comerciales</li> <li>- Programas de estudios sintéticos de LRC</li> <li>- Mapa curricular de la LRC</li> <li>- Entrevista a autoridades educativas</li> <li>- Cuestionario a profesores y estudiantes</li> </ul>   |
|  | <b>Preguntas específicas de investigación</b>   | <b>Objetivos específicos de investigación</b>   | <b>Categorías de análisis</b>  | <b>Definición de las categorías de análisis</b>   | <b>Instrumento</b>  |
|  | - ¿Qué directrices y lineamientos institucionales de Gestión Educativa están establecidos para promover la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás? | - Identificar las directrices y lineamientos institucionales de Gestión Educativa para la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás | <b>4. Directrices de gestión de educativa para la formación en ética profesional</b> | Lineamientos y acciones institucionales, administrativas y pedagógicas, definidos y liderados por las autoridades educativas para formar en ética profesional a los estudiantes   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de estudios del programa de Relaciones Comerciales (misión, visión, objetivo, perfil de egreso)</li> <li>- Ítem cuestionarios: ¿Cuáles son las acciones que promueven las autoridades educativas para la formación en ética profesional?; ¿De qué manera la ESCA ST capacita a los profesores para formar a los estudiantes en ética profesional?; Las autoridades educativas de la ESCA ST son ejemplo de los valores que debemos practicar; Las autoridades educativas se preocupan por mis necesidades educativas y son parte activa de mi formación.</li> </ul> |

|  |  |  |   |   |   |
|--|--|--|---|---|---|
|  | <p>- ¿Cuál es la conformación del eje transversal para formar en Ética Profesional a los estudiantes de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?</p>                               | <p>- Describir el eje transversal diseñado para formar en Ética Profesional a los estudiantes la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás</p>  | <p><b>5. Eje transversal para la formación en ética profesional</b></p> | <p>Contenidos explícitos e implícitos en el programa académico para la formación en ética profesional que atraviesan las unidades de aprendizaje del mapa curricular y que son llevados a la discusión y reflexión en el aula por el profesorado.</p> | <p>- Mapa curricular de LRC<br/> - Programas de estudios sintéticos<br/> - Ítem cuestionarios:<br/> ¿Cuáles son las principales actividades que realizan los profesores para formar a los estudiantes en ética profesional?; Revisión y discusión de los principios, valores y deberes profesionales; Análisis de dilemas éticos y malas prácticas profesionales; Proyectos e investigaciones con enfoque en necesidades sociales y profesionales</p> |
|  | <p>- ¿Qué opiniones tienen las autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados sobre la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?</p> | <p>- Conocer las opiniones de autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados sobre la formación en Ética Profesional de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás</p> | <p><b>6. Opiniones sobre la formación en ética profesional</b></p>      | <p>Ideas o conceptos sobre la formación en ética profesional en el programa académico de Relaciones Comerciales.</p>  | <p>- Ítem cuestionarios:<br/> ¿Qué se entiende por ética profesional?; ¿Por qué es importante incluir la ética profesional como parte del programa de Relaciones Comerciales?; ¿Qué observaciones o recomendaciones podría mencionar sobre la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales?</p>  |

## 2.8 Limitaciones de la investigación

A continuación, se describen las principales limitaciones que se presentaron a lo largo de la investigación:

- a) La complejidad del tema. Desde la investigación documental se requirió comprender y establecer la diferencia entre ética y moral, profesional y profesionista, la ética profesional y los valores, principios y virtudes profesionales. Se encontró que, entre los mismos expertos en el tema, se presenta confusión en el uso de los términos.
- b) Establecer cómo se abordaría el tema de investigación y qué aspectos se tomarían en cuenta para el estudio de la ética profesional desde la perspectiva de la gestión educativa. La ética profesional, en la mayoría de las investigaciones, es considerada principalmente en el binomio profesor – estudiantes y en la ética de la investigación. La presente tesis aborda las directrices de gestión educativa para la formación en ética profesional dentro de una carrera profesional y considera el estudio de cuatro de los actores principales del programa académico: directivos, profesores, estudiantes y egresados.
- c) La dificultad y el tiempo para la elaboración de los cuestionarios para profesores, estudiantes y egresados. El tema de la ética y los valores fue por sí mismo complejo para su comprensión, la complejidad aumentó al diseñar los instrumentos ya que se requería que en la formulación de las preguntas se evitará que se respondiera con lo “políticamente correcto”, así como que los actores de la investigación se sintieran agredidos y/o evaluados y lograr que respondieran de la manera más libre y honesta posible.
- d) La aplicación de cuestionarios a profesores representó más tiempo y recursos de los calculados, ya que hubo poca disposición y participación por su parte para responderlos, de una muestra de 100 cuestionarios, solo se logró obtener el 25%.
- e) El análisis de las respuestas de los cuestionarios aplicados, ya que, en su mayoría, se componían por preguntas abiertas para poder abordar y profundizar de mejor manera en sus opiniones. En total se codificaron 456 cuestionarios con un promedio de 10 preguntas abiertas por cada uno (incluye prueba piloto: 30).

# Capítulo 3

**Marco referencial sobre la  
formación en ética  
profesional en la educación  
superior y la gestión  
educativa**

## **CAPÍTULO 3. MARCO REFERENCIAL SOBRE LA FORMACIÓN EN ÉTICA PROFESIONAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA GESTIÓN EDUCATIVA**

El presente capítulo describe los conceptos, teorías y aspectos normativos y jurídicos que sustentan la presente investigación, tomando como categorías principales a la Ética Profesional, la Formación Profesional Integral y la Gestión Educativa.

### **3.1 Marco teórico - conceptual**

A continuación, se abordan los conceptos y teorías relacionados con la Ética Profesional, la Formación Profesional Integral y la Gestión Educativa, partiendo de la definición de la ética y en qué difiere de la moral, se procede a la definición de conceptos clave como los valores, los principios y las virtudes, para dar paso al concepto de ética profesional integrando elementos como los principios y valores profesionales, las reglas morales, la deontología profesional y los dilemas éticos. Posteriormente se abordan los conceptos de la formación profesional integral enfatizando en el tema: *Ser Profesional*. En cuanto a la gestión educativa, se hace referencia a su definición y sus elementos, como el liderazgo de gestión y la cultura institucional.

#### **3.1.1 Entre la ética y la moral**

Para definir qué es la ética, es necesario empezar por hacer visible a la moral, según Cortina y Martínez (en Barragán, 2014), la moral es “el conjunto de principios, normas y valores que cada generación transmite a la siguiente, en la confianza de que se trata de un buen legado de orientaciones sobre el modo de comportarse para llevar una vida buena y justa” (pág. 12). Rivero (2004), coincide con la postura de estos autores en cuanto a que la moral es “un conjunto de costumbres que han sido elevadas a nivel de normas, y que se asumen como el marco regulativo de una sociedad” (pág.3). La autora asiente que “no hay una sola moral, sino que existen diferentes morales, pues éstas varían a través del tiempo y del espacio”, clarificando que la moral no es sinónimo de bueno “sino que denota si una acción puede ser juzgada como buena o mala, de acuerdo con las costumbres vigentes” (pág.4). Rivero, citando a Nietzsche, menciona que la moral se origina en “el deseo de un grupo social de imponerse a otro”, todos nacen dentro

de una moral, en la que, si se desea pertenecer, se deberán acatar las reglas establecidas, vivir moralmente requiere de obediencia y pasividad.

Con la intención de clarificar la diferencia entre ética y moral, Cortina (2000) realiza una apreciación afirmando que, al contrario de la moral, la ética no tiene un *ideal ser* construido colectivamente, sino que requiere de la reflexión para guiar las acciones del hombre, “el tránsito de la moral a la ética implica un cambio de nivel reflexivo, el paso de una reflexión que dirige la acción de modo inmediato a una reflexión filosófica, que sólo de forma mediata puede orientar el obrar” (pág. 18). Para Rivero (2015) “entre el individuo moral y su acto, hay obediencia, entre el individuo ético y su acto, hay deliberación crítica y elección: es el ámbito de la libertad” (pág. 34).

A continuación se resumen las principales diferencias entre la ética y la moral con base en Rivero.

**Tabla 2. Diferencia entre ética y moral**

| <b>Ética</b>   | <b>Moral</b>   |
|--|--|
| Pertenece al individuo   | Pertenece a la sociedad  |
| Enseña a pensar  | Adoctrina  |
| Se requiere: convicción que brota del autocuestionamiento, deliberación libre y auténtica, elección sin imposiciones, pensar y reflexionar antes de actuar | Se requiere: obediencia incuestionable   |
| Es formulada por el individuo a partir de su pensamiento libre   | La dicta la sociedad, ésta puede cambiar según el tiempo y el espacio                                      |
| Diseña su propio sistema de valores y se rige por ellos  | Vive conforme lo que otros ya determinaron como el deber y tener ser, lo bueno y lo malo                   |
| Exige mediación reflexiva entre el individuo y la norma  | Exige cumplimiento   |
| Se compromete con sus propias creencias y es responsable de sus consecuencias  | Se exime de toda responsabilidad de las posibles consecuencias al seguir las normas que otros han definido |

Fuente: Elaboración a partir de Rivero (2004)

### **3.1.1.1 Definición de ética**

La palabra ética proviene del griego *ethos*; su significado se remonta a los tiempos del poeta Homero, en la Antigua Grecia, en el siglo VII a.C. Su primera denominación fue *eethos*, cuyo significado era *guarida o morada*. Más tarde, en los textos pos homéricos, pasó a ser *ethos*,

cambiando su connotación a *costumbre o hábito*, modificación que no fue definitiva y que dio lugar a un tercer y último *ethos*, el del carácter<sup>2</sup> (Rivero, 2015)

Las premisas éticas en esta investigación se retomaron a partir del pensamiento socrático (Anexo 1) en el que desataca el “cuidado de sí” y la sabiduría como la máxima virtud, continúa con su discípulo Platón (Anexo 2) y la constitución del Estado íntegro que se asemeja a la composición del ser humano, de acuerdo con este filósofo la ética refiere a la armonía entre la prudencia, el valor y la templanza, de lo que resulta la virtud más elevada: la justicia, y remarca la necesidad de “ser dueño de sí”, es decir, el dominio de la razón sobre las pasiones; el recorrido por la antigua Grecia finaliza con Aristóteles (Anexo 3) y la definición de virtud, en el que destaca la repetición de los hábitos como parte de la formación del carácter, así como la decisión y la voluntad para los actos de justicia. Asimismo, en cuanto a los autores modernos, se tomó en consideración los postulados de Max Weber (Anexo 4) en relación con la ética de las profesiones, la vida ascética, la ética de la responsabilidad y la ética de la convicción. Por último, en relación con los autores contemporáneos se retomaron los elementos de la ética de acuerdo con Paulina Rivero (2004). A continuación, se recompilan las premisas del *ser ético*, según los autores mencionados (tabla 6)

---

2 En palabras de Rivero: Este cambio nos indica, según Aristóteles, que el carácter moral tiene algo que ver con el hábito o la costumbre; es decir, que se adquiere o se conquista por medio del hábito o, para decirlo en palabras actuales, mediante la disciplina (Rivero, 2015, pág. 34)



**Tabla 3. Ser ético según Sócrates, Platón, Aristóteles, Weber y Rivero.<sup>3</sup>**

| Aspectos del ser ético   |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| Sócrates<br>(470-399 a. C)   | Platón<br>(327-347 a. C)   | Aristóteles<br>(384-322 a. C)                                      | Weber<br>(1864-1920 d. C)                                      | Rivero<br>(1958-actual)                                      |
| “Cuidado de la actividad” *  | “Hacer aquello para lo que se ha nacido”                               | “Hacer todo bien y bellamente”                                     | “Entrega pura a la causa”                                      | Compromiso con sus creencias                                 |
| No cometer actos indignos por salvarse de una pena                 | “Reflexión sobre lo que debe hacerse y lo que no”                      | Actuar por medio de la razón                                       | Actuar con la cabeza (razón)                                   | Cuestionamiento, crítica y reflexión                         |
| “El cuidado de sí mismo y de los demás antes que las pertenencias” | “Deliberar por medio de la razón y no de sentimientos” **              | Deliberación y decisión firme e inmovible                          | Vocación y pasión  | Deliberación libre y auténtica, elección sin imposición      |
| “Examinarse a sí mismo y a los demás”                              | “Ser dueño de sí”  | Elegir el punto medio para nosotros entre el exceso y el defecto   | “Medida frente a sí mismos”                                    | “Mediación reflexiva entre el individuo y la norma”          |
| Más vale morir dignamente, que vivir en la deshonra                | Ser prudente   | Ser prudente   | “Tomar distancia con los hombres y con las cosas”              | “Capacidad humana de pensar, de reflexionar antes de actuar” |
| Ser justos   | Ser justos   | Ser justos   | Ser justos   | -  |
| Permanecer en búsqueda de la verdad y practicarla                  | Practicar las virtudes: justicia, templanza, prudencia, valor          | Practicar las virtudes: prudencia, templanza, sabiduría y valentía | Conocimiento y cualidades para actuar                          | “Valentía necesaria para ser auténtico”                      |
| Procurar el honor y la dignidad sin temor al peligro               | -  | Actuar con voluntad, conciencia e intencionalidad                  | Asumir la responsabilidad y hacerse cargo de las consecuencias | Crear un sistema de valores y principios propios             |
| “El cuidado del alma antes que el cuidado de las riquezas”         | “Pensar por cuenta propia sin hacer caso de lo que diga la mayoría” ** | “Pensamiento práctico y con un fin”                                | La causa sobre los bienes externos                             | “Pensamiento libre y libertad de acción”                     |

<sup>3</sup> Recuadro elaborado a partir de la consulta de La Apología (Platón, 2015), La República (Platón, 2015), ética Nicomáquea (Aristóteles, 2016), La ciencia como vocación y La Política como Vocación (Weber, s/f), La apología de la inmoralidad (Rivero, 2004) y Las Tecnologías del Yo (Foucault, s/f). Las ideas que carecen de comillas son una sustracción de la idea original a fin de a cortar la extensión del texto.

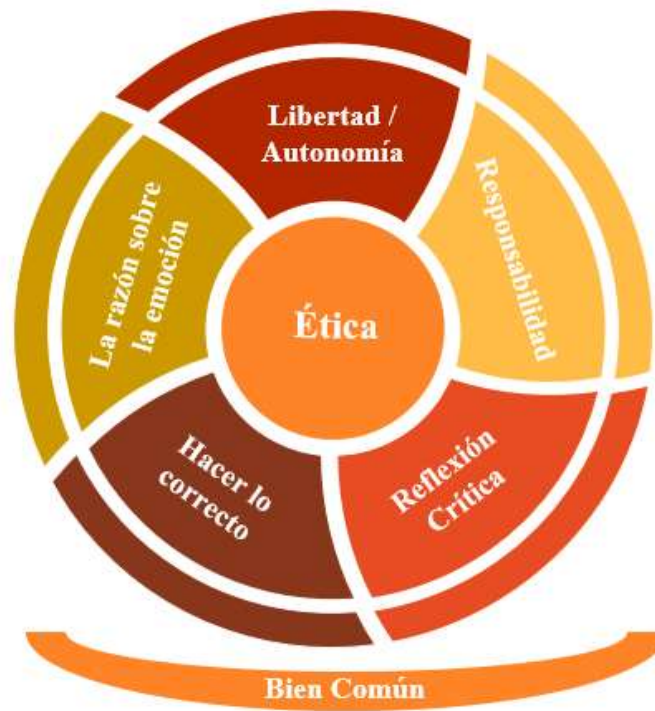
El concepto de ética respecto a los autores contemporáneos ha tomado las bases de los antiguos filósofos, destacando que, para ser ético, es necesario actuar partiendo de la reflexión, Barrio Maestre (2011) afirma que:

La ética comienza cuando el hombre piensa a fondo en sí mismo se da cuenta de que con vivir no tiene suficiente: necesita vivir bien, de una determinada manera, no de cualquiera. Dicho de otro modo: vivir es necesario, pero no suficiente. De ahí que surja la pregunta: para qué vivir (la cuestión del sentido) y, en función de ello, cómo vivir. (pág. 1).

“La ética se sitúa en el conjunto de las manifestaciones del pensamiento crítico propio del ser humano... tiende a permitirnos hacer evaluaciones morales mejor pensadas, más críticas y más racionales del comportamiento ajeno, de la organización, de la sociedad o de nuestras propias decisiones” (Blackburn, 2006, pág. 17). Rivero (2015) afirma que “la libertad, y con ella la responsabilidad, son la esencia de la ética”, la clave de la libertad consiste en “conocer aquello que nos determina a actuar y mientras más conocemos nuestras determinaciones, más crece nuestro posible ámbito para actuar frente a ellas” (pág. 35-39). Lo que nos lleva a la ética es “un cierto anhelo de verdad, el amor al pensamiento libre y a la libertad de acción: eso es lo que nos hace propiamente humanos” (Rivero, 2004, pág. 3).

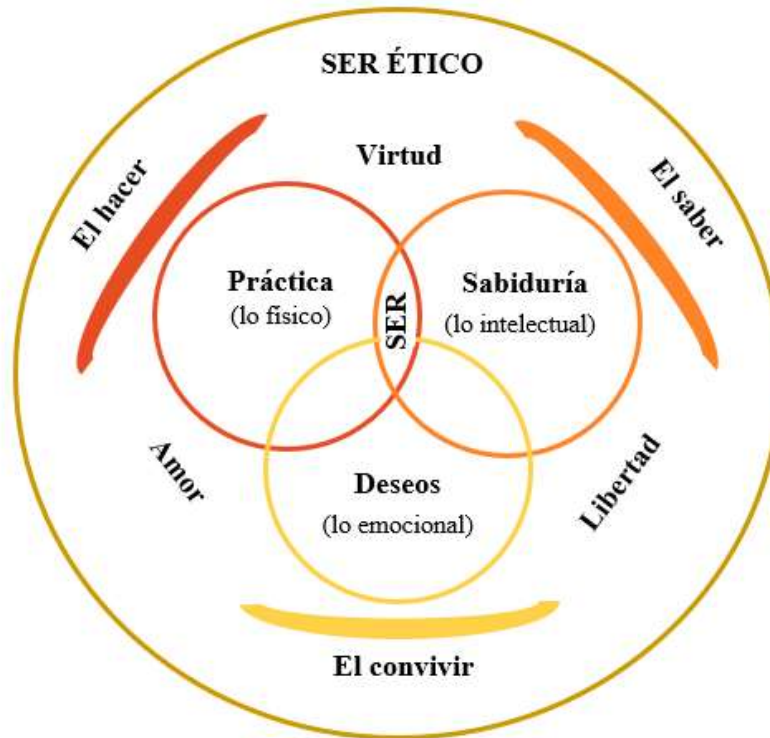
Por último, Cortina (2000) indica que la ética no se ocupa del “¿qué debo hacer?” sino del “¿por qué debo hacerlo?”, explica que “la cuestión ética consiste en hacer concebible la moralidad, en tomar conciencia de la racionalidad que hay ya en el obrar... la ética trata de esclarecer si es acorde a la racionalidad humana atenerse a la obligación universal expresada en los juicios morales” (pág. 33).

*Figura 3. Rasgos de la Ética*



Para efectos de esta investigación se considera la ética como un proceso que se desarrolla de manera interna, en el que la reflexión partiendo de la libertad de pensamiento, permite al hombre tomar decisiones más críticas, diferenciándose así de la moral, ya que no sólo es cuestión de obediencia, sino de responsabilidad sobre las acciones, de crear una identidad propia, un ideal con el cual el individuo se compromete, respeta y persigue, más allá de lo aceptablemente reconocido. Por lo tanto, se espera que la formación de los estudiantes sea ética y no moral.

*Figura 4. Elementos del Ser Ético*



Fuente: Elaboración a partir de C. Ugalde, comunicación personal, febrero 2018.

### **3.1.2 Conceptos relevantes para la investigación: valores, principios y virtudes**

A lo largo de la investigación se identificaron usos indeterminados para los términos: valores, principios y virtudes; sin embargo, a partir de su análisis, cada uno alberga diferentes significados que en la formación de los estudiantes tiene posibilidad de impactar de diferente manera. Por lo que a continuación se describen los conceptos que involucran cada uno.

#### **3.1.2.1 Definición de los valores éticos**

La Real Academia Española define la palabra *valor* como la “cualidad que poseen algunas realidades, consideradas bienes, por lo cual son estimables”, en este mismo sentido, Medina (2003), menciona que el concepto de valor “es una cualidad, a la cual se le asigna una significación personal y/o colectiva, desde el entorno familiar, social, ligados a la cultura” (pág. 371). De acuerdo con Pablo Latapí (2001) valor es “lo que se valora, lo que se considera digno de aprecio, valor se identifica con lo bueno... son cualidades deseables... ideales que existen

independientemente de nosotros que debemos hacer nuestros” (pág. 60), clarifica que el sentido de valor puede tomar perspectivas desde el orden psicológico<sup>4</sup>, sociológico<sup>5</sup> y moral. Para efectos de esta investigación, el estudio de los valores se enfoca en el orden moral, de acuerdo con el autor, el “orden moral tiene un lugar central en el desarrollo humano; es el orden del uso responsable de la libertad... [en este sentido] Valor significa una toma de posición que percibimos como obligatoria para nosotros en virtud de nuestra dignidad humana.” (pág. 61)

Para González (2000), el significado de valor proviene de dos naturalezas y la comprensión de éstas resulta fundamental para su educación, por un lado la naturaleza subjetiva que “existe individualmente en los seres humanos capaces de valorar” y por otro lado, la objetiva, “en tanto que constituye parte de la realidad social e histórica en la que se desarrolla el ser humano”. Los valores “son reflejados por cada persona de manera diferente en función de su historia individual... no siempre los valores jerarquizados oficialmente por una sociedad como los más importantes (existencia objetiva del valor) son asumidos de igual manera por los miembros de la sociedad (existencia subjetiva del valor)”. El ser humano “construye sus propios valores” a partir de su interacción con “el medio histórico-social” (pág. 75).

En relación con la clasificación de los valores, Pérez (2008) afirma que “existe una tendencia generalizada a identificar los valores, en general, con los valores morales<sup>6</sup>”. Para Scheler (en Pérez, 2008), estos valores “no constituyen una clase peculiar de valores, sino que la conducta moralmente adecuada consiste en realizar los demás valores de una manera correcta” (pág. 109). Mientras que Ortega y Gasset (en Pérez, 2008), sí los considera dentro de su clasificación (Valores Morales: justicia / injusticia; libertad / esclavitud; igualdad / desigualdad; honestidad / deshonestidad; tolerancia / intolerancia).

Para Pablo Latapí (2001), “los valores morales vienen a significar normas, normas de conducta que sentimos debemos cumplir como un imperativo de nuestra conciencia, no por coacción

---

<sup>4</sup> *Orden psicológico*: los valores son propiedades de la personalidad, preferencias, orientaciones, disposiciones psíquicas... los interiorizamos en nuestra personalidad como actitudes, sentimientos, convicciones y rasgos de carácter... son propiedades de la personalidad que nos proponemos formar en los educandos. (Latapí, 2001)

<sup>5</sup> *Orden sociológico*: son preferencias colectivas compartidas por un grupo, modos de reaccionar o conductas determinadas... distintas en buena parte de las de los valores del individuo. (Latapí, 2001)

<sup>6</sup> Se hace referencia a valores morales debido a que en la literatura especializada se encuentran así establecidos, con excepción de Frondizi (1972), quien los llama valores éticos. Aunque se advierte un uso indiferenciado de los términos, se recalca la postura de esta investigación en el que se aboga por formar valores éticos.

externa” (pág. 61). En el mismo tenor, Frondizi (1972), asiente que “el valor ético tiene una fuerza impositiva que nos obliga a reconocerlo aún contra nuestros deseos, tendencias e intereses personales... El mérito de la honestidad radica en su capacidad de sobreponerse a los reclamos de nuestros placeres, apetitos y conveniencias” (pág. 36).

Por lo tanto, el objetivo de la educación considera la formación de valores éticos en los estudiantes, sin embargo, esto es un proceso complejo que se ha estudiado desde diferentes perspectivas. González D.J. (en Almeida, 2017, pág. 59) menciona que la formación en valores consiste en “establecer en el sujeto un vínculo íntimo entre el reflejo cognoscitivo del valor y una carga afectiva que lo convierta en un motivo eficiente”. Empero, de acuerdo con Ramos (en Pestaña, 2004), “el mundo de los valores presenta una dificultad conceptual, puesto que en él se confronta la objetividad con la subjetividad, es decir, existe una suerte de controversia entre los valores admitidos por la sociedad y cómo los percibe cada sujeto” (pág. 3). A pesar de que la dificultad entre lo subjetivo y objetivo del valor parece ya haber sido superada<sup>7</sup>, el proceso de la valoración continúa siendo un tema incipiente, lo que ha dificultado la certeza de la formación en valores.

A continuación, se exploran las dimensiones afectivas y conductuales del valor.

### **3.1.2.1.1 Las dimensiones afectivas y conductuales: el proceso de valoración**

Como se mencionaba anteriormente, de las tres dimensiones que componen a los valores: cognoscitiva, conductual y afectiva, las últimas dos han sido las menos estudiadas por los aspectos psicoemocionales que las caracterizan y las complejizan (Latapí, 2001; Barba, 2007). Scheler (en Patiño, 1994) afirma que “sólo nuestro conocimiento de los valores es relativo, no los valores mismos: la traición de un amigo no altera el valor de la amistad” (pág. 2), es decir, lo subjetivo es la valoración que cada individuo desde su estructura psicoemocional realiza. Por su parte Frondizi (1972) menciona que “confundir la valoración con el valor es como confundir la

---

<sup>7</sup> La complejidad del valor en su dimensión cognoscitiva se ha explorado desde diferentes perspectivas (Pérez, 2008): subjetivo – objetivo, real – ideal, emocional – racional, universal – relativo, colectivo – individual. Siendo una de las más importantes, la discusión sobre si los valores son subjetivos u objetivos, una propuesta que parece más convincente es que los valores no tienen por qué ser unos u otros en el acierto de que existe tanto un valor que por sí mismo significa algo, pero también tiene una inseparable necesidad de sostenerse en algo o alguien (bien) y percibido por alguien (valoración) (Frondizi, 1972; Pérez, 2008).

percepción con el objeto percibido. La percepción no crea al objeto, sino que lo capta; lo mismo sucede con la valoración. Lo subjetivo es el proceso de captación del valor” (pág. 28). De acuerdo con el mismo autor, los valores se captan por la vía emocional, mientras que la idea de éstos se capta por la vía intelectual, estas vías están interconectadas por el hecho que para saber si algo funciona correctamente, primero es necesario saber qué es y para qué sirve. Asimismo, el Instituto de Fomento e Investigación Educativa (1993), indica que para una formación de valores efectiva:

Los valores han de ser libremente adoptados, conscientemente aceptados, plenamente introyectados a su ser en una práctica constante de tales actos (virtudes) socialmente sancionados, toda vez que sólo los valores libremente aceptados, plenamente introyectados se traducen en realidades permanentes, en conductas y comportamientos concretos

En relación con lo anterior, Concha Malo (en Pestaña, 2004) afirma que “los valores no son tales para el hombre hasta que los ha asumido y se han tornado en motores de conducta” (pág. 8). Mientras tanto Witakker (en Pestaña, 2004) “afirma que cuando la persona humana ha asumido un determinado valor, este hecho se refleja operativamente mediante una conducta” (pág. 8). De lo anterior, Pestaña (2004) deriva dos cuestiones fundamentales: cómo se identifican los valores y cómo se adquieren los valores (desarrollo moral). Para ello, la autora realiza un compilado de explicaciones teóricas sobre cómo el individuo construye sus valores, tomando como referencia teorías evolutivas (Dewey, Piaget y Kohlberg), teorías cognoscitivas (Bloom) y teorías mayormente afectivas (Krathwohl), mismas que se resumen a continuación:

**Tabla 4. Construcción de valores de acuerdo con Dewey, Piaget y Kohlberg según la apreciación de Pestaña (2004)**

| <b>Autor</b>             | <b>Nivel</b>        | <b>Estadios</b>                    | <b>Agentes / Caracterización</b>                      | <b>Consecuencias / Conducta</b>              |
|--------------------------|---------------------|------------------------------------|---|--|
| <b>John Dewey</b>        | 1. Pre-convencional |                                    | Sociales y biológicos                                 | Conducta natural                             |
|                          | 2. Convencional     |                                    | Modelos establecidos por el grupo                     | Conducta social                              |
|                          | 3. Autónomo         |                                    | Reflexión crítica                                     | Conducta independiente                       |
| <b>Jean Piaget</b>       | 1. Pre – moral      |                                    | No reconoce autoridad                                 | Conducta sin sentido de obligación           |
|                          | 2. Heterónimo       |                                    | Reconocimiento de normas y pautas                     | Conducta con sentido de obligación           |
|                          | 3. Autónomo         |                                    | Reconocimiento de normas y pautas y sus consecuencias | Conducta con sentido de reciprocidad         |
| <b>Lawrence Kohlberg</b> | Pre-convencional    | 1. Heteronomía                     | Normas y pautas                                       | Obedecer por castigo (temor)                 |
|                          |                     | 2. Favorecer los propios intereses | Pautas de grupo                                       | Obedecer por conveniencia (reglas del juego) |
|                          | Convencional        | 3. Expectativas interpersonales    | Las modas   | Quedar bien con el grupo (los amigos)        |
|                          |                     | 4. Identificación con el grupo     | Las costumbres sociales                               | El bien común (la sociedad)                  |
|                          | Post-convencional   | 5. Comprensión de principios       | Los derechos prioritarios                             | Autonomía incipiente (contrato social)       |
|                          |                     | 6. Aceptación de principios        | Principios universales                                | Autonomía total (defensa de derechos)        |

Fuente: Elaborado a partir de Pestaña (2004)

Según Pestaña (2004), para Kohlberg (Anexo 5) el desarrollo moral está “caracterizado por un progresivo abandono del egocentrismo hacia esquemas más maduros y altruistas, de esquemas particulares a generales” (pág. 9).

En relación con la teoría de Bloom (en Pestaña, 2004), ésta aboga por una construcción de valores que emerge principalmente de la dimensión cognoscitiva, compuesta por dos ejes: el psicomotriz (desarrollo de destrezas) y el afectivo, éste último se da en un proceso de cinco



fases: 1. Atención; 2. Interés; 3. Importancia; 4. Jerarquización y 5. Caracterización. Mientras tanto, para Krathwohl (en Pestaña, 2004) “el proceso de formación de valores tiene connotaciones que involucran elementos motivacionales, que incorporan la noción de voluntariedad progresiva al proceso... incorporando el Eje Afectivo (o actitudinal), es decir, lo que el sujeto siente, sus valores y actitudes”. Este proceso sucede en cinco etapas: 1. Recepción; 2. Respuesta; 3. Valorización [SIC]; 4. Organización y 5. Caracterización. (pág. 9-10).

De acuerdo con Bolívar (2005), para desarrollar el componente afectivo / emotivo, además del componente cognitivo (juicio moral), en la formación ética profesional, es necesario:

- Proporcionar criterios fundamentales éticos en su campo. Descender hasta las actividades más comunes del ejercicio profesional, desplegándose en casos concretos de actuación y especificando la aplicación de los principios generales.
- Tomar conciencia de los conflictos de valor que conllevan algunas de las actuaciones profesionales.
- Crear un ethos profesional o cultura profesional de la que forma parte la moral propia.

### **3.1.2.2 Definición de principios éticos**

De acuerdo con la RAE, *principio* del latín *principium*, refiere de forma general a una “base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia”, también se considera una “norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta” (RAE, 2019). Para Bonifacio Barba (B. Barba, entrevista personal, 27 de septiembre de 2018), la palabra principio deriva de “lo que está primero”, es decir, “que es lo primero que yo pongo cuanto yo actúo”. Albert Royes, (s/f) asiente que “los principios deben entenderse como guías de carácter general cuya aplicación concreta a casos particulares debe atender a las circunstancias (que no debe confundirse con las consecuencias) concretas de cada caso.

Hortal, (en Alcántara, Barba, y Hirsch, 2016), refiere que “los principios son imperativos de tipo general, que orientan acerca de lo que es bueno hacer y lo que debe evitarse. Se distinguen de las normas por ser más genéricas. Señalan grandes temas y valores de referencia, que hay que tomar en cuenta a la hora de decidir y de enfrentar casos problemáticos.” (pág. 185), en cuanto a su

utilidad, Beauchamp & Childress (ibidem) coinciden en que los principios “deberían funcionar como un marco de referencia analítico, que exprese los valores generales que subyacen a las reglas de la moralidad común”. Amaya y Berrío - Acosta (2018) definen los principios éticos como “criterios de decisión fundamentales que los miembros de una comunidad científica o profesional han de considerar en sus deliberaciones sobre lo que sí o no se debe hacer en cada una de las situaciones que enfrenta en su quehacer profesional” (párr. 1).

Con base en lo anterior, los principios son guías de actuación debidamente descritas, explícitas y que no dar lugar a la interpretación, estas guías no son de carácter estimativo ni restrictivo sino verdaderas, como lo menciona Frondizi (1972), “la verdad no se base en la opinión de las personas, sino en la objetividad de los hechos” (pág. 27), como lo son los principios de la Física, las personas considera éstos verdaderos porque los científicos así lo afirman, pero, los científicos los afirman porque comprobaron que son verdaderos.

### **3.1.2.3 Definición de virtudes**

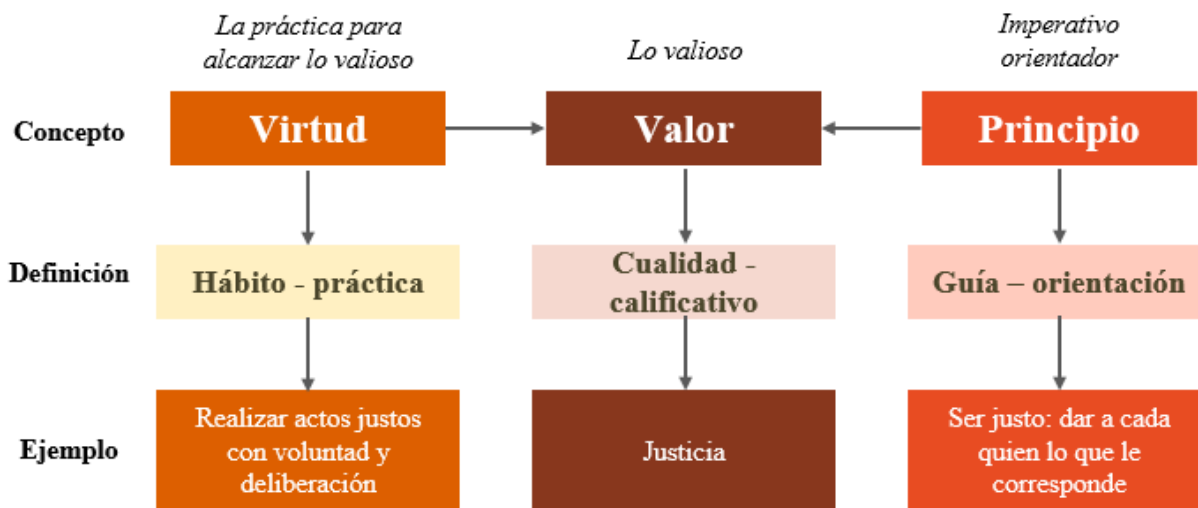
De acuerdo con la RAE (2019), virtud es definida como “la disposición de la persona para obrar de acuerdo con determinados proyectos ideales como el bien, la verdad, la justicia y la belleza”, Aristóteles (2016), considerado como el máximo preceptor del concepto de virtud y de cómo el hombre puede llegar a vivir en ella, afirma que “la virtud... es un hábito selectivo, consistente en una posición intermedia para nosotros, determinada por la razón y tal como la determinaría el hombre prudente” (Aristóteles, 2016, págs. 30-59). El filósofo manifiesta que existen dos tipos de virtudes, las intelectuales y las morales. Por un lado, las virtudes intelectuales se dan a través del tiempo y con la experiencia y las virtudes morales se adquieren por la costumbre, se desarrollan con el hábito de elegir el punto medio entre el exceso (placer) y el defecto (dolor) (Aristóteles, 2016, pág. 29). De acuerdo con Resnik (2012):

Las virtudes son rasgos (hábitos) de carácter que desarrollamos con el tiempo, a través de la práctica y la imitación. Aprendemos cómo practicar la virtud siguiendo el ejemplo de otras personas que muestran virtud en su conducta y aplicando este ejemplo a nuestra propia conducta.... Todas las virtudes son medios extremos de comportamiento. El valor es una media entre muy poco valor (cobardía) y demasiado (imprudencia) (pág. 5)

Con base en los conceptos descritos anteriormente, para efectos de esta investigación, los valores son cualidades apreciativas que constituyen un ideal ser, lo que el ser humano considera

importante y es la base de la convivencia, en tanto que la virtud es encaminarse a ese valor, es el hábito constante de un juicio prudente. Por último, los principios son guías imperativas que conducen al individuo a actuar de una manera deseable.

**Figura 5. La virtud, el valor y el principio**



### 3.1.3 La ética profesional

A continuación, se desarrollan los principales temas que aluden a la ética profesional, partiendo desde su concepto, los principios y reglas que la integran, su relación en los campos de la formación, la educación superior y la docencia, su diferencia con la deontología profesional y finalizando con los dilemas éticos. Cabe destacar que, para la selección de las definiciones, así como de los autores que las desarrollan, se consultaron algunas investigaciones del *Proyecto Interuniversitario de ética profesional de la UNAM*, liderado por la doctora Ana Hirsch, así como el *Estado del Arte sobre ética profesional y Valores Profesionales* de la misma autora.

#### 3.1.3.1 Definición de la ética profesional

De acuerdo con Bolívar (2005), la ética profesional “comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en un ámbito profesional... pretende aplicar a cada esfera de actuación profesional los principios de la ética general pero paralelamente... incluye los bienes propios, metas, valores y hábitos de cada ámbito de actuación profesional” (pág. 96). En el mismo sentido, Ana Hirsch (2003) afirma que la ética profesional:

Se alimenta de dos fuentes: ética de las profesiones y criterios profesionales que aportan las disciplinas científicas. No le incumbe propiamente solucionar los casos concretos, sino diseñar los valores, principios y procedimientos que los afectados podrán tener en cuenta en los diversos casos. Se trata de un marco reflexivo para la toma de decisiones.

Por su parte, Augusto Hortal (citado por Hirsch, 2016, pág. 185) menciona que “cada 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. Los nuevos casos son juzgados, en primera instancia, con base en los elementos conocidos”, el mismo autor menciona que la ética profesional se refiere a “la conciencia de los individuos, se ubica en el tema del bien y se interroga sobre: qué es bueno hacer, al servicio de qué bienes y servicios está una profesión, cuál es el tipo de bien que busca como finalidad constitutiva cada profesión y quién es un buen profesional” (Hirsch, 2004, pág. 5). Mientras tanto, Fernández (en Hirsch, 2002) define la ética profesional como:

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 (pág. 2)

Asimismo, Jonsen y Toulmin (en Hirsch, 2004, pág. 2), remiten a que la ética profesional debe tener por entendido las siguientes afirmaciones:

- a) Conocer las situaciones concretas con sus circunstancias
- b) Percibir las posibilidades que entrañan esas situaciones y los diferentes cursos de acción que se abren, para poder calibrar el significado de lo que está en juego en esas situaciones y en esos diferentes cursos de acción
- c) Disponer de una tipología que permita ver lo que esa situación tiene de parecido y diferente con otras situaciones comparables y con otros cursos de acción ya conocidos, tanto porque los hemos vivido o porque forman parte de la cultura. Sólo un atento examen de una variedad de casos permite establecer las semejanzas y diferencias entre ellos, que merecen una ponderación ética semejante o diferente

- d) Capacidad de juicio para ver bajo qué tipologías es adecuado subsumir esa situación y esos diferentes cursos de acción
- e) A qué principios hay que apelar
- f) Cómo se pueden plantear y tal vez resolver los posibles conflictos entre principios

**Tabla 5. Definición de la ética profesional de acuerdo con algunos expertos**

| <b>José L. Fernández<br/>(en Hirsch, 2002)</b>      | <b>Hirsch<br/>(2003)</b>  | <b>Ibarra<br/>(2005)</b>   | <b>Cortina<br/>(2014)</b>  | <b>Jonsen y Toulmin<br/>(en Hirsch, 2004)</b>  |
|---|---|--|--|--|
| Mejorar cualitativamente lo social e individual     | Bien social y personal, justicia                                      | Realización plena del profesionista y bienestar social; elevar las condiciones de vida | Conocimiento de los bienes internos que aporta a la sociedad                             | Capacidad de juicio  |
| Indagación sistemática                              | Diseñar un sistema propio de valores, principios y procedimientos     | Responsabilidad y compromiso   | Reflexión  | Guía a través de principios  |
| Pautas concretas de actuación y valores potenciados | Hace uso de la ética de las profesiones y los criterios profesionales | Conciencia moral   | Anteponer los bienes internos a los externos   | Conocer el contexto, las circunstancias, y servirse de la experiencia y el contraste |
| -   | Es un marco reflexivo para la toma de decisiones                      | -  | Exige el dominio de las técnicas y cualidades para llevar a cabo la profesión y vocación | Resolver conflictos éticos   |

Fuente: Elaborado a partir de Fernández (en Hirsch, 2002), Hirsch (2002), Ibarra (2005), Cortina (2014), Jonsen y Toulmin (en Hirsch, 2004)

Cabe destacar el hecho de que la ética general del individuo y la formación de la ética profesional se encuentran interconectadas, en palabras de Bolívar (2005), “no cabe una ética profesional al margen de la general. Es la extensión y aplicación de esta última al ámbito de las prácticas profesionales, con las especificidades propias que le correspondan... para actuar éticamente en el ámbito profesional, se ha de ser una persona ética” (pág. 115).

### **3.1.3.2 Principios de la ética profesional**

La ética profesional se enmarca en una serie de principios que buscan guiar las acciones profesionales con la finalidad de dar un parámetro que sirva como referente en la toma de decisiones con justicia y equidad. Estos principios tienen sus antecedentes en la investigación

científica, de acuerdo con Resnick (2012), “los enfoques para promover la integridad de la investigación se basan en principios en el sentido de que representan una conducta ética que consiste en el cumplimiento de reglas, deberes o responsabilidades éticas” (pág. 1). El mismo autor refiere que a lo largo del tiempo han existido diversos códigos de conducta para reglamentar la investigación científica como lo son el Código de Nuremberg<sup>8</sup> (1949), la Declaración de Helsinki<sup>9</sup> (2008), el Informe Belmont<sup>10</sup> (1979) y la Declaración de Singapur<sup>11</sup> (en Resnick, 2012). En consecuencia, diversos autores han formulado propuestas teóricas para dirigir el comportamiento ético en las investigaciones, tal es el caso de Tom Beauchamp y James Childress y su obra denominada por otros autores como “El Principialismo” (Mir, 2011), en la que realizan una simplificación de principios éticos *prima facie*<sup>12</sup> para facilitar la resolución de los dilemas éticos.

En el estudio *Valores universitarios y profesionales de los estudiantes de posgrado de la UNAM*, en el capítulo correspondiente a la ética profesional, Ana Hirsch (en Alcántara, Barba y Hirsch, 2016), retoma los principios propuestos por Beauchamp & Childress, que como ya se mencionó, originalmente nacieron en la ética biomédica, sin embargo, más adelante fueron extendidos a las demás profesiones, exponiéndolos de la siguiente manera:

- a) **Beneficencia:** Implica todas las formas de acción profesional que buscan beneficiar a otras personas. Cada profesión se plantea y legitima frente a los demás la consecución de ciertos bienes y servicios. Los individuos deben conocerlos y buscar su cumplimiento, tanto con respecto a los usuarios que reclaman un trabajo bien hecho, como de la sociedad en su conjunto, que pretende resolver problemas prioritarios con la contribución de los profesionales

---

<sup>8</sup> El Código Nuremberg surgió como resultado de los abusos y la denigración de seres humanos en experimentaciones científicas durante la II Guerra Mundial, el Código consta de diez directivas para la experimentación humana.

<sup>9</sup> La Declaración de Helsinki incluye 35 principios éticos para la investigación médica en seres humanos

<sup>10</sup> El Informe Belmont articula tres principios para la investigación involucrando seres humanos: respeto a las personas, beneficencia y justicia.

<sup>11</sup> La Declaración de Singapur incluye cuatro principios y catorce responsabilidades sobre la conducta ética de la investigación científica en diversas disciplinas. (Resnik, 2012)

<sup>12</sup> “Entre estos principios no existe jerarquía, todos tienen la misma importancia... implica que la obligación debe cumplirse, salvo si entra en conflicto con una obligación de igual o mayor magnitud”, en ese caso el individuo deberá ponderar los principios. (Mir, 2011, pág. 6)

No puede haber una justificación ética para los profesionales que sólo buscan el beneficio personal, por sobre la obligación de hacer un buen trabajo para el que lo necesite. El fortalecimiento de la legitimidad del profesionalismo requiere un claro reconocimiento de las implicaciones éticas del privilegio profesional y una fuerte resistencia a los acuerdos institucionales que enfatizan exclusivamente los incentivos económicos. (págs. 186-187)

**b) *No maleficencia:*** Enfatiza la obligación de no infligir daño a otros: "Por sobre todo no hacer daño". Consiste en actuar de manera que no se ponga en riesgo o se lastime a las personas. Sostiene reglas morales específicas, como son: no matar, no causar pena o sufrimiento, no causar incapacidad, no causar ofensas y no privar a otros de los bienes de la vida. Las reglas de no maleficencia son prohibiciones para la acción, que deben seguirse imparcialmente y que proveen razones morales para las prohibiciones legales en ciertas formas de conducta (págs. 188-189).

**c) *Autonomía:*** Hace referencia a la capacidad que tiene cada cual de darse a sí mismo sus propias normas, procurando construir la propia vida a partir de ellas.

- *Autonomía del profesional:* Se refiere a la capacidad personal de tomar decisiones en el ejercicio de la profesión. Tiene que ver con estar libre de interferencias de control por parte de otros y de contar con un entendimiento adecuado para tomar decisiones significativas (capacidad para la acción intencionada).

- *Autonomía del beneficiario:* Consiste en considerar que el receptor de los servicios (individual y colectivo) no es un ente pasivo, sino un sujeto protagonista. De ahí se deriva la obligación de garantizar a todos los individuos involucrados el derecho de ser informados, que se respeten sus derechos y consentir antes de que se tomen decisiones con respecto a ellos... Se establece una relación de carácter profesional en la que se desarrollan ciertos acuerdos y estrategias conjuntas entre los profesionales y sus beneficiarios (págs. 192-194).

**d) *Justicia:*** La ética profesional queda incompleta si no se enmarca en la perspectiva de una ética social, que permita entender en qué contribuye o puede contribuir el trabajo de cada

profesión a mejorar la sociedad. Los profesionales son las personas y grupos más competentes y mejor ubicados socialmente para promover una distribución más racional y justa de los recursos, que son siempre escasos y que se requieren para conseguir múltiples y variados fines. Las preguntas básicas son: ¿qué es lo justo? y ¿qué es prioritario cuando no hay recursos para satisfacer las demandas de todos? Implica rectitud, equidad y apropiada distribución de los recursos y beneficios, con respecto a lo que se debe o merecen las personas (Beauchamp & Childress en Alcántara, Barba y Hirsch, 2016, págs.195-196)

### **3.1.3.3 Reglas morales de la ética profesional**

Dentro de la ética profesional se enuncian reglas morales que pretenden normar el ejercicio profesional, como se mencionaba anteriormente, en primera instancia se encuentran los principios, mismos que deberán especificarse en reglas con la finalidad de que sirvan como “contenidos aptos para guiar las acciones concretas”. Los principios “son mandatos de optimización, es decir, proposiciones normativas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida de lo posible” mientras tanto, “las reglas tienen carácter de mandatos definitivos por que siempre, o son satisfechas íntegramente o no lo son... Las reglas tienen un contenido preciso (Mir, 2011, pág. 4).

Estas reglas morales derivan de los principios de la ética profesional mencionados en el apartado anterior (beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia). Ana Hirsch (en Alcántara, Barba y Hirsch, 2016) menciona que son “reglas sustantivas... que proveen de una guía más específica para la acción que los principios abstractos” y las describe de la siguiente manera:

- a) Veracidad:* Cuando se entabla la relación profesional-beneficiario se establece un acuerdo implícito de que la comunicación se basará en la verdad. Se refiere a una completa, correcta y objetiva transmisión de información, así como al modo en que el profesional promueve su comprensión en el sujeto (pág.197).
- b) Privacidad:* Se refiere al acceso limitado a las personas en cuestiones físicas y de información, y a la libertad de decisión. Hay cinco formas de privacidad: 1) en la



información, 2) física, 3) de las decisiones, 4) en la propiedad y 5) en las relaciones, que incluye a la familia y las relaciones íntimas (pág.197).

**c) *Confidencialidad:*** Es el derecho que tiene cada persona de controlar la información referente a sí misma, cuando la comunica bajo promesa —explícita o implícita— de que será mantenida en secreto. Se refiere a un criterio general de conducta que obliga al profesional a no discutir información acerca de los beneficiarios con otros. Obliga a guardar los secretos que uno conoce en razón del ejercicio profesional y a respetar la intimidad de las personas implicadas (pág.198).

**d) *Fidelidad:*** El profesional hace promesas justas a aquellos a quienes presta el servicio y cumple con sus acuerdos. Es un derecho del cliente o usuario elegir al profesional, al igual que es un derecho de este último aceptar o no la relación. Pero cuando ambas partes deciden iniciarla, se entabla un acuerdo sobre la base de las expectativas previamente conocidas o formuladas.

Hirsch (en Alcántara, Barba y Hirsch, 2016, pág.199), afirma que los principios y las reglas “son puntos de referencia con los cuales se puede contrastar el comportamiento real de los profesionales en sus lugares de trabajo y un elemento básico en la formación de los profesores y estudiantes universitarios”.

#### **3.1.3.4 Escala de actitudes de la ética profesional**

Ana Hirsch (en Alcántara, Barba y Hirsch, 2016), en conjunto con su grupo de investigación, definió la *Escala de Actitudes sobre ética profesional* para descubrir cuáles son los rasgos que se consideran más importantes en un profesional. La construcción de esta herramienta inició partir de la pregunta abierta: “En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de ser un buen profesional”, misma que fue aplicada a profesores y estudiantes de posgrado de diferentes universidades, para poder sustraer las cualidades más importantes y realizar su análisis. Después de varias fases se logró la definición de esta escala, determinando 16 rasgos, clasificados en cuatro competencias.

**Tabla 6. Escala de Actitudes de la ética profesional**

| Competencias                               | Unidades de competencia  |
|--|--|
| <b>Competencias cognitivas y técnicas</b>  | a) Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional<br>b) Formación continua<br>c) Innovación y superación<br>d) Competencias técnicas   |
| <b>Competencias sociales</b>               | a) Compañerismo y relaciones<br>b) Comunicación<br>c) Saber trabajar en equipo<br>d) Ser trabajador  |
| <b>Competencias éticas</b>                 | a) Responsabilidad<br>b) Honestidad<br>c) Ética profesional y personal<br>d) Prestar el mayor servicio a la sociedad<br>e) Respeto<br>f) Actuar con principios morales y valores profesionales |
| <b>Competencias afectivo - emocionales</b> | a) Identificación con la profesión<br>b) Capacidad emocional   |

Fuente: Elaboración a partir de Alcántara, Barba y Hirsch, 2016

Como conclusión en la aplicación de esta escala en el *Proyecto Interuniversitario de ética profesional de la UNAM*, liderado por Ana Hirsch, la investigadora considera necesario que:

Los estudiantes universitarios conozcan y se apropien del conocimiento de cuáles son los bienes y servicios que cada una de las profesiones brinda a la sociedad, sus beneficiarios directos e indirectos y de las maneras más apropiadas para realizarlos. (Alcántara, Barba y Hirsch, 2016, pág. 230)

Asimismo, el resultado del mismo proyecto, en relación con el campo de las Ciencias de la Administración, Hirsch (ibidem, pág. 220) encuentra que los estudiantes consideran como rasgos más importantes: *el conocimiento, respeto, responsabilidad e innovación y superación*, aunque, en la menor puntuación se encuentran: *prestar el mejor servicio a la sociedad, formación continua y comunicación*. En general, la autora afirma que es cierto que:

Los estudiantes se dan cuenta que no basta con los conocimientos para desempeñarse exitosamente en la profesión, sino que hay elementos significativos de personalidad y del comportamiento social que apoyan su desarrollo... sin embargo, preocupa que cuestiones importantes como el compromiso de los profesionistas con la sociedad aparecen entre los rasgos menos valorados (ibidem, pág. 229).

Aunado a lo anterior, Hirsch reitera lo importante que resulta conocer los bienes y servicios que ha de producir cada profesión y cuál es el compromiso que tienen con quienes esperan de los profesionales estos resultados; ya que será la clave para determinar la mejor manera de reproducirlos. Por lo que una tarea importante en las licenciaturas es explicitar de manera intencionada, cuáles son los objetivos y beneficios que cada profesión debe otorgar a la sociedad.

### **3.1.3.5 Valores profesionales**

Dentro de la categoría de los valores y la formación profesional también se encuentran los valores profesionales, que se definen como:

“... los valores humanos contextualizados en la profesión. Sus significados se relacionan con los requerimientos universales al ser humano y particulares a aquella [profesión]. Éstos constituyen rasgos de la personalidad profesional, que contribuyen a asumir una concepción y un sentido integral de la profesión” (Arana en Almeida, 2017, pág. 62).

Almeida (2017) afirma que la clasificación de los valores profesionales queda aún poco definida, “aparentemente no tiene una taxonomía y queda un tanto vaga”, “cualquier valor que oriente el cumplimiento de una determinada profesión, puede convertirse en valor profesional” (pág. 63). Indicando por tanto que “los valores profesionales pueden tomar “prestados” los valores de cualquier categoría de valores”, concluyendo con que “se tiene claridad en qué son los valores profesionales más no cuales son los valores profesionales... [existe] cierta ambigüedad en la delimitación del término que llega a confundirse con el de principios profesionales y con el de ética profesional” (pág. 63)

De acuerdo con algunos expertos, la definición de los valores profesionales parte de identificar cuáles son aquellos bienes que una profesión produce, es decir, el fin para el que fue creada, no en un sentido económico ni material, sino cuáles son esos beneficios que trae a la vida de los individuos, cómo es que mejora a la sociedad desde su campo profesional.

### **3.1.3.6 Ética profesional en la educación superior**

Ana Hirsch (2003) afirma que “las instituciones de educación superior deben proporcionar a la sociedad, personas no sólo profesionalmente bien preparadas, sino, además, cultivadas, con criterio, de mente abierta, capaces de hacer un buen uso de su profesión y de participar libre y

responsablemente en las actividades de convivencia social” (pág. 10). Asimismo, la autora indica que “en el contexto de la universidad, se requiere presentar a los estudiantes la dimensión ética de la profesión y que ésta sea racional y crítica” (pág. 10). Ya que puede “contribuir a la reflexión sistemática sobre los bienes y servicios que presta la profesión a la sociedad, las obligaciones que esto conlleva y los principales dilemas y conflictos éticos que se producen en el trabajo” (Hortal en Hirsch, 2003, pág. 10)

Sin embargo, Hirsch menciona que “la mayoría de las universidades no incluyen a la ética profesional en sus planes de estudio como elemento sustancial. Es difícil comprender este olvido, pues los profesionales y los estudiantes universitarios, enfrentan temas, problemas y dilemas éticos”. (Hirsch, 2002, pág. 6). En el mismo tenor, Bolívar (2005) afirma que:

La formación para el ejercicio profesional... es una actividad moral; en el sentido de no ser sólo un ejercicio técnico, sino una práctica donde los aspectos cognoscitivos, morales y habilidades prácticas se fusionan ineludiblemente... exige entrar en aquellas dimensiones valorativas y actitudinales que puedan promover una educación acorde a las demandas actuales. Esto fundamenta incluir en el currículum de la formación universitaria una formación ética. (pág. 95)

Sin embargo, el mismo autor menciona que “la institución universitaria, en las últimas décadas, ha primado la formación conceptual o procedimental, desdeñando – al menos a nivel explícito – el cultivo de valores y actitudes”. “La ética profesional es el currículum nulo de las carreras universitarias... currículum por omisión, cuando no se incluyen explícitamente dimensiones necesarias para su aplicación en el ejercicio profesional” (págs. 95-104).

Es frecuente considerar que la formación de los aspectos éticos y valorales, solo son competentes en los primeros niveles educativos, sin embargo, expertos mencionan que las estructuras del razonamiento moral a mayor edad se encuentran más desarrolladas por las experiencias que se han tenido y que por tanto es posible comprender y llevar a cabo un comportamiento que prime el bien de las personas sobre los intereses mismos del individuo, sin elementos coercitivos. Empero, de igual manera se ha demostrado que esto no se da de manera automática, sino que requiere de una formación *explícita, intencionada y sistemática* (Arana en Almeida, 2017), que estimule estas estructuras de razonamiento (De la Caba, 1993). Si se da por hecho que la instrucción de saberes especializados produce por sí mismo una formación ética del sujeto, se está propenso entonces solo a reproducir los valores y contravalores que predominan en el ambiente. Por ello, en la educación superior existe una oportunidad y mayor aún, una

responsabilidad de incidir en el individuo para ampliar su razonamiento moral: “es la escuela la mejor capacitada para formar valoralmente porque es la única que puede hacerlo intencionalmente... en la medida en que la formación valoral forma parte solamente del currículum oculto, no es evaluable<sup>13</sup> ni se puede pedir cuentas al respecto” (Schmelkes, 1996, pág. 2).

### **3.1.3.6.1 Dificultades en la formación ética y de valores desde la perspectiva del clima institucional**

Sylvia Schmelkes (en Almeida, 2017, pág. 24) menciona que las principales dificultades para la formación en valores son las siguientes:

- a) Los fundamentos teóricos de los procesos de formación socio – afectiva se han desarrollado mucho menos que los relativos a los procesos cognoscitivos.
- b) El papel del docente en la formación valoral es clave, sin embargo, ellos mismos no han recibido una educación sistemática en valores y tampoco han sido formados para formar a sus estudiantes en la materia.
- c) La formación valoral se adquiere como consecuencia de lo que se puede ejercitar y practicar, sin embargo, nuestras escuelas no están organizadas para operar de manera democrática y nuestros profesores en las aulas tienden todavía, en la mayoría de los casos, a reproducir las formas centralistas y autoritarias con las que ellos fueron formados.
- d) Los desarrollos teóricos relacionados con la formación valoral difícilmente pueden convertirse en objetivos evaluables.
- e) La escuela por sí sola no puede tener toda la responsabilidad de educar en valores, por lo que tendría que desarrollar la capacidad de desenvolver los vínculos que tienen con los demás agentes socializadores.

---

<sup>13</sup> Es preciso aclarar que al considerar una evaluación de estos aspectos, no se intenta aducir a que se deba medir que tan ético es o no una persona, sino de hacer visible la importancia de planear y monitorear que en las prácticas educativas exista una definición de los valores y principios que se buscan promover y por tanto estrategias para lograrlo, así como se tienen objetivos para la formación de español, ciencias y matemáticas, considerándose de gran relevancia, de igual manera lo es la formación ética.

Con base en el modelo de *Análisis de objetivos institucionales y análisis de valores y antivalores del autor* Gabriel Gyarmati, Alma Almeida (2017) comenta que:

... en las instituciones, los valores pueden presentar diferentes características relacionadas con la intención y con la explicitación de estos, de tal forma que se dan valores manifiestos, valores no manifiestos (como en el currículum oculto), valores deliberadamente buscados y valores deliberadamente no buscados (págs. 71-72)

Los valores explícitos e intencionados corresponden a “los valores explícitos en el currículum formal de los programas educativos”; los valores no explícitos e intencionados refieren a “los valores implícitos en el currículum oculto de manera consciente, aquellos que las personas saben que les traen algún tipo de beneficio pero que no se hacen explícitos probablemente porque a los ojos de la comunidad no estarían bien aceptar abiertamente”; mientras que los valores no explícitos y no intencionados “son los valores implícitos en el currículum oculto pero que no se dan de manera consciente. Por su carácter inconsciente, estos valores son probablemente los más difíciles de detectar”. De tal forma que, “frecuentemente los valores explícitos e intencionados, son diferentes e inclusive, en ocasiones opuestos a los que no son explícitos, de ahí la dificultad de la formación en valores, pues se genera un ambiente lleno de contradicciones” (Almeida, 2017, pág. 73). En el mismo tenor, Pablo Latapí (en Almeida, 2017) habla acerca de “la cultura de la simulación”, “refiriéndose al hecho de que, en las escuelas, los maestros frecuentemente reflejan en sus comportamientos valores que contradicen los que proclama la escuela...”, afirmando que “esa cultura “deseducaba” a los estudiantes, ya que normas como la de “el que no tranza no avanza”, también son aprendidas en la escuela” (pág. 70).

### **3.1.3.6.2 Estrategias y condiciones para la formación ética y valoral**

De acuerdo con Almeida (2017) la ética profesional se propone formar al futuro profesionista en: “en el sentido social y en la razón de ser de la profesión [por ello] resulta necesario que las instituciones de educación superior abran espacios específicos para que el estudiante vaya incorporando y asimilando los aspectos éticos de la profesión” (págs.79-80). De forma complementaria, Ibarra (2005) afirma que, además de cursos de ética profesional en los que se transmitan los principios, criterios y valores profesionales, es necesario que “los futuros profesionistas no los reduzcan a un conjunto de normas u obligaciones morales que sancionan el comportamiento profesional, sino que identifiquen la aportación que realizan para fortalecer la profesión con propuestas que promuevan un ejercicio profesional ético”

En relación con lo anterior, Bolívar (2005) realiza la siguiente cuestión: ¿en qué valores educar para la competencia ética?, es decir, para el compromiso ético, entendido como “el conjunto de conocimientos, modos de actuar y actitudes... de acuerdo con una ética profesional, al tiempo que de un ciudadano, que da sentido social a su ejercicio profesional”, el autor refiere a tres elementos que desarrollan este *ethos profesional*: *la deontología profesional, la ética profesional y la educación para la ciudadanía*. Su formación implica que se tomen en cuenta tres factores: *los códigos de conducta profesional, los principios y valores de la ética de las profesiones y estudios relacionados con el tema* (propuestas teóricas sobre la formación en ética profesional). Con base en ello, a continuación, se hace una revisión de estrategias que recomiendan algunos autores para esta formación.

Arana (en Almeida, 2017), afirma que una formación en valores debe partir de ser:

- **Intencionada:** Encaminar el proceso docente-educativo hacia el modelo ideal de formación. Desarrollar el vínculo con la realidad a través de lo socialmente significativo de ésta en el proceso docente-educativo... Determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consciente, protagónica y comprometida.
- **Explícita:** Eliminar el curriculum oculto, precisando la cualidad orientadora del proceso docente-educativo. Connotar lo socialmente significativo de la realidad hacia el redimensionamiento humano en todos los componentes del proceso, identificando el modelo educativo a alcanzar con la eficacia del proceso. Precisar los contenidos de los sistemas de valores a formar y desarrollar según la aspiración social.
- **Particularizada:** Integrar las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores a la didáctica del proceso de formación (conocer las particularidades del sujeto y sus relaciones, y evaluar las condiciones para llevar a cabo el proceso). Enriquecer la didáctica del saber y del saber hacer; del contenido y del método, etc., así como apoyarse en ellas (pág. 79).

En relación con el último punto (particularizar), González (2000) menciona que la formación de

valores resulta “un problema pedagógico complejo<sup>14</sup>” comprensible a partir de analizar cómo es que los valores inciden y se convierten en reguladores de la actuación humana, proponiendo los siguientes indicadores (Anexo 13):

1. Flexibilidad-rigidez con que se expresa el valor en la regulación de la actuación.
2. Posición que asume el sujeto en la expresión de los valores de la actuación.
3. Grado de mediatización de la conciencia en la expresión de los valores.
4. Perseverancia – inscontancia en la expresión de los valores.
5. Perspectiva mediata – inmediata en la expresión de los valores.

La formación de valores, afirma González (2000), no es un proceso de transmisión de información por parte del profesor al estudiante, en donde éste es un ente pasivo en la recepción de significados, sino que el estudiante debe asumir “una posición activa en la apropiación individual de los significados para la construcción de sus valores” y resume que “en la medida en que el docente universitario conozca qué es un valor y cómo regula la conducta del estudiante estará en condiciones de propiciar su formación y desarrollo en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (pág. 78). La autora menciona que la “motivación profesional” juega un papel fundamental en la educación de los valores del estudiante universitario, que puede influenciar tanto en el desarrollo de su personalidad como en el desarrollo de los valores asociados a su actuación profesional. Asimismo, advierte que trabajar la formación de valores en el currículum universitario requiere de las siguientes condiciones:

- Formación psicopedagógica de los profesores universitarios
- Proceso enseñanza-aprendizaje dialógico y participativo, en el que profesores y estudiantes asumen la condición de sujetos de enseñanza y aprendizaje
- Utilización de medios participativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje como vía importante para el desarrollo del carácter activo del estudiante como sujeto del

---

<sup>14</sup> Los valores existen en el individuo como formaciones motivacionales de la personalidad que orientan su actuación hacia la satisfacción de sus necesidades. De esta manera un estudiante universitario es responsable no porque conozca la importancia del valor responsabilidad o las circunstancias lo obliguen a ser responsable, sino por siente la necesidad de actuar responsablemente... Sólo cuando los valores constituyen motivos de la actuación del sujeto se convierten en verdaderos reguladores de su conducta (González, 2000, pág. 76).



aprendizaje y de la educación de sus valores

- Comunicación profesor-alumno centrada en el respeto mutuo, la confianza y la autenticidad en las relaciones, que propicie la influencia del docente como modelo educativo en la formación de valores en sus estudiantes (pág. 81)

Mientras tanto, Pablo Latapí (2001) asiente que la formación en valores requiere de:

- La congruencia entre la labor de la escuela y la familia
- Los valores proclamados (enunciados normativos), evitando la proclamación de valores como algo autoritario
- Una visión holística de los valores (la relación de unos con otros y su congruencia)
- Un eje transversal (considerar los valores como parte de todos los contenidos)
- Relaciones personales que se viven en la escuela condicionadas por la organización escolar
- Ambiente de la escuela propicio para el ejercicio responsable de la libertad
- El ejemplo de los maestros
- Experiencias significativas
- Apertura a la comunidad externa

En relación con la inserción de la ética profesional como parte de la vida universitaria, Bolívar (2005) menciona los siguientes niveles:

- **Formación deontológica:** se limita a la enseñanza de los deberes y obligaciones señalados en los códigos deontológicos.
- **Ética profesional:** complementa la formación deontológica y pretende estar presente transversalmente en todo el curriculum universitario.

- **La universidad como espacio de aprendizaje ético:** la experiencia de vida universitaria debe promover una ciudadanía responsable y comprometida con el conjunto de valores (científicos, profesionales y cívicos) propios de la educación universitaria. (pág. 110)

Por su parte, Martínez *et al* (en Bolívar, 2005), menciona dos niveles de inserción (págs. 110-112):

- **Curricular:** contenidos de enseñanza y aprendizaje propios (de naturaleza moral y ética), que deber ser promovidos explícitamente, junto (y vinculados) con los académicos y científicos. La formación debe responder no solo a objetivos de la realidad profesional sino también de la realidad ciudadana.
- **Institucional:** examinar los valores que están presentes o no en la vida académica de la institución y ver qué principios morales o virtudes debían formar para de la experiencia de vida cotidiana.

El autor afirma que estas dimensiones son complementarias: “es preciso conjugar la enseñanza de la ética profesional y el desarrollo de valores en la experiencia universitaria” (pág. 111). En este mismo sentido, Hortal (en Bolívar, 2005), menciona que “es necesario dar un sentido ético a todo lo que se hace en la universidad”, a esto no solo pueden y deben contruibir los profesores de formación ética exclusiva, sino profesores de todas las disciplinas y quienes participan en la vida universitaria o la gestionan (pág. 112). En relación con lo anterior, de acuerdo con Bolívar (2005), además de un cambio en la cultura docente, también se debe proponer “una cultura universitaria donde el desarrollo moral y del ciudadano estén inmersos en la forma de organizar el trabajo y en la vida cotidiana de la institución” (pág. 112).

Al respecto, Alcántara, Barba, y Hirsch (2016) recomiendan doce elementos que coadyuvarían al proceso de inserción de la formación ética en la vida universitaria:

- **Currículo.** Incluir estrategias de transversalidad en la organización de las materias, seminarios y cursos, abrir espacios curriculares de ética profesional, ética y filosofía en las ciencias en donde no existan.

- **Estrategias didácticas.** Promover aprendizajes centrados en el alumno, en el aprendizaje colaborativo, desarrollando su autogestión responsable; construir criterios para seleccionar información pertinente en relación con la ética, y construir conocimiento utilizando la comunicación y el diálogo.
- **Tutorías.** Promover la responsabilidad en la relación tutor-alumno, privilegiar el bien común y respetar los intereses individuales, promover el respeto a la creatividad, desarrollar simultáneamente competencias académicas y competencias éticas.
- **Colegialidad.** Como actitud permanente por parte de la comunidad universitaria, en un ambiente físico y humano propicio para llevar a cabo las tareas educativas y de la academia en las universidades.
- **Flexibilizar la organización.** Dejar fluir los procesos sociales, administrativos, profesores y académicos, a partir de propiciar la movilidad de profesores y estudiantes por los distintos programas y facultades... así como democratizar los procesos de gestión que faciliten esta movilidad de manera ágil y bien organizada.
- **Servicios a la sociedad.** Establecer vínculos institucionales entre la universidad y la sociedad, sobre todo hacia aquellos sectores más desprotegidos; proponer modalidades de investigación que tengan un enfoque social, como la investigación-acción, cuando esto sea pertinente, así como promover proyectos multidisciplinarios con enfoque social.
- **Fortalecer la convivencia.** Crear redes de valores compartidos, fomentar la convivencia respetuosa y pacífica, concientizar sobre la democracia como forma de vida y promover la participación.
- **Favorecer la reflexión y la crítica.** Crear entre los integrantes de la comunidad académica un pensamiento abierto, flexible, analítico, racional y argumentativo, aprendiendo a preguntarse antes del qué, el para qué de las cosas y los acontecimientos.
- **Docencia.** Desarrollar una docencia reflexiva y finalista, esto es, una docencia con dimensión ética. Promover la autonomía responsable y la libertad de cátedra, es decir, hacer de la docencia una verdadera praxis social.

- **Investigación.** La investigación con un enfoque ético tendrá que apearse al rigor científico, desarrollar la intuición y sensibilidad, así como el pensamiento racional y poner el conocimiento al servicio de la sociedad.
- **Difusión.** Extender el conocimiento más allá de la comunidad académica, al alcance de quienes más lo necesitan y dar cuenta a la sociedad del trabajo universitario.
- **Normatividad.** Buscar consenso en unas normas mínimas y sancionar las transgresiones a esta normatividad mínima mediante mecanismos no represivos sino persuasivos. Establecer condiciones para construir una plataforma ética sobre la que se sustente la normatividad institucional. (Alcántara, Barba, & Hirsch, 2016, págs. 250-253)

Otra propuesta de cómo articular la ética profesional en el curriculum universitario, es la de Ibarra (2005), en la que define tres elementos:

- **Visión integral de los contenidos.** Abre el espacio e integra al currículum la dimensión humana y ética de esta formación con el reconocimiento de los valores y las actitudes como contenidos de enseñanza. Con ello contribuye a formalizar e institucionalizar como tarea de la educación la formación ética perfilada a estructurar y/o moldear la personalidad, el carácter y la conducta del sujeto.
- **Incluir la responsabilidad y el criterio ético como parte de la formación en las competencias profesionales.** Vincula directamente a la ética profesional con el saber hacer profesional. Hace posible aceptar que el desarrollo de las capacidades profesionales no sólo involucra técnicas, sino también requiere de normas, principios, pautas que guíen el uso y la aplicación de esas competencias.
- **Paradigma de la interdisciplinarietà.** Constituye la opción que plantea las condiciones para que los proyectos educativos puedan reconocer y asumir la conexión e interdependencia de la ética profesional con los otros conocimientos y saberes que conforman esta formación (pág. 12).

David Resnik (2012), propone cuatro formas interrelacionadas de incentivar una cultura ética universitaria (págs. 9-11):

1. **Educación:** formal (cursos exprofeso de ética, explicitar qué son y para qué sirven los principios profesionales) e informal (tutorías).
2. **Desarrollo de políticas:** redacción y publicación de pautas escritas para la realización de investigaciones, reglas, procedimientos, etc.
3. **Cumplimiento de las políticas:** tomar medidas para promover el comportamiento ético y sistemas de aplicación para disuadir a las personas de violar las leyes y políticas.
4. **Liderazgo:** los líderes institucionales deben demostrar su compromiso con la ética a través de sus palabras y hechos. Establecer un ejemplo de conducta ética para que otros sigan y asignen recursos institucionales a iniciativas éticas.

De acuerdo con el autor, “el liderazgo ético puede inspirar a otros a actuar con integridad y honor, el liderazgo no ético puede conducir a la corrupción en todo el instituto y tener un efecto demoralizador” (pág. 13). En este mismo sentido, Latapí (2001) afirma que:

La formación de valores de los maestros empieza quizás en la forma en que las autoridades - incluyo directores y supervisores – los tratan. Mal puede un docente formar valores de respeto si en la ventanilla es tratado por un burócrata autoritario y grosero. Un trato humano y respetuoso de parte de los funcionarios es una primera condición para promover los valores humanos (pág. 68)

Resalta que de los autores consultados, solo Resnik (2012) mencionó de manera explícita la necesidad de un liderazgo ético que despliegue y refuerce las iniciativas de formación en ética y valores, lo anterior no intenta afirmar que los demás expertos no lo hayan considerado, se infiere que la responsabilidad de las autoridades educativas se encuentra implícita en cada una de las premisas descritas.

### **3.1.3.6.3 Estrategias didácticas para la formación ética y de valores**

Con base en las estrategias y condiciones para la formación ética y de valores revisadas en el apartado anterior, ésta se debe considerar explícita dentro del currículum a través de la definición, planificación, evaluación y seguimiento de acciones tanto a nivel institucional como a nivel pedagógico, es decir, la materialización de las pautas a seguir. Por ello, a continuación se describen algunos modelos pedagógicos para la formación ética, de acuerdo con la perspectiva de algunos expertos, cabe destacar que el enfoque de esta investigación no ha sido las estrategias

didácticas de formación en ética y valores, sin embargo, resulta evidente abordar estas iniciativas para comprender la dificultad de esta formación y sobre todo los requerimientos a nivel conceptual y técnicos para llevarla a cabo.

En el ensayo *Modelos psicopedagógicos de educación en valores* de Angeles De la Caba (1993), se describen tres modelos principales (Anexo 6):

- a) **Clarificación de valores:** tiene como objetivo que el alumno aprenda a decidir y valorar por sí mismo, seleccionar sus propios valores con base en su experiencia. Se fundamenta en la ética humanista: fe en las potencialidades de autorrealización humana a través de aprendizajes significativos.
- b) **Cognitivo – Evolutivo:** su propósito es incidir sobre el tipo de razones y justificaciones que la persona tiene para defender ciertos valores y no otros, es decir, sobre los esquemas que conforman la estructura de razonamiento. Se basa en la teoría del desarrollo evolutivo moral (Kohlberg): los razonamientos que nos mueven a preferir y justificar unos valores por otros están sujetos a un proceso evolutivo.
- c) **Cognitivo – Conductual:** su finalidad es alcanzar la conducta pro-social (beneficio de ambas partes) y altruista (se realiza en beneficio de alguien, sin el que benefactor obtenga algo a cambio). Se fundamenta en que cuantas más habilidades y recursos tiene una persona para entender los procesos psicológicos internos, mayor es su capacidad para ponerse en lugar del otro. Influyen factores como la edad y la experiencia.

Por otra parte, Bolívar (2005) plantea el *Modelo de los Cuatro Componentes* (Anexo 7), cuyo objetivo es promover el desarrollo moral del individuo y la competencia ética, que define como el conjunto de modos de actuar y actitudes de acuerdo con la ética profesional y como ciudadano, que da un sentido social a su ejercicio profesional. En este modelo se promueven los mínimos a compartir por la ciudadanía, los principios de la ética profesional y los valores específicos de cada profesión / códigos deontológicos. (pág. 102)

Por su parte, Pablo Latapí (2001), menciona las siguientes estrategias pedagógicas para la formación de ética y de valores (pág. 64):

- a) Resolución de dilemas morales, discusión de situaciones de conflicto moral que sirve a los estudiantes a esclarecer sus propios valores.
- b) Discusiones y experiencias significativas, de esta manera se integra el desarrollo del juicio moral al currículum establecido.
- c) Organizar cursos específicos, sobre todo en los maestros, que estimulan la sensibilidad a los aspectos morales y los familiaricen con la formación del juicio moral.
- d) Escuelas ejemplares, donde se vivan determinados valores, donde la organización escolar los promueva y los encarne.

En relación con la opción de incluir cursos exprofeso de ética profesional en la universidad (enfoque logitudinal). Diversos autores han realizado propuestas de los contenidos más óptimos, a continuación se citan algunos:

Hirsch (2004), describe a partir de la propuesta del Dr. Juan Manuel Cobo de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid, la composición de cuatro bloques de contenido y sugerencias metodológicas:

**Bloque 1.** Comprensión de la importancia social y antropológica de la ética en la vida profesional.

**Bloque 2.** Personalización universitaria de la ética. La persona como sujeto moral, condicionantes socioculturales y personales del sistema de principios/valores, actitudes, libertad en las decisiones, fenómenos de conciencia moral que preceden, acompañan y subsiguen a las decisiones y la responsabilidad.

**Bloque 3.** Se constituye de los principios / valores de la ética de las profesiones.

**Bloque 4.** Se trabaja con la ética profesional de manera concreta, a través de tres caminos didácticos:

- a) Apoyar la presentación de todos los temas con ejemplos de esta ética profesional,

- b) Utilizar métodos de solución de problemas y técnicas de estudio de casos profesionales éticamente dilemáticos, tomados del ejercicio profesional.
- c) Leer los artículos del código ético correspondiente, analizando los principios de la ética de las profesiones que se presentan en cada uno de ellos. (Hirsch, 2004, págs. 5-6)

En el mismo sentido, Hirsch (2004) hace mención sobre las técnicas pedagógicas que utiliza el *Grupo de Innovación Docente en Educación en Valores en los Estudios Científico-Técnicos para la formación en ética profesional*, mismas que se describen a continuación:

- a) Lecciones magisteriales para explicar conceptos éticos básicos, sus implicaciones y limitaciones.
- b) Lecciones prácticas en el aula, en donde el profesor presenta problemas y casos prácticos para fortalecer el diálogo y la participación razonada.
- c) Lecciones prácticas en laboratorios, en donde se realizan casos, ejercicios y trabajos en forma grupal.
- d) Seminarios de sustento al trabajo del curso para la generación de discusión y debates.
- e) Trabajo dirigido en el salón de clases. Resolución en grupos de temas específicos. Se requiere un alto nivel de independencia, flexibilidad y auto-organización. El profesor da orientación y resuelve dudas puntuales. (Hirsch, 2004, págs. 7-8)

Como parte de este último punto, se encuentra adherida una asignatura que consta de dos secciones:

- a) La ética, sus conceptos y tradiciones
- b) Naturaleza de la profesión y sus responsabilidades:
  - i. *Impacto social de su trabajo.*
  - ii. *Naturaleza de su propio conocimiento.*
  - iii. *Análisis de casos concretos y dilemas en el ejercicio profesional..* (Hirsch, 2004, pág 8)



Adicionalmente a estas estrategias, como complemento se mencionan cursos de formación para profesores “Ética profesional para profesores” y “Educación en valores en estudios científico-técnicos” (Hirsch, 2004, pág 8)

#### **3.1.3.6.4 El enfoque transversal como estrategia para la formación ética y de valores**

El enfoque transversal refiere al desarrollo de los contenidos sobre ética y valores a lo largo de todas las asignaturas que comprenden el programa de estudios (B. Barba, entrevista personal, 27 de septiembre de 2018). Botero (2006) menciona que es a partir de *la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*, que los ejes transversales comienzan a tomar fuerza como la vía hacia la educación integral, en la que se articulan los pilares del “saber”, el “ser”, el “hacer” y el “convivir”. El autor afirma que “los ejes transversales contribuyen a la formación equilibrada de la personalidad”, sin embargo, asiente que para lograrlo es necesario acompañarlos “de metodologías, acciones y estrategias que los conviertan en instrumentos útiles y operativos” (Pág. 53):

... el logro de la tarea humanizadora se puede conseguir utilizando el eje transversal como instrumento, para que mediante del mismo se creen condiciones favorables a los contenidos, de tal forma, que permita a los estudiantes comprender la realidad humana, identificar y analizar los problemas que en ella se manifiestan, y encontrar y desarrollar soluciones o alternativas para que de esta forma en el entorno que los rodea traten de construir un mundo más feliz, más conviviente y más humano (pág. 54).

Botero (2006), propone un proceso metodológico para estructurar el eje transversal valoral que comprende cuatro pasos:

**1) Orientaciones.** Se sugieren tres orientaciones fundamentales: conectar la educación superior con la vida, integrar los procesos de enseñanza y aprendizaje con los valores éticos principales y dotar a los estudiantes de las capacidades necesarias para conocer e interpretar la realidad y para poder actuar sobre ella (pág. 54)

**2) El perfil del egresado.** Las instituciones deberán establecerlos cuidadosamente, de acuerdo con los objetivos de cada carrera y de la misión de cada institución, recordando que el perfil debe orientarse a cumplir con los objetivos básicos de la triada: docencia, extensión e investigación. (pág. 56).

3) *El sistema de valores articulado con el perfil del egresado.* Cada institución debe establecerlos cuidadosamente, de acuerdo con los objetivos de cada carrera (pág. 57)

4) *Acciones administrativas de dirección.* Será de fundamental importancia vincular al proceso de dirección, los comités técnico-administrativos, mismos que serán los vigilantes y garantes para que se desarrollen con éxito las acciones planteadas en el eje transversal de valores. Además, es necesario capacitar a los profesores ya que ellos son los responsables de dirigir el proceso de formación de valores desde la clase (pág. 57).

Reyzabal y Sanz (2009), al igual que en la visión de Botero (2006), coinciden en que los ejes transversales, son la herramienta pedagógica idónea para lograr una educación integral, que sitúe a los estudiantes en su realidad social, en un contexto que considera los problemas del mundo actual y que a su vez, los sensibilice para la comprensión y aportación de soluciones que transformen esa realidad. Adicionalmente, mencionan que “las materias transversales contribuirán decisivamente a formar personas autónomas, capaces de enjuiciar críticamente la realidad e intervenir para transformarla y mejorarla, basándose en principios asumidos autónoma y racionalmente” (pág. 428).

Por su parte, Derek Bok (en Iracheta, 2011) afirma que, “los estudiantes universitarios, independientemente de las carreras que estudien, reciban instrucción ética a lo largo de su formación profesional”, pero no solamente con materias sobre ética o filosofía moral, sino que:

Se trata más bien de hacer de la ética el eje transversal de la formación profesional misma, esto es, que la ética sea en el salón de clases el eje rector de la interpretación de la realidad y el fundamento crítico de la cultura, del trabajo y las relaciones laborales, del quehacer de la empresa, de la industria y de la investigación científica, de la sociedad y la política (pág. 150)

### **3.1.3.6.5 Enfoques de la formación ética: principios y virtudes**

David Resnik (2012), en su artículo *Ethical Virtues in Scientific Research*, realizó un análisis sobre los enfoques para la promoción de la integridad en la investigación científica; resulta relevante hacer menciones sobre sus hallazgos, ya que la ética biomédica ha sido precursora de la ética profesional, cuyas pautas se han extendido a otros campos disciplinares. En este artículo el autor analiza las bondades y dificultades de los enfoques basados en principios y virtudes, siendo estos primeros los que más predominan para la formación de la ética investigativa. Lo

anterior, según Resnik, obedece a que los enfoques en principios “representan una conducta ética que consiste en el cumplimiento de reglas, deberes o responsabilidades éticas” (pág. 1), sin embargo, MacFarlane (en Resnik, 2012), se ha mostrado antagonista de este enfoque, ya que “no es una herramienta muy útil en la educación moral porque las reglas, deberes y responsabilidades son impersonales, con poca conexión con la vida personal y profesional” (pág. 7), en palabras de Resnik “los enfoques en principios tienen dificultades para mostrar la relación entre la conducta ética y la motivación, ya que seguir las reglas éticas puede no ser de nuestro propio interés”. A partir de lo anterior, a continuación, se resumen las principales características de estos enfoques y la propuesta del autor para hacerlos complementarios en la formación ética universitaria.

El enfoque basado en principios se fundamenta en la idea de que “la conducta ética consiste en seguir reglas de comportamiento”, sin embargo, su funcionalidad para la resolución de dilemas éticos ha sido cuestionada cuando los principios entran en conflicto. Con base en ello, autores defensores de este enfoque han manejado este problema a través de apelar a un principio general para resolver conflictos entre reglas subsidiarias<sup>15</sup>, o al desarrollo de enfoques simplificados como el de Beauchamp & Childress<sup>16</sup>. Asimismo, ante la crítica de MacFarlane<sup>17</sup> sobre la desvinculación entre la enseñanza de principios y reglas éticas y la motivación para realizarlas, Resnik afirma que:

Enseñar principios morales implica mucho más que simplemente ayudar a los estudiantes a internalizar una lista de reglas, ya que la buena enseñanza debe incluir instrucciones sobre cómo interpretar, entender y aplicar esas reglas. Un buen maestro explica a los estudiantes por qué es importante seguir las reglas y qué se debe hacer cuando estas reglas entran en conflicto (pág. 8)

Por su parte, el enfoque en virtudes “se centra en el desarrollo de buenos rasgos de carácter, en lugar de adherirse a los principios o reglas morales”. De acuerdo con el autor, una de las ventajas de este enfoque es que puede explicar la relación entre la motivación humana y la conducta ética. Al respecto MacFarlane menciona que “si uno de los objetivos de la educación profesional es ayudar a los estudiantes a convertirse en mejores personas... el enfoque basado en la virtud

---

<sup>15</sup> Como el Imperativo Categórico de Kant o el Principio de Utilidad de Mill. (Resnik, 2012)

<sup>16</sup> Cuatro principios *prima facie*: autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia. Reglas morales: veracidad, confidencialidad, lealtad y privacidad.

<sup>17</sup> Para MacFarlane (en Resnik, 2012), “el desarrollo personal y profesional consiste en convertirse en una mejor persona y un mejor científico, no en internalizar una larga lista de reglas, deberes y responsabilidades” (pág. 7)

ofrece ventajas para lograr este resultado, ya que aprovecha las motivaciones y los objetivos de los estudiantes”. Empero, los que abogan por el enfoque en principios afirman que las teorías de la virtud “no dan instrucciones claras de cómo manejar los conflictos entre las virtudes, porque nos ofrecen poca orientación a parte de “ser benevolentes”, “ser justos”, etc. En relación con lo anterior, Resnik (2012), menciona lo siguiente:

Las instituciones, las sociedades profesionales y otras organizaciones necesitan desarrollar políticas de ética para guiar la conducta en investigación, educación, negocios y otras actividades. Los principios y las reglas pueden proporcionar una mejor orientación para el desarrollo de políticas que las virtudes<sup>18</sup>, ya que los principios y las reglas pueden proporcionar directivas claras y específicas para el comportamiento. Por ejemplo, la virtud del respeto puede no ser muy útil en el desarrollo de una política para proteger a los participantes en investigaciones humanas, porque respetar a los seres humanos implica mucho más que simplemente ser respetuosos... Las reglas y los principios éticos, tales como "obtener el consentimiento informado", "proteger la confidencialidad", "proteger a los sujetos vulnerables de la explotación", etc., pueden brindar una orientación mucho más clara para la formación de políticas que la virtud del respeto. Esto no quiere decir, por supuesto, que ser respetuoso no es importante; simplemente no es suficiente (pág. 6)

Con base en Cahn y Markie (en Resnik, 2012), existen dos vistas para el enfoque en virtudes, por un lado, la “vista de reemplazo”, que significa que “actuar moralmente es practicar la virtud, no seguir principios o reglas” y la “vista de aumento”, es decir, “actuar moralmente incluye practicar la virtud y seguir las reglas” (pág. 6). La propuesta de Resnik (2012) se apuntala hacia esta última vista, al afirmar que estos enfoques son complementarios “porque se centran en diferentes aspectos de la conducta ética... una de las formas en que desarrollamos la virtud es mediante la comprensión y el cumplimiento de las reglas morales” (pág. 8)

De acuerdo con el autor, para promover una cultura ética dentro de la institución, es decir, “un clima en el que las personas aprecian, valoran y respetan los estándares éticos” (pág. 8), es necesario desarrollar cuatro puntos: Educación (formal e informal); Desarrollo de políticas; Cumplimiento de políticas y Liderazgo ético. Y es en estos puntos en los que se pueden combinar los enfoques, por ejemplo, en relación con la instrucción formal (cursos sobre ética), es preferible el enfoque basado en principios, en el que los maestros explican los principios

---

<sup>18</sup> Se considera que la dificultad a la que se refiere Resnik (2012) existe, pero principalmente en relación con los valores. En el entendido de que la virtud es el hábito que se practica en la búsqueda de la cualidad apreciada o idealizada - el valor -, entonces resulta que lo inespecífico es el valor y no la virtud. A menudo se menciona la formación de valores, sin embargo, no hay una certeza clara de que todos los involucrados consideren el mismo concepto de valor, ni mucho menos que la valoración de éste pueda ser la misma para todos. Por lo tanto, con base en lo que explica el autor, hablar de formar en “valores”, resulta insuficiente.

básicos de la investigación y por qué son importantes. Mientras que en la instrucción informal (tutorías), se debe basar en una ética de la virtud, es decir, que el profesor forme a través del mismo ejemplo que él demuestra en sus clases y en relación con sus estudiantes. Para el desarrollo de políticas y reglas, éstas devienen de los principios. En cuanto al liderazgo ético, se combinan los dos enfoques, en el entendido de que las autoridades educativas (principalmente), no sólo deben delinear las reglas, sino promoverlas a través del ejemplo (Resnik, 2012). De acuerdo con el autor, “Los estudios han demostrado que la educación puede aumentar la conciencia sobre temas e inquietudes éticos, aumentar el conocimiento de conceptos éticos, fomentar actitudes positivas hacia la ética de la investigación y mejorar la toma de decisiones éticas” (pág. 8)

### **3.1.3.7 Ética profesional docente**

Hirsch (2003), afirma que “la formación ética es una necesidad inaplazable, no sólo para los estudiantes universitarios, sino también para los profesores” (pág. 2) En cuanto al compromiso social que el docente conlleva en su práctica en relación con la formación de profesionales, Patiño (2010) indica que:

Frente a un mundo que se percibe como cada vez más deshumanizado, se deposita en la educación la esperanza de promover la conciencia de la dignidad de las personas, el servicio a los demás, la generosidad y la práctica de la honestidad y la justicia. Se espera que los profesores asuman estos ideales de humanización, de modo que una práctica docente efectiva en la universidad supone una mucha mayor responsabilidad que la de transmitir información, por muy valiosa y especializada que esta pueda ser. El conocimiento especializado se convierte en un grave riesgo si no se desarrolla a la par una conciencia ética (pág.2)

Como ya es bien sabido, el profesor de nivel superior, enfrenta desafíos en cuanto a su práctica docente, pues en la mayoría de los casos, la docencia es considerada una actividad secundaria de su profesión de origen, por lo que en ocasiones no existe una formación en la que se considera un segunda profesión, y que como en todo campo disciplinar requiere de elementos que determinan su correcta ejecución, más aún cuando no sólo es cuestión de transmitir saberes especializados en un cierto tema, sino de forjar una personalidad, que conlleva actitudes, habilidades, destrezas, valores y ética, de manera intencionada y explícita para hacer frente al mundo laboral y social.

En relación con lo anterior, Chávez y Treviño (2017) afirman que:

La actividad que los profesores desarrollan en las aulas, no se reduce a reproducir y transmitir saberes, la educación es mucho más compleja que eso, va más allá de enseñar unos contenidos y promover actividades de aprendizaje; consiste en esencia, en forjar la personalidad, cultivar a los jóvenes para la vida en sociedad y en alentarlos a pensar por sí mismos, lo que depende en buena medida de un buen trabajo docente, pero a la vez, de la propia identidad profesional del sujeto que enseña y de cómo ella o él se relacionan con el saber y la enseñanza... Ser un profesor o profesora de excelencia, significa que alguien hace lo que le corresponde y lo hace bien; significa sencillamente, enseñar bien con todo lo que ello implica (pág. 3).

Por otro lado, Vidal (López y Gómez, 2017, pág. 7) refiere que en los criterios de excelencia del profesor universitario tienen que atenderse los siguientes aspectos:

- La adquisición y ejercicio de habilidades y capacidades en la gestión y difusión del conocimiento, de modo que puedan transmitir a los estudiantes la capacidad de transformar la información en conocimiento y este en innovación.
- Conocimiento y adecuada utilización de las TIC, como recurso que permite la difusión de la información, salvando las diferencias de tiempo y espacio físico.
- Formación ética en las profesiones.
- La necesidad de una formación permanente del profesorado universitario, tanto en su campo de conocimiento propio como en el conocimiento didáctico, necesario para generar aprendizajes, enseñando a sus estudiantes a tomar decisiones.

Almeida (2017) menciona que “el docente es concebido como el principal modelo valoral para el estudiante... por lo que es necesario asegurar que los profesores sean modelos valorales efectivos y adecuados” (pág. 262), sin embargo, la misma autora afirma, con base en Pablo Latapí y Sylvia Schmelkes, “que desafortunadamente los maestros no han tenido una formación en la materia por lo que generalmente carecen de herramientas para promover valores de manera efectiva, y es necesario desarrollar acciones al respecto” (pág. 262)

... además de la actualización en los saberes profesionales especializados, se deben desarrollar actividades para propiciar la reflexión personal de los profesores que tengan la finalidad de profundizar en sus experiencias y vivencias relacionadas con sus propios valores, considerando que estas actividades sean enteramente voluntarias y sin objeto de obtener puntos escalafonarios para no desvirtuar el objetivo. (Latapí en Almeida, 2017, pág. 262)

### 3.1.3.8 Deontología profesional

García y Cerón (2005) clarifican la diferencia entre ética profesional y deontología profesional, diciendo que la primera “se centra en decir en qué consiste una buena actuación”, mientras que la segunda, “formula los deberes y las obligaciones del profesional que se inscriben en un código que avala el gremio” (pág. 2). Asimismo, los autores afirman que la deontología profesional se remite al “conjunto de códigos, reglas y normas exigibles de forma explícita a todos los que ejercen una misma profesión en un campo social determinado, con la pretensión de regular en forma homogénea las conductas individuales de los agentes que allí participan” (García y Cerón, 2005, pág.3)

La tradición filosófica de donde procede la deontología profesional es la ética del deber que surge de la tradición kantiana, Cortina afirma que “los seres racionales tenemos conciencia de que debemos cumplir... deberes, aunque con ello no obtengamos bienestar, sencillamente porque actuar según ellos forma parte de nuestro ideal de humanidad” (en García y Cerón, 2005, pág.4). García y Cerón (2005), indican que “el individuo se ve compelido al deber por el ideal de sociedad que se persigue” mismo precepto que Kant describe en su enunciado: “Que tu norma de conducta pueda llegar a ser universal” (pág.4). La deontología profesional es, por tanto:

Una ética aplicada, aprobada y aceptada por el colectivo profesional, lo que entraña un código de conducta, una tipificación de infracciones, un sistema de recepción y análisis de consultas, propuestas o quejas, un procedimiento de enjuiciamiento, y finalmente, si procede aplicarlo, un sistema de sanciones (Universidad Fasta, s/f, pág. 2).

La Universidad Fasta, en su informe *Apunte sobre ética y Deontología Profesional para Profesionales de la Salud*, elaboró el siguiente cuadro para identificar de mejor manera sus diferencias (pág. 2):

**Tabla 7. Diferencias entre ética profesional y Deontología Profesional**

| <b>Ética profesional</b>              | <b>Deontología Profesional</b>                                    |
|---------------------------------------|---|
| Orientada al bien, a lo bueno         | Orientada al deber (el deber debe estar en contacto con lo bueno) |
| No normativa                          | Normas y códigos  |
| No exigible                           | Exigible a los profesionales                                      |
| Propone motivaciones                  | Exige actuaciones   |
| Conciencia individual predominante    | Aprobada por un colectivo de profesionales                        |
| Amplitud: se preocupa por los máximos | Mínimos obligatorios establecidos                                 |
| Parte de la ética aplicada            | Se ubica entre la moral y el Derecho                              |

Fuente: Universidad Fasta (s/ f)

### **3.1.3.8.1 El código de ética**

Ruiz (2014) afirma que los códigos profesionales tienen como función “orientar la excelencia de la profesión, crear una debida cultura moral y garantizar que se cumpla el compromiso social asignado. Declaran los ideales en los que los profesionales deben orientarse” (pág. 10). Aunado a lo anterior, indica que sus dos grandes funciones son:

- a) Garantizar el reconocimiento profesional porque contribuyen a construir un estatus y una identidad propios, con el apoyo de un colegio profesional.
- b) Determinar las exigencias de la práctica profesional, orientando a los profesionales sobre las formas de comportamiento más adecuadas.

Franca y Tarragó (en Hirsch, 2002) mencionan que el código profesional es:

Una organización sistemática del ethos profesional, es decir, de las responsabilidades morales que provienen del rol social del profesional y de las expectativas que las personas tienen derecho a exigir en la relación con el profesionista. Representa un esfuerzo por garantizar y fomentar el ethos de la profesión frente a la sociedad (pág. 3).

A su vez, Cobo (en Hirsch, 2003, pág.11), afirma que los códigos tienen importantes funciones sociales, como:



- a) Regulador de la licitud o ilicitud ética de los actos y conductas, mediante la propuesta de algunos criterios o principios que reflexionen en torno a la actuación profesional en situaciones dilemáticas.
- b) De identidad, por medio de dos factores: competencia profesional y expectativa de una conducta correcta.
- c) Declarativa de los principios y valores y de los criterios profesionales de cada profesión, tal como los ven y expresan sus miembros.
- d) Informativa hacia clientes y usuarios, otros profesionales, poderes públicos y sociedad en general.
- e) Protectora de la profesión, por tres caminos principales: competencia profesional, conducta correcta y defensa de los intereses.

Los códigos profesionales son la concreción de la deontología profesional, el deber ser de cada profesión.

### **3.1.3.9 Dilemas éticos: teorías éticas y modelos de justificación**

En la vida profesional y cotidiana los individuos se enfrentan a tomar decisiones que en muchos de los casos resultan complejas porque sus posibles soluciones no satisfacen del todo a las partes involucradas afectando en alguna medida el bienestar de los implicados. Una de las funciones de la ética profesional es dar un marco de referencia para la resolución de estos conflictos o dilemas éticos. Amaya y Berrío - Acosta (2018), afirman que un dilema ético es:

Una situación en la que se hace presente un aparente conflicto operativo entre dos imperativos éticos en forma tal que la obediencia a uno de ellos implica la transgresión del otro. En general, se denomina dilema ético cuando un agente (el profesional, en este caso) tiene razones para llevar a cabo dos acciones (o más), cada una de las cuales favorece un principio diferente, y no es posible cumplirlas sin violentar alguno de ellos. De esta forma, el agente está en una situación en la que está condenado a cometer una falta: sin importar lo que haga, hará algo “equivocado” o faltará a una obligación (párr.1)

De acuerdo con Garret Thomson (1997), lo que hace que un conflicto sea profundo es que:

- Tiene que importarnos qué respuesta damos al conflicto

- El conflicto no puede deberse solo a una falta de datos o información. Sino a que hay al menos dos opciones y que ninguna de ellas es obviamente mejor que la otra, aun sabiendo todos los datos empíricos comprobables
- Uno tiene que estar convencido de que hay una solución, hay algo por descubrir o por saber, si no hubiera solución, no habría ningún conflicto (pág. 24)

Ferrel, (citado por Galarce, s/f, pág. 2) menciona que existen tres factores generales que influyen en el individuo al tomar decisiones éticas o antiéticas, los cuales son:

- **Valores individuales:** La actitud, experiencias y conocimientos del individuo y de la cultura en que se encuentra le ayudará a determinar qué es lo correcto o incorrecto de una acción.
- **Comportamiento y valores de otros:** Las influencias buenas o malas de personas importantes en la vida del individuo que dirigirán su comportamiento al tomar una decisión.
- **Código de ética:** El profesional debe reconocer que necesita de la ética para ser sensible a los interrogantes morales, conocer cómo definir conflictos de valores, analizar disyuntivas y tomar decisiones en la solución de problemas

Para Galarce (en Moreno *et al*, 2010, págs. 97-98), la reflexión y la conciencia de la ética profesional pueden contribuir significativamente a evitar que en el ejercicio de la profesión se presenten problemas como: abuso de poder, conflicto de intereses, nepotismo, incompetencia, soborno, lealtad excesiva, falta de dedicación y compromiso, abuso de confianza, egoísmo, encubrimiento.

De acuerdo con lo anterior, la resolución de dilemas éticos ha sido estudiada por diversos teóricos desde varias perspectivas, proponiendo teorías para facilitar que los profesionistas (mayoritariamente en el campo de la medicina) puedan tener una base en la que se apoyen para resolver situaciones en las que los principios o virtudes entran en conflicto. Algunas recomendaciones para resolver esos conflictos, de acuerdo con Resnik (2012) consisten en:

- a) Obtener información relevante para el conflicto
- b) Explorar opciones que no se han identificado previamente
- c) Interpretar los principios
- d) Buscar una priorización razonable de los principios

Sin embargo, el autor asiente que, en ocasiones, después de haber realizado los puntos anteriores, pueda no haber una solución clara al conflicto y quien lo esté resolviendo deba proporcionar una razón para dar mayor prioridad a un principio que a otro. Si bien no resulta “una fórmula rápida para inferir soluciones a dilemas éticos a partir de un conjunto de hechos y opciones, brinda una valiosa orientación” (pág. 4)

Mertzman y Madsen (en Hirsch, 2002, pág. 6) afirman que en los dilemas éticos es muy importante hacer las preguntas correctas, entre ellas están las siguientes: ¿cuáles son los valores activos en el dilema ético?, ¿cuáles son las virtudes que pueden guiar a un profesional para resolver el dilema ético?, ¿cuáles pueden ser o son las consecuencias de las acciones del profesional?, ¿cuáles son las responsabilidades del profesional? y, ¿qué derechos tienen prioridad en la resolución del dilema?

Para revisar con mayor profundidad las estrategias para la resolución de los dilemas éticos, es necesario primero realizar una breve mención de algunas teorías éticas que han servido como fundamento de modelos de justificación<sup>19</sup> de los juicios morales<sup>20</sup> que se realizan al tomar decisiones con un sentido ético, es decir, que éstas sean razonables, racionales y prudentes (Mir, 2011). Varó (2008), con base en A. Pieper, afirma que:

Las teorías éticas son resultado de reflexiones críticas realizadas en torno a la moral vigente. Reflexiones que pretenden la fundamentación de los postulados y normas morales, sea por recurso a un principio (moral) superior, que inimpere de manera incondicional, sea por referencia a un bien supremo (pág. 1)

---

<sup>19</sup> La justificación de los juicios morales se refiere a demostrar estar haciendo lo correcto, especificar cuáles son las razones que apoya dicho juicio (argumentación y discusión) (Mir, 2011)

<sup>20</sup> Un juicio moral es “el acto mental expresado en enunciados, por lo que se afirma o niega el valor moral de una situación o de un comportamiento humano”. Éste se ve determinado por la evaluación e interpretación de los hechos, las referencias éticas: reglas, principios y teorías éticas y las creencias metafísicas y religiosas (Mir, 2011, pág. 5)

Estas teorías se han clasificado desde diversas perspectivas dependiendo del autor que las aborda. Los dos enfoques principales son las teorías materiales o consecuencialistas y las teorías formales o procedimentales. Las teorías materiales<sup>21</sup> proponen un modo de comportamiento para alcanzar un bien o estado de ánimo determinado (felicidad, sabiduría, placer), mientras que las teorías formales<sup>22</sup> no se ocupan de las consecuencias, sino del deber, “una acción es buena no porque persiga un fin determinado, sino que es buena si se realiza según cierta forma” (autor desconocido).

Entre las teorías éticas (Anexo 8) más destacadas como base en la resolución de los dilemas éticos, se encuentran *el utilitarismo* de John Mill (ética material) y *el kantianismo* de Immanuel Kant (ética deontológica). De acuerdo con Thomson (1997), la *corriente utilitarista* se fundamenta en que “una acción es correcta en tanto que tiene el resultado de aumentar, nunca disminuir, la felicidad o la utilidad general... lo que cuenta moralmente son meramente los efectos de nuestras acciones... La felicidad o utilidad<sup>23</sup> es el único valor intrínseco”. El Principio de Utilidad por seguir es: “aprueba o desaprueba cualquier acción según la tendencia que muestre en aumentar o disminuir la felicidad de aquel cuyo interés esté en cuestión... según promueva la felicidad o se oponga a ella” (Bentham en Varó, 2008, pág. 9). De acuerdo con Varó (2008), “al elegir entre las diversas posibilidades se ha de considerar que la dignidad humana es el constituyente esencial de la felicidad”.

Por su parte, en la *corriente kantiana*, de acuerdo con Thomson (1997), “lo relevante moralmente es la intención con la cual la acción está hecha... la autonomía y la justicia son los valores intrínsecos”. Según Varó (2008), es “hacer lo correcto sin mirar la consecuencia... lo fundamental no es “qué es lo bueno”, sino “qué debo hacer”. Con base en la autora, esta corriente requiere de la libertad como condición de posibilidad, el sujeto es autónomo y se da a sí mismo las reglas morales; se rige bajo el Imperativo Categórico de Kant: “obra de tal modo

---

<sup>21</sup> De acuerdo con Varó (2008), el objetivo principal de las teorías teleológicas (materiales) es “determinar la meta o fin de las acciones humanas. Una vez establecido, proponen normas y principios que orienten la conducta en la consecución de dicho fin”.

<sup>22</sup> Las teorías formales o deontológicas “tratan de determinar qué es lo correcto o el deber. No proporcionan criterios acerca de cómo lograr una vida feliz, porque lo importante es obrar conforme a los deberes exigidos por la existencia de principios dictados por la razón” (Varó, 2008)

<sup>23</sup> La utilidad se refiere a “la propiedad de cualquier objeto de producir beneficio, ventaja, placer o felicidad” (Varó, 2008)

que la máxima de tu voluntad pueda valer siempre al mismo tiempo como principio de legislación universal” (Varó, 2008).

Adicionalmente a las teorías éticas mencionadas, algunos autores han diseñado su propio esquema para la resolución de conflictos éticos, uno de los más trascendentales es el Principialismo de Beauchamp & Childress, cuya propuesta se simplifica en cuatro principios *prima facie*: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, así como las reglas morales que se derivan de estas máximas. Como antecedentes de esta teoría, Beauchamp & Childress (en Beauchamp & Childress, 2004; Royes, s/f; Mir, 2011) analizan los modelos de justificación de los juicios morales: el deductivismo y el inductivismo ético:

- **Deductivismo ético:** los juicios o valoraciones se realizan a partir de determinados preceptos normativos preexistentes que son más generales que los juicios concretos que de ellos puedan derivarse... Según sea la teoría ética en la que nos basemos, de ahí se derivarían coherentemente las reglas de actuación concretas (Royes, s/f, pág. 1).
- **Inductivismo ético:** el razonamiento ético partiría metodológicamente del análisis de hechos o casos en concreto para así llegar a las generalizaciones, incluidas las analogías... Las reglas de acción moral partirían de la experiencia y la evolución del pensamiento ético. La práctica y sus resultados con los que moldean las reglas morales (Royes, s/f, pág. 1).

A partir de lo anterior, Beauchamp & Childress (en Beauchamp & Childress, 2004; Royes, s/f; Mir, 2011), dan origen al *Coherentismo o Equilibrio Reflexivo*, que toma como base los dos modelos anteriores. Este modelo busca un equilibrio entre los juicios que realiza el individuo y las teorías éticas existentes, las respuestas deberán revisarse periódicamente con la finalidad de que sigan siendo pertinentes a cada caso. De acuerdo con Royes (s/f), este nuevo esquema “habla de la necesidad de formular juicios ponderados, entendidos como aquellos en los cuales es más probable que nuestras convicciones morales puedan manifestarse sin excesivas distorsiones” (pág. 2). Para ello, los autores (Beauchamp & Childress), proponen cuatro principios *prima facie*, esto es “que no existe entre ellos un orden jerárquico... su flexible aplicación a cosas concretas permite el compromiso, la negociación, la búsqueda de decisiones originales y concretas... son las buenas razones que se aporten para cada caso concreto las que

nos orientarán en el camino de la mejor decisión” (Royes, s/f, pág. 2); “no son normas absolutas, ni reglas de prioridad” (Mir, 2011, pág. 7).

Sin embargo, estos principios, al ser muy generales, requieren de dos condiciones: la *especificación*<sup>24</sup>, para que sean más operativos (derivarse en reglas específicas de actuación) y la *ponderación*<sup>25</sup>, para saber qué principio o regla poner por delante a otros en un caso concreto, a partir de una justificación basada en buenas razones que apoyen el juicio (Mir, 2011). Asimismo, Mir, con base en Beauchamp & Childress, afirma que “en caso de conflicto entre los principios y las normas que nos obligan *prima facie*, la persona debe optar por la alternativa que maximiza el bien en la situación concreta (criterio consecuencialista)”. De acuerdo con los autores, al elegir entre un principio y otro, es decir, la infracción de una *prima facie*, ésta deberá ser justificada considerando las siguientes condiciones:

- Para infringir hay que tener razones de peso
- Poder justificar objetivamente la infracción
- No existen acciones alternativas
- La infracción elegida ha de ser la menor posible
- Minimizar efectos negativos de la infracción
- Actuar imparcialmente en relación con todas las partes afectadas

Por lo tanto, con base en los autores mencionados, la resolución de los dilemas éticos puede tomar como referencia los diversos modelos expuestos, sin embargo, con base en el *coherentismo o equilibrio reflexivo*, lo más destacable es tomar en consideración reglas en específico que normen la actuación, juzgando las situaciones en concreto y buscando el mayor beneficio para las partes involucradas. Asimismo, se apuesta por no regirse por un solo esquema de solución, sino tomar en consideración las características de cada conflicto y el análisis de posibles consecuencias.

---

<sup>24</sup> Mir (2011) define la especificación como “un proceso a través del cual reducimos la indeterminación de las normas abstractas y las dotamos de contenidos aptos para guiar las acciones concretas. Los principios deben ser especificados en reglas” (pág. 6)

<sup>25</sup> “Ponderar consiste en deliberar y calcular la importancia de las normas. A veces se pondera mientras se especifica y también en ocasiones se especifica mientras se pondera” (Mir, 2011, pág. 7)

### 3.1.4 La formación profesional integral

A continuación, se describen los principales conceptos que engloba la formación profesional integral, empezando por definir que cuál es el significado de profesión, para posteriormente revisar qué es la formación, qué elementos componen la formación profesional integral y cómo se define un currículum profesional integral.

#### 3.1.4.1 Definición de profesión

En su forma etimológica, *profesión* proviene del latín *professio-onis*, que significa *acción y efecto de profesar o ejercer*. Ballesteros (2007), con base en las premisas de Max Weber (Anexo 9), menciona que la palabra profesión “íntegra la connotación de actividad laboral especializada y la connotación que considera códigos morales, que refiere a la dimensión ética del ejercicio y deber de las profesiones” (pág. 76). La palabra *Beruf* (profesión) de origen hebreo es definida como “posición en la vida, de un campo limitado de trabajo”,<sup>26</sup>

En relación con los autores contemporáneos, Hortal (2004) define las profesiones como aquellas actividades ocupacionales en las que:

De forma institucionalizada se presta un servicio específico a la sociedad, por parte de un conjunto de personas (los profesionales) que se dedican a ellas de forma estable, obteniendo de ellas su medio de vida, formando con los otros profesionales (colegas) un colectivo que obtiene o trata de obtener el control monopolístico sobre el ejercicio de la profesión, y acceden a ellas tras un largo proceso de capacitación teórica y práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercer dicha profesión (pág. 24)

Fernández (2001), realiza un breve recorrido histórico sobre el origen de la palabra *profesión* (Anexo 10), y es de resaltar que a pesar del tiempo y de las diferentes definiciones influenciadas por el contexto en el que se encontraban, la mayoría resaltan un desempeño enmarcado en comportamiento ético, así como una función social imperante, que, sin estos elementos, no podría considerarse como tal, una profesión. En relación con lo anterior, López (2009) define la profesión como una “actividad ética que busca construir un bien específico en la sociedad, un bien que es indispensable para poder llamar a la sociedad, sociedad humana” (párr. 9). Asimismo, Aguayo (2006), afirma que:

---

<sup>26</sup> Según Weber, el significado primario de profesión era “misión”, y se usaba en relación con: funciones sacerdotales, negocios en servicio del rey, el servicio de un funcionario real, de un capataz, de un esclavo, de labranza, de artesanos, de comerciantes y de todo trabajo profesional (Ballesteros, 2007, págs. 77-78)

La profesión sirve para dar respuestas a las necesidades de los sujetos a través de la especialización... el ejercicio profesional no se puede concebir sin la responsabilidad a la que está obligado, se ejerce con una misión o vocación. Es la conciencia del deber que obliga a hombres y mujeres a cumplir sus deberes traducidos en su labor profesional cotidiana (pág. 113).

Los autores coinciden en que una profesión está hecha para resolver las necesidades de la sociedad y que tiene como premisa procurar el bienestar tanto propio como el de los demás, es su eje fundamental, ya que “las profesiones tienen como finalidad el bien común, nadie es profesional para sí mismo, es necesario el servicio a la comunidad” (Moreno et al, 2010, pág.96). De acuerdo con Bolívar (2005):

- Toda actividad profesional tiene metas internas que le dan sentido... la meta de la profesión en sí misma es satisfacer determinadas demandas sociales, de acuerdo con unos principios éticas, que es el “bien de la profesión”.
- El profesional debe poseer *virtudes* propias de su ejercicio de modo excelente.
- La profesión se ejerce de modo colectivo, por lo que éste (el gremio) debe establecer cuáles son las reglas o deberes de sus miembros en orden de determinar qué prácticas son adecuadas para el bien social en el ejercicio de la profesión.
- Los profesionales forman una comunidad, que es la que da el *ethos* o carácter de la profesión; y ésta aporta un sentido de identidad y pertenencia (pág. 118)

### **3.1.4.2 Definición de ser profesional y los bienes internos de la profesión**

Las palabras *profesional* y *profesionista* se han considerado usualmente como sinónimos, incluso teóricos expertos en el campo semántico, las emplean sin hacer diferencia alguna, dando por hecho que las dos refieren a una persona que ha adquirido un título universitario y que de manera implícita actúa con ética, sin embargo, la diferencia radica en la práctica, ya que el profesional se define por su excelencia en su quehacer diario, a través del dominio de conocimientos técnicos y experimentales, las habilidades y actitudes para desempeñar su labor, su compromiso social en hacer de su entorno algo mejor. Moreno *et al* (2010), afirma que ser profesionista se refiere a la posesión de ciertos conocimientos o saberes teóricos y prácticos adquiridos en una institución. Y ser profesional implica ser profesionista, pero en su trabajo actúa:



Principalmente por la satisfacción de cumplir y hacer bien las cosas. No existen dobles intenciones, no se busca el aplauso y el reconocimiento o la adulación de los demás, sino como un medio para estar bien con uno mismo. La satisfacción se convierte en una fuerza interior que permite disfrutar lo que somos y lo que hacemos. (pág. 96).

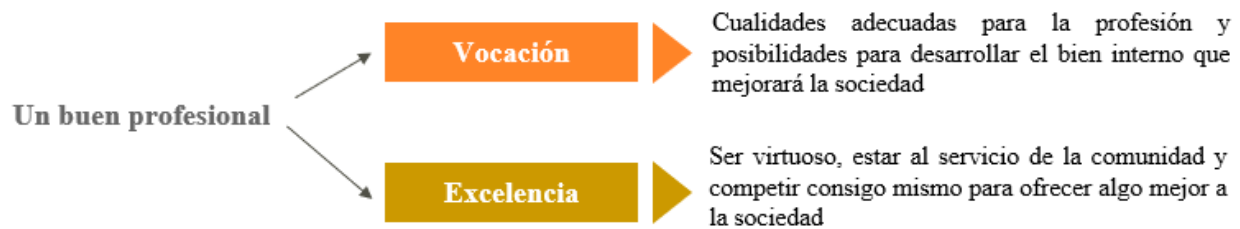
De acuerdo con Bolívar (2005), ser profesional “no sólo implica poseer unos conocimientos y técnicas específicas para la resolución de determinados problemas; al tiempo se confía en que, como profesional, se comportará de acuerdo con una ética propia” (pág. 97). En este mismo sentido, Silva (2002) menciona que “el que es un profesional renuncia a sus intereses, cualesquiera que estos sean, y en cuerpo y alma se pone al servicio de los intereses de su profesión, cuyo fundamento ético, asentado en la dignidad humana, impide tomar al hombre como medio” (pág. 5). “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 y con la manera en que lo hace, que con cualquier otra cosa” (pág.11). De acuerdo con Max Weber, en su obra, *La política como vocación*, son tres cualidades que definen a un profesional: Pasión, sentido de la responsabilidad y mesura<sup>27</sup>.

Por su parte, Adela Cortina (2014) afirma que un buen profesional sabe cuáles son las metas de su profesión e intenta adoptar los medios más apropiados para alcanzar dichas metas, ya que se pueden tener las mejores técnicas, pero si no se sabe para qué, entonces no sirve de nada. La autora insiste en que “lo que les da sentido a las profesiones es ese bien que proporcionan y que ninguna otra da, un bien que, de no ser puesto al servicio de la comunidad, es una sociedad menos humana”. Al buen profesional debe gustarle y estar convencido que el bien de su profesión genera una mejoría en la sociedad, si sólo se está en búsqueda del incentivo, del dinero, del reconocimiento y el poder (bienes externos) entonces se cometen trampas para conseguirlo. Y por ello, Cortina define que son dos características las que envuelve a un buen profesional: la vocación y la excelencia (ver figura 6).

---

<sup>27</sup> Pasión en “el sentido de “positividad” de entrega apasionada a una “causa”, al dios o al demonio que la gobierna... La pasión no convierte a un hombre en político si no está al servicio de una “causa” y no hace de la responsabilidad para con esa causa la estrella que oriente la acción. Para eso se necesita... mesura, capacidad para dejar que la realidad actúe sobre uno sin perder el recogimiento y la tranquilidad, es decir, para guardar la distancia con los hombres y las cosas (Weber, 1919, pág. 20)

**Figura 6. Elementos de un buen profesional**



Fuente: Elaboración a partir de Cortina, 2014

En contraste con la concepción de “excelencia” de Cortina, Iracheta (2011) realiza una crítica a la autora, ya que, en la interpretación de este concepto “la excelencia del profesionista es una condición necesaria para el logro de la riqueza de un pueblo a través de la competitividad” (pág.155), es decir, se requieren de profesionistas excelentes para producir bienes y servicios competentes a la altura de las exigencias de los mercados globales. En cambio, el autor, con base en Xabier Etxeberria, afirma que “la formación ética es importante por la necesidad de superar los problemas humanos y sociales generados por un uso irresponsable de la ciencia y la tecnología...” y es “la dignidad humana [la que] tiene que ser pensada como el valor supremo que regule la actividad científica y tecnológica” (págs. 152-158)

Acorde con la postura anterior se encuentra Howard Gardner al afirmar que “las malas personas nunca llegan a ser buenos profesionales”, ya que éstos no pueden alcanzar la excelencia “si no van más allá de satisfacer su ego, ambición y avaricia”. Los mejores profesionales son siempre “excelentes, comprometidos y éticos”, ya que, “están comprometidos con objetivos que van más allá de sus necesidades, para servir a las de todos y eso exige ética” (Amiguet, 2016). Complementando la visión de Gardner, Martínez (en Núñez, 2011), afirma que “un profesional excelente es aquel que combina una magnífica preparación técnica con una conciencia ética que le ayuda a desempeñar su trabajo con atención a todos los implicados” (párr. 1), de la misma manera que Cortina (2014) y Hortal (2004), Martínez menciona que el profesional debe de conocer los bienes internos<sup>28</sup> que su profesión produce, es decir, “las metas que persigue, el bien específico que hace a la humanidad; a fin de cuentas, su razón de ser” (párr. 3) y, nunca

<sup>28</sup> Para determinar cuáles son los bienes internos, el autor recomienda realizar las siguientes preguntas: ¿qué servicio presta la profesión a la sociedad?, ¿cuáles son los bienes que objetivamente producen?, ¿qué le faltaría o qué le pasaría a la sociedad si no existiera esa profesión?

sobreponer a estos los externos como la fama y el enriquecimiento personal. El autor indica que aquel profesionista que se dedica sólo a conseguir bienes externos “dinero, poder y fama”, sin tomar en cuenta los internos, entonces se “está corrompiendo en lo profesional”, propone que “una de las maneras de combatir la corrupción profesional es la formación ética... en la medida en que alguien se va formando éticamente de modo serio, se da cuenta de lo que está haciendo y puede comenzar a tomar otras decisiones” (párr. 11).

Al igual que Cortina (2000), Martínez afirma que “la ética no es la mera repetición de la moral establecida, no es sermonear ni adoctrinar... se trata de reflexionar críticamente sobre lo que hacemos, sobre las decisiones que vamos a tomar...”, el autor considera que “el aprendizaje y el ejercicio del proceso deliberativo son importantes en este proceso de formación ética” (párr. 17).

**Tabla 8. Ser profesional de acuerdo con los expertos**

| <b>Max Weber (1909)</b>                   | <b>Moreno et al (2010)</b>                     | <b>Silva Camarena (2001)</b>                             | <b>Adela Cortina (2014)</b>         | <b>Howard Gardner (2016)</b>              | <b>Martínez (2011)</b>                    |
|---|--|--|-------------------------------------|---|---|
| Pasión                                    | No tiene dobles intenciones                    | Renuncia a sus propios intereses                         | Excelencia                          | Excelencia                                | Excelencia                                |
| Responsabilidad                           | Dominio de conocimientos y técnicas            | Se pone en cuerpo y alma a los intereses de la profesión | Vocación                            | Ética                                     | Magnífica preparación técnica             |
| Ser racional y no emocional               | Satisfacción de cumplir y hacer bien las cosas | Fundamento ético asentado en la dignidad humana          | Dominio de técnicas y conocimientos | Compromiso                                | Conciencia ética                          |
| Convicción                                | No busca el aplauso ni el reconocimiento       | No toma al hombre como medio                             | Cualidades específicas              | Inteligencia emocional                    | Conocer las metas que persigue            |
| Disciplina                                | El fin es estar bien con uno mismo             | Responsabilidad  | Conocer las metas que persigue      | Anteponer el bienestar social al personal | Anteponer el bienestar social al personal |
| Cualidades específicas                    | Disfrutar lo que somos y lo que hacemos        | Compromiso con lo que se hace y cómo se hace             | Bien común                          | Bien común                                | Reflexión crítica sobre los actos         |
| Compromiso                                | -  | -  | Gusto por lo que hace               | -   | Ejercicio deliberativo                    |
| Vocación                                  | -  | -  | Convicción                          | -   | Bien común                                |
| Anteponer el bienestar social al personal | -  | -  | -                                   | -   | -   |

Fuente: Elaborado a partir de Weber (1909); Moreno et al (2010); Camarena (2001); Cortina (2014); Amiguet (2016); Martínez (2011)

Para efectos de esta investigación, ser profesional y ser profesionista sí son diferentes y toma como manifiesto que la educación superior debería estar en caminata a la formación de profesionales. Asimismo, ser profesional se encuentra interconectado con la ética profesional, no pueden ser excluyentes, es decir, aquel que es profesional, sin duda, no puede no ser ético, ya que el fin del profesional en sí mismo, es ser portador de un beneficio personal y social a través de su práctica profesional, que requiere de la reflexión, el pensamiento libre, la autonomía y la responsabilidad.

**Figura 7. Elementos del Ser Profesional**



### 3.1.4.3 Concepto de formación

El término *formación* proviene de la palabra latina *formatio*, que se origina del verbor *formar*, (del lat. *Formāre*), ésta se define como hacer que algo empiece a existir, otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes (RAE, 2019). González (2017) en su investigación *La Profesionalización para la Gestión Educativa de los Directivos de CGFIE-IPN*, cita a varios autores para definir qué es formación, entre los cuales destaca el Instituto Politécnico Nacional, afirmando que:

Es un proceso intencionalmente orientado al desarrollo ponderado de todas las facultades específicas del sujeto, con una participación de éste en la ejercitación para afianzar las actitudes y valores, habilidades y destrezas, que, unidas a los conocimientos derivados de la instrucción y el aprendizaje, conducen a la educación integral (IPN, citado por González, 2017, pág. 50).

En el mismo documento, la autora cita a De Lella, diciendo que “es un proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función” (González, 2017, pág. 50). Coincidiendo con la

conceptualización del IPN, en palabras de Espinoza (2015) la formación es integridad del ser desde el interior, por lo que percibe del exterior. Se constituye desde el sujeto y va desarrollándose con éste, en lo humano, lo espiritual y ético.

Díaz Mario (en Villegas, 2008), menciona que la formación se refiere al “proceso de generación y desarrollo de competencias especializadas, cognitivas y socioafectivas, que producen diferencias de especialización entre los individuos; es decir a la posibilidad de realización social, intelectual y personal del sujeto, de su crecimiento” (pág.10)

Iracheta (2011), citando a Hegel, menciona que “el sujeto que carece de formación se encuentra incapacitado con una tarea humana: no es capaz de apartar su atención de sí mismo y dirigirla en una generalidad desde la cual determinar su particularidad con consideración y medida<sup>29</sup>” (pág. 162), una de las tareas de la formación es “entender la justicia”, es decir, “aprender a vivir en el espacio de las razones”.

A partir de la revisión del concepto de formación, se da paso a la descripción de las finalidades de la educación superior, según autores contemporáneos, así como los organismos de la UNESCO y la ANUIES, en relación con este concepto.

### **3.1.4.3.1 Las finalidades de la educación superior y la formación integral de acuerdo con la UNESCO y la ANUIES**

En el marco de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de 1998, *La educación superior en el siglo XXI Visión y Acción*, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés) (1998), afirma que, entre las funciones de la educación superior, ésta debe “contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate”, quienes integran las instituciones de educación superior, considerando también a sus estudiantes, deberán “poder opinar sobre los problemas éticos, culturales y sociales, con total autonomía y

---

<sup>29</sup> Iracheta (2011), con base en Hegel, menciona que es responsabilidad de la formación educar en la justicia y ésta es entendida cuando “se deja de suponer que mis fines, por la simple razón de tratarse míos, son más importantes que los fines de otro por la razón de que se tratan de sus fines y porque yo no soy Otro. Estos es superar la particularidad y dirigirse hacia la generalidad” (pág. 166)

plena responsabilidad, por estar provistos de una especie de autoridad intelectual que la sociedad necesita para ayudarla a reflexionar, comprender y actuar”, así como “utilizar su capacidad intelectual y prestigio moral para defender y difundir activamente valores universalmente aceptados, y en particular la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad...” y “aportar su contribución a la definición y tratamiento de los problemas que afectan al bienestar de las comunidades, las naciones y la sociedad mundial” (págs. 22-23).

Por lo que, el mismo Organismo, en su *Declaración sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe*, reconoce que “en una sociedad cambiante es necesaria una formación integral, general y profesional, que propicie el desarrollo de la persona como un todo y favorezca su crecimiento personal, su autonomía, su socialización y la capacidad de convertir en valores los bienes que la perfeccionan” (UNESCO, 1998, pág. 47) y afirma que:

La educación superior debe no sólo proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir además a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia (UNESCO, 1998, pág. 2)

En el marco de la *Conferencia Mundial de Educación Superior en el Siglo XXI* de la UNESCO de 1998, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), definió un plan de acción a partir de la construcción de la visión de la educación superior al 2020:

La visión 2020... establece que la educación, y la educación superior en particular, contribuye de manera fundamental a que los mexicanos disfruten de paz y prosperidad en un marco de libertad, democracia, justicia y solidaridad (ANUIES, 2000, p.3).

Entre los postulados que se formulan en el plan de acción para el alcance de la visión, destacan los siguientes (Malo, 2000, págs. 2-3):

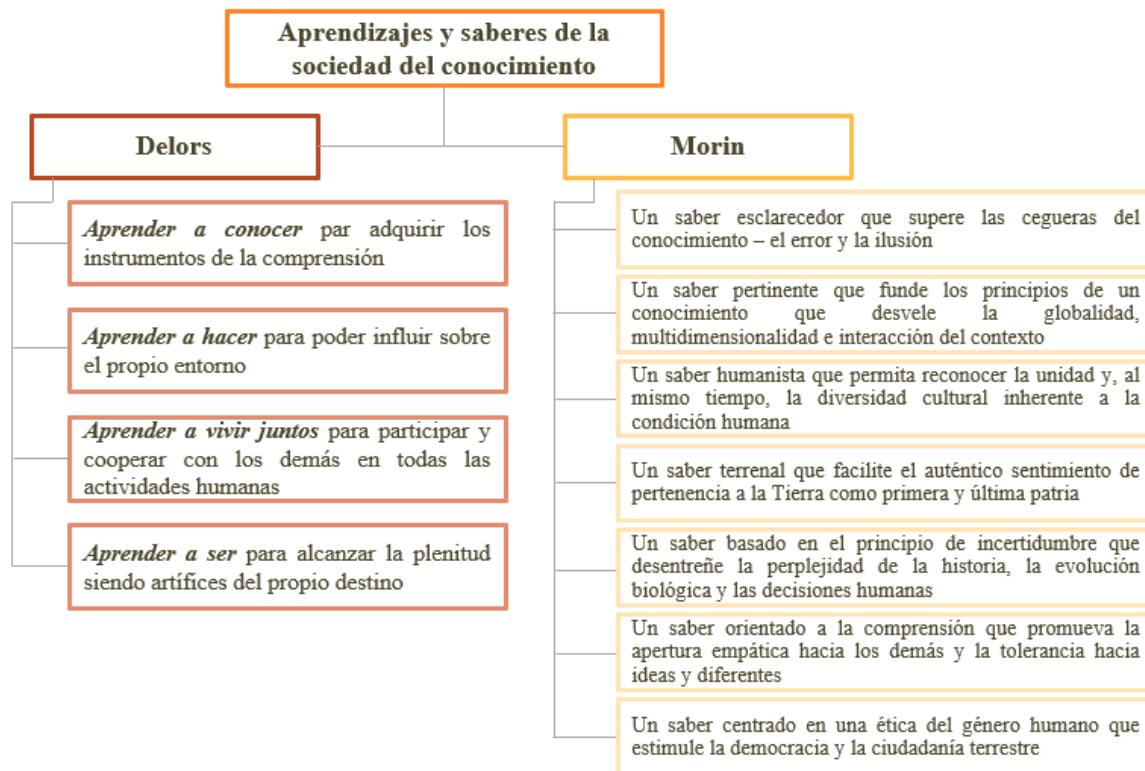
- **Humanismo.** Las IES deberán caracterizarse por un claro compromiso con los demás valores que la sociedad mexicana comparte y su marco jurídico establece. Los conceptos de paz, libertad, democracia, justicia, igualdad, derechos humanos y solidaridad precisarán el contenido de la noción de humanismo, la función educativa de las IES se orientará a la formación integral de ciudadanos pensantes, participativos y solidarios.

- ***Compromiso con la construcción de una sociedad mejor.*** El compromiso con los valores de pertinencia, equidad y los demás a que se refiere el postulado anterior, lleva a la conclusión de que el quehacer de las IES deberá tener como una orientación fundamental la de contribuir a que México llegue a ser una sociedad más acorde con esos mismos valores....

#### **3.1.4.3.2 Las finalidades de la educación superior contemporánea**

Fandiño (2011) afirma que “la universidad del siglo XXI debe aproximarse al estudiante como una totalidad mediante un desarrollo integral de sus aptitudes y actitudes a través de experiencias que estimulen y armonicen tanto su entendimiento y sensibilidad como su capacidad reflexiva”, dotarlo de “aprendizajes y saberes que le permitan servirse de su potencial en el marco de la sociedad y el planeta en los que vive” (pág. 4). En relación con los aprendizajes y saberes que deben orientar la educación universitaria (ver figura 8), el autor destaca las propuestas de Jacques Delors (1998) y Edgar Morin (2001) fundamentado en que “la educación debe... promover aprendizajes e inculcar saberes que modifiquen el pensar, el actuar y el sentir humano de manera tal que las personas puedan enfrentar eficazmente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y la alta imprevisibilidad que caracterizan al mundo moderno” (pág. 5).

**Figura 8. Aprendizajes y saberes de las sociedades del conocimiento**



Fuente: Fandiño, 2011

De acuerdo con Bolívar (2005), “la educación universitaria tiene, entre sus objetivos fundamentales, formar profesionales competentes al servicio de la comunidad... [que] desarrollen una visión y sentido ético, que pueda guiar su práctica y refleje en sus acciones un conjunto de valores” (pág. 97). Con base en Nussbaum, el autor menciona que la tarea fundamental de la educación universitaria es:

Crear una comunidad de personas que desarrollen el pensamiento crítico, que busquen la verdad más allá de las barreras de clase, género y nacionalidad, que respeten la diversidad y la humanidad de otros... nuestros campus están formando ciudadanos, y esto significa que debemos preguntarnos cómo debe ser un buen ciudadano de hoy y qué debe saber” (págs. 97-113)

Es importante resaltar que la educación contemporánea se encuentra inmersa en un tornado de cambios acelerados y abruptos, diversos expertos (Pozner 2000, Enríquez, 2005, Tünnermann y Souza, 2003) afirman que son dos principalmente los movimientos que han determinado el curso incierto de los desafíos escolares: la globalización y las sociedades del conocimiento, teniendo que adaptar la organización de las instituciones y las formas de aprendizaje a las necesidades



emergentes. En este sentido, la creación de nuevas tecnologías y un mayor acceso a la información no han sido garantía que los beneficios que estos han traído al mundo hayan sido convenientes para todos los que lo habitan, tanto Giddens (2008), Bawden (2008) y la UNESCO (1998), consideran que el mundo y los seres que se encuentran en ella, han sufrido diversos daños a partir de las transformaciones científicas y tecnológicas, así como han servido a mejorar la calidad de vida de las personas, sus efectos colaterales están siendo también causa de malestares irreversibles, en palabras de Iracheta (2011), “el adelanto tecnocientífico es inversamente proporcional al progreso ético de la civilización humana... la racionalidad instrumental al privilegiar el poder y el dominio de la naturaleza ha dado lugar a que se acrecenté un dominio del hombre por el hombre” (pág. 157) por lo que la educación superior enfrenta retos en los que, en aras del progreso económico, no se desvirtuó el desarrollo sustentable e integral.

En un mundo en el que se acentúan las desigualdades dentro de las naciones y entre países, en el que el economicismo reinante, el poder del dinero y la búsqueda de la competitividad y del beneficio a cualquier precio priman sobre los valores éticos y el sentido de la solidaridad humana, y en el que la violencia, lejos de disminuir, prolifera en formas variadas y a menudo inéditas, constituyendo así una amenaza real para la paz interna e internacional, todos los sistemas educativos y la educación superior en especial se encuentran directamente afectados. (UNESCO, 1998, p.7)

Schön (en Bolívar, 2005) afirma que: “si al mundo profesional se le acusa de ineficacia y deshonestidad, a los centros de formación de profesionales se les acusa de no saber enseñar las nociones elementales de una práctica eficaz y ética” (pág. 114). De acuerdo con Fuentes (1972) las instituciones de educación superior en México deben asumir la responsabilidad de:

Convertirse en focos de estímulo del desarrollo integral del país y, en este sentido, no sólo proporcionar, en la cantidad y calidad requerida, los cuadros técnicos y científicos que la realidad demanda, sino también, y fundamentalmente, formar hombres para el desarrollo, dotados de aquellas condiciones personales que les permitan, en la madurez de su conciencia y de su acción, orientar la marcha del país hacia su desenvolvimiento acelerado, integral, equilibrado y con sentido humanista, en el significado más amplio del término (pág. 1)

Asimismo, Grayling citado por Bawden, (2008) asiente que las instituciones de educación superior son las “agencias de desarrollo humano y social” y para dar cuenta de su función indica que:

El objetivo de la ES, citando a Sócrates, debería ser el desarrollo de las competencias para saber vivir en la “vida reflexiva” dentro del contexto de la época: promover una vida “bien informada, con metas que merezcan la pena y que se viva de forma perceptiva, de modo que uno también pueda responder a los demás, y vivir prósperamente” (págs. 2-3).

El autor afirma que es “tarea de la educación superior preparar a la humanidad para afrontar los problemas contemporáneos que, en su complejidad, representan claras amenazas a las formas sostenibles de existencia” (pág. 66). Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez (en Almeida, 2017) mencionan que:

Si se considera que uno de los objetivos prioritarios de la educación superior es generar el sentido crítico en sus estudiantes para que comprendan su entorno, se sientan comprometidos con él, y tengan una participación en la sociedad, entonces se deben contemplar modelos de formación integral de las personas, que incluyan no sólo competencias técnicas, sino también el desarrollo de valores profesionales.

En palabras de Antoni Melé, “el problema de hoy es una educación errónea, perversa, que educa en el egoísmo, la competitividad y la competencia”, esta afirmación es reforzada por el siguiente párrafo de la educadora francesa Francis Best:

Los estados miembros de la UNESCO, bajo el ímpetu del progreso técnico y científico contemporáneo, han tendido a diseñar sus sistemas educativos sobre la base de consideraciones utilitarias y económicas. Puesto que esta tendencia se halla justificada por la demanda de conocimientos y habilidades que surgen por la expansión de economías nacionales y relaciones económicas internacionales, se ha dado un énfasis insuficiente en la necesidad de que todos los individuos se hagan conscientes, durante sus estudios de escolaridad formal... de su valor individual como personas, su dignidad y sus derechos y obligaciones (Iracheta, 2011, pág. 150)

### **3.1.4.3.3 Definición de la formación profesional integral**

De acuerdo con Fernández (2001) la formación profesional se define como: “el conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto... orientado a que los estudiantes obtengan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos, contenidos en un perfil profesional y que corresponda a los requerimientos para un determinado ejercicio de una profesión” (pág.28). En relación con el concepto de formación profesional integral, Casares, Carmona y Martínez-Rodríguez (en Almeida, 2017) mencionan que ésta no sólo contempla saberes técnicos, sino un complemento valoral:

En el marco de la educación superior, la formación profesionalizante ha de implicar a la persona entera, lo que es tanto como decir que debe desarrollar las diferentes dimensiones humanas, en lugar de centrarse únicamente en aspectos técnicos. Desde un punto de vista axiológico e integral, los valores han de fundamentar y guiar el desarrollo de competencias para la empleabilidad que las universidades han de procurar, de cara a una formación igualmente satisfactoria para la sociedad, para el mundo laboral y para los individuos, desde un punto de vista humano. (págs. 69-78)

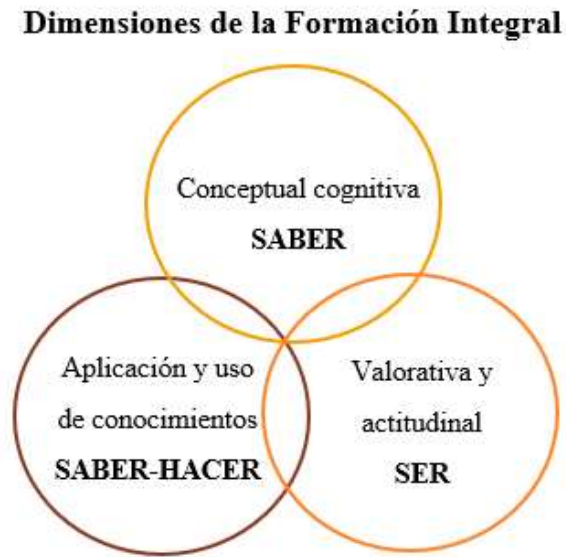
En el mismo sentido, Ibarra (2005) afirma que “en el contexto mundial, la tendencia dominante en la formación profesional es la propuesta de una formación integral que comprenda las capacidades y competencias para acceder al mundo del trabajo, pero también los valores y las actitudes que moldean la personalidad del sujeto y que contribuyen al logro de un desempeño comprometido y eficaz de su profesión, así como a un ejercicio responsable de la ciudadanía” (pág. 3). La autora menciona que son dos los pilares de la formación profesional integral: la formación en competencias profesionales y la formación ética, que “requieren complementarse como dos dimensiones que se articulan para preparar al profesional del nuevo milenio” (pág. 3).

De acuerdo con Ibarra, la formación profesional integral es posible si se contemplan:

- Asignaturas teóricas o disciplinarias (contenidos conceptuales)
- Asignaturas teóricas-prácticas (contenidos de procedimientos)
- Asignaturas de ética profesional y valores (valores científicos y profesionales como contenidos (Ibarra, 2005, pág. 10)

De igual manera, existen tres dimensiones en la formación integral del estudiante: la conceptual cognitiva, la aplicación y uso de los conocimientos y la valorativa-actitudinal (Ibarra, 2005) en las que debe contemplarse el componente ético de manera intencional dentro de los cursos. Esta propuesta está íntimamente relacionada con los cuatro pilares de Delors: *Aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y a aprender a ser*. Por lo que es posible resumir que la formación profesional integral sólo puede considerarse tal, si en ella se contempla el desarrollo del estudiante como ser humano, que además de disciplinas, requiere de capacidades para relacionarse con su entorno y hacer frente a las situaciones de la vida diaria, lo que conlleva una educación no sólo de conocimientos, sino de emociones y actitudes.

**Figura 9. Dimensiones de la Formación Integral del Estudiante**



Fuente: Elaboración a partir de Ibarra, 2005

En relación con lo anterior, en palabras de Bolívar (2005): la formación ética es parte del conocimiento profesional y práctico... una formación integral de los profesionales – por parte de la universidad – debería incluir, al menos, tres grandes componentes:

- a) Conocimientos especializados del campo en cuestión
- b) Habilidades técnicas de actuación
- c) Marco de conducta en la actuación profesional (pág. 95)

#### **3.1.4.4 Currículo Profesional Integral**

La confección del currículum profesional es realizado a partir de una serie de premisas fundamentadas en el objetivo para el cual fue creada determinada profesión, esto con la finalidad de que el perfil del egresado sea pertinente con las necesidades laborales y sociales actuales y del futuro, sin embargo, en su artículo *Criterios e Instrumentos para la Revisión de Planes de Estudio*, Roberto Follari (1981), advierte sobre los problemas que se han generado a partir de la falta de una estrategia metodológica intencionada para el diseño del currículum profesional, a lo que como alternativa se ha implementado copias de los planes de estudio empleados por universidades en países desarrollados deviniendo en que los contenidos ofrecidos por las universidades latinoamericanas no correspondan a las demandas del mercado laboral ni

resuelvan las necesidades de la sociedad actual<sup>30</sup>. De acuerdo con Follari (1981), existen supuestos en la teoría del currículum que no han resultado del todo funcionales, como que “el desarrollo científico contribuye necesariamente al mejoramiento de la sociedad en general”, sin embargo, asiente que “el valor social de la ciencia y la tecnología tendrá que ver con el “para qué” y para “quién” de sus resultados, ya que a menudo éstos pueden favorecer intereses minoritarios” (pág. 2), así como que “la educación debe formar sujetos no sólo contribuyentes al desarrollo científico tecnológico, sino también adscritos a ciertos valores universalmente deseables”, aunque en la práctica “los valores postulados en largas listas y taxonomías son automáticamente los dominantes en el lugar en el que la teoría fue producida, los países del capitalismo proponen su sistema como modelo a seguir” (págs. 2-3)

De lo particular a lo general, la teoría curricular, según Follari, pretende ser universal, disimulando “la diferencia que existe entre las sociedades capitalistas avanzadas y las dependientes”, culminando en la fuga de cerebros o el desempleo. En esta generalización, se ha enfatizado más en el “conglomerado conceptual de la disciplina y no a la práctica profesional que ella posibilita, y que debiera ser el referente explícito de la formación que se ofrece a quien va a ejercerla”, es decir, que la formación del universitario sea pertinente con las necesidades de las prácticas laborales en donde se encuentre inmerso (pág. 4).

Los planes de estudio de las carreras universitarias no tienen definido con claridad a que perfil a qué perfil profesional corresponden. En algunos casos, la inexistencia de ese perfil es absoluta de modo que en realidad no se sabe qué “producto” se está elaborando con la actividad universitaria; en otros casos el perfil es abstracto, presentado de manera difusa; en los mejores, encontramos una definición de las necesidades sociales que va a cubrir el profesional egresado, pero poco detallada y sin discriminación de las diferentes prácticas que, en el mismo momento histórico, ofrece una profesión. (pág. 5)

A partir de lo anterior, el autor propone una serie de criterios e instrumentos para analizar los planes de estudio, mismos que a continuación se describen:

---

<sup>30</sup> “La simple copia de lo que se realiza en otras partes, práctica común en los países dependientes, produce una disfunción enorme entre lo ofrecido por las universidades a nivel profesional y las necesidades sociales al respecto” (Follari, 1981, pág. 1)

a) **Definición de la profesión.** “En la medida en que tengamos precisado qué estamos tratando de lograr, podemos saber cómo hacerlo”<sup>31</sup>, para ello propone analizar la definición de la profesión a partir de lo siguiente:

- ¿Hay definición?
- ¿Es definición de profesión o de carrera?
- Grado de discriminación<sup>32</sup> de la definición
- Grado de precisión<sup>33</sup> de la definición
- Grado de comprensividad<sup>34</sup> de la definición

Por último, “es necesario aclarar la relación que se establece entre la profesión de que se trate y otras (pág. 5)

b) **Determinación del campo profesional.** “Se trata de saber para qué tipo de práctica profesional se está preparando a los estudiantes”. “Es frecuente que el campo profesional se defina unívocamente como si cada profesión diera lugar a un solo tipo de práctica social” “favoreciéndose... de manera no consciente, a las formas impuestas (dominantes) de practicar una determinada profesión” (pág. 6). Follari enuncia tres tipos de prácticas profesionales en un momento determinado:

- Decadente: práctica que se está haciendo obsoleta
- Dominante: práctica que es más generalizada
- Emergente: práctica nueva que está ganando espacio

Con base en el autor: el no planteamiento de estas diferentes prácticas lleva a que el plan de estudios favorezca automáticamente a la que resulta dominante. Asimismo, asiente que “una vez determinadas las diferentes formas de práctica profesional, deben discriminarse las que

---

<sup>31</sup> Es común encontrar “la definición de la carrera como tal, no de la profesión para la que prepara... se corre el peligro de diferenciar carreras entre sí por sus características epistemológicas, no por los requerimientos concretos de la práctica profesional”, ocasionando que “los alumnos cuando terminan su carrera notan claros desajustes entre ésta y las necesidades profesionales concretas” (pág. 5)

<sup>32</sup> Diferenciación entre la profesión y otras colaterales

<sup>33</sup> Exhaustividad y acierto que exista en cuanto a señalar las características de la profesión

<sup>34</sup> Claridad con que esté expuesta la definición... hasta qué punto resulta comprensible para quienes están familiarizados con el área profesional del caso

realmente interesa impulsar, ya que es claro que las prácticas emergentes son habitualmente desatendidas, y son... las que suelen guardar una relación más fuerte con las necesidades de los sectores sociales mayoritarios” (pág. 7).

Todo lo anterior resulta relevante considerar ya que uno de los aspectos más importantes para que la formación en ética profesional pueda llevarse a cabo, es que los estudiantes comprendan los bienes internos (fin para el que fue creada la profesión) que produce su profesión, retomando a Chávez (2017) y Cortina (2014), para hacer frente a los dilemas éticos y llevar a cabo la práctica profesional con excelencia, es necesario conocer qué es lo que se debe hacer y qué es lo que se espera del profesionista. Es dentro del currículum profesional que debe explicitarse su intencionalidad y clarificar cuáles son el tipo de prácticas profesionales para las cuales se están formando a los próximos egresados. De acuerdo con Ruíz (2005) dentro de los contenidos del currículum, se deberán precisar las actitudes que se desean formar ya que “al introducirlos de forma concreta en el diseño, se logra evitar que formen parte del currículum oculto. Se trata de favorecer con ellas, aquellas situaciones de aprendizaje que aseguren el desarrollo personalizado de valores, actitudes, comportamientos y normas” (pág. 138).

En cuanto a la estructura de un currículum profesional integral, el Dr. Isaías Álvarez (2002), desarrolló una propuesta en la que describe cuáles son los criterios que un currículum profesional debe considerar, que sea capaz de dar respuestas a las necesidades de la sociedad actual y del futuro. Álvarez (2002) indica que los especialistas han definido dos corrientes en cuanto a la teoría del desarrollo curricular, la primera se enfoca sólo en “el plan de estudios y los programas de enseñanza”, mientras que la segunda es más amplia e integral, en ésta “el currículum se entiende como la suma de experiencias que se ofrecen a los educandos bajo los auspicios de la escuela, planeadas por ésta, sea que sucedan individualmente o en grupos, dentro o fuera de la escuela” (pág. 112). El currículum integral resume lo más relevante de la “cultura institucional” y de la sociedad en la que se desempeñarán los futuros profesionales; ya que la educación debe responder a las necesidades de formación de la sociedad del futuro, el diseño curricular deberá ser congruente con en esa orientación (Álvarez, 2002, págs. 112-113).

En criterios de Álvarez (2002), un *perfil profesional integral* debe estar compuesto de los siguientes elementos:

1. Experiencias y prácticas
2. Asimilación de conocimientos y manejo de sistemas de información
3. Habilidades y aptitudes
4. Destrezas, manejo de instrumentos y de tecnología
5. Actitudes, valores y hábitos
6. Relaciones humanas y comunicación
7. Cultura general
8. Cultura profesional y ética de la profesión
9. Relaciones profesionales
10. Sentido de servicio social (pág.113)

Aunado a lo anterior, los perfiles profesionales de egreso se pueden considerar tales, siempre y cuando, consideren las siguientes condiciones:

- Un concepto de currículum integral
- Un ejercicio efectivo de liderazgo institucional
- Un sistema de valores que integra la cultura institucional
- Una integración de la cultura profesional y de los valores que tutela cada profesión y especialidad
- Previsiones sobre la futura evolución de los modelos de ejercicio profesional
- Acuerdos y negociaciones con los líderes de las organizaciones, asociaciones y colegios profesionales
- Requerimientos de los futuros modelos de ejercicio profesional
- Previsiones sobre las condiciones del futuro contexto nacional e internacional (Álvarez, 2002, pág.114).

Asimismo, Álvarez (2002) define los siguientes elementos que componen la estrategia para el desarrollo del *Currículum Profesional Integral*:



1. Marco general de referencia: valores, finalidades y objetivos que sustenta el modelo educativo en relación con los futuros problemas o necesidades sociales que se propone resolver.
2. Gestión y liderazgo institucional: comunicación e interacción entre la institución responsable de un programa de educación superior y las organizaciones que determinan la estructura y organización de las carreras profesionales.
3. Exploración de los intereses y expectativas de los aspirantes a cursar una carrera profesional que permita reorientar y reajustar expectativas infundadas o estimular otras que serán importantes para la construcción de la futura sociedad y con ello el proceso de selección de estudiantes.
4. Un conjunto de perfiles de egreso que constituyen la función objetivo del proceso de desarrollo curricular y que requieren sean congruentes con los futuros modelos de ejercicio profesional que se prevean.
5. Un conjunto de perfiles de ingreso que deberá guardar una relación de congruencia con los perfiles de egreso.
6. Los elementos relacionados con los procesos educativos que integran la estrategia del proceso de desarrollo curricular:
  - Modelo educativo y modelo curricular
  - Planes de estudios y programas de enseñanza
  - Orientación profesional, prácticas profesionales y servicio social
  - Programas y proyectos de investigación, asesoría o servicios
  - Condiciones y nivel académico del profesorado
  - Biblioteca, centros de información, documentación y aulas
  - Tecnología, talleres y laboratorios
  - Cultura, valores y ética profesional
  - Comunicación y relaciones profesionales

- Organización, planeación y administración del currículum (págs. 115-116)

### **3.1.5 La gestión educativa**

En el siguiente apartado se definen los conceptos relacionados con la gestión educativa, iniciando con el significado del término gestión de forma general, abordando las competencias de la gestión educativa y finalizando con el liderazgo en la gestión.

#### **3.1.5.1 Definición de gestión**

Para comprender qué es la *gestión educativa*, es necesario definir primero el término *gestión*, que proviene del latín *gestiō-ōnis*: “acción de llevar a cabo”, en palabras simples, *gestión* significa “hacer que las cosas sucedan” (Abregú, 2015, pág.3). En un sentido más integral, se entiende por *gestión* como:

El ejercicio del mando de acuerdo con un tipo específico de pensamiento directivo que guían las decisiones del personal directivo responsable de la gerencia, así como el ejercicio de liderazgo orientado hacia la articulación de los ámbitos convencionales de la administración con los elementos de la organización como estructura, orientándolos hacia el cumplimiento de la misión institucional. (Álvarez, Topete y Abundes, 2011, pág.3)

Asimismo, Huergo (s.f.) indica que la *gestión* “es una suerte de acción artística, en cuanto creativa (y no repetitiva o meramente estructurada por recetas) que tiende a la gestación de procesos colectivos, con los otros...” (pág.2). Villamayor y Lamas (en Huergo, s/f, pág.2) afirman que gestionar “es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática”

**Figura 10. Descripción del concepto de Gestión**



Fuente: Álvarez en Miranda y Cervantes, 2015

### **3.1.5.2 Definición de gestión educativa**

El Instituto Internacional de Planteamiento de la Educación (Pozner en Miranda y Cervantes, 2015) define la gestión educativa como “un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación”. Mientras tanto, la SEP (en Álvarez, Topete y Abundes, 2011, pág.4) define la gestión educativa como:

El conjunto de acciones relacionadas entre sí, que comprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la comunidad educativa. Es una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas de un país.

Álvarez y Casas (2008) mencionan que existe un cambio significativo en el concepto de gestión educativa, ya que “pasa de entenderse como una función puramente técnica, administrativa contable, centrada en la persona individual del director o directora, a una función centrada en la cultura organizacional y la acción educativa y social de las escuelas”. Asimismo, Pozner (en Álvarez y Casas, 2008, pág.32), afirma que “la gestión escolar no es una construcción arbitraria y aislada; pertenece a un ámbito social específico; se reconoce como una organización social que le da sentido y fuerza como proyecto de transformación de los seres humanos”. Del mismo modo, con base en la autora, la escuela enfrenta nuevos desafíos para responder a los requerimientos de la sociedad de hoy, los nuevos modelos de familia, la revolución tecnológica y la necesidad de una educación integral, más allá de los elementos cognoscitivos, exige que las instituciones educativas transformen su manera de conducirse, es decir, en la visión de Pozner

(2000), pasar de la administración escolar tradicional a una gestión educativa efectiva (pág.15):

**Tabla 9. De la Administración Escolar a la Gestión Educativa**

| <b>Administración Escolar</b>              | <b>Gestión Educativa</b>  |
|--|---|
| Baja presencia de lo pedagógico            | Centralidad en lo pedagógico                                    |
| Énfasis en las rutinas                     | Habilidades para tratar con lo complejo                         |
| Trabajos aislados y fragmentados           | Trabajo en equipo   |
| Estructuras cerradas                       | Apertura al aprendizaje y a la innovación                       |
| Autoridad impersonal y fiscalizadora       | Asesoramiento y orientación profesional                         |
| Estructuras desacopladas                   | Culturas organizacionales cohesionados por una visión de futuro |
| Observaciones simplificadas y esquemáticas | Intervenciones sistémicas y estrategias                         |

Fuente: Pozner, 2000

La autora define la gestión educativa como un “saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia y administración, en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático” (Pozner, 2000, pág.16), e indica las siguientes características como indicadores de la gestión educativa:

- **Centralidad en lo pedagógico.** Las escuelas son la unidad de organización clave de los sistemas educativos. La diferencia entre administración y gestión está relacionada con la comprensión y el tratamiento de las unidades y las problemáticas educativas, en el contexto de sociedades cada vez más complejas, diferenciadas y exigentes de calidad y pertinencia educativa. Lo medular de las organizaciones educativas es generar aprendizajes, en forma de alienar a cada institución educativa y a todo el sistema en el logro de la formación.
- **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.** Fortalecimiento de la cooperación profesional a todo nivel, integración de funciones como diseño y ejecución, reorganización de la comunicación a partir de redes y generación de nuevas competencias de alto orden.
- **Trabajo en equipo.** Un trabajo en colaboración tiene que ver con procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y

cómo. Trabajo en redes. Cambio de valores y creencias que propicien la transformación.

- **Apertura al aprendizaje y a la innovación.** Estrategias sistemáticas para desplegar soluciones creativas y apropiadas para cada nueva situación problemática. La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes, con capacidad de experimentación e innovación, claridad de metas y necesidad de transformación.
- **Asesoramiento y orientación profesionalizantes.** Origen a una diversidad de estrategias de gestión educativa para promover soluciones específicas a los procesos de enseñanza. Pensar el pensamiento, pensar la acción, voz a los profesores, identificar problemas, intercambios de experiencias, aprendizaje permanente, profesionalización de las acciones.
- **Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.** Claridad de metas, orientación hacia los fines, visión de futuro. La gestión propicia múltiples espacios de formación en competencias clave, visión compartida, sentido de pertenencia, ambientes de trabajo que se basen en la confianza, coevolución creadora.
- **Intervención sistémica y estratégica.** La gestión educativa compromete a los gestores a ampliar sus competencias profesionales para originar proyectos de intervención para alcanzar una mayor calidad educativa en su jurisdicción. Esta intervención supone elaborar la estrategia para lograr los objetivos que se plantean, la planificación como herramienta de gobierno y capacidades para lograrlo. (pág. 19-22)

Asimismo, indica que “las actividades de la gestión educativa pueden integrarse en estas tres claves: reflexión, decisión y liderazgo” (Pozner, 2000, pág.27):

- **Pensamiento sistémico y estratégico.** Comienza con la reflexión y observación de la naturaleza de lo que se desea hacer, saber qué debe suceder. ¿De dónde venimos?, ¿Quiénes somos?, ¿Hacia dónde vamos?
- **Liderazgo pedagógico.** La gestión requiere el liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación. Por liderazgo se entiende como el

conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras, que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los profesores, directivos, funcionarios, supervisores, etc. Dinamizan la organización para recuperar el sentido y la misión pedagógica, a partir de objetivos para lograr aprendizajes significativos.

- ***Aprendizaje organizacional.*** Procesos mediante los cuales los miembros del equipo adquieren, comparten y desarrollan nuevas competencias, sensibilidades y esquemas de observación y autoobservación. Habrá aprendizaje organizacional en la medida en que se amplíe el ámbito en el que pueden diseñar e intervenir para transformar y mejorar prácticas y resultados. (págs. 27-29)

De forma complementaria, la Organización de Estados Iberoamericanos (2015), afirma que, para lograr una buena gestión, el equipo directivo deberá:

- Monitorear y evaluar las acciones de la escuela, identificando puntos a mejorar.
- Generar, coordinar y orientar a los equipos de trabajo.
- Inspirar y asesorar a los profesores, para favorecer su potencial.
- Establecer y sostener redes con el entorno.
- Administrar los recursos y crear las condiciones para que la enseñanza tenga lugar.
- Cuidar la trayectoria escolar de cada uno de los estudiantes y monitorear su aprendizaje.
- Evaluar e institucionalizar las mejoras. (pág. 4)

“El rol del equipo directivo es generar las condiciones para que la enseñanza tenga lugar. Es trabajar es *pos* de construir una buena escuela: una escuela de calidad, inclusiva y que mejore constantemente”. (OEI, 2015, pág.4) “Ser directivo implica conformar un equipo de movilización de la escuela haciendo gestión y liderazgo, incluir la sensibilidad para movilizar, empujar a las personas, a través de una cultura de trabajo” (Pozner, s/f, pág.21) Pozner (s.f.) recalca que hace falta equipos directivos con un fin ético, es decir, “incidir positivamente en la formación y en la vida escolar de niños y jóvenes” (pág.23). La movilización se produce a partir de “actuar con ética, tener voluntad de cambio, contribuir a generar más relaciones e

interrelaciones dentro y fuera de la institución, crear y compartir conocimiento, generar y otorgar coherencia” (Fula en Pozner, s/f, pág. 23)

En relación con la profesionalización directiva para la transición del modelo tradicional hacia la gestión educativa a continuación se enlistan las diez competencias básicas con fundamento en la propuesta de Pilar Pozner (Pozner, 2000, en Álvarez, Topete y Abundes, 2011, pág.6):

- a) Comprensión de los desafíos que implica el cambio de paradigmas en los sistemas educativos.
- b) Identificación del movimiento de la administración convencional, hacia la gestión educativa estratégica.
- c) Generación de espacios para el desarrollo del liderazgo y la innovación en las instituciones educativas
- d) Comunicación efectiva en las organizaciones educativas.
- e) Delegación de autoridad.
- f) Negociación de conflictos.
- g) Planteamiento y resolución de problemas.
- h) Visión prospectiva y función anticipatoria de la gestión educativa.
- i) Trabajo en equipo y colaboración interinstitucional.
- j) Participación social y respuesta interactiva a la demanda educativa.

Posteriormente al análisis de estas competencias, Álvarez (2009) define un *concepto emergente de gestión*, sumando una competencia más a las mencionadas por Pilar Pozner, que consiste en “enfrentar el cambio de paradigmas de los sistemas educativos modernos y los desafíos de la nueva sociedad del conocimiento y la información” (pág.173), a través de elementos como “organizar equipos interdisciplinarios e interinstitucionales de educadores de maestros...” y tomar en cuenta las experiencias internacionales en formación y desarrollo docente (pág.173).

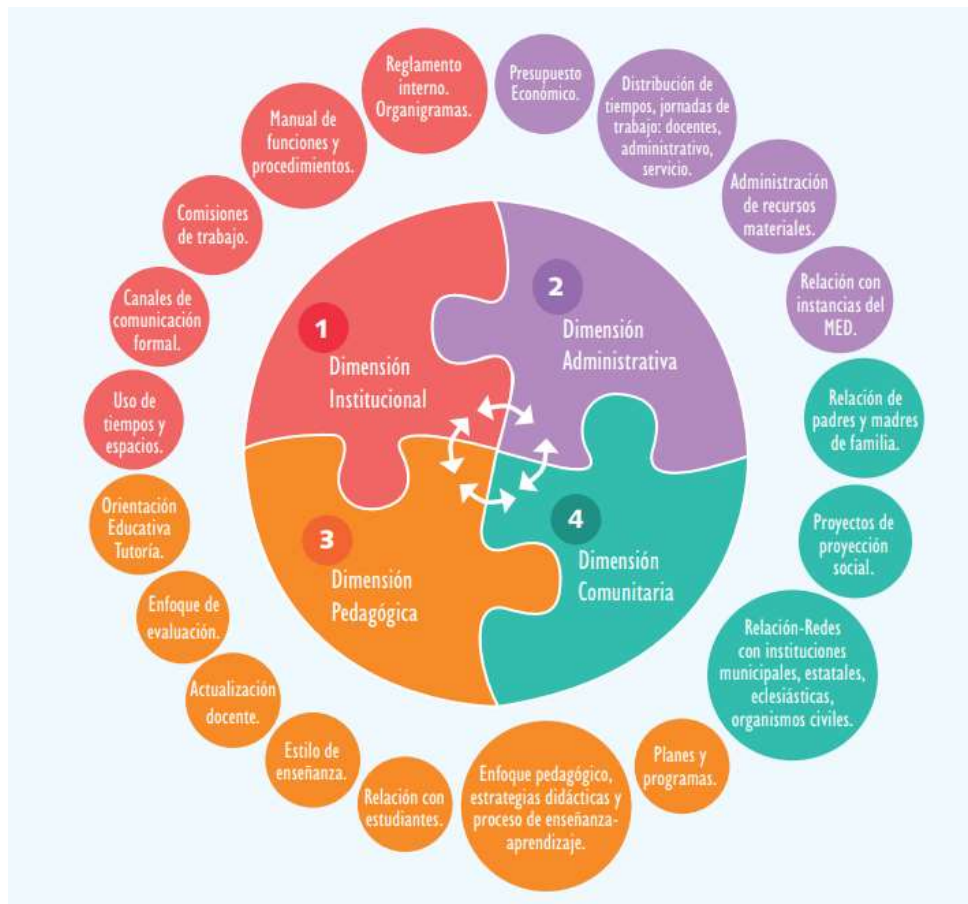
### **3.1.5.3 Dimensiones de la gestión educativa**

De acuerdo con la UNESCO (2011), la gestión educativa se integra en cuatro dimensiones: institucional, pedagógica, comunitaria y administrativa (págs. 26-27)

- **Dimensión institucional:** se refiere a la forma en que se organiza la institución, la definición de las responsabilidades de los diferentes actores, la promoción de las relaciones formales e informales y formulación de normas explícitas e implícitas. En esta dimensión, se reconoce la importancia de “promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social”
- **Dimensión administrativa:** incluye acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos... Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.
- **Dimensión pedagógica:** esta dimensión comprende el enfoque de enseñanza - aprendizaje, el currículo, las estrategias metodológicas y didácticas, la formación docente, las relaciones con los estudiantes, entre otros.
- **Dimensión comunitaria:** es el modo en que la institución se relaciona con la sociedad, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.



**Figura 11. Dimensiones de la gestión educativa de acuerdo con la UNESCO (2011)**



Fuente: UNESCO (2011)

### **3.1.5.4 Liderazgo en la gestión educativa**

Pilar Pozner (2000), indica que, ante la transformación evidente que requieren las instituciones escolares para hacer frente a los desafíos de la educación del futuro, existen prioridades estratégicas que deben ser consideradas, entre ellas está la de “reinstaurar los liderazgos”, ya que, de no existir una clara orientación, visión de futuro y capacidad de ejecución, difícilmente se podrá garantizar el obtener resultados y el propiciar un trabajo en equipo efectivo (pág. 22)

Pozner (2000), define el liderazgo como “un conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos” (pág. 9). A diferencia de la gestión que “se relaciona más directamente con las estrategias, la eficacia y los objetivos de cada proyecto”, el liderazgo “se vincula con los valores, los propósitos, la pasión y la imaginación,

necesarios para poner en circulación los procesos de animación y movilización de los actores del sistema”. “El liderazgo asume el complejo desafío... de asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes” (Pozner, 2000, págs. 9-10). Según la autora, los elementos principales del líder son motivar e inspirar una visión de futuro compartida, respeto a la diversidad y un aprendizaje organizacional permanente, es decir, un cambio organizacional relacionado con “el trabajo en equipo, la capacidad de colaborar, la reflexión entre los miembros sobre qué hacer, qué resulta y qué se aprende de ello, el estímulo de los comportamientos innovadores y la cultura organizacional que genera y sustenta” (pág.10). La autora afirma que, por medio del liderazgo las organizaciones pueden:

Generar aprendizaje organizacional y social, resolver colectivamente problemas nuevos, redefinir los valores, ajustar los procesos de acción para alcanzar a esos valores, estimular el desarrollo de otras formas de comprender y de actuar, ampliar los procesos de mejora continua, desarrollar y sostener círculos de aprendizaje profundo y solventar procesos extendidos y continuos (Pozner, 2000, pág.18).

Asimismo, indica que existen prácticas que favorecen la construcción del liderazgo para la transformación educativa, como inspirar la necesidad de generar transformaciones, generar una visión de futuro, comunicar esa visión de futuro, promover el trabajo en equipos, brindar orientación que desarrolle el espíritu de logro, consolidar los avances en las transformaciones y actualizar el aprendizaje y acumular conocimientos (Pozner, 2000, pág.19)

Sobre las teorías del liderazgo, Ugalde (C. Ugalde, comunicación personal, mayo 2018), afirma que sí en efecto, el liderazgo de gestión se encuentra fundamentado en el liderazgo común o general, existen diferencias contundentes, el “Liderazgo de Gestión” es muy concreto y específico, en éste se mueven procesos y personas dentro de los mismos procesos para lograr la Misión Institucional, no es una búsqueda social ni tiene como principal función el convocar seguidores, sino que se encarga de movilizar a la institución para así poder alcanzar sus objetivos. Argumenta que los líderes formales, es decir, los que han sido impuestos como dirigentes de un determinado puesto, deben transformar el papel de jefes a líderes y hacer que la gente los sigan, en el sentido de compartir la misma visión de futuro y el compromiso por la misión institucional; para ello recomienda que lo que principalmente un líder debe hacer es conocer el contexto, cuáles son los desafíos que debe enfrentar, inspirar confianza, motivar a su personal, “llegarles al corazón”, saber comunicar la idea de lo qué es importante hacer para

llegar a la misión organizacional y practicar “el arte” de hacer saber que el trabajo que la persona realiza importa, contagiar el compromiso. Acentúa la importancia de un trabajo en equipo y colegiado, así como de actividades profesionalizantes que potencialicen las capacidades del personal y lo involucre en los procesos, en su visión “un buen líder es aquel que se comporta de la forma en que el grupo que dirige, lo necesita”.

### **3.1.5.5 Cultura institucional y organizaciones que aprenden**

Como se revisó en apartados anteriores, una de las dificultades para la formación ética y de valores, es el doble discurso de las instituciones, a través del planteamiento de ciertos valores que se desean promover según lo formalmente establecido y los valores que realmente se practican, es decir, aquellos valores que constituye la cultura institucional y por tanto legitima los que son promovidos. En relación con esto, Gairín (2000) menciona que las instituciones educativas se encuentran inmersas en una determinada cultura, pero que, a su vez, éstas también crean su propia cultura, “conformada por las normas, las creencias, los valores y los mitos que defienden y que utilizan para regular el comportamiento de sus miembros” (pág. 33).

De acuerdo con este autor, la cultura organizacional se ve influenciada por el nivel organizativo en el que se encuentra cada institución, ya que ésta posee una “personalidad única y particular” que, a pesar de compartir el mismo contexto sociocultural, se ve impactada por su modo de organización, sus objetivos, sus procesos, su dirección, etc. (pág. 52). La tesis de Gairín (2000) defiende que un estadio deseable de las instituciones escolares para hacer frente a los dinámicos desafíos<sup>35</sup> que presentan hoy en día, es el de las “organizaciones que aprenden”, que define como:

Aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma a sí misma... El desarrollo de la organización se basa en el desarrollo de las personas y en su capacidad para incorporar nuevas formas de hacer a la institución en la que trabajan... Las organizaciones más capaces de enfrentarse al futuro no creen en sí mismas por lo que son, sino por su capacidad de dejar de ser lo que son, esto es, no se sienten fuertes por las estructuras que tienen, sino por su capacidad de hacerse con otras más adecuadas cuando sea necesario (pág. 37)

---

<sup>35</sup> Gairín (2000) menciona que una de las dificultades que enfrentan las instituciones educativas es el “desenvolverse en un contexto con amplia implantación de enfoques neoliberales, que potencian valores como el individualismo, la competitividad, la obsesión por la eficiencia...”, traduciéndose en instituciones caracterizadas por un alto trabajo individualista y poco cohesionado.

Al respecto, Álvarez (s.f.) menciona que: las personas, de todas las categorías ocupacionales y en cualquier tipo de institución, sólo llegan a desarrollarse totalmente en cuanto a su capacidad se refiere, cuando creen sinceramente en lo que hacen, esto es, cuando sienten que se realizan personalmente y que cumplen los objetivos de su institución a la vez (pág. 2).

En relación con lo anterior, existen diversos tipos de cultura en las organizaciones, cuyos extremos parten de una “cultura individualista” hacia un estado deseable de “cultura colaborativa” que caracteriza a las “organizaciones que aprenden”. Con base en Armengol, Gairín (2000) enumera diversos componentes que varían de acuerdo con la cultura enunciada; para efectos de esta investigación resulta interesante enunciar los componentes relacionados con los valores institucionales y la gestión de los directivos con la finalidad de describir cómo influye la flexibilidad de las instituciones y el aprendizaje colaborativo, en la promoción de valores más acordes con lo que como institución se desea lograr, es decir, la formación de individuos críticos y responsables, comprometidos con la mejora de la sociedad en la que viven, a partir de la potencialización de la dignidad humana.

**Tabla 10. Componentes de la institución educativa de acuerdo con la cultura organizativa según Armengol en Gairín (2000)**

|                                  | <b>Cultura individualista</b>   | <b>Cultura fragmentada</b>  | <b>Cultura de la coordinación</b>  | <b>Cultura colaborativa</b>   |
|----------------------------------|---|---|--|---|
| <b>Finalidades / Valores</b>     | Falta de valores institucionales.<br>Cada cual actúa según su propio criterio.  | Los valores del centro son individuales y de subgrupos.<br>Las personas con planteamientos afines se reúnen en subgrupos y actúan de forma común. | Valores institucionales aceptados por la mayoría, aunque esta aceptación surge por presiones que reciben los miembros de la institución.                                   | Valores institucionales aceptados y compartidos por prácticamente todos.<br>Las acciones que éstos realizan tienen coherencia con estos valores.                                    |
| <b>Gestión de los directivos</b> | La dirección actúa según su propio plan de trabajo.<br>Normalmente, gestiona con las personas individualmente su aportación a la institución. | La dirección tiene un plan de trabajo conocido por todos y en algunos casos compartido.<br>Se confía en quien hace agradable la convivencia.      | Hay propuestas colectivas individuales. La clave del éxito reside en la preparación de los directivos para asignar los roles a las personas individualmente y como grupos. | La dirección promueve un plan de trabajo colectivo.<br>Las responsabilidades son compartidas y todos se apoyan. La dirección actúa básicamente como coordinador, animador y gestor. |

Fuente: Gairín (2000)

Con la finalidad de cohesionar el discurso formal de las instituciones educativas con los valores que promueven, es necesario encaminarse hacia una cultura colaborativa, que en palabras de San Fabían (en Gairín, 2000), es donde “las normas y valores democráticos son ampliamente compartidos, se expresan en sus documentos y guían la conducta, se refuerzan regularmente mediante recompensas y desde la dirección...” (pág. 57)

## **3.2 Marco jurídico – normativo**

A continuación, se describen las principales normas y lineamientos que definen el enfoque de la educación superior en México y al Instituto Politécnico Nacional, en relación con la formación integral.

Cabe destacar que, en el tiempo en que se realizó esta investigación, el Gobierno Mexicano se encontraba en un momento de transición debido a las elecciones presidenciales del 2018, por lo que se estaban generando modificaciones a las leyes en materia educativa. Enseguida se muestran las políticas vigentes más relevantes para este estudio.

### **3.2.1 Lineamientos de la Educación Superior en México en relación con la formación en ética y valores profesionales**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo tercero, define las premisas de la educación en México, en ésta se recalca la importancia de la formación integral para el desarrollo armónico del ser humano y su compromiso con la Nación, sentando las bases en las que los diferentes grados educativos deberán sustentar sus políticas institucionales.

#### **3.2.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El Artículo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene como finalidad establecer los principios y lineamientos de la Educación en México en todos sus niveles, tanto en el sector público como privado. En relación con la formación integral, destaca lo siguiente:

La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los planteles educativos constituyen un espacio fundamental para el proceso de enseñanza aprendizaje. El Estado garantizará que los materiales didácticos, la infraestructura educativa, su mantenimiento y las condiciones del entorno, sean idóneos y contribuyan a los fines de la educación.

Asimismo, menciona que la educación “será integral, educará para la vida, con el objeto de

desarrollar en las personas capacidades cognitivas, socioemocionales y físicas que les permitan alcanzar su bienestar”. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019)

### **3.2.1.2 Ley General de Educación**

La Ley General de Educación deriva del Artículo Tercero Constitucional y rige la Educación impartida por el Estados y particulares reconocidos oficialmente a nivel Nacional y estatal. Para efectos de esta Ley:

La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al *desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad*, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar a mujeres y a hombres, de manera que tengan sentido de *solidaridad social*. (Art. 2, párr. 2)

Asimismo, en relación con el desarrollo del individuo, en su artículo séptimo define que la educación que impartan el Estado, además de los fines establecidos en el segundo párrafo del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, deberá:

- Contribuir al *desarrollo integral del individuo*, para que ejerza plena y responsablemente sus capacidades humanas;
- Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la *capacidad de observación, análisis y reflexión críticos*;
- Promover el valor de la justicia, de la observancia de la Ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, propiciar la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como el *conocimiento de los Derechos Humanos y el respeto a los mismos*;
- Fomentar los *valores y principios del cooperativismo*

### **3.2.2 Lineamientos del Instituto Politécnico Nacional en relación con la formación en ética y valores profesionales**

El Instituto Politécnico Nacional es una entidad pública de educación media y superior, sus políticas se derivan de las siguientes leyes y reglamentos. A continuación se destacan los artículos relacionados con la formación integral de los estudiantes.

### 3.2.2.1 Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional

La Ley Orgánica del IPN, en su artículo primero, establece que el Instituto Politécnico Nacional “es la institución educativa del Estado creada para consolidar, a través de la educación, la Independencia Económica, Científica, Tecnológica, Cultural y Política para alcanzar el progreso social de la Nación, de acuerdo con los objetivos Históricos de la Revolución Mexicana, contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”. Asimismo, en su artículo segundo manifiesta las finalidades del Instituto. Para efectos de esta investigación, destacan las siguientes:

- Contribuir a través del proceso educativo a la *transformación de la sociedad en un sentido democrático y de progreso social*, para lograr la justa distribución de los bienes materiales y culturales dentro de un régimen de igualdad y libertad.
- Formar profesionales e investigadores en los diversos campos de la ciencia y la tecnología, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico, político y social del país.
- Coadyuvar a la preparación técnica de los trabajadores para su mejoramiento económico y social.
- Investigar, crear, conservar y difundir la cultura para fortalecer la conciencia de la nacionalidad, procurar el *desarrollo de un elevado sentido de convivencia humana* y fomentar en los educandos *el amor a la paz y los sentimientos de solidaridad* hacia los pueblos que luchan por su Independencia.
- Promover en sus estudiantes y egresados *actitudes solidarias y democráticas* que reafirmen nuestra independencia económica. (Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional, 1981, págs. 1-2)

Destaca que, a pesar de las reformas al artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica del IPN continúe sin modificaciones tras 38 años de su publicación.



### **3.2.2.2 Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional**

El Reglamento Interno del IPN define la función educativa como un “*proceso de transformación individual y colectiva*, que considera la generación, adquisición, desarrollo, construcción, transmisión, divulgación y aplicación de saberes y conocimientos” (art. 14). De acuerdo con el artículo 16, los programas académicos “deberán ser pertinentes e incluir elementos de flexibilidad, que permitan la adquisición y desarrollo de saberes y conocimientos, para la *formación integral del alumno* y se estructurarán en función de los Modelos Institucionales, de acuerdo con lo que establezca el Reglamento General de Estudios.

En cuanto al personal académico, será responsabilidad del Instituto “proveer permanentemente la formación, actualización, desarrollo y evaluación del personal académico, impulsando su profesionalización en función de las necesidades institucionales” (art. 23)

El mismo documento establece la promoción de valores a través de la cultura y el deporte, misma que define en su artículo 38:

La difusión de la cultura estará orientada a consolidar los vínculos entre la investigación, la creación, la conservación y la *promoción tanto de los valores de la cultura nacional y universal, como de los que genera la propia institución* a través de sus funciones de docencia, investigación e integración social, utilizando los medios pertinentes, con objeto de *lograr la formación integral* de la comunidad politécnica y el fortalecimiento de la vinculación con el entorno social.

Para el cumplimiento de estas tareas, el IPN deberá, de acuerdo con este Reglamento: “Difundir entre la sociedad, a través de los diferentes medios, los valores que generan las funciones de docencia, investigación e integración social de la institución” (Art. 40, Fracc. IV)

### **3.2.2.3 Modelo Educativo y Modelo Académico del Instituto Politécnico Nacional**

El Instituto Politécnico Nacional dio a conocer en 2003 su Nuevo Modelo Educativo y Académico, éste con la finalidad de proponer “una nueva concepción del proceso educativo promoviendo una formación integral de alta calidad, orientada hacia el estudiante y su aprendizaje”, que haga frente a los nuevos retos que presenta la educación en México, derivado principalmente de la globalización y las sociedades del conocimiento (Instituto Politécnico Nacional, 2004). Mediante este documento, el Instituto Politécnico Nacional plantea como parte de su filosofía, los siguientes elementos:

### **Misión:**

El Instituto Politécnico Nacional es la institución educativa laica y gratuita de Estado, rectora de la educación pública en México, líder en la generación, aplicación, difusión y transferencia del conocimiento científico y tecnológico, creada para contribuir al desarrollo económico, social y político de la nación. Para lograrlo, su comunidad forma integralmente profesionales en los niveles medio superior, superior y posgrado, realiza investigación y extiende a la sociedad sus resultados, con calidad, responsabilidad, ética, tolerancia y compromiso social. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, pág. 36)

### **Visión:**

Una institución educativa, innovadora, flexible, centrada en el aprendizaje; fortalecida en su carácter rector de la educación pública tecnológica en México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con capacidad de gobernarse a sí misma, enfocada a la generación, difusión y transferencia del conocimiento de calidad; con procesos de gestión transparentes y eficientes; con reconocimiento social amplio por sus resultados y sus contribuciones al desarrollo nacional; con una posición estratégica en los ámbitos nacional e internacional de producción y distribución del conocimiento. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, pág. 36)

En relación con las premisas antes mencionadas, el Instituto Politécnico Nacional, definió una serie de metas al año 2025. En cuanto a la formación integral establece las siguientes:

1. Un Modelo Educativo que refleja una *concepción integral de la formación*, con servicios educativos flexibles, multi, inter y transdisciplinarios, y polivalentes, concordantes con los avances del conocimiento y los cambios en las necesidades del estudiante y la sociedad.
2. Procesos formativos, de investigación y extensión orientados a áreas científicas y tecnológicas de alto impacto social; que contribuyen a la *construcción de una sociedad más justa, equitativa y basada en el conocimiento*.
3. Procesos de estudios flexibles, innovadores y actualizados basados en el aprendizaje, que proporcionan una *sólida formación académica y en valores éticos*, para formar seres *humanos capaces, conscientes, responsables, abiertos al cambio y que responden a las necesidades de la sociedad*.
4. *Estudiantes como constructores de su proceso formativo integral*, activos y entusiastas, capaces de diseñar su propio plan de vida y carrera; que participan en programas académicos, artísticos, deportivos y culturales, y son ejemplo de responsabilidad dentro de la institución. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, págs. 59-60, las palabras en cursiva las

realizó la responsable de esta investigación para resaltar los elementos de la formación integral)

El Programa de Desarrollo Institucional (2001-2006) menciona que “los egresados se deberán formar en ambientes que les permitan abordar y proponer alternativas de solución a los procesos complejos del entorno”, empero acorde con estos problemas, advierte que “no pueden ser abordados por una sola disciplina [sino que] requieren de mayores habilidades y conocimientos, en un mundo en que *los valores y actitudes son imprescindibles* para garantizar la convivencia con el medio ambiente y el respeto a la diversidad” (pág. 68).

El nuevo Modelo Educativo del IPN se fundamenta en la concepción de la UNESCO (1998) acerca de un modelo educativo centrado en el estudiante. Los aprendizajes que comprende el Modelo Educativo del IPN deberán:

- Promover una *formación integral* y de alta calidad científica, tecnológica y humanística.
- Combinar equilibradamente el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y *valores*.
- Proporcionar una sólida formación que facilite el aprendizaje autónomo, el tránsito de los estudiantes entre niveles y modalidades educativas, institucionales nacionales y extranjeras y hacia el mercado del trabajo.
- Procesos educativos flexibles e innovadores con múltiples espacios de relación con el entorno.
- Permitir que sus egresados sean capaces de combinar la teoría y la práctica para contribuir al desarrollo sustentable de la nación. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, págs. 68-69)

A partir del Modelo Educativo del IPN, como documento orientador en los fines de la educación politécnica y guía del trabajo académico cotidiano, se define el Modelo Académico, en el que se refleja la forma en que el Instituto Politécnico Nacional organiza y dirige su funcionamiento para impartir los programas de estudio, en el marco del Modelo Educativo, la misión y visión del Instituto:

Los propósitos institucionales establecidos en la misión, la visión de futuro y el modelo educativo, deben encontrar traducción concreta en cada programa de estudios, la selección y organización de los contenidos, y las maneras de llevar a cabo el proceso de formación, por lo que el Modelo Académico se constituye en la forma de organización y funcionamiento de los programas educativos que ofrece el Instituto. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, pág. 82)

El Modelo Académico está estructurado a partir de dos pilares, el primero es su Estructura organizacional compuesta por Unidades Académicas y en segundo, los planes de estudio en las modalidades presenciales, no presenciales y mixtas, en los niveles medio superior, superior y de posgrado, de tiempo flexible y por créditos.

En relación con el objetivo fundamental del nivel de licenciatura del Modelo Académico, éste advierte que: “El nivel licenciatura dota de las competencias básicas generales para el desempeño profesional y las competencias complementarias para la investigación y el desarrollo del conocimiento para la óptima realización de ese desempeño” (Instituto Politécnico Nacional, 2004, pág. 109).

Para la consecución de las premisas planteadas en el Modelo Educativo y Académico del IPN, se establece que es necesario rediseñar el *programa de formación y actualización del personal docente*, para lograr un profesorado que tome el papel de facilitador de experiencias de aprendizaje y no únicamente como transmisor de información, para lo que deberá:

- Estar actualizado en los contenidos de la profesión o disciplina que cultiva y claramente ligado con su entorno.
- Poseer elementos didácticos y el conocimiento para el uso de herramientas de información y comunicación para construir espacios de aprendizaje en relación con sus estudiantes.
- Utilizar la investigación y solución de problemas como estrategias de formación.
- Definir y utilizar vías diversas para fomentar la creatividad, la capacidad emprendedora y el desarrollo de habilidades, destrezas y valores.
- Identificarse de manera plena con los principios politécnicos. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, pág. 106)

El Modelo Educativo del IPN ha definido una formación de carácter integral y ha dado una orientación de perfil de egreso de los estudiantes del Instituto, independientemente del programa de estudios o el nivel educativo, que concibe de la siguiente manera:

Los egresados del IPN contarán con una sólida formación integral, con conocimientos generales científicos y tecnológicos, por lo que serán capaces de desempeñarse en distintos ámbitos, y de combinar adecuadamente la teoría y la práctica en su campo profesional. Habrán adquirido las habilidades necesarias para desarrollar un plan de vida y carrera, desenvolverse en ambientes de trabajo inter y multidisciplinarios, trabajar en equipo y desarrollar actitudes de liderazgo. Todo egresado habrá recibido una formación sustentada en valores éticos, de responsabilidad, que los harán conscientes y abiertos al cambio, capaces de actualizarse permanentemente y de responder a las necesidades de la sociedad y al desarrollo sustentable de la nación. (Instituto Politécnico Nacional, 2004, pág. 111)

Tanto la misión, visión, modelo educativo, así como perfil de egreso que establece el IPN, constituirán la guía fundamental en el diseño de los planes y programas respectivos al campo profesional correspondiente.

### **3.2.2.3.1 Manual para el Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del nuevo Modelo Educativo y Académico del Instituto Politécnico Nacional**

En relación con el diseño curricular de la oferta educativa, el Instituto Politécnico Nacional ha realizado una guía para el diseño y rediseño de planes y programas con los lineamientos que deberán ser observados, todo ello con la finalidad de que estén correctamente articulados para el cumplimiento de la misión y visión, en el marco del Modelo Educativo del IPN, ya mencionados en el apartado anterior.

La definición que guía el Manual asiente que el currículum:

Es el instrumento de organización y de articulación académica, en cuyo marco, de manera dinámica, flexible e integrada, se expresa y proyecta el Modelo Educativo. Es el marco en el que se definen las relaciones entre los principales actores del proceso y el papel que a cada uno de ellos corresponde, y es el plan que conduce un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje. (IPN, 2004, pág. 18)

Asimismo, el Instituto Politécnico Nacional ha definido un proceso metodológico para el diseño curricular a nivel licenciatura, en el que contempla elementos internos, es decir, del ámbito institucional y, elementos externos, que tienen que ver con las necesidades sociales que busca resolver.

**Figura 12. Esquema general para el diseño curricular en el nivel licenciatura del IPN**



Fuente: IPN, 2004

El proceso metodológico plantea cuatro etapas para el diseño curricular, cuya finalidad es “facilitar a los profesores, que son los constructores de los diseños curriculares, la información y las orientaciones necesarias para la elaboración de programas flexibles y centrados en el aprendizaje en concordancia con la propuesta educativa del Instituto” (IPN, 2004, pág. 25):

**Tabla 11. Etapas del diseño curricular en el IPN**

| <b>Etapa</b> | <b>Concepto</b>                                 | <b>Elementos</b>  |
|--------------|---|---|
| <b>1</b>     | Marco de referencia del currículo               | Referentes institucionales                              |
|              |   | Referentes externos                                     |
| <b>2</b>     | Lineamientos generales para el plan de estudios | Objetivo y campo ocupacional                            |
|              |   | Perfiles de ingreso y egreso                            |
|              |   | Objetivos curriculares y por área del plan de estudios  |
| <b>3</b>     | Diseño del plan de estudios                     | Contenidos y estructura curricular                      |
|              |   | Programas de asignaturas y experiencias del aprendizaje |
|              |   | Puesta en marcha del plan de estudios                   |
| <b>4</b>     | Propuesta para evaluación y seguimiento         | Evaluación  |
|              |   | Actualización curricular                                |

Fuente: Elaboración a partir de IPN, 2004

El Manual manifiesta que uno de los primeros pasos en el diseño del currículum es definir “qué se espera que los estudiantes aprendan y qué se va a enseñar... cuáles serán los contenidos curriculares en cuanto a: conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para formar un profesional en el IPN” (IPN, 2004, pág. 33).

En cuanto a los referentes institucionales o internos se consideran como fundamentales tres: misión, visión y modelo educativo, que deberán responder a la misión y visión que tutela el Instituto Politécnico Nacional. Para ello, el Manual emplea las siguientes definiciones:

**a) Misión:**

Postulado que refleja la esencia de la institución, describe su naturaleza, su razón de existir y los principios y valores que la guían. En el proceso de Reforma se debe garantizar que los cambios curriculares respondan a la finalidad y esencia institucionales. Por ello es importante que la misión se considere como un elemento que aporta información fundamental y que orienta el diseño curricular (IPN, 2004, pág. 36)

Con la finalidad de evaluar el diseño de los planes y programas, a partir de su misión, el Manual propone que éste deba considerar, entre otros elementos: “asegurar la formación integral de los estudiantes” y “estrategias que aseguren la formación en valores señalados en la misión institucional”. (IPN, 2004, pág. 39)

**b) Visión:**

Es una parte de la planeación estratégica que define aquello que la organización quiere llegar a ser en el futuro, tanto en las características generales como en aspectos específicos, como es el caso de su oferta educativa y de los planes y programas de educación media superior, superior y posgrado. Es una imagen del futuro deseado y el sueño realizable del Instituto. (IPN, 2004, págs. 40-41)

Al igual que la misión, la visión deberá estar alineada a la visión del IPN e integrar elementos como la flexibilidad curricular y la educación centrada en el aprendizaje (IPN, 2004, pág. 47).

En cuanto al análisis de los referentes externos, el Manual considera “lo que corresponde a las demandas de la sociedad y a las necesidades del desarrollo nacional permitirá asegurar una mayor pertinencia del programa que se diseña, garantizando el cumplimiento de la función social del Instituto establecida en su misión” (IPN, 2004, pág. 52). Como principales elementos considera las políticas públicas y el diagnóstico del entorno social, de las tendencias del desarrollo nacional y del ejercicio profesional.

En relación con las áreas de formación establecidas en los planes de estudios, con base en el Modelo Educativo del IPN, se definen cuatro, que serán seleccionadas según el campo disciplinar correspondiente (IPN, 2004, págs. 97-98):

1. *Área de formación institucional.* Unidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias básicas. Podrán ser seleccionadas por cada Unidad Académica, considerando las más adecuadas según su perfil de egreso. En cuanto a materia de ética, se encuentra la asignatura de **Desarrollo profesional y ético**.
2. *Área de formación científica básica.* Corresponden exclusivamente a las ciencias fundamentales, aquéllas que proporcionan los fundamentos de un determinado campo del saber científico y son indispensables para, posteriormente, comprender un campo específico de la realidad.
3. *Área de formación profesional.* Incorpora todos aquellos contenidos y experiencias que construyen un perfil profesional determinado... Se constituye con todos los contenidos encaminados a la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una actividad profesional
4. *Área de formación terminal y de integración.* Incorporará aquellas experiencias que permitan relacionar la formación académica con el ejercicio profesional... es el espacio en el que se preparará al estudiante para su egreso del ámbito educativo y su tránsito hacia el mercado de trabajo.

#### **3.2.2.4 Código de Conducta y Código de ética del Instituto Politécnico Nacional**

El *Código de Conducta* del Instituto Politécnico Nacional (IPN, 2004) tiene como objetivo “establecer cuál debe ser el comportamiento ético de los servidores públicos que en el Instituto laboran” (pág. 2), para ello, define determinados principios y valores de carácter normativo, cuyo incumplimiento es acreedor a una determinada sanción (Anexo 11). El Código define como principios rectores:

- El conocimiento y aplicación de la normatividad
- Desempeño del empleo, cargo y comisión
- Responsabilidad en el uso y asignación de los recursos públicos
- Uso transparente de la información
- Vocación de servicio



- Respeto y compañerismo entre servidores públicos del IPN y con la sociedad
- Colaboración en la prevención de riesgos y relación amigable con el entorno
- Toma de decisiones responsables
- Profesionalización en el servicio

Cabe destacar que el Código de Conducta del IPN expresa como definición de ética “el conjunto de normas y costumbres que rigen la conducta humana” y para la ética *profesional*, como “el conjunto de normas y costumbres que conducen el actuar profesional” (pág. 10).

Asimismo, el IPN establece el Código de ética (IPN, 2004) con el cual “se espera que la comunidad politécnica realice sus responsabilidades dentro de los valores éticos, necesarios para una convivencia con nuestros semejantes que garantice el orden, la seguridad y el perfeccionamiento físico y moral para lograr un progreso verdadero de nuestra nación” (pág. 5)

Dentro del documento se exponen los objetivos con los cuales se busca alcanzar la Misión del Instituto, entre los que destaca en relación con la formación integral, el siguiente:

Proveer a los estudiantes de los conocimientos técnicos científicos y *éticos* que les preparen para prestar servicios profesionales de calidad a la sociedad y actuar con el cuidado y diligencia de personas responsables. Desarrollar en los estudiantes *la capacidad de análisis y discernimiento, la educación en los valores éticos, el sentido de la responsabilidad, la dedicación generosa y vocación de servicio a la sociedad*. Crear valores en los estudiantes que contribuyan a su desarrollo integral (IPN, 2004, págs. 7-8)

Asimismo, expone que el maestro deberá en sus funciones tener cualidades como la pasión “en la entrega a la causa de formar profesionales íntegros” y la responsabilidad de “la formación que se da a la juventud, la cual debe incluir, además de los aspectos científicos y técnicos, los valores humanos y el conjunto de convicciones en los que la profesión basa todas sus normas éticas”. (pág. 13).

Haciendo referencia a los planes de estudio, el documento indica que deberá existir “un equilibrio entre el componente técnico y el formador de cualidades profesionales y morales, que permita a los egresados del IPN adaptarse efectivamente a las demandas de una sociedad dinámica y cumplir con su responsabilidad social” (pág. 18)

Con base en lo anterior, el Instituto, a través de su Código, define una serie de valores y

principios (Ver tabla 12) que han de prevalecer en el comportamiento de quienes integran la comunidad politécnica: autoridades, maestros, estudiantes, personal de apoyo y egresados, menciona que estos miembros deberán reconocer como norma lo que se establece dentro del Código, “no para su observancia pasiva, sino como un conjunto de principios que guíen su conducta y su forma de vida en la comunidad...” (pág. 18)

**Tabla 12. Valores y principios del Código de ética del IPN**

| <b>Comunidad Politécnica</b> | <b>Valores</b>  | <b>Principios</b>   |
|------------------------------|---|---|
| <b>Docente</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad profesional</li> <li>• Veracidad</li> <li>• Respeto</li> <li>• Honradez</li> <li>• Justicia</li> <li>• Equidad</li> <li>• Pasión</li> <li>• Sentido de la responsabilidad</li> <li>• Independencia de criterio</li> <li>• Dignidad</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Franqueza</li> <li>• Fidelidad</li> <li>• Libertad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad en la educación</li> <li>• Responsabilidad hacia la sociedad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Competencia y actualización</li> <li>• Lealtad y respeto</li> <li>• Objetividad</li> <li>• Conflicto de intereses</li> <li>• Honestidad</li> </ul> |
| <b>Autoridades</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Honestidad</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Justicia</li> </ul>   |
| <b>Personal de apoyo</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Cordialidad</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Integridad</li> <li>• Justicia</li> </ul>   |
| <b>Estudiantes</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Dignidad</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad en su formación</li> <li>• Respeto</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Honestidad</li> </ul>   |
| <b>Egresados</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto sentido de la responsabilidad</li> <li>• Honradez</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Comportamiento útil a la sociedad</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin información</li> </ul>   |

Fuente: Elaborado a partir del Código de Ética del IPN, 2004

### **3.3 Marco contextual**

Este apartado describe el programa de Relaciones Comerciales, dando inicio por los antecedentes de la carrera y su creación dentro de la Escuela Superior de Comercio y Administración y el IPN. Continúa con la filosofía del programa, el objetivo general y campo ocupacional, su perfil de ingreso y egreso, así como el detalle del plan de estudios y su evolución a partir del surgimiento de la carrera, finalizando con el Código de ética definido por el Colegio de Licenciados en Relaciones Comerciales.

#### **3.3.1 El Instituto Politécnico Nacional**

El nacimiento del Instituto Politécnico Nacional obedece a la propuesta del General Lázaro Cárdenas en 1936 de “llevar a cabo los postulados de la Revolución Mexicana en materia educativa... sus fundadores concibieron al Politécnico como un motor de desarrollo y espacio para la igualdad; apoyando, el proceso de industrialización del país y brindando alternativas educativas a todos los sectores sociales, en especial a los menos favorecidos” (IPN, 2018, párr. 2). De acuerdo con el Nuevo Modelo Educativo del IPN (2004), el ideal del Instituto era dar oportunidades a quienes no las habían tenido, debido a la gran desigualdad social que aquejaba a la Nación, por ello “se puso en marcha un sistema de becas que liberara a sus estudiantes en la etapa escolar del trabajo asalariado... los becados serían obreros o campesinos organizados, maestros rurales, soldados o hijos de estos elementos” (pág. 42). Con base en un acuerdo expedido por la SEP en 1938, la orientación de la educación del IPN se señaló como: “preparar a los estudiantes para contribuir al bienestar y progreso de la comunidad mexicana... desde la escuela el educando deberá interesarse por la vida del país, por sus necesidades, por la manera de satisfacerlas y por los problemas de la sociedad” (Nuevo Modelo Educativo del IPN, 2004, pág. 42)

Actualmente, el Instituto Politécnico Nacional alberga una matrícula de 177,983 estudiantes (ciclo escolar 2017-2018) y 16,556 académicos, a través de sus 100 unidades académicas y de apoyo, ubicadas a lo largo de 21 estados de la República y en la Ciudad de México. Cuenta con 150 programas académicos de nivel de posgrado, 61 programas de licenciatura y 51 programas de nivel medio superior. (Agenda Estadística 2017 IPN, 2017)

### **3.3.2 La Escuela Superior de Comercio y Administración**

Los antecedentes de la Escuela Superior de Comercio y Administración se remontan a 1845, en ese entonces fundada como la Escuela Nacional de Comercio, que tenía el propósito de “formar cuadros en el área administrativa que coadyuvaran a la organización, del sector público y del sector privado, de un país que recién lograba su independencia y buscaba sentar las bases para conformar un México libre en lo económico, político, social y cultural”, por lo que sus planes de estudio estaban principalmente dirigidos a preparar “recursos humanos capaces de auxiliar en las transacciones comerciales” (ESCA, 1989, pág. 7).

Con la fundación del Instituto Politécnico Nacional en 1936, la ESCA pasó a formar parte de las siete escuelas que integraban al Instituto, siendo la más antigua de éstas con 91 años desde su creación. En ese entonces, la Escuela, ubicada en el Casco de Santo Tomás, se integró como la Escuela Superior de Comercio y de Ciencias Sociales y Económicas, sin embargo, en 1950 se separó la carrera de Economía y pasó a ser la Escuela Superior de Comercio y Administración. Debido al incremento en la población estudiantil, en 1974 se creó un nuevo plantel ubicado en Tepepan, teniendo así las dos unidades académicas: Santo Tomás y Tepepan.

Actualmente, la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás, a nivel licenciatura, en su modalidad escolarizada, alberga 9,804 estudiantes y 402 profesores, a través de los programas académicos de Contador Público, Relaciones Comerciales, Negocios Internacionales, Administración y Desarrollo Empresarial y Comercio Internacional (sólo modalidad virtual). (IPN, 2018)

### **3.3.3 La Licenciatura en Relaciones Comerciales**

Los antecedentes de la Licenciatura de Relaciones Comerciales se asientan en el plan de estudios de la carrera de Aspirante de Corredor Público, que ya se impartía en la Escuela Superior de Comercio y Administración, con un plan de estudios de tres años, éste estuvo vigente de 1930 a 1967, la función básica del Aspirante a Corredor era “garantizar la seguridad jurídica del tráfico mercantil ejecutando un control de legalidad en las transacciones comerciales y un asesoramiento profesional e imparcial para quienes utilizaban sus servicios” (Monge, 2004, pág. 23). En 1967, “a petición del Colegio de Corredores Públicos del Distrito Federal y ante la

modificación del Código de Comercio, se crea la Licenciatura en Relaciones Comerciales” con un plan de cuatro años para formar a los aspirantes de corredores. (ESCA, 1989, pág. 7).

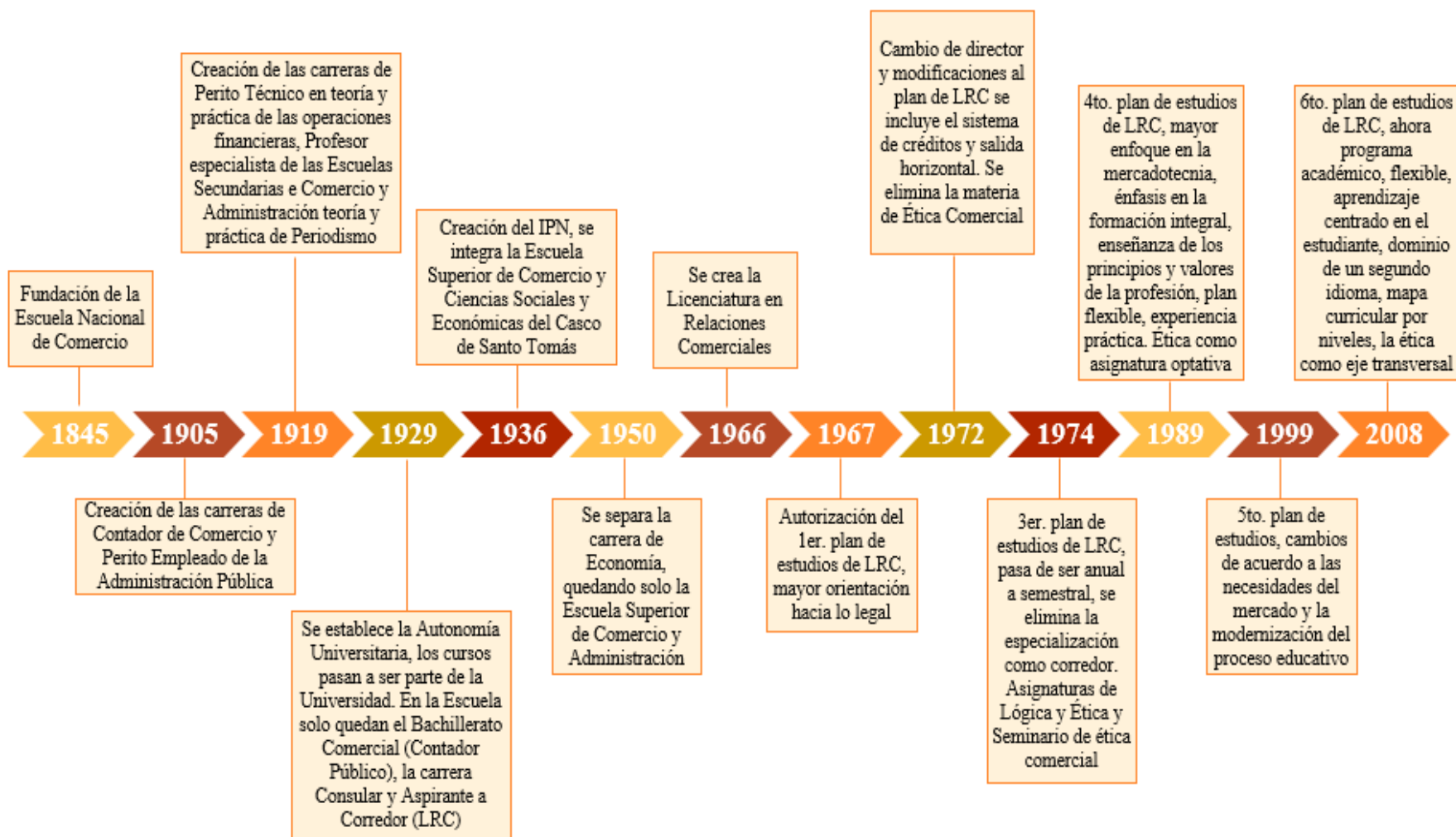
Los primeros planes de estudios estaban netamente enfocados en el área de derecho, “la carrera se originó con un eje programático hacia el área de conocimiento jurídico legal en un 80% y hacia el área comercial en un 20% para formar licenciados que pudieran desarrollarse en la correduría pública o en el campo comercial” (Arana, 2011, pág. 77). Sin embargo, debido a que no existían suficientes plazas de Corredores Públicos para emplear a quienes egresaban, un gran número de profesionistas tuvieron que recurrir al desempeño de funciones para las que no habían sido originalmente orientados, es a partir de ahí y que con la recomendación de académicos y empresarios, surgió el enfoque hacia la mercadotecnia (ESCA, 1989, pág. 7).

En 1972, el objetivo académico de la carrera fue “formar profesionales auxiliares del comercio quienes planeen, investiguen y realicen operaciones mercantiles, actuando dentro de las empresas o bien asesorándolas en las áreas de ventas, mercadotecnia, publicidad, comercio exterior y relaciones humanas”, no obstante, en su contenido curricular continuaba dándosele poco peso al área mercadológica con apenas una asignatura específica llamada “seminario de mercadotecnia” con un enfoque a la mercadotecnia internacional. Es en 1974, que en la implementación de un nuevo plan de estudios semestral desaparece la opción para prepararse para la correduría, mismo que estaría vigente hasta 1989, cuando debido a la “necesidad de formalizar un reacomodo tanto de los contenidos como de la áreas, aunada al giro que ha tomado el propio objetivo de la carrera producto de acelerados cambios en las actividades económicas, políticas y sociales del país”, surge un nuevo plan de estudios cuya intención era “profesionalizar la actividad de la comercialización en su concepción más amplia”, con un enfoque hacia la operación y administración de la comercialización, tomando en consideración los grandes movimiento naciones e internacionales como “la formación de bloques económicos de países y la apertura de México al comercio e inversión internacional” (ESCA, 1989, págs. 7-20).

A partir de la entrada en vigor del Nuevo Modelo Académico del IPN (2004), en 2008, la Escuela Superior de Comercio y Administración, dio a conocer el sexto plan de estudios de la Licenciatura en Relaciones Comerciales, “en busca de un acercamiento a los cambios de formación integral académica, tanto a nivel nacional como internacional”, mismo que continua

vigente (Silva, Guillén, & Ponce, 2016). Hoy en día, la carrera de Relaciones Comerciales se imparte en la Escuela Superior de Comercio y Administración, en las Unidades Santo Tomás y Tepepan, en modalidad escolarizada y virtual.

**Figura 13. Cronología de la Licenciatura en Relaciones Comerciales**



Fuente: Elaboración a partir de Silva, Guillén y Ponce (2016)

### **3.3.3.1 Filosofía de la Licenciatura en Relaciones Comerciales de acuerdo con el plan de estudios vigente (2008)**

#### ***Misión***

La Licenciatura en Relaciones Comerciales tiene como misión:

Formar profesionistas, directivos líderes, en la comercialización de productos y servicios, con una actitud emprendedora, innovadora, creativa, visionaria y dinámica, generando, aplicando y difundiendo conocimientos de calidad, mediante la utilización de tecnologías de vanguardia y con *sólidos valores humanos* que contribuyen al desarrollo sustentable del país, eleven la calidad de vida de la sociedad y contribuyen al desarrollo económico, social y político de un país en un contexto de globalización (ESCASTO, 2018).

#### ***Visión***

La visión de la Licenciatura en Relaciones Comerciales se define como:

Ser el principal agente de vanguardia en el área de las Relaciones Comerciales, caracterizado por su constante actualización del recurso humano que atienda y responda a las necesidades de los nuevos modelos de la gestión administrativa y comercial para contribuir al desarrollo económico, social y político de la nación (ESCASTO, 2018).

#### ***Objetivo general***

El objetivo general de la Licenciatura en Relaciones Comerciales es:

Formar profesionistas directivos en el área de la comercialización, con las competencias que les permitan administrar, brindar soluciones y encontrar oportunidades de desarrollo con *ética, responsabilidad y colaboración*, para integrarse al sector productivo y servir a la sociedad, contribuyendo al desarrollo económico y social del país (ESCASTO, 2018).

### **3.3.3.2 Campo ocupacional de la Licenciatura en Relaciones Comerciales**

El campo ocupacional del Licenciado en Relaciones Comerciales se encuentra “en diversas áreas mercadológicas, ocupando puestos ejecutivos y directivos en las áreas de mercadotecnia, ventas, administración, investigación de mercados, distribución (logística), publicidad y relaciones públicas” (ESCASTO, 2018).



### 3.3.3.3 Perfil de ingreso y egreso de la Licenciatura en Relaciones Comerciales

#### *Perfil de ingreso*

El plan de estudios de Relaciones Comerciales establece los siguientes requisitos para ingresar a la Licenciatura (IPN, 2018):

**Tabla 13. Perfil de ingreso del programa de Relaciones Comerciales**

| Conocimientos   | Habilidades  | Actitudes y valores   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer los conocimientos del Nivel Medio Superior</li> <li>• Contar con el nivel intermedio del idioma inglés</li> <li>• Poseer conocimientos del área administrativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento lógico</li> <li>• Iniciativa en la toma de decisiones</li> <li>• Creatividad de análisis</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en el ámbito comercial</li> <li>• Disposición para expresarse con claridad</li> <li>• Interés para trabajar en equipo</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir del Plan de estudios de LRC, 2018

#### *Perfil de egreso*

La Licenciatura en Relaciones Comerciales establece que al final de su programa el egresado habrá desarrollado los siguientes conocimientos, habilidades, actitudes y valores (IPN, 2018):

#### *Conocimientos:*

- Desarrollo de planes estratégicos de mercadotecnia y ventas
- Desarrollo de planes estratégicos de comunicación mercadológica
- Manejo adecuado de tecnologías de información
- Dominio del idioma inglés de forma competente
- Comunicación efectiva en las etapas del proceso mercadológico
- Manejo adecuado de programas de cómputo como herramientas en el ejercicio profesional

#### *Habilidades:*

- Trabajo en equipo
- Solución de problemas comerciales
- Comunicación oral, escrita y gráfica
- Toma de decisiones
- Liderazgo
- Directiva

- Visionario

- Pensador estratégico

### *Actitudes*

- Competitivo
- Empático
- Asertivo

- Negociador
- Iniciativa
- Disposición

### *Valores:*

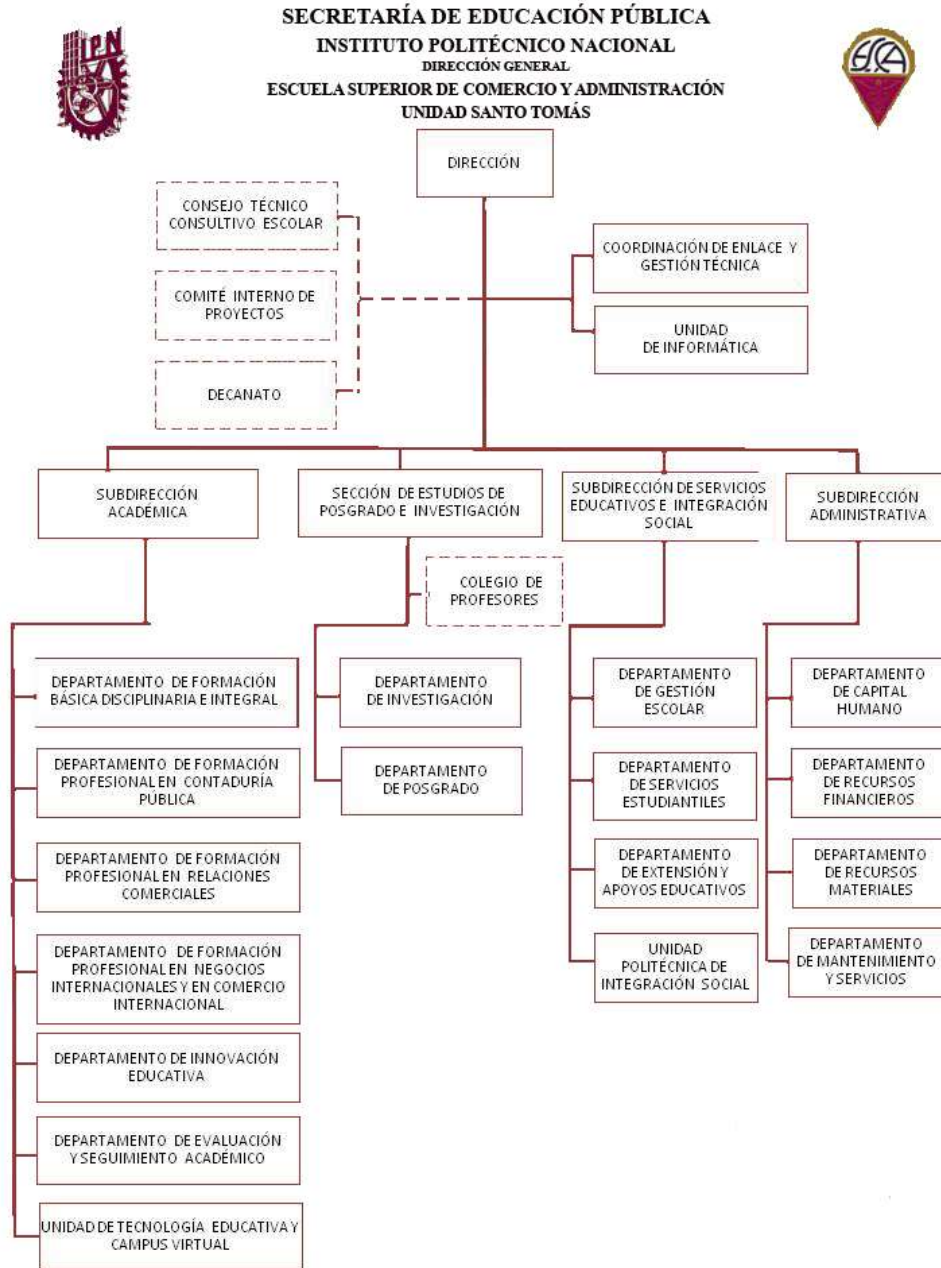
- Ética profesional
- Calidad moral
- Responsabilidad

- Tolerancia
- Respeto
- Compromiso

### 3.3.3.4 Organigrama de la ESCA Santo Tomás

A continuación, se integra el organigrama de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás.

Figura 14. Organigrama de la ESCA Unidad Santo Tomás



Fuente: ESCASTO, 2018

El Departamento de Formación Profesional en Relaciones Comerciales se compone de 14 Academias encargadas de la elaboración de los programas de estudios: Administración; Contabilidad; Costos; Derecho; Economía; Economía y Desarrollo Sustentable; Finanzas; Humanística; Informática; Investigación de Mercados; Matemáticas y Estadística; Mercadotecnia; Promoción y Publicidad; y Ventas y distribución.

### **3.3.3.5 La formación ética en el plan de estudios del programa de Relaciones Comerciales**

A continuación, se describen los planes de estudio de la Licenciatura en Relaciones comerciales, a partir de su autorización en 1967 hasta el programa de estudios del 2008, actualmente vigente.

#### ***Plan de estudios 1967-1971***

El primer plan de estudios de la Licenciatura en Relaciones Comerciales fue autorizado el 29 de marzo de 1967, estuvo vigente hasta 1971 y su objetivo era formar a los aspirantes a corredores. El plan era anual y el programa tenía una duración de cuatro años.

Este plan de estudios consideraba como asignatura obligatoria la Ética Comercial, se encontraba en el área de Humanidades y se cursaba en el cuarto año de la carrera (ESCA, 1989).

#### ***Plan de estudios 1971-1974***

El nuevo plan de estudios cambió de modalidad anual a semestral, con una duración de ocho semestres. Su objetivo era “formar profesionales auxiliares del comercio, que planeen, investiguen y realicen las operaciones mercantiles, actuando dentro de las empresas o bien asesorándolas en las áreas de ventas, mercadotecnia, publicidad, comercio exterior y relaciones humanas” (ESCA, 1989, pág. 13).

En relación con la Ética, en el área de Humanidades se conservó la materia de Lógica y Ética, así como Seminario de Ética Comercial. No obstante, Silva, Guillén, y Ponce (2016) afirman que en este plan “se eliminó la materia de ética comercial, dejando la formación del Licenciado en Relaciones Comerciales, únicamente en su área de especialización, y en un formato totalmente técnico, sin ninguna materia que formará en valores”, las asignaturas del área humanística estaban diseñadas principalmente para que el “egresado de Relaciones Comerciales tuviera

conocimiento sobre el comportamiento del consumidor y cumpliera su misión de comercializar bienes y servicios” (pág. 18)

### ***Plan de estudios 1974-1989***

En 1974 se integró un nuevo plan de estudios semestral, vigente durante 15 años. Hubo un reacomodo en las áreas de conocimiento y se eliminó la opción del octavo semestre para prepararse en la Correduría Pública (ESCA, 1989, pág. 16).

Dentro de este plan no se plasma la ética como asignatura, sin embargo, es posible que haya sido considerada como Optativa general a cursar en el sexto semestre, por la composición del siguiente plan (1989) en la que conserva la Ética y Sociología como optativas generales del área humanística.

### ***Plan de estudios de 1989***

Derivado de “los acelerados cambios económicos, sociales y políticos... el cambio de un mercado de vendedores a uno de compradores”, el nuevo plan de estudios de Relaciones Comerciales se amplió especialmente en el área mercadológica. En su planteamiento se estableció que:

La escuela debe de proporcionar dos tipos de formación a sus estudiantes para que ésta sea integral: uno es la enseñanza de la técnica, el otro, y muy importante, es la enseñanza de los principios y valores de la profesión.

El plan que se presenta mantiene un equilibrio entre el componente técnico y el formativo de cualidades profesionales y morales, que permite a sus egresados adaptarse efectivamente a las demandas de un mercado dinámico y además cumplir con su responsabilidad social (ESCA, 1989, pág. 27)

El objetivo de la Licenciatura en Relaciones Comerciales se diseñó para “preparar profesionales especialistas en la operación y administración de la comercialización de productos y servicios, en un periodo de ocho semestres integrado por un total de 51 asignaturas” y definió como *valores y actitudes* los siguientes:

- Con conciencia social
- Ser ético
- Ser digno (ESCA, 1989, pág. 28)

En cuanto al perfil docente, se esperaba que, entre algunas otras, manifestaran las siguientes premisas:

- Poseer dominio del área de conocimientos a las que pertenece la asignatura que imparte
- Tener experiencia profesional en el campo laboral
- Tener experiencia en el ejercicio de la Docencia
- Poseer facilidad para vincular la teoría con la práctica en el campo profesional
- *Ajustar su actuación Docente y Profesional dentro de un marco ético* (ESCA, 1989, pág. 26)

Como parte de las 51 asignaturas, se estableció una optativa, la cual podía elegirse entre dos Optativas generales: Sociología y Ética, del área de humanística. Éstas se cursaban en el octavo semestre. La asignatura de ética tenía como objetivo “habilitar a los estudiantes para que valoren la importancia del aspecto ético en la acción humana, específicamente en las actividades de comercialización inherentes al campo de acción del LRC” (ESCA, 1989, pág. 34).

### ***Plan de estudios del 2003***

La Licenciatura en Relaciones Comerciales determinó reestructurar nuevamente su plan de estudios para “responder a las necesidades del mercado, como una nueva opción del quehacer mercadológico y administrativo” (Monge, 2004, pág. 34). El objetivo de la carrera era “formar profesionales capaces de analizar, plantear, operar, controlar y dirigir todas las actividades del área comercial, con una visión integral de las tendencias de los mercados, logrando cumplir con los objetivos de las organizaciones con un amplio sentido social” (pág. 42).

De acuerdo con Monge, es en este plan que por primera vez se incluye la Misión y la Visión de la carrera:

***Misión:*** Ser una Licenciatura formadora de profesionistas líderes en el área de Comercialización de Productos y servicios, con una actitud emprendedora, creativa, visionaria, dinámica y competitiva, basada en sólidos valores humanos que contribuya al desarrollo social y económico del país en un contexto de globalización (pág. 35).

***Visión:*** La Licenciatura está diseñada conforme a un esquema de valores basado en la concepción del conocimiento como acto creativo, que propicie la interacción comercial, a nivel nacional e internacional, para fomentar el crecimiento económico del país, contribuyendo a la creación de empleos y a la justa distribución de los beneficios sociales entre la población (pág. 35).

En relación con las *actitudes y valores* de los estudiantes, el plan estableció en su perfil de

ingreso que “se espera que el aspirante posea una gran disposición a la disciplina, el orden, la responsabilidad y la constancia en el estudio y la disponibilidad para trabajar en equipo con otros estudiantes o profesores” (Monge, 2004, pág. 36-37). Mientras que para el perfil de egreso manifiesta que el Licenciado en Relaciones Comerciales habrá desarrollado los siguientes valores y actitudes:

- Tener un pensamiento crítico y creativo que le permita enfrentar y resolver problemas no rutinarios que aparecen frecuentemente en el ejercicio profesional.
- Ser capaz de trabajar en grupos interdisciplinarios o multidisciplinarios, tomar decisiones con responsabilidad y hacer uso racional y eficiente de los recursos materiales y humanos de los que esté a cargo
- Tener la habilidad de comunicarse correctamente en forma oral y escrita, así como ser capaz de leer y elaborar reportes e informes técnicos, en español e inglés, que reflejen las tendencias o resultados de un proyecto dado.
- Tener un espíritu emprendedor, competitivo, creativo y productivo que tienda a la excelencia profesional.
- Identificar y comprender los valores sociales y su complejidad para adoptar una actitud ética y crítica ante su profesión y su entorno, en beneficio de la patria.

En cuanto a los valores y actitudes del profesor estos debían:

- Ser ejemplo de sus estudiantes observando una actitud ética, honesta y profesional
- Ser consciente de la realidad social que lo rodea y actuar como promotor del cambio
- Manifestarse siempre de manera crítica y reflexiva
- Insistir en los aspectos humanísticos y ambientales que hay que considerar en la práctica profesional
- Tener espíritu de colaboración para la solución de problemas de la institución
- Hacer consciente al estudiante de su compromiso social con su entorno social, medio ambiente, la Instituciones, la escuela y su Patria
- Empatía a la filosofía a del Instituto

De igual forma que el plan de estudios que antecede a éste, el enfoque es hacia una formación integral del estudiante. (Monge, 2004, 40-41)

En relación con la ética como asignatura, en el área de humanística desaparecen las Optativas generales, que consideraban a las materias de Sociología y Ética.

A partir de la investigación *Evaluación Curricular del Perfil de Egreso de la Licenciatura en Relaciones Comerciales* (Monge, 2004), la autora afirma que “los cambios efectuados entre los planes de estudios de la carrera sólo fueron de forma y no de fondo, para cumplir más con un requisito administrativo, que no representaron modificaciones sustantivas que permitieran asegurar la pertinencia del Plan y el Perfil de egreso con los requerimientos del mercado laboral”.

### ***Plan de estudios del 2008***

El programa de Relaciones Comerciales corresponde a un plan flexible, opera bajo un sistema de créditos que pueden concluirse en un periodo de dos, cuatro o seis años. La carrera cuenta con la modalidad escolarizada y a distancia. Para el programa escolarizado los periodos son semestrales mientras que para la modalidad a distancia son bimestrales. La carrera cuenta con ocho formas de titulación<sup>36</sup> y una salida lateral como profesional asociado al cumplir 180 créditos, cursando las unidades de aprendizaje correspondientes.

El mapa curricular cuenta con cuatro áreas de formación: Formación Institucional, Formación Científica Básica, Formación Profesional y Formación Terminal y de Integración, y está estructurado en cinco niveles. Se conforma por 68 unidades de aprendizaje, 44 son de carácter obligatorio y 24 corresponden a las optativas, de las cuales en los niveles III y IV el estudiante podrá elegir las tres asignaturas que más se adecuen a la trayectoria formativa que él considere.

---

<sup>36</sup> Proyecto de investigación, Tesis, Memoria de experiencia profesional, Examen de conocimiento por áreas, Créditos de posgrado, Seminario de titulación; Escolaridad y Curricular (ESCASTO, 2018)





### 3.3.4 Código de ética de los Licenciados en Relaciones Comerciales

En 1990 el Colegio Nacional de Licenciados en Relaciones Comerciales (CNLRC), expuso ante sus miembros la formulación del *Código de ética profesional de Relaciones Comerciales*, derivado de reconocer los abusos que se ejercían por parte de quienes practicaban actividades comerciales, debido al “desconocimiento de las técnicas adecuadas de comercialización, así como una falta de conciencia social”, teniendo como uno de los principales problemas, la falta de un código de ética que normara la conducta de las personas que se dedican a esta profesión. Cabe destacar que el Colegio de Relaciones Comerciales define a la ética como “una disciplina que estudia la conducta humana, bajo un punto de vista normativo” y afirma que “toda conducta humana, afecta a quienes le rodean y por ello son necesarios principios que permitan al individuo actuar bajo ciertas normas que regulen su conducta”. (Campos, 1996)

En 1996, con el objetivo de que este Código tuviera pertinencia con las demandas sociales de aquel tiempo, el Colegio decidió someter a revisión dicho documento ante egresados de la licenciatura, así una Comisión de Evaluación conformada para tal fin, mismo que una vez finalizado, debería ser difundido ante estudiantes y egresados de la carrera para su conocimiento y aplicación. (Campos, 1996)

Resultado de dicho análisis, el Colegio aprobó la definición del Licenciado en Relaciones Comerciales como “el Profesional que ejecuta, planea, organiza, dirige, controla y asesora todas las actividades tendientes al intercambio de satisfactores, entre productor, distribuidor, consumidor o usuario, con la doble finalidad de desarrollar a la empresa y elevar el nivel de vida de la sociedad”.

Para la regulación del ejercicio profesional, estableció un código de ética que tenía como finalidad servir de “guía moral... para cumplir con la sociedad y con los más elevados *principios de honestidad, lealtad, probidad, integridad, responsabilidad, equidad y dignidad*. Para el engrandecimiento de [la] profesión” expedido en 1996, por el presidente del Consejo Directivo del Colegio Nacional de Licenciados en Relaciones Comerciales, el LRC Gabriel Martínez Medel (1990-1996) (Campos, 1996).

### **3.4 Algunas consideraciones sobre el Marco Referencial de esta investigación**

A partir de la revisión de los diferentes autores, conceptos y teorías, abordados a lo largo de este capítulo, para efectos de esta investigación, es posible destacar lo siguiente:

En el plano conceptual, se encontró que palabras como ética y moral, profesional y profesionista se utilizan como sinónimos, esta confusión se suele atribuir al origen etimológico de las palabras, sin embargo, a partir del entendimiento de estos conceptos, se afirma que no se puede llamar de la misma forma al hecho de pensar por sí mismo, a través de la reflexión que, a obedecer reglas sin cuestionamientos, solo porque así se han dispuesto por un grupo determinado. Es ahí en donde se presenta una clara diferencia entre la responsabilidad y la justificación.

A partir del análisis teórico se afirma que los principales elementos del comportamiento ético son trabajar intencionadamente en el “conocimiento de sí mismo”, “ser dueño de sí”, desarrollar un juicio crítico, autónomo, empático y objetivo, en miras hacia el Bien Común. Por ello, esta investigación se lleva a cabo desde la postura de la ética, adoptando las premisas de Paulina Rivero (2015), en la que a través de la formación se busca desarrollar un pensamiento libre, crítico de la moral vigente y que sea justo – equitativo. Es posible afirmar que uno de los elementos principales que determinan el comportamiento ético es la parte psicoemocional de los individuos, una búsqueda de equilibrio entre las dimensiones cognitiva, física y emocional del ser humano, lo que complejiza en gran medida su estudio, su desarrollo y sobre todo su formación.

La ética en general y la ética profesional en específico, permiten al individuo *ser libre*, en una interpretación de lo que diría Platón en su obra La República, el hombre que es formado de la manera correcta: en el Bien, no necesitará de manuales más adelante. Así es la ética, su estudio y encarnación, forma seres humanos conscientes de los problemas que acontecen y evita en la medida de lo posible que éstos se sigan reproduciendo, aplicando también para la ética en el ámbito profesional, en donde se traslada esta conciencia y reflexión al campo laboral y se adereza con las necesidades específicas de cada disciplina o función profesional.

Por lo tanto, se toma la formación de profesionales y no de profesionistas, que aclara Moreno *et al* (2010), ya que, el profesional va más allá de poseer un conjunto de conocimientos y

habilidades certificadas por una institución de educación superior, sino que su compromiso está por encima del reconocimiento, el poder o los bienes económicos, éste está ligado al convencimiento de que lo que la persona realiza es bueno para él y para los que lo rodean, realizando sus actividades de la mejor manera posible.

Sobre la Ética Profesional, desde la selección de la literatura se dio lugar a los expertos que definen a ésta como un comportamiento del profesionista en busca de una mejora social, más allá de sólo contribuir al sector productivo, en la que la profesión se considera como un medio de desarrollo de la persona y no a la persona como un medio para fines mercantilistas, haciendo énfasis en que la ética profesional va más allá de la constitución y seguimiento de códigos deontológicos, sino en la integralidad de la persona que ejerce la profesión. Aunque se coincide con la mayoría de los autores sobre un marco que debe regular las prácticas profesionales, es destacable la ambigüedad para poderlos establecer en las profesiones administrativas, pero sobre todo para encontrar la manera de persuadir a las personas a seguirlos, ya que dependen de diversos factores psicoemocionales tanto de quienes forman como de los que son formados.

En relación con la Gestión Educativa, se toman los conceptos de Álvarez y Pozner (en Miranda y Cervantes, 2015), ya que, a partir de sus reflexiones, se destaca el poner a las personas al centro de la organización para hacer fluir los procesos que conllevarán al logro de los objetivos institucionales. Complementando esta visión, es posible afirmar que, quienes integran las organizaciones, no pueden ser considerados entes pasivos, sino que es necesario tener en cuenta que las condiciones humanas sentimentales, emocionales, biológicas y físicas son determinantes en la ejecución de las tareas que se llevan a cabo. Por ello, de las competencias enlistadas por Pozner (2000), destacan para este estudio el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo, impulsados y ejercidos por los directivos de la ESCA Santo Tomás, específicamente en el programa de Relaciones Comerciales.

Haciendo un esfuerzo por relacionar el comportamiento ético con la función directiva, para efectos de esta investigación, destaca el análisis del pensamiento socrático sobre la ética resaltando el "conocerse a sí mismo" y el "cuidado del alma", entendidos como la introspección y la reflexión y, para el segundo, la preservación de la dignidad a partir de no causar daño ni a los demás ni a sí mismo, en donde el bien (lo bueno) es reflejo de la verdad. Del pensamiento de

Platón destaca la cualidad de "ser dueño de sí mismo", elemento indispensable para poder gobernar y que se define en términos simples como el dominio de la razón sobre las emociones, placeres positivos y negativos, en búsqueda de la justicia. Por último, resalta Aristóteles con los actos conscientes, intencionados y la voluntad como condición para llevarlos a cabo, de la misma forma que Platón, resalta la búsqueda de la justicia a partir de las virtudes, que define como la elección del punto medio entre el exceso y el defecto, para el cual, es necesario conocer sus propios límites, se llega a la virtud a partir de la repetición intencionada de buenos hábitos, se requiere de conocimiento y destreza.

A nivel filosófico, es posible afirmar que el responsable de la gestión educativa deberá:

1. Poseer conocimiento de sí mismo, es decir, practicar habitualmente la reflexión de sus actos y conocer sus límites y auténticas motivaciones en el ejercicio de la función directiva.
2. Siempre anteponer la verdad, cuidando de no dañar a nadie con sus actos. El daño que produce a los demás a través de sus decisiones u omisiones, es directamente proporcional a la supresión de su dignidad.
3. Tener dominio de sí mismo, el director es capaz de separar sus emociones de las decisiones que toma, antepone la razón y procura la justicia equitativa, se desprende de sus intereses personales y se entrega a los objetivos de su función y misión institucional. Al conocerse a sí mismo, tiene la posibilidad de identificar sus auténticas motivaciones y actuar con consciencia.
4. De acuerdo con Aristóteles, un acto justo solo se consideraba tal cuando se tenía conciencia de lo que se hacía, se tenía la intención de llevarlo a cabo y había voluntad para hacerlo, es decir, no era un acto accidental. Por lo que, el director deberá ejercer su función a partir de la plena conciencia de sus actividades, tener la intencionalidad y el objetivo claro de realizarlas.
5. En la búsqueda del directivo virtuoso, éste deberá poseer un dominio de los conocimientos necesarios para su función. La virtud considera dominar los conocimientos, pero también tener la destreza necesaria para realizarlos, no basta con determinar la estrategia, será necesario llevarla a cabo mediante las competencias de

gestión: conocer los desafíos de la educación, pensamiento estrategia planificación, negociación, delegación, liderazgo, visión de futuro y comunicación. Cabe destacar que, para la ejecución de estas competencias, es importante que prepondere la "templanza", definida por Platón como: “un cierto orden, un freno que ponemos a nuestros placeres y pasiones”, es el conocimiento y dominio de sí en acción.

Por otro lado, a través de la teoría fue posible percibir que la mayor parte de la responsabilidad de la formación en ética profesional recae en los profesores y en las estrategias didácticas, repetidamente se menciona de manera explícita el ejemplo de los docentes, pero no se expresa de igual forma, el ejemplo de los directivos y el trato que estos tienen con profesores y alumnos. Destaca que solo uno de los autores consultados, haya hecho explícita la necesidad del “liderazgo ético” como despliegue y refuerzo de las iniciativas para la formación ética y de valores. Con esto no se trata de decir que las acciones que los expertos consideran no contemplen a las autoridades educativas en el plano de la formación de los estudiantes, sino que, al no hacerlo explícitamente, su importancia se diluye y no queda claro cuál es la relevancia o cómo participan en las relaciones que se establecen con la comunidad y el ambiente ético o no, que propician y que a su vez refuerza o contradice las teorías o ejercicios vistos en clase, como se abordó anteriormente, el currículo oculto es determinante en la formación de los estudiantes.

A pesar de que el enfoque de la investigación no ha sido en las estrategias didácticas de formación en ética y valores, el haberlas considerado grosso modo ha sido perceptible que su implementación requiere de profesores con un profundo entendimiento de la ética profesional a nivel conceptual y vivencial, experiencia en las actividades del campo disciplinar para entender los requerimientos de la práctica laboral, formación pedagógica, concientización de su propio proceso valoral y expresa sanidad emocional y mental, para que estos puedan fungir como ejemplo de los estudiantes, mostrando que la función de selección de profesorado resulta fundamental como tarea de los responsables de la gestión educativa para cumplir con estas condiciones.

En cuanto a los lineamientos, leyes y directrices del IPN, destaca la consideración de la formación integral y la dimensión valoral, de manera explícita, alineados con las pautas

establecidas en la Carta Magna y la Ley General de Educación vigentes, sin embargo, esto no es perceptible a nivel del programa de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, en donde se exprese que la necesidad de la formación en ética y valores radica en considerar a las personas como proyectos en sí mismos, de transformación encaminados hacia la libertad, en donde la educación permite adquirir saberes que apoyarán la introspección de los individuos para que éstos puedan usar su potencial en beneficio propio y de su comunidad.

En el siguiente capítulo se analizan y contrastan las diversas directrices plasmadas en los documentos oficiales del IPN en relación con los autores y conceptos adoptados para esta investigación y cómo es que se han aplicado en el programa de Relaciones Comerciales, específicamente en la formación en ética profesional, para corroborar los hallazgos teóricos y conceptuales.

Cabe destacar que esta investigación versa sobre la Gestión Educativa con un enfoque hacia la formación en ética profesional, poniendo en claro que el interés del estudio estuvo centrado en analizar qué es lo que los directivos realizaban de manera específica para promover esta formación, empero, para un mayor entendimiento del problema de investigación, se profundizó en la ética profesional y los elementos que la componen.

# Capítulo 4

**La gestión educativa y la  
formación en ética profesional en  
el programa de Relaciones  
Comerciales de la ESCA Santo  
Tomás en el IPN**



## **CAPÍTULO 4. LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA FORMACIÓN EN ÉTICA PROFESIONAL EN EL PROGRAMA DE RELACIONES COMERCIALES DE LA ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN UNIDAD SANTO TOMÁS EN EL IPN**

En el siguiente capítulo se detalla el análisis llevado a cabo sobre el programa de la Licenciatura en Relaciones Comerciales y el IPN con base en la teoría antes expuesta sobre la Ética Profesional, la Formación Profesional Integral, la Gestión Educativa y los aspectos jurídicos y normativos establecidos por el Instituto Politécnico Nacional. El análisis se elaboró a partir de la revisión de lo que los expertos establecen acerca de estos conceptos, para después realizar un contraste con la información contenida en los documentos oficiales del IPN y el programa de Relaciones Comerciales, lo anterior con la finalidad de encontrar las similitudes y diferencias entre la teoría y el planteamiento formal de la carrera.

### **4.1 Finalidades de la educación superior según la UNESCO, la ANUIES y los expertos, en contraste con las finalidades de la educación en el IPN**

Con el objetivo de identificar cuáles son las premisas para la formación de los estudiantes del IPN en contraste con las recomendaciones por parte de expertos y organismos educativos. A continuación, se realiza una revisión de las finalidades de la educación y su relación con la formación integral universitaria.

#### **4.1.1 Análisis de las finalidades de la educación superior según la UNESCO, la ANUIES y algunos expertos**

A partir de la revisión de las finalidades de la educación superior que exponen diversos autores, la UNESCO y la ANUIES (ver tabla 14), es posible determinar que la formación profesional encuentra su utilidad en el desarrollo de seres humanos integrales, activos y reactivos que sean capaces de entender y transformar su realidad hacia un entorno pacífico, justo, solidario y libre, es decir, educar a hombres y mujeres éticos, con la capacidad de desarrollar un pensamiento crítico, reflexivo y autónomo, que pueda generar, a partir de su desempeño profesional y como ciudadano, mejores condiciones de vida a su comunidad, considerando a todos los seres que en ella habitan.

### **4.1.2 Las finalidades de la educación superior en el IPN**

En relación con el Instituto Politécnico Nacional, a través de su Ley Orgánica, en su artículo 1°, define como finalidad contribuir a la transformación social en un sentido democrático, en la que impere la justicia, la igualdad y la libertad, a partir de formar profesionales que respondan a los requerimientos económicos, políticos y sociales del país, “... procurar el desarrollo de un elevado sentido de convivencia humana y fomentar en los educandos el amor a la paz y los sentimientos de solidaridad hacia los pueblos que luchan por su independencia”, así como “promover en sus estudiantes y egresados actitudes solidarias y democráticas que reafirmen nuestra independencia económica” (1981). En contraste con lo que definen los expertos, el IPN conserva en sus premisas el desarrollo de la Nación a partir de la formación científica y tecnológica de profesionales, asimismo coinciden en promover los siguientes valores: *justicia, igualdad, libertad, solidaridad, paz y democracia*, para responder a las necesidades económicas, políticas y sociales; sin embargo, dentro de las finalidades del Instituto, no se hace explícito el desarrollo del estudiante y el egresado como ser *ético, crítico y reflexivo*, tampoco lo coloca como un individuo con una *postura activa, autónoma e independiente*, capaz de incidir en su entorno a partir de su formación científica-tecnológica, pero también como ser humano, dejando ver un sentido más economicista que humanista.

Es recomendable que los documentos institucionales y sobre todo los normativos, imperen siempre en que la formación de los estudiantes debe ir encaminada a proveer bienestar a la sociedad, a partir del desarrollo integral de las personas y nunca olvidando el compromiso con los grupos vulnerables y el ecosistema, pues como ya menciona la UNESCO (1998): “en un mundo en el que se acentúan las desigualdades dentro de las naciones y entre países, en el que el economicismo reinante, el poder del dinero y la búsqueda de la competitividad y del beneficio a cualquier precio priman sobre los valores éticos y el sentido de la solidaridad humana”, la educación superior debe reafirmar su compromiso con la formación de seres humanos que transformen esta realidad.

**Tabla 14. Las finalidades de la educación superior de acuerdo con la UNESCO, la ANUIES y los expertos, en contraste con las finalidades del Instituto Politécnico Nacional**

| Las finalidades de la educación superior de acuerdo con:   |  |  | Las finalidades del IPN de acuerdo con su Ley Orgánica  | Análisis comparativo   |
|--|--|--|---|--|
| UNESCO   | ANUIES   | Expertos   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... <i>proteger</i> y <i>consolidar los valores</i> de la sociedad, opinar sobre los problemas éticos... <i>defender</i> y <i>difundir valores universales</i> y particulares: la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad (UNESCO, 1998)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... compromiso con <i>los valores de la paz, libertad, democracia, justicia, derechos humanos y solidaridad</i> (ANUIES, 2000)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... promover aprendizajes y saberes que <i>modifiquen el pensar, el actuar y el sentir humano</i>... [para] enfrentar eficazmente la complejidad creciente (Fandiño, 2011)</li> <li>• ... <i>sentido crítico</i> en sus estudiantes para que comprendan su entorno, se sientan comprometidos con él, y tengan una <i>participación</i> en la sociedad (Casares et al, en Almeida, 2017)</li> <li>• ... promover una vida bien informada, con metas que merezcan la pena y <i>que se viva de forma perceptiva</i>, de modo que uno también pueda <i>responder a los demás</i>, y vivir prósperamente (Grayling en Badwen, 2008)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir a través del proceso educativo a la <i>transformación de la sociedad en un sentido democrático y de progreso social</i>, para lograr la <i>justa distribución</i> de los bienes materiales y culturales dentro de un régimen de <i>igualdad y libertad</i>.</li> <li>• <i>Formar profesionales e investigadores</i> en los diversos campos de la ciencia y la tecnología, de acuerdo con los <i>requerimientos del desarrollo económico, político y social</i> del país</li> <li>• Investigar, crear, conservar y difundir la cultura para fortalecer la conciencia de la nacionalidad, <i>procurar el desarrollo de un elevado sentido de convivencia humana y fomentar en los educandos el amor a la paz y los sentimientos de solidaridad</i> hacia los pueblos que luchan por su Independencia.</li> <li>• <i>Promover en sus estudiantes y egresados actitudes solidarias y democráticas</i> que reafirmen nuestra independencia económica.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El IPN conserva en sus premisas el desarrollo de la Nación a partir de la formación científica y tecnológica de profesionales, en similitud con lo planteado por organismos como la UNESCO.</li> <li>• Tanto los expertos como el IPN coinciden en promover los siguientes valores: <i>justicia, igualdad, libertad, solidaridad, paz y democracia</i>, para responder a las necesidades económicas, políticas y sociales.</li> <li>• Dentro de las finalidades del Instituto, no se hace explícito el desarrollo del estudiante y el egresado como un ser ético, crítico y reflexivo.</li> <li>• Asimismo, no coloca al alumno como un individuo con una postura activa, autónoma e independiente, capaz de incidir en su entorno a partir de su formación tanto científica-tecnológica, pero también como ser humano, dejando ver un sentido más economicista que humanista.</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de Fandiño, 2011; Casares et al, en Almeida, 2017; Grayling en Badwen, 2008; UNESCO, 1998 y ANUIES, 2000; Ley Orgánica del IPN, 1981

## **4.2 La formación profesional integral en el IPN**

Tomando como base lo anterior, se procedió al análisis de la *formación profesional integral* en el planteamiento del IPN, a partir de su Modelo Educativo y Académico vigente y la teoría relacionada con el tema.

### **4.2.1 Definición de la formación profesional integral de acuerdo con la UNESCO, la ANUIES y algunos expertos**

Considerando que la educación superior tiene como finalidad la *formación integral de personas* que contribuyan al desarrollo social del país, es necesario proceder al concepto de la *formación profesional integral*, que autores como Ibarra (2005), hacen imperante dentro del currículum profesional, para así dotar a los estudiantes de herramientas que les permitan hacer frente a los desafíos del nuevo mundo. En términos simples, la formación integral contempla las disciplinas teóricas, la aplicación de conocimientos, así como la dimensión ética - valoral, tanto general (como miembro de la sociedad) como profesional de un gremio (ética profesional).

Una de las características más relevantes de esta formación es la relación que existe entre la formación del individuo y su contextualización con el entorno, es decir, formar integralmente requiere de situar al estudiante en su realidad, concientizarlo de las necesidades sociales y laborales a las que éste podría enfrentarse; en la medida en que el individuo comprenda su entorno y sus desafíos, podrá ser la capacidad de incidir en él de manera positiva.

**Tabla 15. Las finalidades de la educación superior y la definición de la formación profesional integral de acuerdo con la UNESCO, ANUIES y expertos**

| Las finalidades de la educación superior  |   |  | Definición de la formación profesional integral   |   |  | Análisis comparativo  |
|---|---|--|---|---|--|---|
| UNESCO  | ANUIES  | Expertos   | UNESCO  | ANUIES  | Expertos   |   |
| <p>... <i>proteger y consolidar los valores</i> de la sociedad, <i>opinar</i> sobre los problemas éticos... <i>defender y difundir valores universales</i> y particulares: la paz, <i>la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad</i> (UNESCO, 1998)</p> | <p>... compromiso con <i>los valores de la paz, libertad, democracia, justicia, derechos humanos y solidaridad</i> (ANUIES, 2000)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... promover aprendizajes y saberes que <i>modifiquen el pensar, el actuar y el sentir humano</i>... [para] enfrentar eficazmente la complejidad creciente (Fandiño, 2011)</li> <li>• ... <i>sentido crítico</i> en sus estudiantes para que <i>comprendan su entorno</i>, se sientan <i>comprometidos</i> con él, y tengan una <i>participación</i> en la sociedad (Casares et al, en Almeida, 2017)</li> <li>• ... promover una vida bien informada, con metas que merezcan la pena y <i>que se viva de forma perceptiva</i>, de modo que uno también pueda <i>responder a los</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación integral, general y profesional, que propicie el <i>desarrollo de la persona como un todo</i>, y favorezca su <i>crecimiento personal</i>, su <i>autonomía</i>, su socialización y la capacidad de convertir en valores los bienes que perfeccionan. Formación de ciudadanos dotados de <i>principios éticos</i> (UNESCO, 1998)</li> <li>• Los cuatro pilares de la educación de Delors: aprender a aprender, aprender a hacer, <i>aprender a convivir</i> <i>aprender a ser</i> (UNESCO, 1998)</li> </ul> | <p>La función educativa de las instituciones de educación superior se orientará a la <i>formación integral</i> de ciudadanos <i>pensantes, participativos y solidarios</i> (ANUIES, 2000)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproximarse <i>al estudiante como una totalidad</i> mediante un <i>desarrollo integral de sus aptitudes y actitudes</i>... (Fandiño, 2011)</li> <li>• La formación profesionalizante ha de <i>implicar a la persona entera</i>... desarrollar las <i>diferentes dimensiones humanas</i>, en lugar de centrarse únicamente en aspectos técnicos (Cázares et al, en Almeida, 2017)</li> <li>• Dimensiones en la formación integral del estudiante: la conceptual cognitiva, la aplicación y uso de los conocimientos y <i>la valorativa – actitudinal</i> (Ibarra, 2005)</li> </ul> | <p>Es posible afirmar que de la educación se espera la transformación del ser humano en su modo de pensar, sentir y actuar, partiendo del desarrollo de un juicio crítico, informado, perceptivo y que actúe en la consecución del bien. Todo ello con la finalidad de que pueda enfrentarse a la vida y a la convivencia con los demás.</p> <p>En cuanto a la formación integral, ésta considera que el ser humano debe ser desarrollado como un todo, es decir, contemplar los aspectos del conocimiento, de la</p> |

|  |  |   |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|
|  |  | <i>demás</i> , y vivir prósperamente (Grayling en Badwen, 2008) |  |  |  | práctica y de la personalidad, con la finalidad de poder favorecer su crecimiento personal, su autonomía, su socialización y que pueda vivir en los valores que han sido planteados como deseados. |
|--|--|---|--|--|--|--|

Fuente: Elaboración a partir de Fandiño, 2011; Casares et al, en Almeida, 2017; Grayling en Badwen, 2008; UNESCO, 1998 y ANUIES, 2000; Ibarra, 2005

Partiendo de lo anterior, la relación que existe entre las finalidades de la educación y la formación integral, es que para que el ser humano pueda vivir en armonía consigo mismo, con la sociedad y que pueda hacer frente a los desafíos de la vida, requiere que sea formado considerando todos los aspectos que intervienen en su proceso de desarrollo: lo intelectual, su capacidad de actuar, pero también con base en qué actúa, es decir, las motivaciones que llevan a comportarse de cierta forma y que pueden conducir a su crecimiento personal o a atentar contra su dignidad. Y es tarea de la educación superior formar de manera integral a todo aquel que pase por ella.

A partir de lo anterior, se toma por supuesto que la formación de profesionales, requiere ejercitar en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo, el análisis de dilemas, que preparen al egresado hacia la toma de decisiones y sobre todo, que exista una sensibilización de que en el ejercicio de la profesión es la manera en la que las personas pueden contribuir a mejorar el entorno en el que viven.

#### **4.2.2 La formación profesional integral dentro del Modelo Educativo del IPN**

En la revisión de los elementos que componen el Modelo Educativo y en los cuales versa sobre la formación profesional integral, se encontró que entre las finalidades del Modelo, existe una intencionalidad en cuanto que las Unidades Académicas del Instituto consideren “un equilibrio entre los conocimientos, habilidades, actitudes y valores” a fin de otorgar una formación integral, asimismo, su misión tiene como premisa la *formación integral de profesionales*, término que de acuerdo a la teoría consultada sobre la diferencia que existe entre ser *profesional* y *ser profesionista*, implica una formación que va más allá de sólo considerar aspectos cognitivos y certificación de la práctica, sino un desarrollo ético y comprometido con el fin de la profesión dirigido hacia el bien común.

Aunado a lo anterior, el IPN establece un perfil genérico de egreso, en el que se hace explícito que todos los egresados del Instituto contarán con “una sólida formación integral, con conocimientos generales científicos y tecnológicos... una formación sustentada en valores éticos...”, por lo que es posible asentir que en relación con estos elementos, existe similitud entre la definición de formación profesional integral al no sólo considerar los aspectos técnicos, sino el desarrollo de la persona contemplando valores y actitudes, asimismo coincide en que esta formación servirá de puente para el desarrollo de la sociedad.

Sin embargo, cabe resaltar que el objetivo del nivel licenciatura es muy limitado, ya que su finalidad sólo recae en otorgar al estudiante las competencias básicas profesionales y de investigación para su óptimo desempeño, sin considerar el desarrollo del alumno como “un todo”, ya que como se vio en el apartado anterior, la educación superior tiene como finalidad, más allá de producir mano de obra calificada, potencializar al máximo las capacidades del ser humano para su pleno desarrollo y hacer frente al mundo laboral, social y de sí mismo.

**Tabla 16. La formación profesional integral de acuerdo con la UNESCO, ANUIES y los expertos, en contraste con el Instituto Politécnico Nacional**

| Definición de la formación profesional integral según los expertos   |  |  | La formación profesional integral en el IPN de acuerdo con su Modelo Educativo y Académico   | Análisis comparativo  |
|--|--|--|--|---|
| UNESCO   | ANUIES   | Expertos   |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Formación integral, general y profesional, que propicie el <b>desarrollo de la persona como un todo</b>, y favorezca su <b>crecimiento personal</b>, su <b>autonomía</b>, su socialización y la capacidad de convertir en valores los bienes que la perfeccionan. Formación de ciudadanos dotados de <b>principios éticos</b> (UNESCO, 1998)</li> <li>Los cuatro pilares de la educación de Delors: aprender a aprender, aprender a hacer, <b>aprender a convivir</b> <b>aprender a ser</b> (UNESCO, 1998)</li> </ul> | <p>La función educativa de las instituciones de educación superior se orientará a la <b>formación integral</b> de ciudadanos <b>pensantes, participativos</b> y <b>solidarios</b> (ANUIES, 2000)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aproximarse <b>al estudiante como una totalidad</b> mediante un <b>desarrollo integral de sus aptitudes y actitudes...</b> (Fandiño, 2011)</li> <li>La formación profesionalizante ha de <b>implicar a la persona entera...</b> desarrollar las <b>diferentes dimensiones humanas</b>, en lugar de centrarse únicamente en aspectos técnicos (Casares et al, en Almeida, 2017)</li> <li>Dimensiones en la formación integral del estudiante: la conceptual cognitiva, la aplicación y uso de los conocimientos y <b>la valorativa – actitudinal</b> (Ibarra, 2005)</li> </ul> | <p><b>Modelo Educativo IPN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promover una <b>formación integral</b> y de alta calidad científica, tecnológica y humanística.</li> <li><b>Combinar equilibradamente</b> el desarrollo de <b>conocimientos, actitudes, habilidades y valores.</b></li> <li>Permitir que sus egresados sean capaces de combinar la teoría y la práctica para <b>contribuir al desarrollo sustentable de la nación.</b></li> </ul> <p><b>Misión del IPN:</b><br/>Contribuir al desarrollo económico, social y político de la nación. Para lograrlo, su comunidad <b>forma integralmente profesionales...</b> y extiende a la sociedad sus resultados, con <b>calidad, responsabilidad, ética, tolerancia y compromiso social.</b></p> <p><b>Objetivo del nivel licenciatura en el IPN:</b><br/>Dota de las competencias básicas generales para el desempeño profesional y las competencias complementarias para la investigación y el desarrollo del conocimiento para la óptima realización de ese desempeño.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe similitud entre la definición de los expertos sobre la formación profesional integral y la planteada por el Modelo Educativo del IPN, al no sólo considerar los aspectos técnicos, sino el desarrollo de la persona contemplando valores y actitudes.</li> <li>Coinciden en que esta formación servirá de puente para el desarrollo de la sociedad.</li> <li>Resalta que el objetivo del nivel licenciatura es limitado, ya que su finalidad sólo recae en otorgar al estudiante las competencias básicas profesionales y de investigación para su óptimo desempeño, sin considerar el desarrollo del alumno como “un todo”.</li> <li>Destaca que en la teoría se tiene pleno de conocimiento de las finalidades de la Educación Superior, sin embargo, en la formación actual predomina el enfoque instrumentalista que</li> </ul> |



|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  | <p><b>Perfil de egreso IPN:</b><br/>         Los egresados del IPN contarán con una <b>sólida formación integral</b>, con conocimientos generales científicos y tecnológicos... Todo egresado habrá recibido una formación sustentada en <b>valores éticos, de responsabilidad, que los harán conscientes</b> y abiertos al cambio, capaces de actualizarse permanentemente y de <b>responder a las necesidades de la sociedad y al desarrollo sustentable</b> de la nación.</p> | <p>considera la preparación de estudiantes como mano de obra calificada y no propiamente la formación para un desarrollo pleno en todos los aspectos de su vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pareciera que la elaboración de documentos cumple satisfactoriamente con lo recomendado por los expertos, como un requisito, pero en la realidad esto no se lleva a la práctica.</li> </ul> |
|--|--|--|--|---|

Fuente: Elaboración a partir de Fandiño, 2011; Casares et al, en Almeida, 2017; Ibarra, 2005; UNESCO, 1998 y ANUIES, 2000; Modelo Educativo del IPN, 2004

De acuerdo con Arana (en Almeida, 2017), para que exista la formación valoral dentro de las escuelas, ésta deba ser “explícita, intencionada y particularizada”, es por ello que sí se desea que la formación profesional de quienes egresan de algún Unidad Académica del Instituto sea integral, desde el planteamiento de los documentos oficiales deberá existir tal intención y evitar invisibilizarla por no querer caer en obiedad, este es el primer eslabón de la cadena que hace posible que de lo formal pase a la ejecución, dando pie al diseño de los documentos de cada carrera profesional, mismos que deben fundamentarse en las premisas que tutela el IPN, por ello, continuando con el objeto de estudio de esta investigación que es el programa de Relaciones Comerciales, se procede al análisis de su misión en contraste con las del Instituto Politécnico Nacional.

### **4.2.3 La formación integral de profesionales a partir del análisis de la misión del IPN y el programa de Relaciones Comerciales**

#### **4.2.3.1 Definición de la misión institucional según el IPN, la ESCA y la LRC**

El Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN (2004), define la misión institucional como un “postulado que refleja la esencia de la institución, describe su naturaleza, su razón de existir y valores que la guían”, asimismo indica que la misión de los programas académicos del IPN deberán estar cimentados en la misión del Instituto, derivado de lo anterior, se ha procedido a analizar la misión del programa de Relaciones Comerciales, en contrastes con la del IPN, con la finalidad de revisar cuáles son las premisas que Licenciatura tutela y sí está contempla los valores que han de conducirla en el sentido de la formación profesional integral. Asimismo, se incluye la misión que la Escuela Superior de Comercio y Administración ha definido, con la finalidad de hallar su congruencia. Cabe destacar que el IPN, conserva en sus diferentes sitios públicos y publicaciones oficiales (Modelo Educativo, Programa de Desarrollo Institucional, Página Web), diferentes redacciones en cuanto a su misión y su visión, para efecto del siguiente análisis se tomó la misión establecida en el Modelo Educativo vigente del IPN.

**Tabla 17. Congruencia entre la Misión del IPN, la Misión de la ESCA ST y la Misión del programa de Relaciones Comerciales**

| Misión IPN   | Misión ESCA ST  | Misión LRC   | Análisis comparativo  |
|--|---|--|---|
| <p>El Instituto Politécnico Nacional es la institución educativa laica y gratuita de Estado, rectora de la educación pública en México, líder en la generación, aplicación, difusión y transferencia del conocimiento científico y tecnológico, creada para <b>contribuir al desarrollo económico, social y político de la nación</b>. Para lograrlo, su comunidad <b>forma integralmente profesionales</b> en los niveles medio superior, superior y posgrado, realiza investigación y <b>extiende a la sociedad sus resultados, con calidad, responsabilidad, ética, tolerancia y compromiso social</b>. (Modelo Educativo IPN, 2004, pág. 36)</p> | <p>La Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, desde su creación en 1845, de acuerdo con la misión institucional <b>contribuye al desarrollo económico y social</b> en un entorno global, <b>promueve la formación de profesionales, investigadores y especialistas</b> de alto nivel con reconocimiento nacional e internacional, por su calidad y <b>perspectiva integral</b>, a través de sus diferentes modalidades y entornos educativos, que <b>con un sentido ético asumen posiciones de liderazgo y alta dirección</b>. (ESCASTO, 2018)</p> | <p><b>Formar profesionistas</b>, directivos líderes, en la comercialización de productos y servicios, con una actitud emprendedora, innovadora, creativa, visionaria y dinámica, generando, aplicando y difundiendo conocimientos de calidad, mediante la utilización de tecnologías de vanguardia y con <b>sólidos valores humanos</b> que contribuyen al <b>desarrollo sustentable del país, eleven la calidad de vida de la sociedad y contribuyen al desarrollo económico, social y político</b> de un país en un contexto de globalización. (ESCASTO, 2018)</p> | <p><b>Contraste de la misión del IPN con la misión de la ESCA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe congruencia entre los fines del IPN y de la ESCA, en relación con la contribución al <i>desarrollo económico y social</i>, así como en el uso del término <i>profesional</i> y la formación con carácter de <i>integral</i>.</li> <li>• La misión de la ESCA postula un accionar con “sentido ético” al igual que el IPN y personaliza su naturaleza académica al mencionar el liderazgo y alta dirección</li> </ul> <p><b>Contraste de la misión del IPN con la misión de LRC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la misión de LRC se omite el término <i>integral</i> en la formación profesional, asimismo, existe incongruencia en la utilización del término <i>profesionista</i> y no <i>profesional</i>, como lo maneja la misión del IPN.</li> <li>• Si bien la misión de LRC considera <i>sólidos valores humanos</i>, resalta que no exista explícitamente cuáles son los valores profesionales que tutela dicha carrera.</li> <li>• Es recomendable establecer desde la misión del programa, los valores que deberán ser desarrollados e incluir que la formación también debe responder al desarrollo del individuo, además del social.</li> </ul> <p><b>Contraste de la misión del ESCA con la misión de la LRC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al igual que con el IPN, la misión de LRC, conserva como finalidad la contribución al desarrollo económico y social.</li> <li>• Sin embargo, ésta no guarda la congruencia en cuanto al uso del término <i>profesionales</i>, ni tampoco explicita que el egresado deberá regirse por un <i>sentido ético</i> y que su formación será <i>integral</i>.</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir del Modelo Educativo del IPN, 2004; ESCASTO, 2018

Si bien en la misión del programa de Relaciones Comerciales se conserva el precepto de desarrollar económica, social y políticamente a la Nación, a partir de sus egresados, como se explicita en la misión del IPN; resalta la omisión de la *integralidad* en la formación profesional, invisibilizando la dimensión ética – valoral, y confirmándolo al utilizar el término *profesionista* y no *profesional*, suponiendo un desconocimiento conceptual o limitando la formación de los egresados sólo al desarrollo de conocimientos y no de valores y actitudes. Para clarificar la diferencia de estos conceptos, se adoptan las siguientes definiciones: de acuerdo con Martínez (Núñez, 2011), “un profesional excelente es aquel que combina una magnífica preparación técnica con una conciencia ética que le ayuda a desempeñar su trabajo con atención a todos los implicados”, mientras que, el *profesionista* se refiere a la posesión de ciertos conocimientos o saberes teóricos y prácticos adquiridos y certificados en una institución (Moreno et al, 2010).

En relación con los valores que han de guiar a la misión institucional, la misión de Relaciones Comerciales sólo considera “sólidos valores humanos”, no mencionando explícitamente cuáles son los valores profesionales que tutela dicha carrera, ni toma como referencia los que el IPN anuncia en su razón de ser: *calidad, responsabilidad, tolerancia y compromiso social*, ni la dimensión ética, por lo que es recomendable, como lo indica el Manual de Diseño y Rediseño de Programas del IPN, establecer desde la misión cuáles serán los valores que deberán ser desarrollados en la formación de la licenciatura.

Asimismo, como se abordó en las finalidades de la educación superior, la formación también debe responder al desarrollo del individuo, además del social, por lo que es importante destacar que la misión del programa no sólo debe enfocarse en la preparación de cuadros técnicos de personas capacitadas para el trabajo, sino en seres humanos preparados para la vida y que puedan hacer frente a desafíos de cualquier índole, no sólo como *profesionistas*, sino como individuos que forman parte de una sociedad.

En relación con la misión de la ESCA en contraste con la de IPN, se puede aducir que estas son congruentes y que la misión de la ESCA se basa en la filosofía que el Instituto tutela. Sin embargo, al compararla con la misión del programa en Relaciones Comerciales, destacan diferencias como en el uso de los términos *profesional* y *profesionista*, que anteriormente se

describieron, así como que no conserva ni hace formal el que exista un *comportamiento ético*, como sí lo indica la misión del IPN y la ESCA.

Si bien podría parecer detalles de forma, resultan ser conceptos de fondo, ya que es necesario reiterar la importancia que tiene el planteamiento formal en ser la guía de la institución, en la que exista una definición clara de qué se espera lograr, que en este caso y en congruencia con las finalidades de la educación superior, antes vistas, se requiere que en la misión del programa prevalezca una formación integral para lograr profesionales que actúen en pro del bien común y el desarrollo de sí mismo.

Resulta relevante la armonía que exista entre las filosofías de la institución, la unidad académica y la licenciatura, porque de ahí se desprenderán aquellos lineamientos y estrategias que permitirán alcanzar lo que se proponen SER. En efecto, la ESCA se encuentra cimentada en la misión del Instituto, sin embargo, es necesario reformar la misión de la LRC a fin de que resulte pertinente a las finalidades de la educación en general y del IPN en particular.

#### **4.2.3.1.1 Análisis de la filosofía del programa de Relaciones Comerciales vigente (2008) en contraste con el plan de estudios anterior (2003)**

A pesar de que el primer Plan de estudios de Relaciones Comerciales se dio a conocer en 1967, de acuerdo con Monge (2004), es hasta las actualizaciones del Plan del 2003 en el que la carrera tiene por primera vez *misión* y *visión* dentro de su filosofía, mismos que son reestructurados en 2008 y siguen vigentes hasta la actualidad. A continuación, se realiza un análisis de la misión, visión y objetivo de Relaciones Comerciales, contrastando los planes 2003 y 2008 (actual).

**Tabla 18. Contraste entre la misión, la visión y el objetivo de LRC entre los planes 2003 y 2008**

|               | Plan de estudios   |   | Análisis comparativo   |
|---------------|--|---|--|
|               | 2003   | 2008  |  |
| <b>Misión</b> | <p>Ser una Licenciatura formadora de <i>profesionistas</i> líderes en el área de Comercialización de Productos y servicios, con una actitud emprendedora, creativa, visionaria, dinámica y competitiva, basada en <i>sólidos valores humanos</i> que contribuya al <i>desarrollo social y económico</i> del país en un contexto de globalización</p>   | <p>Formar <i>profesionistas, directivos</i> líderes, en la comercialización de productos y servicios, con una actitud emprendedora, innovadora, creativa, visionaria y dinámica, generando, aplicando y difundiendo <i>conocimientos de calidad</i>, mediante la utilización de <i>tecnologías de vanguardia</i> y con <i>sólidos valores humanos</i> que contribuyen al <i>desarrollo sustentable</i> del país, eleven la <i>calidad de vida</i> de la sociedad y contribuyen al desarrollo <i>económico, social y político</i> de un país en un contexto de globalización</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En ambas misiones se utiliza el término <i>profesionista</i>, a diferencia de la misión del IPN y la ESCA, que emplean <i>profesional</i>.</li> <li>• A diferencia del plan del 2003, la misión del 2008 aumenta la formación de <i>directivos, conocimientos de calidad, tecnologías de vanguardia</i>, elevar la <i>calidad de vida</i> de la sociedad y el desarrollo <i>político</i> de la nación.</li> <li>• En relación con los valores, las dos misiones conservan <i>sólidos valores humanos</i>, sin especificar cuáles son ni preservar los que se delinear en la misión del IPN.</li> </ul>  |
| <b>Visión</b> | <p>La Licenciatura está diseñada conforme a un <i>esquema de valores</i> basado en la <i>concepción del conocimiento</i> como acto creativo, que propicie la interacción comercial, a nivel nacional e internacional, para <i>fomentar el crecimiento económico</i> del país, contribuyendo a la <i>creación de empleos</i> y a la <i>justa distribución</i> de los beneficios sociales entre la población</p> | <p>Ser el principal <i>agente de vanguardia</i> en el área de las Relaciones Comerciales, caracterizado por su constante <i>actualización del recurso humano</i> que atienda y responda a las <i>necesidades de los nuevos modelos</i> de la <i>gestión administrativa y comercial</i> para contribuir al <i>desarrollo económico, social y político</i> de la nación</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La redacción de la visión 2003 hace parecer más como la misión de la carrera, empero, destaca que en su planteamiento la finalidad del conocimiento empleado sea el crecimiento económico del país basado en la creación de empleos y la distribución justa entre la población, dando un sentido más social que economicista.</li> <li>• En relación con la misión de 2008, en ésta prepondera el sentido económico, utilizando términos como <i>actualización del recurso humano</i>, considerando a las personas como medios y no como fines. La carrera responde a las necesidades netamente comerciales (<i>nuevos modelos de la gestión administrativa y comercial</i>) y, por último, al desarrollo de la nación, prevaleciendo en primer término el <i>económico</i>, por encima del <i>social</i>.</li> </ul> |

|                 |   |  |   |
|-----------------|---|--|---|
| <b>Objetivo</b> | <p>Formar <i>profesionales</i> capaces de analizar, plantear, operar, controlar y dirigir todas las actividades del área comercial, con una visión integral de las tendencias de los mercados, logrando cumplir con los objetivos de las organizaciones con un <i>amplio sentido social</i></p> | <p>Formar <i>profesionistas directivos</i> en el área de la comercialización, con las competencias que les permitan administrar, brindar soluciones y encontrar oportunidades de desarrollo con <i>ética, responsabilidad y colaboración</i>, para integrarse al sector productivo y <i>servir a la sociedad</i>, contribuyendo al <i>desarrollo económico y social</i> del país</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un empleo indiferenciado del término <i>profesionista</i> y <i>profesional</i>, se aduce, que es porque se consideran sinónimos.</li> <li>• El objetivo de 2008 suma la formación de <i>profesionistas directivos</i> en congruencia con su misión actual.</li> <li>• Resalta que en 2008 el objetivo ya considera la <i>ética, la responsabilidad y la colaboración</i> de manera explícita, aunque no conserve los valores del perfil de egreso de LRC ni sean los mismos que los del IPN.</li> <li>• En ambos objetivos se menciona un sentido social, empero, en el 2008, prevalece el desarrollo económico sobre el social.</li> </ul> |
|-----------------|---|--|---|

Fuente: Elaborado a partir de Monge (2004); ESCASTO (2018)

En el análisis de los planes de estudio de LRC resalta que sea hasta 2003 que se incluya la misión y visión de la carrera, siendo que ésta se creó 37 años atrás, como se mencionó en el apartado anterior, la misión es “la razón de ser”, un eje sustantivo que delinea por dónde se deben dirigir las personas que integran la comunidad, por lo que destaca esta importante omisión. En relación con la formación ética y valoral, en contraste entre la misión de 2003 y 2008, resalta en esta primera poner por delante el desarrollo social antes que el económico a diferencia que la del 2008, en el que prevalece el sentido económico antes que el social, esto es importante ya que desde la “razón de ser” de la carrera debería estar planteado que la profesión debe responder al bienestar de la comunidad, por encima de los intereses individualistas y económicos del mundo empresarial.

Asimismo, en la visión de 2003, aunque responde más a una misión, es de resaltar el enfoque hacia la distribución justa de beneficios entre la sociedad y la creación de empleos, mientras que, en 2008, la carrera se vislumbra como formadora de profesionistas a la vanguardia para resolver las necesidades de las nuevas administraciones, recalcando el uso de personas como medios, más allá de su pleno desarrollo. Por último, en cuanto a los objetivos, resultan ser similares en relación con el conocimiento a partir de un enfoque social; resalta que en 2008 se hagan ya explícitos valores como la tolerancia y la colaboración, aunque no resulten congruentes con los valores del perfil de egreso de LRC.

### **4.3 La formación ética y de valores de acuerdo con el Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN y su desarrollo en el programa de Relaciones Comerciales**

#### **4.3.1 Elementos del Modelo Educativo del IPN en los que destaca la presencia de una formación en ética y valores**

Como parte de la formación profesional integral de los estudiantes, el Instituto Politécnico Nacional, a través de su Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico (2004), define los elementos que deberán fundamentar el diseño curricular de las carreras profesionales, dentro de los cuales se contempla la formación ética y de valores.

A continuación, se enlistan estos componentes y se hace una revisión del contenido establecido dentro del programa en Relaciones Comerciales:



**Tabla 19. Formación en ética y de valores a partir del Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas del IPN y el programa de Relaciones Comerciales**

|                  | Manual de diseño y rediseño de planes y programas en el marco del nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN  | Programa de la Licenciatura en Relaciones Comerciales de la ESCA ST  | Análisis comparativo   |
|------------------|---|--|--|
| Misión           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Postulado que refleja la esencia de la institución, describe su naturaleza, su razón de existir y los principios y <b>valores que la guían...</b></li> <li>• La evaluación del diseño curricular a partir de su misión debe considerar <b>asegurar la formación integral de los estudiantes</b> y estrategias que aseguren la <b>formación en valores señalados en la misión institucional...</b></li> </ul> | <p>Formar profesionistas, directivos líderes, en la comercialización de productos y servicios, con una actitud emprendedora, innovadora, creativa, visionaria y dinámica, generando, aplicando y difundiendo conocimientos de calidad, mediante la utilización de tecnologías de vanguardia y con <b>sólidos valores humanos</b> que contribuyen al desarrollo sustentable del país, eleven la calidad de vida de la sociedad y contribuyen al desarrollo económico, social y político de un país en un contexto de globalización. (ESCASTO, 2018)</p> | <p>La misión del programa de Relaciones Comerciales sólo menciona “sólidos valores humanos”, empero, no define cuáles son.</p> <p>Asimismo, no hace explícita la integralidad de la formación, es pertinente analizar conforme a su plan de estudios, si la Licenciatura considera las tres dimensiones de la formación integral: cognitiva, práctica, ética.</p> <p>Con la finalidad de desmenuzar los valores en lo que la LRC forma a sus estudiantes, se deberá indagar cuáles son las estrategias que se utilizan dentro del currículum profesional</p> |
| Objetivo general | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa la finalidad del programa, y a grandes rasgos los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que construirán, de manera integrada, a lo largo del programa educativo...</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar profesionistas directivos en el área de la comercialización, con las competencias que les permitan administrar, brindar soluciones y encontrar oportunidades de <b>desarrollo con ética, responsabilidad y colaboración</b>, para integrarse al sector productivo y servir a la sociedad, contribuyendo al desarrollo económico y social del país (ESCASTO, 2018).</li> </ul>  | <p>Dentro del objetivo se enlistan <i>la ética, la responsabilidad y la colaboración</i>, como características que deberán acompañar al profesionista en la toma de decisiones. Resalta la consideración de la ética, pues hace explícito que los egresados deberán contar con formación en ella, ya que no es algo espontáneo, sino que como ya se ha revisado, se requiere de intencionalidad y explicites para su desarrollo.</p>   |

|                           |   |  |  |
|---------------------------|---|--|--|
| <b>Perfil de ingreso</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Describe las características requeridas en los aspirantes a ingresar a un programa. Se conforma con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores deseables...</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actitudes y Valores:</b> Interés en el ámbito comercial, disposición para expresarse con claridad, interés para trabajar en equipo</li> </ul>  | <p>En cuanto a las “actitudes y valores”, el perfil de ingreso sólo enuncia qué actitudes deberán poseer los aspirantes, sin embargo, no considera ninguno de los valores que en su perfil de egreso menciona, por lo que hace referencia a que éstos serán formados a través del paso por la Licenciatura.</p>  |
| <b>Perfil de egreso</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores... necesarios para considerar que se ha cumplido con los requerimientos de una formación determinada.</li> <li>Incorporará aspectos relativos a: 1) los contenidos necesarios para cada nivel de estudios, 2) el ejercicio de las actividades profesionales para las cuales ha sido formados el egresado y 3) el funcionamiento social responsable del propio egresado.</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actitudes:</b> Competitivo, empático, asertivo, negociador, iniciativa, disposición</li> <li><b>Valores:</b> <u>ética profesional, calidad moral, responsabilidad, tolerancia, respeto, compromiso</u></li> </ul>  | <p>En cuanto a la ética profesional, se ha mencionado que ésta no debería considerarse un valor, sino parte de la dimensión de la formación integral, por lo que sería conveniente adherirla a la misión de la Licenciatura.</p> <p>Es pertinente revisar si los valores que el perfil de egreso enuncia, se refiere a los “sólidos valores humanos” que menciona en la misión de la Licenciatura.</p>                                 |
| <b>Áreas de formación</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Áreas de formación institucional.</b> Unidades de aprendizaje para el desarrollo competencias básicas: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Desarrollo profesional y ético</b></li> </ul> </li> <li><b>Áreas de formación profesional...</b> se constituye con todos los contenidos encaminados a la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y <i>valores necesarios para el desempeño de una actividad profesional.</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Áreas de formación institucional:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunicación oral y escrita</li> <li>○ Tecnologías de Información y Comunicación</li> <li>○ Desarrollo Sustentable</li> <li>○ Solución de Problemas y Creatividad</li> </ul> </li> <li><b>Áreas de formación profesional</b></li> </ul> | <p>Resulta relevante que tanto la misión de la LRC como el perfil de egresado mencione como parte de sus valores a la ética, sin embargo, no hace uso de uno de los programas académicos que se ofertan en el IPN: <i>Desarrollo profesional y ético</i>, de acuerdo con su Manual de diseño y rediseño de programas. Se infiere que esto se debe a la forma transversal en la que la ética se encuentra dentro de los contenidos.</p> |

Fuente: Elaboración a partir del Plan de Estudios de la Licenciatura en Relaciones Comerciales, 2018;

Partiendo del análisis anterior, es posible determinar que sí se considera la formación en ética y valores dentro del planteamiento formal de la LRC, sin embargo, no existe congruencia entre los valores que menciona la *misión*: “sólidos valores humanos”, el *objetivo de la carrera*: “responsabilidad y colaboración” y el *perfil de egreso*: “calidad moral, responsabilidad, tolerancia, respeto y compromiso”. Dicho planteamiento da la apariencia de que cada elemento se definiera por separado sin guardar relación entre ellos.

Con base en lo anterior, destaca que como Almeida (2017) afirma, no existe una taxonomía propia de los valores profesionales, sino que se toman valores universales y se contextualizan a una profesión, por ello es recomendable analizar si los valores que expone el perfil contribuyen a guiar la práctica profesional de los LRC y sobre todo cómo se contextualizan en el campo disciplinar, pasando de ser universales a profesionales.

### **4.3.2 El currículum profesional integral en el IPN**

#### **4.3.2.1 Definición del currículum**

Con la finalidad de hallar las estrategias que se utilizan para la formación en ética profesional de la LRC desde su planteamiento formal, fue pertinente analizar el currículum, mismo que es definido como “una actividad que socializa a los estudiantes, transmite la cultura, estructura el contenido y los procesos de enseñanza – aprendizaje... es una prescripción de lo que se quiere hacer en la práctica en el aula...” (Ruíz, 2005).

##### **4.3.2.1.1 Definición del currículum profesional integral de acuerdo con Isaías Álvarez (2000)**

De acuerdo con el Dr. Isaías Álvarez (2000), un currículum profesional es considerado integral cuando éste se basa en el marco de referencia que establece el modelo educativo de la institución y su pertinencia con las necesidades que proclaman tanto las organizaciones que demandan profesionistas, como la sociedad a la que sirven; en éste se incluyen además de planes y programas, las experiencias del estudiante; destaca que, dentro de los procesos educativos que integran la estrategia del proceso de desarrollo curricular, el autor incluye la cultura, los valores y la ética profesional que ha de caracterizar a la licenciatura. Álvarez (2000) define el currículum como “la suma de experiencias que se ofrecen a los educandos bajo los auspicios de la escuela, planeadas por ésta, sea que sucedan individualmente o en grupos, dentro o fuera de la escuela”.

##### **4.3.2.1.2 Definición del currículum profesional de acuerdo con el IPN.**

En relación con la estrategia para el diseño curricular, el Instituto Politécnico Nacional define al currículum como:

El instrumento de organización y de articulación académica, en cuyo marco, de manera dinámica, flexible e integrada, se expresa y proyecta el Modelo Educativo. Es el marco en el que se definen

las relaciones entre los principales actores del proceso y el papel que a cada uno de ellos corresponde, y es el plan que conduce un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje. (IPN, 2004, pág. 18)

Para la elaboración de “programas flexibles y centrados en el aprendizaje “, el Instituto establece cuatro etapas: marco de referencia del currículo; lineamientos generales para el plan de estudios; diseño del plan de estudios y propuesta para evaluación y seguimiento.

**Tabla 20. Elementos del currículum profesional integral de acuerdo con Álvarez (2000) y el IPN (2004)**

| Indicadores  | Isaías Álvarez (2000)   | Manual para el diseño y rediseño de planes y programas en el marco del Nuevo Modelo Educativo del IPN (2004)  |
|--|---|---|
| <b>Marco de referencia</b>   | <p><b>Marco de referencia interno:</b><br/>Valores, finalidades y objetivos que sustentan el modelo educativo en relación con las necesidades que se propone resolver</p> <p><b>Marco de referencia externo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación e interacción entre la institución de educación superior y las organizaciones que determinan la estructura de las carreras profesionales</li> <li>• Exploración de los intereses y expectativas de los aspirantes</li> </ul> | <p><b>Marco de referencia interno:</b><br/>Misión, visión, modelo educativo</p> <p><b>Marco de referencia externo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas públicas</li> <li>• Diagnóstico del entorno social</li> <li>• Tendencias del desarrollo nacional y del ejercicio profesional</li> </ul> |
| <b>Elementos del currículum</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfiles de egreso. Función objetivo del desarrollo curricular. Requiere que sean congruentes con los futuros modelos de ejercicio profesional que se prevean</li> <li>• Perfiles de ingreso. Congruencia con los perfiles de egreso</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivo general y campo ocupacional</li> <li>• Perfil de ingreso y egreso</li> <li>• Objetivos curriculares y por área del plan de estudios</li> </ul>  |
| <b>Contenido del currículum</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de estudio y programas de enseñanza</li> <li>• Orientación profesional, prácticas profesionales y servicio social</li> <li>• Programas y proyectos de investigación, asesoría o servicios</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de estudios</li> </ul>  |
| <b>Recursos del currículum (humanos, estructurales y culturales)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones y nivel académico del profesorado</li> <li>• Biblioteca, centros de información, documentación y aulas</li> <li>• Tecnología, talleres y laboratorios</li> <li>• Cultura, valores y ética profesional</li> <li>• Comunicación y relaciones profesionales</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hace explícitos los recursos inmersos en el desarrollo del currículum</li> </ul>  |
| <b>Gestión del currículum</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización, planeación y administración del currículum</li> <li>• Gestión y liderazgo institucional. Comunicación e interacción entre la institución de educación superior y las</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido y estructura curricular</li> <li>• Programas de asignaturas y experiencias del aprendizaje</li> <li>• Puesta en marcha del plan de estudios</li> <li>• Evaluación</li> </ul>   |

|  |   |                            |
|--|---|----------------------------|
|  | organizaciones que determinan la estructura de las carreras profesionales | • Actualización curricular |
|--|---|----------------------------|

Fuente: Elaboración a partir de Álvarez (2000); Manual de diseño y rediseño de planes y programas en el marco del nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN (2004)

De acuerdo con Isaías Álvarez (2002) existen dos corrientes en cuanto a la teoría del desarrollo curricular, la primera se enfoca sólo en “el plan de estudios y los programas de enseñanza”, mientras que la segunda es más amplia e integral, en ésta “el currículum se entiende como la suma de experiencias que se ofrecen a los educandos bajo los auspicios de la escuela, planeadas por ésta, sea que sucedan individualmente o en grupos, dentro o fuera de la escuela”. Con base en el recuadro anterior, es posible aducir que el desarrollo curricular que plantea el IPN está enfocado en la primera teoría que se refiere al currículum como “el plan de estudios y los programas de enseñanza”, sin hacer explícitos los demás elementos que intervienen en su desarrollo, como las condiciones y nivel académico del profesorado, los recursos estructurales como las bibliotecas, las aulas, los talleres y laboratorios, lo intangible como la comunicación y las relaciones profesionales y específicamente *la cultura, valores y ética profesional* que tutela la institución en donde se desenvuelve el currículum.

Asimismo, el Manual del IPN establece que el proceso metodológico para el diseño curricular tiene como propósito “facilitar a los profesores, que son los constructores de los diseños curriculares, la información y las orientaciones necesarias para la elaboración de programas flexibles y centrados en el aprendizaje en concordancia con la propuesta educativa del Instituto”, sin embargo, la propuesta del Dr. Álvarez remarca el peso que tienen las autoridades educativas al mencionar como un elemento la gestión, organización y administración del currículum, en el que el diseño curricular no recae solamente en los profesores, encargados de su ejecución, sino que es una construcción integral en la que intervienen todos aquellos que componen a la institución.

Con base en lo anterior, se resume que el currículum profesional integral contempla, además de planes y programas, una cultura institucional en la que se viven los valores y se practica la ética profesional por parte de la comunidad educativa, asimismo esto se ve permeado por una serie de actividades relacionadas con la gestión, el liderazgo y la administración que hacen factible el

currículo. Derivado de esto en el siguiente apartado se analiza el plan curricular de LRC para identificar las acciones realizadas en relación con la ética profesional.

#### 4.4 El plan de estudios de la LRC y la formación en ética profesional

Con la finalidad de describir el paso de la ética profesional a través del plan de estudios de Relaciones Comerciales y su consideración dentro del currículo formal, se realizó una revisión de los programas de estudios de Relaciones Comerciales desde la creación de la carrera en 1966 hasta el plan que se encuentra aún vigente, reformado en 2008.

##### 4.4.1 Análisis de los planes de estudios de Relaciones Comerciales de 1967 al 2008

A continuación, se realiza una revisión de los planes de estudio de Relaciones Comerciales en sus seis actualizaciones oficiales (1967-2008), en relación con los aspectos éticos y valorales.

##### 4.4.1.1 Análisis de los valores expuestos en el perfil de egreso de los planes de estudios de Relaciones Comerciales de 1967 al 2008

El programa académico de Relaciones Comerciales ha tenido cinco actualizaciones desde su creación, dando como resultado cinco planes de estudios, sin embargo, es hasta 1989 que se consideran por primera vez un apartado de valores dentro del perfil de egreso.

**Tabla 21. Valores expuestos en el perfil de egreso de LRC en los planes de estudio de 1989, 2003 y 2008**

|                                | Plan de estudios  |   |  | Análisis comparativo  |
|--------------------------------|---|---|--|---|
|                                | 1989  | 2003  | 2008   |   |
| Valores en el perfil de egreso | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con conciencia social</li> <li>• Ser ético</li> <li>• Ser digno</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un <i>pensamiento crítico y creativo</i> que le permita enfrentar y resolver <i>problemas no rutinarios</i> que aparecen frecuentemente en el ejercicio profesional</li> <li>• Ser capaz de trabajar en grupos interdisciplinarios o multidisciplinarios, tomar decisiones con <i>responsabilidad</i> y hacer <i>uso racional y eficiente</i> de los <i>recursos materiales y humanos</i> de los que esté a cargo.</li> <li>• Tener la habilidad de</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética profesional</li> <li>• Calidad moral</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Respeto</li> <li>• Compromiso</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los valores del plan de 1989, se pueden considerar principios profesionales que concretamente dan un marco de referencia de la práctica profesional.</li> <li>• En 2003 se modifican por completo los valores de 1989, haciendo una mezcla entre valores, competencias y actitudes. Resalta la resolución de <i>problemas no rutinarios</i>, entendiéndose como “dilemas éticos”, a partir de un pensamiento crítico y creativo, así como</li> </ul> |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>comunicarse correctamente en forma oral y escrita, así como ser capaz de leer y elaborar reportes e informes técnicos, en español e inglés, que reflejen las tendencias o resultados de un proyecto dado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un espíritu emprendedor, competitivo, creativo y productivo que tienda a la <i>excelencia profesional</i>.</li> <li>• Identificar y comprender los <i>valores sociales</i> y su complejidad para adoptar una <i>actitud ética y crítica</i> ante su <i>profesión y su entorno</i>, en beneficio de la patria.</li> </ul> |  | <p>un ejercicio responsable. Es destacable que se explicita la capacidad de <i>identificar y comprender los valores sociales</i> y que en la formación se pretenda que los estudiantes adopten una <i>actitud ética y crítica</i> ante su profesión y su entorno, enmarcando el bienestar de la nación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2008, se vuelven a plantear valores en concreto, si bien la ética profesional se considera como una dimensión de la formación hacia una actitud ética, el considerarla como una cualidad del egresado (valor) le da intencionalidad en el proceso. En cuanto a los demás valores, no tienen relación con los expuestos en los otros planes.</li> </ul> |
|--|--|--|--|--|

Elaborado a partir de Monge (2004); ESCASTO (2018)

A partir de lo anterior, es posible afirmar que el planteamiento de los valores en el perfil de egreso resulta relevante a partir de 1989, remarcado en los tres planes de estudio una formación ética del estudiante. En relación con el plan de 2003, existe una confusión entre el perfil valores y las actitudes que se esperan del profesionista, pero que hace énfasis en el desarrollo crítico del estudiante para resolver dilemas éticos. En 2008, el perfil valoral es escueto y ambiguo, no tiene relación con los valores de los planes pasados ni una descripción que sea marco de referencia de la actuación profesional. En el planteamiento del problema de esta investigación se hizo visible un problema conceptual al considerar la ética profesional como un valor, cuando ésta constituye una dimensión de la formación profesional integral (Ibarra, 2005), sin embargo, se aduce que esto es porque la carrera desea considerar esta actitud, pero no se sabe en qué parte del plan de estudios plantearla, por último, debieran existir procesos de enseñanza aprendizaje y cultura institucional que la apoyen.

En relación con los demás valores, presentan el problema abordado en el tema *Valores Profesionales* de esta investigación, en el que al ser estos de un marco general de valores morales, se prestan a la ambigüedad de su interpretación, es decir, la *valoración del valor* y que

en la realidad es complicado analizar si el ejercicio profesional del egresado con base en estos valores, obedecen al bienestar de sí mismo y la sociedad o solo de los intereses que le parecen convenientes, por ejemplo, *compromiso* (expresado en el perfil de egreso) con la empresa y su rentabilidad, aunque que eso sea causante de la contaminación del planeta, evitando el *compromiso* con el bienestar de la comunidad.

En relación con los valores del perfil docente, también se consideran a partir del plan de 1989. En la actualidad, cada unidad de aprendizaje plantea los valores deseables en los profesores (Anexo 14) a través de los programas de estudios, mismos que también se plasman en las convocatorias para los exámenes de oposición.

Enseguida se muestra el perfil valoral de los planes de 1989 y 2003.

**Tabla 22. Valores en el perfil docente de los planes de estudio de 1989 y 2003**

| Planes de estudio  |  |
|--|--|
| 1989   | 2003   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer dominio del área de conocimientos a las que pertenece la asignatura que imparte</li> <li>• Tener experiencia profesional en el campo laboral</li> <li>• Tener experiencia en el ejercicio de la Docencia</li> <li>• Poseer facilidad para vincular la teoría con la práctica en el campo profesional</li> <li>• Ajustar su actuación Docente y Profesional dentro de un marco ético</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser ejemplo de sus estudiantes observando una actitud ética, honesta y profesional</li> <li>• Ser consciente de la realidad social que lo rodea y actuar como promotor del cambio</li> <li>• Manifestarse siempre de manera crítica y reflexiva</li> <li>• Insistir en los aspectos humanísticos y ambientales que hay que considerar en la práctica profesional</li> <li>• Tener espíritu de colaboración para la solución de problemas de la institución</li> <li>• Hacer consciente al estudiante de su compromiso social con su entorno social, medio ambiente, la Instituciones, la escuela y su Patria</li> <li>• Empatía a la filosofía a del Instituto</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de ESCA (1989) y Monge (2004)

Adela Cortina (2014) menciona que no basta con tener vocación, sino que se debe contar con las competencias y capacidades para desarrollar una profesión, en el mismo sentido, Chávez y Treviño (2017) afirman que “ser un profesor o profesora de excelencia, significa que alguien hace lo que le corresponde y lo hace bien; significa sencillamente, enseñar bien con todo lo que ello implica.

Con base en lo anterior y revisando el perfil valoral planteado en los planes de estudio 1989 y 2003, es posible afirmar que en estos existía un marco de referencia del comportamiento ético



docente que contemplaba la experiencia profesional congruente con su campo disciplinar, la experiencia como docente<sup>37</sup>, el dominio de los contenidos académicos, conciencia de las necesidades sociales, ejemplo de un comportamiento ético, honesto y responsable, desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo y vinculación entre el aprendizaje en el aula y los requerimientos profesionales y sociales. Sin embargo, en el plan de 2008, cada Academia de LRC plantea los valores y actitudes deseados en los perfiles profesores de las diversas unidades de aprendizaje, siendo escuetos y ambiguos. Resulta relevante reconsiderar el marco de actuación definido anteriormente, al menos como un aspecto explícito de lo que se busca lograr.

En el plano conceptual resalta un desconocimiento en los términos de valores, principios, actitudes y habilidades, considerando a todos por igual.

#### 4.4.1.2 Revisión de los contenidos sobre ética y valores en los programas de estudios de Relaciones Comerciales de 1967 al 2008

Los contenidos sobre ética y valores dentro de la carrera de Relaciones Comerciales se encuentran presentes desde el primer plan de estudios en 1967. A continuación, se revisan cómo se fue transformando las asignaturas valorales a partir de las cinco actualizaciones que sufrió el programa académico.

**Tabla 23. Asignaturas sobre ética y valores en los planes de estudio de Relaciones Comerciales (1967-2008)**

|                                   | Planes de estudio  |  |               |   |  |   |
|-----------------------------------|--|--|---------------|---|--|---|
|                                   | 1967 - 1971  | 1971-1974  | 1974-1989     | 1989-2003   | 2003-2008  | 2008-vigente  |
| Asignaturas sobre ética y valores | Asignatura de <i>Ética Comercial</i> como obligatoria, se cursaba en el cuarto año de la carrera | Asignaturas de <i>Lógica y ética</i> y <i>Seminario de Ética Comercial</i> | No especifica | Elección entre <i>Ética</i> o Sociología como optativas generales | Desaparecen las optativas generales del plan de estudios | Los contenidos sobre ética y valores se dan de manera transversal en las asignaturas del programa |

Fuente: Elaborado a partir de ESCA, 1989 y Monge, 2004

<sup>37</sup> Como se menciona en otros apartados, el profesor de educación superior presenta retos en cuanto a su formación como docente, en la mayoría de los casos, son especialistas del campo disciplinar, pero no de las estrategias psicopedagógicas que ayuden en el desarrollo de los alumnos. Asimismo, destaca la importancia y la complejidad de que el profesor actúe con ética profesional, por un lado, es la ética de su campo profesional, misma en la que forma a sus estudiantes y por otro la ética profesional que exige la práctica docente y que es ejemplo del desempeño del profesor en el aula y que refuerza los principios y deberes pronunciados por éste en sus clases.

A partir del cuadro anterior es posible identificar que desde el plan de 1967 se hace explícita la necesidad y la intención de formación ética en los negocios con la materia de *Ética Comercial*, en la actualización del plan de 1971, se continúa considerando un curso ex profeso sobre ética dentro del plan curricular Lógica y Ética, sin embargo, en la reestructuración del programa académico de 1989 con un enfoque mayor hacia la mercadotecnia con la intención de atender las necesidades de los empleadores de aquella época, el mapa curricular se amplía, pero la asignatura sobre Ética pasa a considerarse optativa al igual que Sociología. Actualmente, en el plan de 2008, la formación en ética profesional se desarrolla a través de un eje transversal, en el que se incluyen contenidos relacionados con ética y valores en las unidades de aprendizaje del programa. A continuación, se muestra el análisis del mapa curricular del plan de estudios de LRC para identificar cuáles son las unidades de aprendizaje que sí consideran estos contenidos.

#### **4.4.2 Análisis de la estructura curricular de la ética profesional en el plan de estudios de 2008**

De acuerdo con Martínez *et al* (en Bolívar, 2005), existen dos niveles de inserción de la ética profesional en la vida universitaria, por un lado, la *institucional*, en la que se hace una revisión de los valores que predominan en el ambiente de la comunidad educativa y los valores que se desean promover, es decir, una cultura institucional ética y, por otro lado, el nivel *curricular*, en donde se plasman todos los contenidos sobre ética y valores, cursos ex profeso, actividades y estrategias que desarrollen el razonamiento moral del individuo, entre otros. En este nivel, es posible hacer explícita e intencionada la formación en ética profesional.

Diversos expertos recomiendan incluir contenidos que expliquen qué son los principios y deberes profesionales, para qué sirven, por qué son importantes y, sobre todo, discutir y analizar su aplicación en la vida profesional, desarrollando el pensamiento crítico y reflexivo del estudiante (Bolívar, 2005; Ibarra, 2005; Latapí, 2001; Schmelkes, 1996; Resnik, 2012; Alcántar *et al*, 2016). Asimismo, estos contenidos se ven reforzados a través de estrategias como la discusión de dilemas éticos, el análisis de malas prácticas en los negocios, estudios de caso e indiscutiblemente con el ejemplo del maestro y la congruencia entre los valores que se promueven en la comunidad y los que realmente se practican.

Por ello, se realizó una revisión de cómo se han estructurado los contenidos sobre ética y valores dentro del mapa curricular de LRC, del plan de estudios vigente (2008). El programa académico de LRC cuenta con cuatro áreas de formación: Formación Institucional, Formación Científica Básica, Formación Profesional y Formación Terminal y de Integración, el mapa curricular está estructurado en cinco niveles, conformados por 68 unidades de aprendizaje, 44 son de carácter obligatorio y 24 corresponden a las optativas, de las cuales en los niveles III y IV el estudiante podrá elegir las tres asignaturas que más se adecuen a la trayectoria formativa que él considere.

Como parte de la investigación, se realizó el análisis de los 68 programas sintéticos de las unidades de aprendizaje que se encontraban vigentes en el ciclo escolar 2017 - 2018, con la finalidad de identificar si existían contenidos sobre ética y valores, así como en que unidad del temario se encontraban y cuál era su objetivo, por último, se revisaron las estrategias didácticas para abordar los diferentes contenidos. El análisis dio como resultado que, de las 68 asignaturas, sólo 20 cuentan con contenidos explícitos sobre ética y valores, representando sólo el 29% del mapa curricular. La mayoría de las materias se encuentran en el área de Formación Profesional en el nivel III (6) y IV (5). En el siguiente cuadro se describe la distribución de las materias por área de formación (ver tabla 24)

**Tabla 24. Distribución de materias con contenidos sobre ética y valores en relación con las áreas de formación**

| Área de formación                | Asignaturas por área | Asignaturas con contenidos sobre ética y valores |            |
|----------------------------------|----------------------|--|------------|
|                                  |                      | F=   | %          |
| <b>Institucional</b>             | 4                    | 1  | 25%        |
| <b>Científica Básica</b>         | 14                   | 4  | 29%        |
| <b>Profesional</b>               | 43                   | 14   | 33%        |
| <b>Terminal y de integración</b> | 7                    | 1  | 14%        |
| <b>Total</b>                     | <b>68</b>            | <b>20</b>  | <b>29%</b> |

Figura 16. Contenidos sobre ética y valores dentro del mapa curricular del Plan de Estudios de Relaciones Comerciales (2019)

| NIVEL | MAPA CURRICULAR POR NIVELES |   |                            |                                     |   |  |  |  |                                    |   |                                    |                                  |
|-------|-----------------------------|---|----------------------------|-------------------------------------|---|--|--|--|------------------------------------|---|------------------------------------|----------------------------------|
| V     |                             |   |                            |                                     | Servicio social                                 | Electiva   | Dirección Estratégica Comercial              | Planeación Estratégica de la Comunicación Integral | Proyecto de Investigación Aplicada | Administración de productos y servicios | Medición y desarrollo de mercados  | Taller de desarrollo de negocios |
| IV    |                             |   | Optativa B                 | Optativa C                          | Estudio e interpretación de estados financieros | Compras  | Mercadotecnia Directa                        | Canales de distribución y logística                | Medios promocionales de venta      | Aplicaciones de informática comercial   | Investigación de mercados aplicada | Administración de ventas         |
| III   |                             |   |                            |                                     | Optativa A                                      | Investigación de mercados Cuantitativa y Cualitativa | Mercadotecnia Analítica                      | Venta Especializada                                | Crédito y Cobranzas                | Técnicas y habilidades de ventas        | Tendencias económicas globales     | Macroeconomía                    |
| II    |                             | Relaciones Públicas                       | Costos de Comercialización | Medios Publicitarios                | Sistemas de Información de Mercadotecnia        | Introducción a la Comunicación Integral              | Comportamiento del Consumidor                | Introducción a la venta                            | Estadística Aplicada               | Taller de Manejo de Bases de Datos      | Derechos Mercantil                 | Método estadístico               |
| I     | Comunicación oral y escrita | Tecnologías de Información y Comunicación | Desarrollo Sustentable     | Solución de Problemas y Creatividad | Fundamentos de Economía                         | Fundamentos de Administración                        | Fundamentos de Comportamiento Organizacional | Fundamentos de Contabilidad                        | Fundamentos de Mercadotecnia       | Seminario de Investigación              | Fundamentos de Derecho             | Matemáticas para Negocios        |

|            |   |                                  |   |            |   |
|------------|---|----------------------------------|---|------------|---|
| Optativa A | Desarrollo Humano Integral                              | Optativa B                       | Administración avanzada de crédito y cobranza | Optativa C | Administración detallista                               |
|            | E-Commerce  |                                  | Comercialización avanzada                     |            |   |
|            | Investigación de operaciones para la toma de decisiones |                                  | Estrategias de marketing digital              |            | Dirección de operaciones logísticas                     |
|            | Manejo estratégico de proveedores                       |                                  | Estrategias de venta directa                  |            | Elementos de mercadotecnia interactiva                  |
|            | Mercadotecnia ecológica                                 |                                  | Franquicias y licencias                       |            | Presentación de proyectos para la dirección estratégica |
|            | Mercadotecnia internacional                             |                                  | Manejo de patentes y marcas                   |            | Taller de competitividad empresarial                    |
|            | Mercadotecnia política                                  |                                  | Mercadotecnia Estratégica                     |            | Taller de comunicación integral                         |
|            | Procesos mercantiles internacionales                    | Taller de habilidades directivas |   |            |   |
|            | Ventas estratégicas y factor humano                     | Temas avanzados de mercadotecnia |   |            |   |

|  |  |
|--|--|
| <span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color:orange;"></span>      | Asignatura con temas sobre ética y valores |
| <span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color:lightgrey;"></span>   | Asignatura sin temas sobre ética y valores |
| <span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color:lightorange;"></span> | No aplica                                  |

Fuente: Elaboración a partir del análisis de los programas sintéticos de Relaciones Comerciales del Plan de estudios 2008 (vigente)

A partir del análisis anterior, es destacable que apenas la tercera parte del programa cuente con contenidos explícitos sobre el tema, ya que, en ocasiones aun existiendo los contenidos como parte del programa no se abordan, el que no se contemplen ponen en duda la fiabilidad de que sean revisados en clase. Por otra parte, no es posible justificar que las unidades de aprendizaje que no contienen temas sobre ética y valores sean porque no son necesarios, ya que, como se vio en los apartados de *Estrategias y condiciones para la formación ética y valoral* y *Definición de formación profesional integral* de esta investigación, todos los conocimientos y técnicas revisados en clase deben de ir acompañados del aspecto ético que implican y el análisis de prácticas profesionales que pueden resultar en dilemas éticos.

Asimismo, de las 20 materias del programa que cuentan con estos contenidos, siete resultan ser optativas y 13 obligatorias, por lo que, de las 43 asignaturas del área de Formación Profesional, 14 tienen temas sobre ética y valores, pero sólo 7 (16%) son de carácter obligatorio. Por lo que en el mapa curricular general de LRC, sólo 13 (19%) materias contemplan contenidos sobre ética y valores, concluyendo que no se puede considerar que exista un eje transversal de manera explícita en los programas de estudio que, en efecto, atravesase cada una de las asignaturas de la carrera. A partir de lo anterior, resultó relevante revisar con los actores de la investigación (autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados) cuáles eran las actividades que se realizaban para la formación en ética profesional, con la finalidad de detectar si la omisión en los programas de estudios se resolvía con la intervención de los profesores en clase y el ambiente institucional.

#### **4.4.2.1 Análisis de las estrategias de aprendizaje para la formación de los contenidos de ética y valores en el plan de estudios de Relaciones Comerciales 2008 en contraste con las estrategias y técnicas didácticas recomendadas según algunos expertos**

Con base en el apartado anterior se llevó a cabo la revisión de las estrategias de aprendizaje para la formación de contenidos sobre ética y valores descritos en los programas de estudios sintéticos de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada. Como marco de referencia para el análisis, se consideraron las estrategias y técnicas planteadas por algunos expertos para la formación valoral (De la Caba, 1993; Bolívar, 2005; Latapí 2001), es de resaltar que estas recomendaciones deben ser adaptadas según en el grado escolar en que se realicen y cómo se

relacionen con los temas vistos en clase, es decir, en la materia y contenidos que se estén abordando en ese momento. Entre las actividades planteadas, destacan las siguientes:

- a) Discusión en clase sobre temas de interés para el estudiante y acontecimientos actuales y contextuales para estimular el conflicto cognitivo
- b) Role taking: desarrollar la capacidad para delimitar y comprender tanto el propio punto de vista como el de los demás
- c) Role playing: representación de un problema o situación y escenificar lo que haría el personaje en esa situación
- d) Diálogos clarificadores (¿esto es algo que tú aprecias?, ¿concedes valor a eso?, ¿qué es lo bueno que tú encuentras en esta idea?)
- e) Hojas de Valores (texto acerca de un problema y preguntas sobre la situación)
- f) Frases incompletas (“si un compañero de clase roba...”, “mi máxima aspiración es...”)
- g) Análisis de estudios de caso que involucren conflictos entre valores
- h) Presentación, discusión y resolución de dilemas éticos
- i) Estimulación de la empatía
- j) Discusión sobre experiencias significativas donde se desarrolle el juicio moral
- k) Cursos específicos sobre ética y valores
- l) El ejemplo de los maestros, los directivos y todos los que inciden en el proceso formativo
- m) Planteamiento y discusión de los deberes éticos, los valores y los principios profesionales
- n) Análisis de los códigos de ética
- o) Investigación teórica y empírica sobre temas relacionados con la ética, individual y en equipo

En contraste con el programa académico de Relaciones Comerciales, se analizaron las estrategias de aprendizaje definidas en los programas sintéticos de las 20 asignaturas que comprenden contenidos sobre ética y valores en el mapa curricular. A continuación, se muestra una tabla de frecuencias con las actividades mencionadas dentro de los programas de las unidades de aprendizaje (ver tabla 25).

**Tabla 25. Estrategias de aprendizaje de las asignaturas que contienen temas sobre ética y valores dentro del programa académico de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada**

| <b>Estrategia de aprendizaje para los temas relacionados con ética y valores</b>                                      | <b>F=</b> | <b>%</b>    |
|---|-----------|-------------|
| Indagación documental en equipo y reporte sobre los temas de la unidad de aprendizaje                                 | 11        | 27%         |
| Discusión e integración en equipo de la información recopilada  | 4         | 10%         |
| Organizador gráfico sobre los temas de la unidad de aprendizaje (mapa mental, mapa conceptual, cuadro sinóptico etc.) | 3         | 7%          |
| Prácticas: Desarrollo de una propuesta que pueda aplicarse en una empresa real con base en lo aprendido en clase      | 5         | 12%         |
| Investigación documental y de campo sobre la aplicación de un código de ética   | 1         | 2%          |
| Investigación documental y de campo sobre la Responsabilidad Social en una organización                               | 1         | 2%          |
| No se especifican actividades para estos contenidos   | 5         | 12%         |
| Participación en ejercicios vivenciales y reporte de la participación en éstos  | 4         | 10%         |
| Realización de un ensayo sobre el tema  | 3         | 7%          |
| Presentación expositiva en equipo sobre el tema   | 1         | 2%          |
| Análisis en equipo sobre la aplicación de la normatividad en anuncios publicitarios de una organización               | 1         | 2%          |
| Práctica: análisis del comportamiento ético en algún ámbito o proceso empresarial                                     | 2         | 5%          |
| <b>Total</b>  | <b>41</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración a partir del análisis de los programas sintéticos de Relaciones Comerciales del Plan de estudios 2008 (vigente)

Con base en el cuadro anterior, las actividades que se mencionan con más frecuencia para abordar temas sobre ética y valores dentro de las asignaturas son las *investigaciones / indagaciones y reportes sobre los temas de la unidad de aprendizaje* con un 27% de menciones, entre estos temas se encuentran: *Ética en los negocios y las buenas prácticas; Ética y Valores; Eticidad en la mercadotecnia; Código de ética en el E-Commerce*; entre otros. La siguiente actividad más frecuente refiere a *prácticas que los estudiantes realizan sobre proyectos o propuestas con base en una empresa* (12%) que, a partir de los conocimientos revisados, estos

puedan aplicarse al contexto de la empresa elegida o creada, algunas prácticas se titulan: “*Propuesta de sustentabilidad en un ente económico*”; “*Actitudes y valores*”; “*Las actividades profesionales de un ejecutivo de ventas*”, entre otras. Por último, resalta que 5 de las 20 asignaturas identificadas, no contemplan alguna actividad para abordar estos temas, entre las unidades de aprendizaje están: *Fundamentos de Mercadotecnia*; *Compras y Administración de Ventas*.

En contraste con las actividades recomendadas por los expertos revisadas al principio de este apartado, se encontró que los programas de las unidades de aprendizaje de Relaciones Comerciales no hacen explícitos el análisis de estudios de caso, discusión y resolución de dilemas éticos, *role playing*; planteamiento y análisis de los deberes éticos profesionales. Entre las que sí coinciden están la revisión de códigos de ética, investigación y reportes sobre los temas de ética y valores, experiencias significativas y discusión sobre ellas, tomando como base empresas reales.

#### **4.5 Ética profesional docente y su relación con el perfil docente del IPN**

El docente de educación superior enfrenta diversos retos en cuanto a la formación de los estudiantes, ya que éste ha sido preparado para un campo disciplinar en específico, pero en la mayoría de las ocasiones no posee una formación psicopedagógica ni didáctica que apoye su función docente.

##### **4.5.1 La ética profesional del docente de acuerdo con algunos expertos**

Hablando específicamente de la ética profesional, resalta que el profesor deberá formar al estudiante en aspectos éticos de la profesión, que toma de su propia formación y experiencia profesional, pero además en el ámbito de la docencia que, al también considerarse una profesión, exige una ética profesional con la que él debe conducirse en su labor como profesor. Chávez y Treviño (2017) afirman que:

La actividad que los profesores desarrollan en las aulas, no se reduce a reproducir y transmitir saberes, la educación es mucho más compleja que eso, va más allá de enseñar unos contenidos y promover actividades de aprendizaje; consiste en esencia, en forjar la personalidad, cultivar a los jóvenes para la vida en sociedad y en alentarlos a pensar por sí mismos... (p.3).



En términos de excelencia docente, Vidal (citado por López y Gómez, 2017) menciona algunos de los criterios que debe atender el profesor universitario, entre los cuales están la formación permanente, el manejo de tecnologías de información, la formación ética profesional, entre otros.

#### 4.5.2 El perfil docente del IPN en contraste con la ética profesional docente según algunos expertos

Para lograr un profesorado que tome el papel de facilitador de experiencias de aprendizaje y no únicamente como transmisor de información, el Modelo Educativo y Académico del IPN, establece que es necesario rediseñar el *Programa de formación y actualización del personal docente*, indicando que los profesores deberán estar actualizados en cuanto a su campo de formación, tener conocimiento sobre el uso de las tecnologías de la información, fomentar la creatividad, la innovación y el emprendimiento, entre otros.

**Tabla 26. Análisis de la caracterización del docente del IPN en contraste con los criterios de la excelencia docente de acuerdo con Vidal**

| Criterios de excelencia docente del profesor universitario (Vidal en López y Gómez, 2017)  | El docente de acuerdo con el Modelo Educativo del IPN   | Análisis comparativo  |
|--|---|---|
| La necesidad de una formación permanente del profesorado universitario, tanto en su campo de conocimiento propio como en el conocimiento didáctico, necesario para generar aprendizajes, enseñando a sus estudiantes a tomar decisiones. | Estar actualizado en los contenidos de la profesión o disciplina que cultiva y claramente ligado con su entorno.  | Tanto en los criterios de la excelencia docente como el planteamiento del IPN en cuanto a la formación del profesorado, se requiere que los maestros estén actualizados en los contenidos de su profesión de manera permanente, empero, resalta que el IPN no hace explícita la necesidad de que éste también posea conocimientos didácticos, mismos que resultan relevantes para comprender el proceso psicopedagógico del alumno y poder incidir en éste. |
| Conocimiento y adecuada utilización de las TIC, como recurso que permite la difusión de la información, salvando las diferencias de tiempo y espacio físico.   | Poseer elementos didácticos y el conocimiento para el uso de herramientas de información y comunicación para construir espacios de aprendizaje en relación con sus estudiantes. | Asimismo, los dos planteamientos coinciden en que el profesorado deberá tener conocimiento sobre las tecnologías de la información para su aplicación en el proceso de aprendizaje considerando las necesidades   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>La adquisición y ejercicio de habilidades y capacidades en la gestión y difusión del conocimiento, de modo que puedan transmitir a los estudiantes la capacidad de transformar la información en conocimiento y éste en innovación.</p> | <p>Utilizar la investigación y solución de problemas como estrategias de formación.</p>  | <p>de los educandos.</p> <p>Tanto el IPN como Vidal, consideran la adquisición de conocimientos y su aplicación para la resolución de problemas, esto refiere a un elemento de la formación integral, en la que ésta implica contextualizar al estudiante en su realidad, para así poder aplicar soluciones a las necesidades de su comunidad. Sin embargo, es conveniente hacerlo explícito desde el planteamiento en el documento del IPN.</p>       |
| <p>Formación ética en las profesiones</p>  | <p>Definir y utilizar vías diversas para fomentar la creatividad, la capacidad emprendedora y el desarrollo de habilidades, destrezas y valores.</p> <p>Identificarse de manera plena con los principios politécnicos.</p> | <p>De acuerdo con los teóricos, para formar de manera integral a los estudiantes, el docente debe considerar la dimensión ética y valoral, misma premisa que el IPN suscribe en Modelo Educativo, resalta que, a su vez, el profesor deberá contemplar en su práctica los principios institucionales, retomando que no sólo se considera la ética profesional del campo en el que forma sino también la ética profesional que ejerce como docente.</p> |

Fuente: Modelo Educativo IPN, 2004; Vida en López y Gómez, 2017

Con base en lo anterior, es posible afirmar que los criterios que expone Vidal (en López y Gómez, 2017) para la excelencia docente, son contemplados en el planteamiento que elabora el Instituto Politécnico Nacional para su plantilla docente, criterios que el profesorado tendrá que llevar a cabo para formar de manera integral a los estudiantes y de acuerdo con el Modelo Educativo del Instituto. Sin embargo, resulta conveniente analizar de qué manera o a través de qué estrategias se puede llegar a que el docente posea estas herramientas, habilidades y capacidades, así como indagar si en la práctica están incidiendo en el aprendizaje de los estudiantes.

# Capítulo 5

## Análisis de resultados

## **CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 Reporte del análisis documental**

El desarrollo de la investigación dio inicio con la definición de tres categorías principales: la ética profesional, la formación profesional integral y la gestión educativa. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes entorno a la perspectiva de los expertos consultados y las directrices establecidas por el IPN y la LRC.

#### **a) La ética profesional:**

El análisis de la ética profesional se inició identificando cuál era la diferencia entre ética y moral, el mayor referente se obtuvo de la autora Paulina Rivero (2004), quien establece que, la moral es entendida como “un conjunto de costumbres que han sido elevadas a nivel de normas, y que se asumen como el marco regulativo de una sociedad”, misma que es relativa, ya que cambia según el contexto histórico y social en el que se encuentre. Rivero, citando a Nietzsche, menciona que la moral se origina en “el deseo de un grupo social de imponerse a otro”, todos nacen dentro de una moral, en la que, si se desea pertenecer, se deberán acatar las reglas establecidas, vivir moralmente requiere de obediencia y pasividad. En contraste y con base en la misma autora, la ética se encuentra en el terreno de la desolación, ya que irrumpe toda creencia para cuestionar si ésta es como debe ser. A partir de ello, se toma que la ética es absoluta y es personal, surge del pensamiento autónomo y crítico en el que se fundan los principios y valores que regirán la existencia del individuo en el que se contempla el bienestar común y el bienestar personal como uno sólo o, en otras palabras, y como lo expresaría Carlos Ugalde (C. Ugalde, comunicación personal, mayo 2019), “si lo que haces no te daña a ti o a los demás, estás en el camino correcto”.

En relación con las premisas para ser ético, se revisaron algunos filósofos griegos como Sócrates, Aristóteles y Platón, a través de sus pensamientos, es posible decir que el *ser ético* es actuar de acuerdo con la verdad (sabiduría), misma a la que se llega a través del auto conocimiento y la reflexión, actuar sabiamente tiene que ver con tomar decisiones guiadas por la razón y no por las emociones, sino saberlas manejar según sea lo necesario; del mismo modo, no basta con saber qué es el bien, sino llevarlo a cabo, practicar la justicia con esa finalidad, con conciencia. Porque lo más importante para el ser humano debe ser cuidar de su alma, cuidar de sí

mismo ya que, quien cuida de sí, no permite ser dañado y por lo tanto no se permite dañar a los demás, siendo esto la base de la ética.

Sin embargo, al ir revisando desde esta visión, otros autores y expertos en ética y valores profesionales, se pudo observar que no todos hacen explícita la diferencia entre ética y moral y que incluso los toman como sinónimos. Para efectos de esta investigación fue necesario aclarar que la formación de los estudiantes se analizó a partir de una formación ética que esté en el plano de la libertad, la conciencia y la responsabilidad, que permita el desarrollo del pensamiento autónomo, “ser dueños de sí mismos”<sup>38</sup> y la interiorización de valores propios que permitan al individuo tomar decisiones que procuren un bien común y no dañen a él ni a nadie.

La ética profesional, según autores como Bolívar (2005) y Hirsch (2003), toma elementos de la ética en general pero expresada en las profesiones, empero, en esta investigación se hace hincapié en considerar la ética como absoluta y personal, por ello su estudio es más ontológico que deontológico, el análisis de la ética profesional parte de entender a ésta como la acción de ejercer la profesión en el ámbito de la libertad para la realización plena del profesionista y el desarrollo de la sociedad en la que vive a partir de su contribución profesional, es el estudio, la conciencia y la potencialización *del ser* y no *del deber hacer* lo que debe importar en la formación de esta dimensión en los estudiantes.

A partir de analizar e integrar la percepción de algunos expertos sobre la ética profesional (Ibarra, 2005; Bolívar, 2005; Cortina, 2014; Moreno et al, 2010) y posteriormente poder analizar las directrices de la gestión educativa para la formación en ética profesional de los estudiantes, para efectos de esta investigación se consideró que la ética profesional es:

El modo de actuar en el que el profesionista domina los saberes y técnicas de su campo profesional y los aplica con un sentido ético, es decir, a partir del pensamiento crítico y deliberativo, la autonomía y el manejo adecuado de las emociones donde prevalezca la razón, en la que toma decisiones y resuelve dilemas éticos anteponiendo el bienestar de todos los implicados sobre los propios intereses, con base en un marco de orientación compuesto por principios, valores y deberes profesionales. El profesionista sabe cuál es

---

<sup>38</sup> “La templanza es cierto orden, un freno que se pone a los placeres y pasiones, es ser dueño de sí, es la armonía entre la razón y las emociones” (Platón, 2015)

el fin de su profesión y lo pone al servicio de su comunidad, ejerciendo de la mejor forma posible como manera de realización de sí mismo y de potenciar la calidad de vida de en quienes incide.

De acuerdo con la tesis *“La promoción de valores profesionales en la formación de liderazgo en gestión educativa en el programa MAGDE”* de Almeida (2017), que fue parte fundamental para el desarrollo de esta investigación, los valores profesionales carecen de una taxonomía propia, es decir, son los valores éticos o morales expresados en una profesión. Por este carácter ambiguo y abstracto, su promoción ha resultado ser difícil en su instrumentalización, además de considerar el aspecto afectivo que hace que la “valoración” del valor difiera de persona a persona, en otras palabras, el concepto de valor es absoluto, pero su interpretación dependerá del contexto histórico y social y las experiencias de cada individuo.

Asimismo, la formación de elementos actitudinales y valorales no ha sido primordial en la educación de los estudiantes, primando en mayor medida los aspectos técnicos y cognitivos, una de tantas razones es porque ni las autoridades educativas ni los profesores han sido tampoco formados para ello (Schmelkes, 1997), de igual manera y como afirma Bolívar (2005), se cree que el simple hecho de formar en conocimientos, forma ya valores y en efecto es cierto, sin embargo, cuando estos valores permanecen en el currículo oculto y no se hacen explícitos ni intencionados, entonces se tiende a reproducir contravalores y malas prácticas entre la comunidad escolar. Por ello, la formación en ética profesional y valores profesionales, con base en Arana (en Almeida, 2017), requiere que sea *intencionada, explícita y particularizada*, es decir, que la formación en ética profesional sea un objetivo claro de la institución educativa, que existan pautas y directrices de cómo llevarla a cabo desde el planteamiento formal de la universidad, que en los contenidos curriculares se expresen temas relacionados con ética y valores, no de manera aislada, sino como parte fundamental en la ejecución de saberes instrumentales y toma decisiones; el reconocimiento de las necesidades de cada individuo para su desarrollo ético y profesional y fundamentalmente la congruencia entre los principios y valores que las autoridades educativas y profesores deben promover y los que realmente practican como líderes del proceso formativo.

### **b) La formación profesional integral:**

Con base en la revisión de algunos documentos como la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de 1998, *La educación superior en el siglo XXI Visión y Acción* (UNESCO, 1998), la *Declaración sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe* (UNESCO, 1998) y organismos nacionales como la ANUIES (2000), fue posible identificar que una de las principales finalidades de la educación superior es la formación del individuo como *un todo*, es decir, considera el desarrollo de aspectos cognitivos, técnicos, actitudinales y afectivos, en palabras de Delors (1998): *aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser*. Como afirma Ibarra (2005), dotar de una formación integral que permita hacer frente a los desafíos del hoy y del futuro, en el que se contextualiza al estudiante de las necesidades sociales y profesionales a las que él deberá dar respuesta desde la práctica de su profesión, con un sentido ético. De acuerdo con Bolívar (2005), la formación universitaria considera la formación del individuo como *ser humano, como profesional y como ciudadano*.

A partir de lo anterior, es posible afirmar que la formación de los estudiantes no se puede limitar a la mera transmisión de conocimientos y técnicas, ni desprenderse de la formación de aspectos éticos y valores que den sentido social al uso de estos aspectos cognitivos, en palabras de Ugalde (C. Ugalde, comunicación personal, septiembre 2018), “es formar personas que van a tener una condición de mercadólogos, de ingenieros, pero estás formando personas”. Por tanto, la formación profesional integral es la misión de la institución educativa, si alguno de los aspectos ya mencionados no está siendo desarrollado en los estudiantes de manera explícita, intencionada y particularizada, se está incurriendo en una simulación de las funciones educativas y un claro incumplimiento de la misión institucional.

### **c) La gestión educativa:**

El eje que articula esta investigación corresponde a la gestión educativa, como se mencionó anteriormente la misión de una institución educativa es la formación integral de sus estudiantes, ésta a su vez, es integral porque considera el desarrollo de elementos cognoscitivos, instrumentales, actitudinales y afectivos, es decir, aspectos éticos y valorales. La gestión educativa entendida ésta como la conjunción de los procesos administrativos con la organización como estructura, conducidos por un liderazgo de gestión eficaz (Álvarez, en Miranda y

Cervantes, 2015), es la que dota a la institución educativa de las condiciones necesarias para el logro de la misión institucional. A partir de las pautas y directrices determinadas por los líderes institucionales y académicos, es que se lleva a cabo de manera efectiva o no, la formación profesional de los estudiantes.

En relación con el concepto de liderazgo y como lo advierte Ugalde (2018), no es el liderazgo común, entendido como el que tiene seguidores, sino un liderazgo de gestión en el que a partir de las decisiones que el directivo asuma, encamina a la institución al logro de su misión y visión, tiene claridad en lo que desea alcanzar y hace todo lo posible para que quienes están bajo su dirección se sientan comprometidos y parte de los objetivos institucionales, estos líderes empoderan a las personas y fortalecen sus capacidades para que se desarrollen plenamente profesionalmente y personalmente, están en interacción constante y de manera vertical con todos los involucrados en la comunidad escolar y rinde cuentas de las necesidades que se resuelven en la comunidad externa a partir de la función educativa que ejerce.

Álvarez y Casas (2007) mencionan que existe un cambio significativo en el concepto de gestión educativa, ya que “pasa de entenderse como una función puramente técnica, administrativa contable, centrada en la persona individual del director o directora, a una función centrada en la cultura organizacional y la acción educativa y social de las escuelas”. Asimismo, Pozner (en Álvarez et al, 2007), afirma que la gestión educativa “no es una construcción arbitraria y aislada; pertenece a un ámbito social específico; se reconoce como una organización social que le da sentido y fuerza como proyecto de transformación de los seres humanos”. Se ha dado por entendido que la función directiva más que de gestión es de administración, sin embargo, es a ésta a quien se le debe exigir las directrices propicias para la formación de los estudiantes y el desarrollo personal y profesional de todos los que llevan a cabo esta formación, si la política que ejercen los funcionarios dentro de la institución no es para impulsar y mejorar condiciones escolares, como se mencionaba anteriormente, se está cayendo en una simulación de sus principales funciones y un claro incumplimiento de la misión institucional.

Específicamente en relación con las dimensiones de la gestión educativa para la formación en ética profesional de los estudiantes, se consideran una serie de directrices que deben propiciarse para generar esta formación. Con base en la revisión de propuestas de diversos expertos para



formar en ética y valores (Bolívar, 2005; Latapí, 2001; Ibarra 2005; Alcántara et al, 2016; Resnick, 2012), se identificaron algunos elementos que fueron clasificados dentro de las diferentes dimensiones de la gestión educativa: *Institucional, Pedagógica y Comunitaria*, según su campo de acción y agrupados generando nuevas categorías, en relación con el proceso al que se referían. Las categorías son las siguientes:

- i. Cultura institucional:** los líderes educativos se encuentran en la “punta de la pirámide”, de ellos dependerá qué cultura desean promover y fortalecer, su relación con los otros será determinante en el despliegue de valores como el respeto, la integridad y la responsabilidad o una cultura de simulación, conveniencias e individualidades;
- ii. Normativa:** las autoridades definen las normas y lineamientos que dirigirán al instituto, las promueven y son los primeros en seguirlas y respetarlas, son ejemplo de su cumplimiento y por ello sancionan a quienes no las ejercen;
- iii. Docencia:** una de las funciones sustantivas de la dirección es la contratación de profesores capacitados para su labor, así como el desarrollo de estos, apoyando con las herramientas necesarias para potencializar la formación de los estudiantes, el cuidado de sus profesores y la supervisión de su desempeño en beneficio de toda la comunidad;
- iv. Proceso de enseñanza – aprendizaje:** el trabajo conjunto entre los directivos y los profesores para determinar las estrategias de formación de los estudiantes, en donde, el ejemplo refuerza lo expresado en palabras, una comunidad que desarrolle el pensamiento crítico, la autonomía, la democracia, el trabajo en equipo, fortaleciéndolo desde las aulas;
- v. Contenidos académicos:** definición y revisión de los programas de estudios, establecer pautas para contar con contenidos sobre ética y valores que hagan explícita la intención de esta formación, no de manera aislada, sino transversal, en donde toda unidad de aprendizaje converge con un enfoque ético;
- vi. Compromiso con la comunidad externa:** la función directiva da cuentas del trabajo universitario y su contribución social a partir del vínculo que establece con la comunidad y la manera en la que, a través de sus profesionistas, resuelve las necesidades del mundo actual y del futuro, a nivel social y profesional (ver tabla 27).

**Tabla 27. Directrices para la formación en ética profesional desde la perspectiva de la gestión educativa**

| Dimensiones de la gestión educativa <sup>39</sup>   | Categorías para la formación en ética profesional | Directrices para la formación en ética profesional dentro del currículo universitario <sup>40</sup>  |
|---|---|--|
| <p><b>Institucional:</b><br/>Modo en que se organiza la institución, pautas y normas, relaciones formales e informales entre la comunidad</p> | <p><b>Cultura institucional</b></p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo ético: guiar con el ejemplo / Congruencia entre los valores anunciados y las acciones que se realizan en la comunidad educativa / Trato digno, respetuoso, equitativo y justo con cada uno de los integrantes de la comunidad escolar (pares; profesores; personal administrativo; intendencia; estudiantes; comunidad externa; etc.)</li> <li>• Fortalecimiento de la convivencia respetuosa, pacífica, participativa, equitativa y justa</li> <li>• Democracia y participación como forma de organización de la institución</li> <li>• Flexibilización de los procesos administrativos (eliminar burocracia)</li> <li>• Revisión de los valores presentes en contraste con los que se buscan promover</li> <li>• Instalaciones y recursos adecuados para la formación de los estudiantes (limpieza en las aulas, mobiliario en buen estado; baños adecuados; áreas de recreación)</li> <li>• Acercamiento de los directivos con los estudiantes (convivencia en las áreas comunes de la escuela / actividades académicas) / Interacción entre directivos, estudiantes y profesores para conocer sus necesidades, inquietudes, aspiraciones, etc.</li> <li>• Potencialización del desarrollo de la comunidad educativa a través del empoderamiento de las personas que la integran (confianza, delegación, liderazgo, motivación, reconocimiento)</li> <li>• Fomento del trabajo en equipo y colegiado</li> <li>• Grupos y proyectos multidisciplinarios para elevar la calidad educativa</li> </ul> |
|   | <p><b>Normativa</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de los valores deseados en documentos formales de la carrera</li> <li>• Difusión del Código de Ética del IPN</li> <li>• Elaboración de normas, principios y pautas mínimas a considerar, mediante consenso de la comunidad educativa</li> <li>• Seguimiento al cumplimiento de las normas por medios persuasivos no coercitivos ni restrictivos</li> <li>• Sanción y señalamiento en el incumplimiento de las normas pactadas</li> </ul>  |
| <p><b>Pedagógica:</b><br/>Proceso enseñanza aprendizaje, formación docente y contenidos académicos</p>  | <p><b>Docencia</b></p>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalización docente para la formación ética y de valores en los estudiantes</li> <li>• Congruencia entre los valores que el profesor enuncia y las acciones que realiza en la comunidad educativa (guiar con el ejemplo)</li> <li>• Ética profesional docente / ejercicio crítico, autónomo, responsable y libre</li> <li>• Trabajo colegiado</li> <li>• Centralidad en lo pedagógico; actualización de planes y programas pertinentes a los requerimientos y necesidades sociales y profesionales</li> </ul>  |
|   | <p><b>Proceso de</b></p>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo, analítico, flexible, abierto,</li> </ul>   |

<sup>39</sup> UNESCO (2011)

<sup>40</sup> Los elementos son considerados a partir del análisis de Arana (en Almeida, 2017); Latapí (en Almeida, 2017); Alcántara et al (2016); Ibarra (2005); González (2000); Resnik (2012); Barba (2017); UNESCO (2011).

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <b>enseñanza – aprendizaje</b>             | <p>empático, racional, argumentativo y autónomo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración del alumno como sujeto activo en la construcción de sus propios valores mediante experiencias significativas</li> <li>• Didáctica para la formación ética y de valores (dilemas éticos, estudio de casos, clarificación de valores, discusión de malas prácticas profesionales)</li> <li>• Motivación del comportamiento ético a través de la discusión y análisis de los principios y deberes profesionales</li> <li>• Tutorías</li> </ul> |
|   | <b>Contenidos académicos</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenidos sobre ética y valores en todas las asignaturas, no como elementos aislados, sino como eje fundamental en la aplicación de los conocimientos</li> <li>• Revisión de los principios, valores y deberes específicos de las prácticas profesionales</li> <li>• Desarrollo de investigaciones con enfoque ético y social</li> </ul>   |
| <b>Comunitaria:</b><br>Relación entre la comunidad educativa y la atención a las necesidades sociales | <b>Compromiso con la comunidad externa</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración de la formación universitaria como respuesta a las necesidades profesionales y sociales</li> <li>• Proyectos multidisciplinarios con enfoque ético y social</li> <li>• Vínculo entre universidad y comunidad externa (principalmente con los grupos vulnerables)</li> <li>• Extender el conocimiento más allá de la comunidad académica</li> <li>• Dar cuentas del trabajo universitario y que éste contribuya al desarrollo de una mejor sociedad</li> </ul>                                   |

A partir de la revisión de las categorías abordadas en este apartado: la ética profesional, la formación profesional integral y la gestión educativa, se determina que toda institución educativa universitaria tiene la responsabilidad de desarrollar en los estudiantes, además de conocimientos y habilidades, un pensamiento ético que de sentido al uso de estos conocimientos, en donde el bien común prime sobre los valores económicos e individualistas que hoy por hoy son causa de la degradación humana. Asimismo, que los principales promotores de esta formación ética profesional son las autoridades educativas, partiendo de un conocimiento claro sobre las directrices para hacer esta formación *explícita, intencionada y particularizada* y fundamentalmente apoyados de la congruencia entre lo que predicán y practican, de ellos dependerá principalmente si se instala en la comunidad educativa una cultura institucional ética o una cultura de simulación y conveniencias que solo satisface el desarrollo de unos cuantos y no de todos los que conforman la comunidad escolar.

## **5.2 Reporte del análisis comparativo**

Con la finalidad de analizar las directrices de gestión educativa y el eje transversal para la formación en ética profesional en el programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás en el IPN, a partir de la perspectiva de los expertos en cuanto a las tres principales categorías: ética profesional, formación profesional integral y gestión educativa. Se realizó un análisis comparativo entre la perspectiva teórica revisada anteriormente y lo expresado en los documentos formales del IPN y el programa académico de Relaciones Comerciales. A continuación, se presentan los principales hallazgos del análisis realizado en el capítulo cuatro de la presente tesis.

### **a) La formación profesional integral en el IPN y en el programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás**

Como se revisó en el apartado anterior, una de las principales finalidades de la educación superior es la formación de personas consideradas como *un todo*, es decir, proveer de una formación integral que desarrolle en los estudiantes aspectos cognitivos, instrumentales, actitudinales y valorales para hacer frente a los desafíos de hoy y el futuro. Responder a las necesidades sociales y profesionales desde un enfoque ético en donde se incentive el pensamiento crítico, autónomo, racional y razonal para que en la práctica profesional se ponga por delante el bien común sobre los intereses individuales. Para determinar cuál es la finalidad de la educación que el IPN ofrece a la sociedad, se recurrió a revisar su misión institucional, sin embargo, se observó que existían diferentes versiones según el documento que se consultaba (ver tabla 28):

**Tabla 28. Misión del IPN en la Ley Orgánica, el Modelo Educativo, el Plan de Desarrollo Institucional y el sitio Web del Instituto**

| Sitio / documento | Ley Orgánica del IPN (1982)  | Modelo Educativo y Académico del IPN (2004)  | Programa de Desarrollo Institucional (Actualización 2015-2018)   | Sitio Web www.ipn.mx (2019)  |
|-------------------|--|--|--|--|
| Misión del IPN    | <p>Art.1.- El Instituto Politécnico Nacional es la institución educativa del Estado creada para consolidar, a través de la educación, la Independencia Económica, Científica, Tecnológica, Cultural y Política para alcanzar el progreso social de la Nación, de acuerdo con los objetivos Históricos de la Revolución Mexicana, contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> | <p>El Instituto Politécnico Nacional es la institución educativa laica y gratuita de Estado rectora de la educación tecnológica pública en México, líder en la generación, aplicación, difusión y transferencia del conocimiento científico y tecnológico, creada para contribuir al desarrollo económico, social y político de la nación. Para lograrlo, su comunidad <i>forma integralmente profesionales</i> en los niveles medio superior, superior y posgrado, realiza investigación y extiende a la sociedad sus resultados, con <i>calidad, responsabilidad, ética, tolerancia y compromiso social.</i></p> | <p>Institución educativa del Estado que <i>forma integralmente profesionales</i> a través de programas pertinentes en diversas áreas del conocimiento, realiza investigación científica y tecnológica, promueve la innovación y fomenta la vinculación y extensión en los sectores productivo y social, para contribuir al desarrollo tecnológico, económico, político, social y cultural del país</p> | <p>El Instituto Politécnico Nacional contribuye al desarrollo económico y social de la nación, a través de <i>la formación integral de personas competentes</i>; de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación. Además, tiene reconocimiento internacional por su calidad e impacto social.</p> |

Fuente: Ley Orgánica, IPN, 1982; Un Nuevo Modelo Educativo para el IPN, IPN, 2004; PDI, IPN, 2018; www.ipn.mx, 2019

Determinando que existe una falta de congruencia en el establecimiento de la misión del Instituto que, de acuerdo con el Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN (2004), ésta se define como un “postulado que refleja la esencia de la institución, describe su naturaleza, su razón de existir y valores que la guían”, destaca que solo el Modelo Educativo establezca valores como *la responsabilidad, la tolerancia, el compromiso social y la dimensión ética* y los demás documentos no. Como se revisó anteriormente, la formación ética y valoral debe ser explícita e intencionada con la finalidad de que se puedan promover los valores que se desea que los

estudiantes interioricen, de lo contrario se puede tender solo a reproducir contravalores o malas prácticas. Partiendo de ello, es difícil asegurar formar en ciertos valores cuando no han sido todavía definidos por el mismo Instituto o no se tiene congruencia en su planteamiento.

El Manual de diseño y rediseño de programas del IPN indica que la misión de los programas académicos del Instituto deberá estar cimentada en la misión de éste. Con la finalidad de evaluar el diseño de los planes y programas, a partir de su misión, el Manual propone que ésta deba considerar, entre otros elementos: “asegurar la formación integral de los estudiantes” y “estrategias que aseguren la formación en valores señalados en la misión institucional”. Por lo que resulta relevante que, desde los cimientos, en donde se fundamentan la razón de ser de los programas académicos, estén bien establecidos y sean consistentes independientemente de donde sea el sitio o documento que se consulten, ya que será la pauta para seguir por los líderes educativos para la formación integral de los estudiantes.

En la revisión de las misiones antes mencionadas, destaca que en tres de ellas sí se menciona la “formación integral de profesionales”, por lo que se consideró que en el planteamiento formal sí es un objetivo del Instituto y que, por tanto, el programa académico de Relaciones Comerciales debería contemplar dentro de su misión<sup>41</sup>, sin embargo, al revisarla en su programa de estudios, no se menciona una *formación integral*, asimismo, esta definición no ha sido actualizada desde 2008, ya que fue en ese año el último rediseño del plan de estudios, denotando un claro incumplimiento en cuanto a la pertinencia de los conocimientos que se transmiten a los estudiantes.

Como se revisó anteriormente, la formación integral contempla la contextualización del estudiante en su entorno para responder a las necesidades de hoy y del futuro, en lo social y en lo profesional, el mundo cambia constantemente y a una velocidad extenuante, si desde la misión del programa académico no se considera su pertinencia, se infiere que la calidad educativa se ve mermada y no se está cumpliendo con la formación integral que el Instituto Politécnico Nacional define desde su misión institucional.

---

<sup>41</sup> Formar profesionistas, directivos líderes, en la comercialización de productos y servicios, con una actitud emprendedora, innovadora, creativa, visionaria y dinámica, generando, aplicando y difundiendo conocimientos de calidad, mediante la utilización de tecnologías de vanguardia y con sólidos valores humanos que contribuyen al desarrollo sustentable del país, eleven la calidad de vida de la sociedad y contribuyen al desarrollo económico, social y político de un país en un contexto de globalización (ESCASTO, 2018)

A partir de lo anterior, se concluye que el Instituto Politécnico Nacional, a través de sus documentos oficiales sí establece como su misión la formación integral de los estudiantes, sin embargo, el programa académico de Relaciones Comerciales omite este elemento tan importante dentro de su planteamiento formal, siendo incongruente con la misión institucional e incumpliendo con lo establecido por el Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN (2004).

**b) Lineamientos y directrices definidos por el IPN para la formación en ética y valores de los estudiantes**

Una vez determinado que la misión del IPN establece la formación integral de sus estudiantes a través de los programas académicos que ofrece, se procedió a revisar el Modelo Educativo y Académico del Instituto y se observó que entre las finalidades de éste existe una intencionalidad en cuanto que las Unidades Académicas del Instituto consideren “un equilibrio entre los conocimientos, habilidades, actitudes y valores”, asimismo, establece un perfil genérico de egreso, en el que se hace explícito que todos los egresados del Instituto contarán con “una sólida formación integral, con conocimientos generales científicos y tecnológicos... una formación sustentada en valores éticos...”. Por lo que se procedió a revisar a través del Manual de diseño y rediseño de planes y programas del IPN, cuáles eran las pautas y directrices establecidas para la formación en ética y valores que menciona el Modelo Educativo, sin embargo, solo se menciona repetidamente que los programas académicos deberán contemplar estos elementos, por ejemplo, en el Área de Formación Profesional se indica que ésta: “... se constituye con todos los contenidos encaminados a la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una actividad profesional”, empero, dentro del documento no hace explícito cómo deberán incluirse estos contenidos. Resalta que, en el área de Formación Institucional, que se constituye por las unidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias básicas exista la unidad de aprendizaje: “Desarrollo Profesional y ético”, pero ésta no sea contemplada dentro del programa académico de Relaciones Comerciales, siendo la ética profesional parte de su perfil de egreso.

En relación con la estrategia para el diseño curricular, el Instituto Politécnico Nacional define al currículum como:

El instrumento de organización y de articulación académica, en cuyo marco, de manera dinámica, flexible e integrada, se expresa y proyecta el Modelo Educativo. Es el marco en el que se definen las relaciones entre los principales actores del proceso y el papel que a cada uno de ellos corresponde, y es el plan que conduce un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje. (IPN, 2004, pág. 18)

Para la elaboración de “programas flexibles y centrados en el aprendizaje “, el Instituto establece cuatro etapas: marco de referencia del currículo; lineamientos generales para el plan de estudios; diseño del plan de estudios y propuesta para evaluación y seguimiento.

De acuerdo con Isaías Álvarez (2002) existen dos corrientes en cuanto a la teoría del desarrollo curricular, la primera se enfoca sólo en “el plan de estudios y los programas de enseñanza”, mientras que la segunda es más amplia e integral, en ésta “el currículum se entiende como la suma de experiencias que se ofrecen a los educandos bajo los auspicios de la escuela, planeadas por ésta, sea que sucedan individualmente o en grupos, dentro o fuera de la escuela”. A partir del análisis realizado en el capítulo 4, fue posible aducir que el desarrollo curricular que plantea el IPN está enfocado en la primera teoría que se refiere al currículum como “el plan de estudios y los programas de enseñanza”, sin hacer explícitos los demás elementos que intervienen en su desarrollo, como las condiciones y nivel académico del profesorado, los recursos estructurales como las bibliotecas, las aulas, los talleres y laboratorios, lo intangible como la comunicación y las relaciones profesionales y específicamente *la cultura, valores y ética profesional* que tutela la institución en donde se desenvuelve el currículum (Álvarez, 2002).

Cabe destacar que en el perfil docente que sugiere el Modelo Educativo del IPN se menciona “definir y utilizar vías diversas para fomentar la creatividad, la capacidad emprendedora y el desarrollo de habilidades, destrezas y valores”, entre las responsabilidades del Instituto, según el el Manual de Diseño y Rediseño de Planes y Programas en el Marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico del IPN (2004), también está la de capacitar a su profesorado y dotar de las herramientas necesarias para que éste pueda formar a sus estudiantes “en actitudes y valores”, por lo que dentro de sus estrategias deberá estar contemplado la formación de profesores en el campo de la ética y los valores.

Considerando lo anterior, se determinó que el Modelo Educativo del IPN y su Manual de diseño y rediseño de programas consideran la formación de actitudes y valores como una responsabilidad de los programas académicos, pero al corroborarlo con el trabajo de campo en el



programa de Relaciones Comerciales de la ESCA ST, no existen esfuerzos intencionados que desarrollen y fortalezcan esta formación, la política educativa del IPN establece que el Instituto se hará cargo de profesionalizar a los profesores de tal manera que puedan cumplir con los objetivos de la educación, empero, por opinión de los mismos profesores, existen múltiples áreas de oportunidad para poder considerar que están recibiendo las bases necesarias para desarrollarse plenamente en el aula, en relación con la ética profesional.

Asimismo, es de resaltar que, durante la revisión de los documentos oficiales del IPN, se haya encontrado de manera explícita la formación de valores y no propiamente de la ética o ética profesional, ya que, en ninguno de los documentos se expresan estos conceptos e incluso el Código de Conducta, define a través de su glosario a la ética como moral y a la ética profesional como código deontológico, ya que, si no se tiene una definición exacta de los conceptos, es posible tergiversar lo que se espera de ellos.

Por último, resalta que la unidad de aprendizaje *Desarrollo profesional y ético* pueda ser seleccionada o no dentro del plan de estudios, ya que, considerar esta asignatura como obligatoria, podría ser un primer paso en hacer explícita la formación en ética profesional de los estudiantes, promoviendo así su formación integral.

**c) Lineamientos y directrices definidos por el programa de Relaciones Comerciales para la formación en ética profesional de los estudiantes**

Partiendo de considerar que la misión de los programas académicos deberá estar sustentada en la misión del Instituto y ésta contempla la formación integral de los estudiantes, se determinó que es responsabilidad del programa académico de Relaciones Comerciales considerar de manera explícita la formación de actitudes y valores, procediendo al análisis de su plan de estudios para identificar cuáles eran las estrategias que planteaba a través de sus documentos para esta formación.

Como se mencionó en el apartado anterior, la misión de Relaciones Comerciales omite en su definición la formación integral de los estudiantes, asimismo, establece como valores: “sólidos valores humanos” resultando en ambigüedad cuáles son aquellos valores que se desean promover en los estudiantes, de la misma manera, no contempla la formación de la dimensión ética. Asimismo, el perfil de egreso del programa académico menciona la ética profesional como

parte de éste, por lo cual, se revisó cuáles eran las acciones y/o actividades consideradas dentro de su plan de estudios. En primera instancia se encontró que carecen de un curso ex profeso en esta materia (enfoque longitudinal), la formación en ética profesional es a través del enfoque transversal, es decir, las asignaturas que conforman el mapa curricular deben considerar en sus contenidos temas sobre ética y valores en relación con la profesión. Considerando lo anterior, se analizaron los 68 programas de estudios sintéticos que conforman las unidades de aprendizaje del plan de estudios de Relaciones Comerciales, en estos se revisó si existían contenidos relacionados con el tema y qué estrategias de aprendizaje consideraban, se concluyó que solo 20 asignaturas (29%) de LRC consideran temas de ética y valores, de estas 20, siete son optativas y 13 obligatorias.

Destaca que apenas la tercera parte del programa cuenta con contenidos explícitos sobre el tema, ya que, en ocasiones aun existiendo los contenidos como parte del programa no son abordados; el que ni siquiera se contemplen dentro del programa pone en duda la fiabilidad de que sean revisados en clase. Por otra parte, no es posible justificar que las unidades de aprendizaje que no contienen temas sobre ética y valores sean porque no son necesarios, ya que, todos los conocimientos y técnicas revisados en clase deben de ir acompañados del aspecto ético que implica el análisis de prácticas profesionales que pueden resultar en dilemas éticos. Tomando en cuenta lo anterior, se concluyó que no existe un eje transversal explícito en el programa académico de Relaciones Comerciales que asegure que existan contenidos sobre ética y valores en la profesión dentro de todas las unidades de aprendizaje de la Licenciatura, incurriendo en un incumplimiento de la dimensión pedagógica de la gestión educativa que establece el diseño de planes y programas que contemplen contenidos explícitos sobre ética y valores dentro de las asignaturas con la finalidad de que sean analizados y discutidos en clase como parte de la formación integral de los estudiantes.

### **5.3 Reporte de Análisis de técnicas cualitativas para el robustecimiento de la investigación**

A continuación, se describen los principales hallazgos que se obtuvieron a través de la aplicación de técnicas cualitativas con los diferentes actores de la investigación, lo anterior con la finalidad de complementar a partir de sus opiniones, observaciones y recomendaciones, la información obtenida hasta el momento a través de los análisis documental y comparativo previos.

### **5.3.1 Análisis de la consulta a expertos en la XII Jornada Nacional de Investigadores en Educación y Valores 2018**

Tomando en consideración la dificultad para definir aspectos teóricos fundamentales como los valores profesionales, la interiorización de valores, así como las estrategias para la formación en ética profesional en el currículo universitario y la gestión educativa. Se decidió llevar a cabo entrevistas a profundidad a expertos en el tema. En el marco de la *XII Jornada Nacional de Investigadores en Educación y Valores*, realizada los días 27 y 28 de septiembre de 2018, en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, se entrevistó a dos expertos en Valores y Ética Profesionales, uno de ellos fue el Dr. Bonifacio Barba (B. Barba, entrevista personal, 27 de septiembre de 2018), el nombre del otro entrevistado se omitió a petición de éste, solicitando un seudónimo (Experto 2).

En relación con el análisis de las entrevistas se tomó en consideración cinco categorías de análisis, clasificando las respuestas dadas por los expertos en cada tema y comparando cada una de ellas para poder posteriormente realizar una conclusión de sus aportaciones. A continuación, se presenta el análisis de los hallazgos:

#### **a) Definición de los valores profesionales.**

La definición de los valores profesionales es visible a partir de dos líneas distintas, la primera (Dr. Barba) parte de lo macro, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, tiene como objetivo su despliegue en el ideario universitario, en el que se apuesta por una perspectiva de derechos (DDHH), en donde lo más importante es la persona, así la construcción de estos valores será aquellos que se encuentren ahí establecidos, contextualizados a una profesión determinada.

En la segunda línea (Experto 2), los valores profesionales se definen con base en el bien que produce la profesión, es decir, aquello que ésta aporta a nivel social e individual, mismo que es posible visualizar a partir de la comunicación entre el gremio respectivo y la institución educativa, un instrumento podría ser el código ético de esa profesión. Esta postura es más compleja de concretar por la amplitud de los campos profesionales.

### **b) Interiorización de los valores profesionales en los estudiantes:**

Los expertos coinciden en que la interiorización de valores es posible a través de la discusión y el análisis de las pautas, normas, principios y valores profesionales que han sido establecidos. No basta con enseñar cuáles son o qué son, ni recitarlos de memoria, sino cuál es su función, cómo es que se aplican a la profesión. Para ello se recomienda utilizar casos prácticos, dilemas éticos que pongan en perspectiva estos principios y valores, así como el análisis de los códigos deontológicos. Se debe favorecer el pensamiento crítico de los estudiantes para la adopción de sus valores (Clarificación de los valores) (Dr. Barba).

De igual manera, si se desea fomentar un principio o valor profesional, es necesario primero que el estudiante lo practique en su vida personal, de manera cotidiana, para que éste pueda aplicarlo en lo profesional, esto es posible lograrlo a partir de la práctica en el aula, sin embargo, es indispensable que los profesores estén debidamente formados ética y valoralmente.

Asimismo, los expertos recalcan que la educación superior no sólo se resume a la reproducción de capital humano, sino que su principal función es la formación del estudiante en todas sus dimensiones, tanto profesionales, sociales, como individuales.

### **c) Formación docente en ética profesional:**

En consideración de los expertos se tiene que la formación docente en materia de ética profesional corresponde a las instituciones de educación superior, éstas deben proveer cursos o actividades específicas para esta función. La formación debe ser explícita e intencionada, de manera que los profesores se apoderen de su papel como responsables en el desarrollo del currículo sobre la ética profesional.

Asimismo, el docente debe tener conciencia de la capacidad que éste tiene como formador en ética y valores, no tomar el papel a la ligera, sino como otra cuestión igual de importante que los conocimientos que imparte en sus demás materias. Debe conocer las diferentes propuestas teóricas y aplicarlas a su contexto, teniendo claro desde la perspectiva en la que se encuentra trabajando.

**d) Directrices para la inclusión de la ética profesional en el currículum universitario:**

De acuerdo con los expertos, es imperante que la ética profesional sea parte del currículum de manera explícita, ya que al igual que los demás conocimientos, no se da de forma automática, sino que requiere de esfuerzos específicos para su formación.

Existen dos formas de incluir la ética profesional, por un lado, con una materia que se ocupe exclusivamente de los valores, con un profesor debidamente preparado para ello (enfoque longitudinal), por el otro, que sea a través de todas las asignaturas que comprende el plan de estudios, es decir, que cada una de ellas considere contenidos valorales y su discusión en clase (enfoque transversal) (Dr. Barba).

En ambos enfoques es necesario que los profesores dominen la materia y se hayan formado de manera especial en ética y valores y cómo aplica a su asignatura. Se recomienda abrir líneas de investigación al respecto, así como actividades extracurriculares que fortalezcan esta formación.

Se hace hincapié que no basta con el ejemplo del maestro para lograrlo, si bien es indispensable, también es necesario poner sobre la mesa cuáles son los principios y valores profesionales, discutir sobre ellos e interiorizar los mismos.

Los expertos tienen una visión contraria de lo más indicado, por un lado, se prefiere el enfoque transversal (Dr. Barba) y por el otro, se cree que los cursos exprofeso son los más adecuados (Experto 2). Sería posible considerar ambos enfoques como estrategias de un solo currículum, en el que se combinen sus bondades, en donde de manera específica puedan abordarse en una materia y que a su vez sean reforzados y contextualizados en cada asignatura del programa.

**e) Funciones de la gestión educativa y condiciones para la formación en ética profesional:**

Es posible identificar dos posturas en cuanto a la importancia de las autoridades institucionales y la gestión educativa para la formación en ética profesional. Por un lado, un embudo en el que las autoridades educativas son sustantivas ya que éstas determinan y dan la pauta para esta formación, por tanto, también las autoridades tienen injerencia en la ética profesional del estudiante, desde su relación con él, hasta la proclamación y construcción de un "ambiente moral", en el que con base en los DDHH, lo primero es la persona, en este caso el estudiante y

los servicios educativos se enfocan en el desarrollo y bienestar de éste y en consecuencia de toda la comunidad educativa. En esta perspectiva es responsabilidad de las autoridades crear las condiciones necesarias para que sea posible esta formación, tanto en lo formal (currículo, formación docente), como en lo informal (ejemplo, relaciones con pares, profesores, estudiantes, administrativos) (Dr. Barba).

Desde otra visión (Experto 2), se consideran círculos concéntricos, en los que las autoridades educativas y la gestión se encuentran en la periferia, son los profesores y estudiantes los que se encuentran al centro y definen a la institución, en esta perspectiva se debe abatir la burocratización institucional a partir de dar mayor peso a las actividades sustantivas del vínculo profesor - estudiante, así como potenciar el trabajo colegiado.

De manera general, ambas propuestas coinciden en que el currículo formal se ve reforzado o desplazado por lo que se percibe en las relaciones informales, por lo que debe existir una concreción de los valores profesionales establecidos en papel, en la cultura institucional. Son complemento y amalgama indispensable.

### **5.3.2 Análisis de resultados de los cuestionarios a profesores, estudiantes y egresados del programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás**

A continuación, se describen los resultados de los cuestionarios aplicados a profesores, estudiantes y egresados del programa de Relaciones Comerciales impartido en la ESCA Santo Tomás del IPN. En la primera parte se menciona cómo se constituyeron los instrumentos de investigación y el proceso metodológico para su análisis, se prosigue con una breve descripción de la aplicación de los cuestionarios por cada actor de la investigación y el perfil de los encuestados. Posteriormente se presentan los resultados por pregunta haciendo una comparación entre las respuestas de los actores de la investigación: profesores, estudiantes y egresados. Por último, se abordan las preguntas que se realizaron específicamente para cada grupo estudiado.

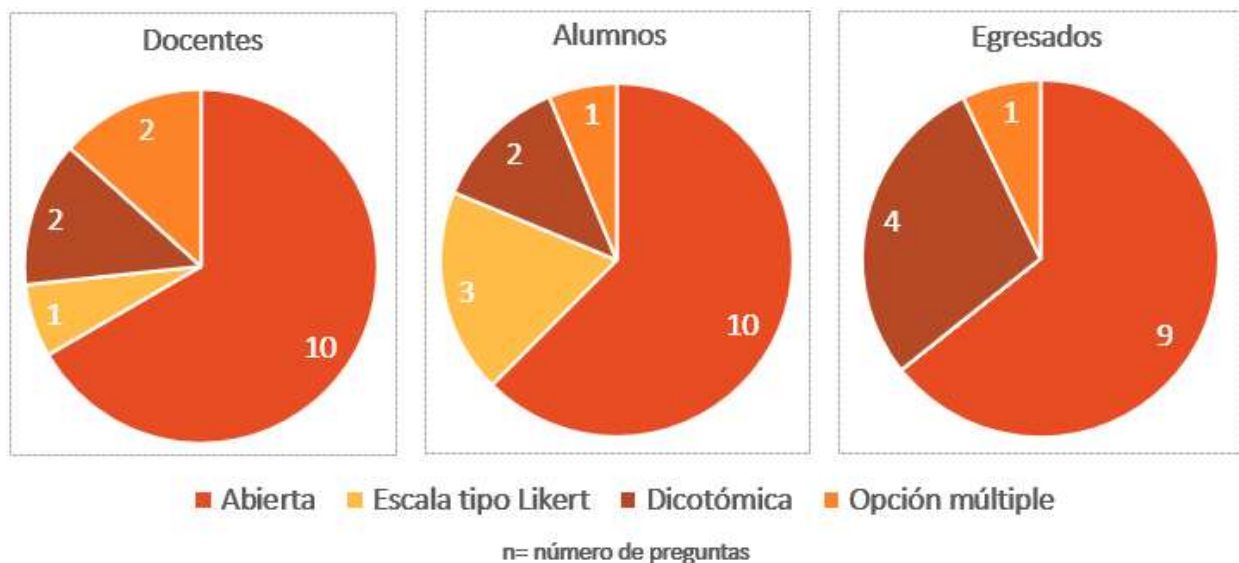
#### **5.3.2.1 Diseño de los instrumentos y proceso metodológico para su análisis**

Como se describió en el capítulo dos de esta investigación, el diseño de los instrumentos se fundamentó en la definición de las categorías de análisis: formación profesional integral;

directrices de gestión educativa para la formación en ética profesional, eje transversal para la formación en ética profesional, así como las opiniones sobre la formación en ética profesional de los actores de la investigación. Los cuestionarios definitivos se obtuvieron a partir de la revisión de expertos y de una prueba piloto llevada a cabo con seis profesores y 15 estudiantes de Relaciones Comerciales en las instalaciones de la ESCA Santo Tomás, así como con nueve egresados de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás, generación 2009-2013, a través de la plataforma de Formularios de Google®.

Sin considerar las preguntas sobre datos generales para establecer el perfil de los encuestados, los cuestionarios definitivos se constituyeron de la siguiente manera:

**Figura 17. Constitución de los cuestionarios por tipo de pregunta y actor de la investigación**



La mayor parte de los cuestionarios se constituyeron a partir de preguntas abiertas con la finalidad de profundizar en las respuestas de los encuestados, además, al considerar que son temas que se abordan con poca frecuencia entre la comunidad escolar y la población en general, se evitó realizar preguntas de opción múltiple para prevenir que al responderlas solo eligieran respuestas al azar.

En relación con el análisis de las respuestas cerradas (dicotómicas, escala tipo Likert y opción múltiple) se elaboró previamente la codificación de cada cuestionario, en el que se asignó un valor numérico (código) a cada pregunta y un valor numérico (código) a cada posible respuesta.

Posteriormente se procedió a la tabulación de cada cuestionario identificado con el número (ID) que se le asignó una vez que fue aplicado.

En cuanto a las preguntas abiertas también se realizó la codificación de las respuestas, sin embargo, para asignar un valor numérico (código) a cada una de ellas, primero se tomó en cuenta el método de análisis de respuestas abiertas propuesto en la literatura de Hernández *et al* (2014), en el que se estableció como unidad de análisis *las frases* en cada respuesta, divididas éstas por los signos de puntuación punto (.) y coma (,). Cada frase representaba una posible categoría a la que a su vez se le asignó un valor numérico (código). De cada grupo de actores que se estaba analizando (profesores, estudiantes y egresados), se tomó una muestra del 10% de la muestra total para determinar las categorías posibles. La categorización finalizó hasta agotar todas las diferentes respuestas, la clasificación de las frases en cada categoría se determinó a partir de analizar sinónimos o palabras con significados e interpretaciones similares. En el caso de las preguntas que eran iguales en los tres grupos de investigación, se consideraron las mismas categorías.

Una vez determinadas las categorías de cada pregunta se procedió a elaborar un libro de códigos, que contuvo todos los valores numéricos (códigos) asignados tanto a las respuestas cerradas como abiertas, para así continuar con la tabulación de todos los cuestionarios. En el anexo 22 se da un ejemplo de la tabulación de los cuestionarios de profesores. Este proceso se repitió de la misma forma en el análisis de los cuestionarios de estudiantes y egresados.

Una vez obtenido el total de frecuencias de cada código se procedió a sustituir los valores numéricos (códigos) con el nombre de las categorías determinadas y a ordenarlas de mayor a menor para revisar cuál había sido la categoría con más menciones. Para el análisis final de resultados se retomaron las categorías de análisis establecidas a partir de la construcción del marco referencial de esta investigación con la finalidad de contrastar las respuestas dadas por cada actor de la investigación con lo definido por algunos expertos en el tema. El proceso antes descrito se realizó con cada actor de la investigación (profesores, estudiantes y egresados).

Para facilitar la revisión de la información, en los siguientes apartados se mostrarán solo los principales hallazgos, para consultar el detalle completo del análisis se sugiere acudir a los anexos correspondientes de esta investigación.



### 5.3.2.2 Aplicación de cuestionarios por cada actor de la investigación y perfil de los entrevistados

#### a) Profesores

La aplicación de los cuestionarios a profesores se realizó en las instalaciones de la ESCA Santo Tomás del 25 de marzo al 5 de abril de 2019. La muestra calculada a través del programa STATS® fue de 100 profesores, como primer esfuerzo se solicitó el apoyo de 35 de ellos, sin embargo, solo se pudieron realizar 26, ya que los maestros comentaban no tener tiempo, haberlos olvidado, tener muchas actividades, entre otras. El tiempo de aplicación del cuestionario era aproximadamente de tres días cada uno, considerando el tiempo en el que se solicitaba el apoyo y el tiempo en el que devolvían el instrumento ya respondido. Debido a que el proceso fue complicado, se estaba tomando más tiempo y recursos de los pronosticados y que se observó una falta de empatía y compromiso por parte de algunos profesores, se consideró terminar la muestra con 26 cuestionarios solamente. Por lo que los resultados que se abordan más adelante solo representan la opinión del 19% de la plantilla docente de Relaciones Comerciales de los niveles de formación II – V (de 3° a 8° semestres).

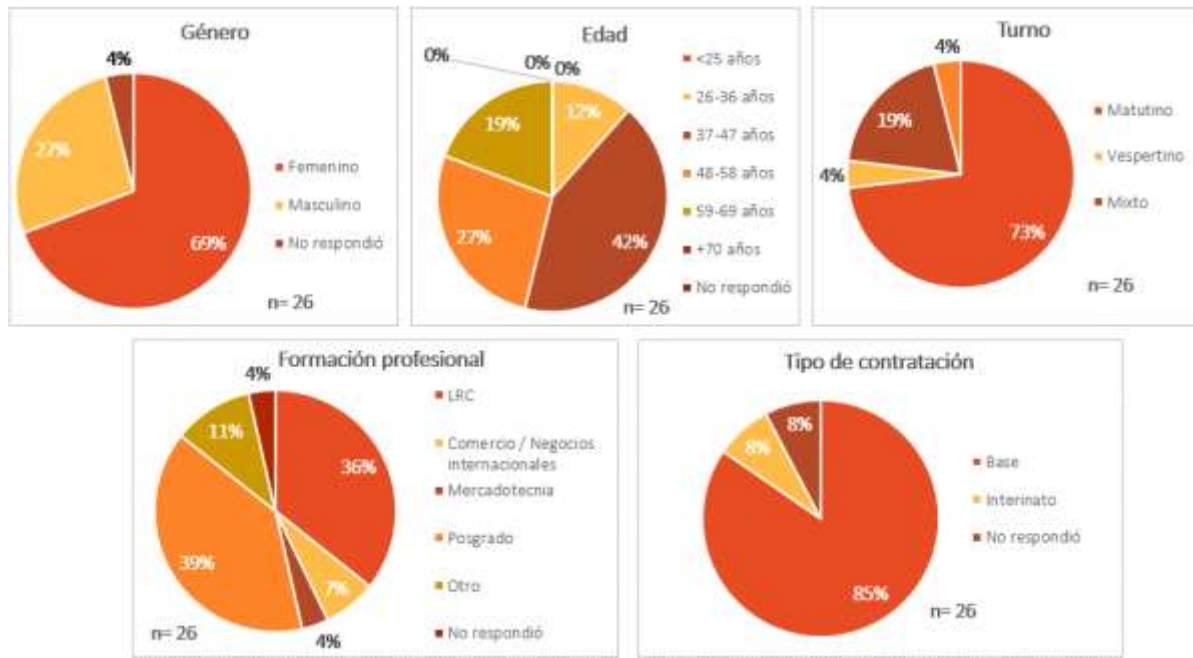
*Figura 18. Participación del profesorado en la aplicación de los cuestionarios*



En relación con el perfil de los profesores que sí participaron en el cuestionario (n=26), el 69% fueron mujeres, la edad predominante entre los encuestados fue entre 37 y 47 años con el 42%. La mayoría dan clases en el turno matutino (73%). En cuanto a su formación profesional, el 36%

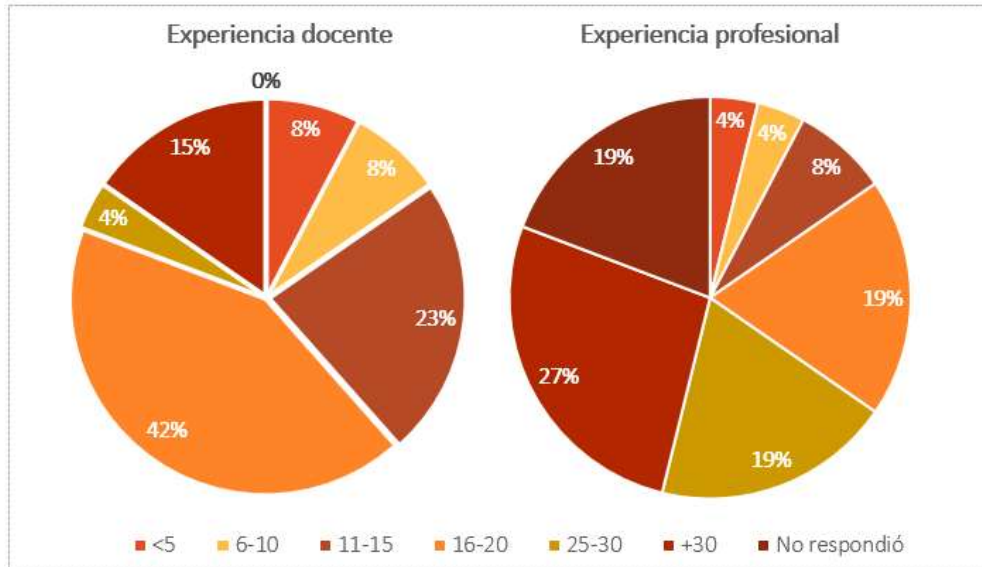
son egresados de Relaciones Comerciales y el 39% posee algún posgrado. Sobre el tipo de contratación docente, el 85% posee base y el 8% tiene interinato.

**Figura 19. Perfil docente: género, edad, turno, formación profesional y tipo de contratación**



Se consideró preguntar acerca de la experiencia docente y profesional para analizar si existía una diferencia relevante en las respuestas sobre la resolución del dilema ético y las malas prácticas en la ESCA Santo Tomás, sin embargo, por el tamaño de la muestra y la similitud en el perfil de los profesores encuestados, solo se tomaron estos datos como informativos. Por tanto, el 42% tiene entre 16 y 20 años de experiencia docente. Sobre la experiencia profesional, el 27% tiene más de 30 años en el campo laboral.

**Figura 20. Perfil docente: experiencia docente y profesional**



Uno de los elementos que compone la ética profesional docente es la experiencia, en la medida en que se conozcan las funciones que el Licenciado en Relaciones Comerciales desempeña en el campo laboral, es posible transmitir a los estudiantes los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para hacer frente a los desafíos profesionales y sociales del contextual actual. En relación con lo anterior, el 77% de los profesores encuestados reportan desempeñar actualmente una actividad profesional además de la docencia, de éstos, el 85% afirma que las actividades que realiza sí están relacionadas con la Licenciatura en Relaciones Comerciales.

**Figura 21. Perfil docente: actividades profesionales además de la docencia**



## b) Estudiantes

La aplicación de cuestionarios a los estudiantes se realizó en las instalaciones de la ESCA Santo Tomás del 25 al 29 de marzo de 2019. La muestra requerida fue de 334 estudiantes, se lograron 341 cuestionarios con el apoyo de profesores que permitieron aplicarlos en su horario de clase. A continuación, se muestran las tablas de distribución de los cuestionarios aplicados según las características solicitadas por la muestra:

**Tabla 29. Cálculo de la muestra de estudiantes requerida / Cuestionarios aplicados por nivel y turno en el programa de Relaciones Comerciales**

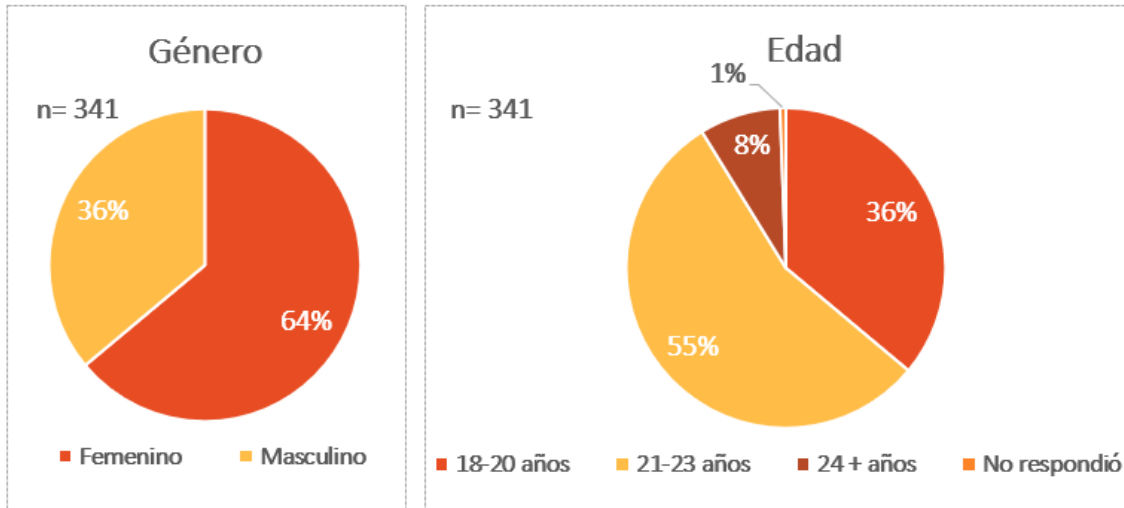
| Cálculo de muestra de estudiantes de LRC |       |          |            |       | Cuestionarios aplicados por nivel y por turno |       |          |            |       |
|--|-------|----------|------------|-------|---|-------|----------|------------|-------|
| Semestre                                 | Nivel | Matutino | Vespertino | Total | Semestre                                      | Nivel | Matutino | Vespertino | Total |
| 2°                                       | I     | 0%       | 0%         | 0%    | 2°  | II    | 0%       | 0%         | 1%    |
| 4°                                       | II    | 16%      | 8%         | 25%   | 4°  | II    | 20%      | 12%        | 32%   |
| 6°                                       | III   | 29%      | 14%        | 43%   | 6°  | III   | 23%      | 19%        | 43%   |
|  | IV    |          |            |       |   |       |          |            |       |
| 8°                                       | V     | 20%      | 12%        | 32%   | 8°  | V     | 24%      | 1%         | 25%   |
| Total                                    |       | 65%      | 34%        | 100%  | Total   |       | 68%      | 32%        | 100%  |

Fuente: Elaborado a partir del programa STATS®

Con base en lo anterior se determinó que en cuanto al criterio de turno (matutino – vespertino) se cumplió con éste, empero, en relación con el nivel de formación, solo se lograron los estudiantes correspondientes a los niveles III y IV; a pesar de cumplir con la muestra requerida (334), la distribución fue más alta en los estudiantes de segundo nivel y menor en los de quinto nivel. Esto obedeció a que los profesores que permitieron la aplicación del cuestionario daban clase a los mismos estudiantes de octavo semestre (nivel V). Considerando que las materias con contenidos sobre ética y valores se contemplan en todos los niveles de formación del programa académico de Relaciones Comerciales, el cambio en la distribución de la muestra no influyó en los resultados de la investigación.

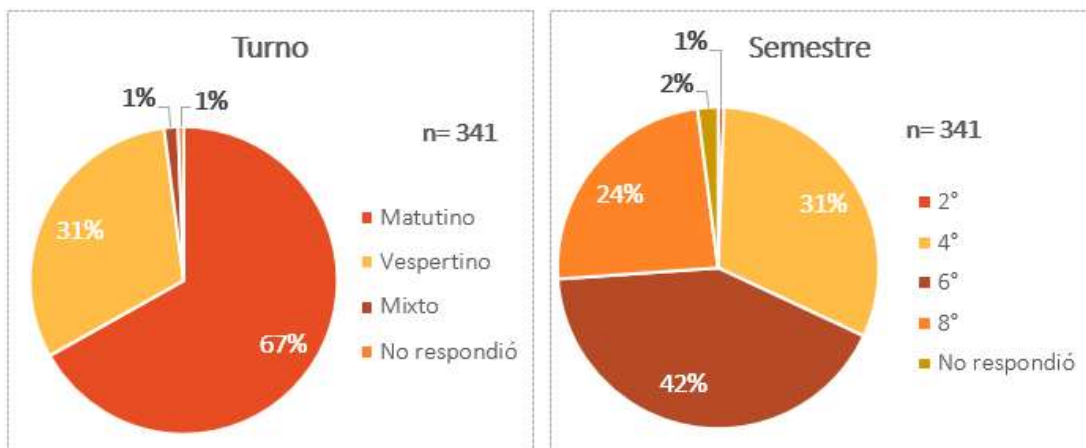
En relación con el perfil de los estudiantes encuestados, el 64% de ellos son mujeres, coincidiendo con los profesores encuestados. En cuanto a las edades, la mayoría de los estudiantes tienen entre 21 y 23 años, este porcentaje resalta considerando que la mayor parte de los encuestados (75%) se encuentran cursando sexto semestre o un nivel menor.

**Figura 22. Perfil de los estudiantes: género y edad**

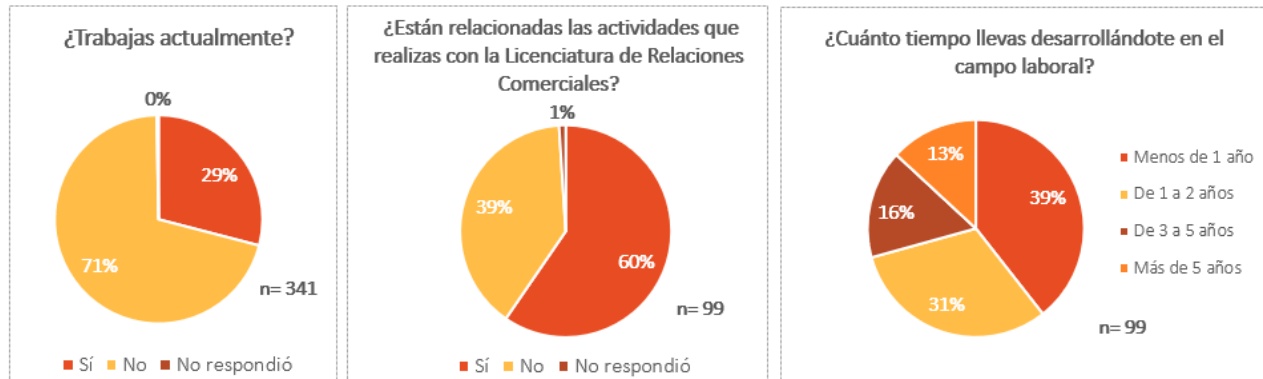


Como se mencionaba anteriormente, la mayor parte de la matrícula se concentra en el turno matutino, en los niveles III y IV. Se infiere que, por ello, solo el 29% de los estudiantes reporta desarrollar alguna actividad laboral, mientras que el 71% se dedica solo a estudiar. De los estudiantes que sí trabajan, el 60% de ellos realizan actividades relacionadas con la carrera de Relaciones Comerciales, asimismo, el 39% tiene menos de un año desempeñándose en el campo laboral y el 31% tiene entre uno y dos años de que empezó a trabajar.

**Figura 23. Perfil de los estudiantes: turno y semestre**



**Figura 24. Perfil de los estudiantes: actividades laborales y experiencia en el campo profesional**



Las preguntas en relación con la experiencia profesional de los estudiantes se consideraron importantes para realizar un análisis de las respuestas al dilema ético planteado en el cuestionario, ya que, se infería que el haber trabajado en el campo laboral podría ser un factor que afectará en el modo de solucionar el caso, sin embargo, no se mostraron diferencias contundentes.

### c) Egresados

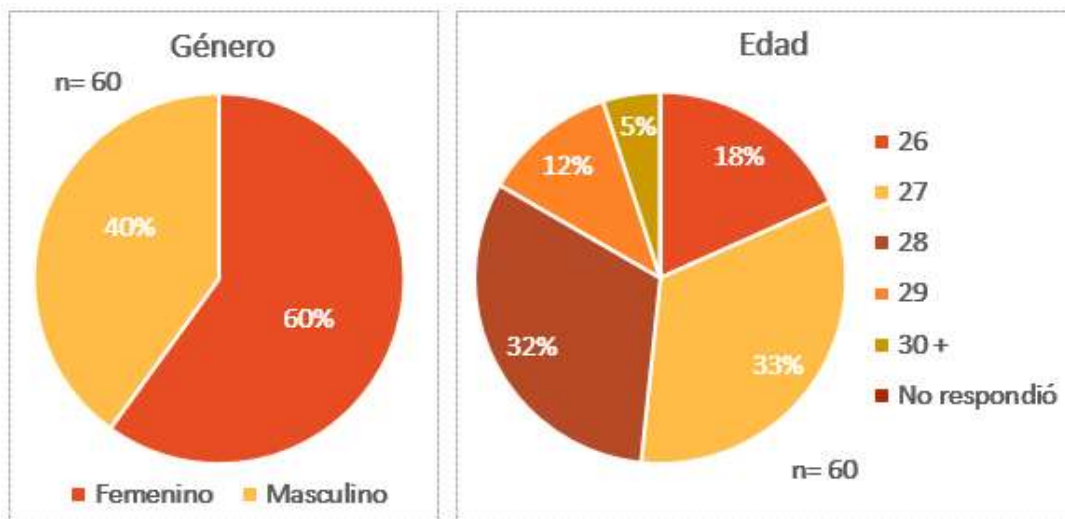
En relación con los cuestionarios a los egresados del programa de Relaciones Comerciales, se decidió convocar a estudiantes de la generación 2009-2013 y 2010-2014, debido, por un lado, a que la responsable de esta investigación es egresada de la generación 2009-2013 y, por otro, el plan de estudios actual entró en vigor en esa generación, por lo que es posible contrastar las respuestas de los egresados con las de los estudiantes, considerando que conservan el mismo programa académico. La aplicación de los instrumentos se realizó a través de la plataforma de Formularios de Google®, se solicitó el apoyo a 120 personas, de las cuales solo 60 respondieron el cuestionario.

**Figura 25. Participación de egresados**



De los encuestados, el 60% fueron mujeres, coincidiendo con los resultados de estudiantes y profesores. Por otro lado, la mayoría de los egresados tienen entre 27 y 28 años (65%), en promedio concluyeron sus estudios entre los 21 y 22 años, estos datos resultan relevantes al compararlos con la edad actual de los estudiantes encuestados, ya que, en su mayoría, tienen entre 21 y 23 años, sin embargo, ellos se concentran aún en el 6° semestre o en grados inferiores. Se aduce que la razón de que en la época actual los estudiantes tomen más tiempo para concluir sus estudios en contraste con los estudiantes de hace 6 años, es debido al cambio generacional, en el que cada vez hay una mayor tendencia a aplazar dejar la casa de los padres.

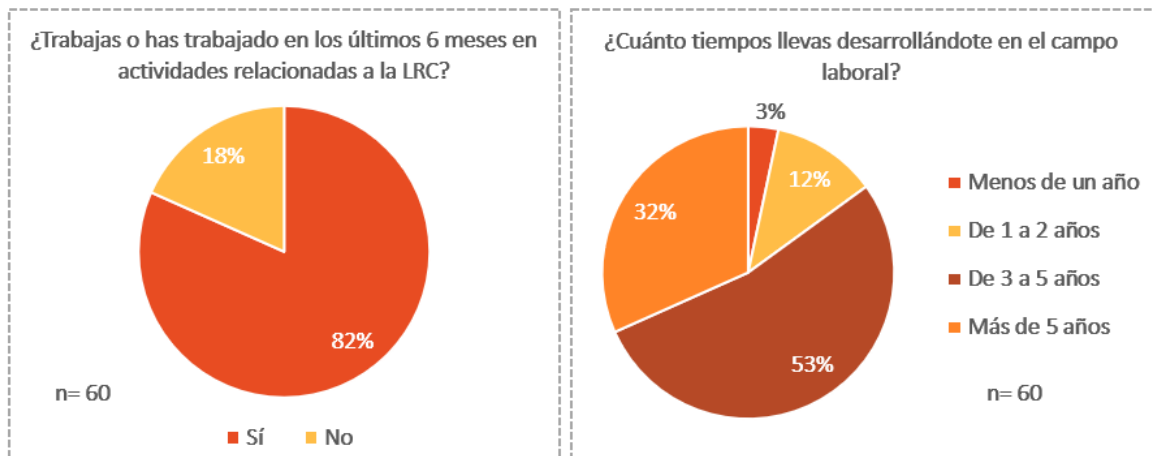
**Figura 26. Perfil de los egresados: género y edad**



En relación con las generaciones encuestadas, la mayoría (55%) pertenecen a la generación 2009-2013, el 38% corresponden a la generación 2010-2014 y el 7% pertenece a otras

generaciones. En cuanto a su actividad laboral, el 82% reporta haber trabajado en los últimos 6 meses en funciones relacionadas con la Licenciatura de Relaciones Comerciales. La mayor parte de los egresados (53%) tienen una experiencia profesional de entre 3 a 5 años.

**Figura 27. Perfil de los egresados: actividad laboral**



### 5.3.2.3 Presentación de resultados por pregunta y actor de la investigación

En este apartado se abordan los resultados de las preguntas que tuvieron como finalidad contrastar las opiniones de profesores, estudiantes y egresados sobre los mismos temas. Para facilitar la lectura de la información, se mostrarán los hallazgos por cada pregunta a través de tablas señalando el grupo de investigación que corresponde y las categorías con el número y porcentaje de frecuencias, así como los comentarios relativos al análisis de los hallazgos. Para dar lectura a las tablas que se presentan a continuación, se hacen las siguientes acotaciones:

|                             |
|-----------------------------|
| F= Frecuencia de menciones  |
| %= porcentaje de frecuencia |

*Nota: El número de menciones por grupo de categorías no corresponde al número de cuestionarios aplicados ya que un encuestado pudo mencionar una o más categorías por respuesta.*



- **Pregunta 1.**

*¿Qué se entiende por ética profesional?*

El análisis de las respuestas se realizó en contraste con los elementos del concepto genérico de ética profesional definido con base en el marco teórico de referencia de esta tesis<sup>42</sup>. En la siguiente tabla se muestra el concentrado de frecuencias por categoría y grupo de investigación.

**Tabla 30. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre el concepto de ética profesional**

|                     | Categorías   | Estudiantes |             | Profesores |             | Egresados  |             |
|---------------------|--|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
|                     |  | F=          | %           | F=         | %           | F=         | %           |
| Marco de referencia | Dominio de saberes y técnicas del campo disciplinar                          | 23          | 4%          | 3          | 4%          | 4          | 4%          |
|                     | Principios, valores, reglas y deberes profesionales                          | 240         | 41%         | 38         | 49%         | 46         | 43%         |
|                     | Predominio de la razón sobre las emociones                                   | 7           | 1%          | 0          | 0%          | 2          | 2%          |
|                     | Carácter autónomo (pensamiento crítico) y responsable                        | 30          | 5%          | 3          | 4%          | 7          | 6%          |
|                     | Hacer lo correcto (lo justo)   | 148         | 25%         | 16         | 21%         | 17         | 16%         |
|                     | Procurar el bien común y el cuidado del medio ambiente                       | 5           | 1%          | 2          | 3%          | 0          | 0%          |
|                     | Realización del individuo al ejercer su profesión de la mejor manera posible | 19          | 3%          | 0          | 0%          | 10         | 9%          |
| Nuevos hallazgos    | Beneficiar o no dañar los intereses de la empresa                            | 25          | 4%          | 1          | 1%          | 14         | 13%         |
|                     | Seguir normas establecidas por la sociedad (moral)                           | 28          | 5%          | 11         | 14%         | 3          | 3%          |
|                     | Otros  | 13          | 2%          | 0          | 0%          | 0          | 0%          |
|                     | Forma de comportarse en el ámbito profesional                                | 26          | 4%          | 3          | 4%          | 0          | 0%          |
|                     | Actuar con respeto   | 19          | 3%          | 0          | 0%          | 4          | 4%          |
|                     | <b>Total</b>   | <b>583</b>  | <b>100%</b> | <b>77</b>  | <b>100%</b> | <b>108</b> | <b>100%</b> |

En relación con *qué entienden los profesores, estudiantes y egresados por ética profesional*, el mayor número de menciones fue para la categoría de los *Principios, valores, reglas y deberes profesionales*. Cabe destacar que las palabras más mencionadas fueron “valores en la profesión”.

<sup>42</sup> Modo de actuar en el que el profesionista domina los saberes y técnicas de su campo profesional y los aplica con un sentido ético, es decir, a partir del pensamiento crítico y deliberativo, la autonomía y el manejo adecuado de las emociones donde prevalezca la razón, en la que toma decisiones y resuelve dilemas éticos anteponiendo el bienestar de todos los implicados sobre los propios intereses, con base en un marco de orientación compuesto por principios, valores y deberes profesionales. El profesionista sabe cuál es el fin de su profesión y lo pone al servicio de su comunidad, ejerciendo de la mejor forma posible como manera de realización de sí mismo y de potenciar la calidad de vida de en quienes incide

La segunda categoría que apareció con más frecuencia fue *Hacer lo correcto*, también mencionada como *tomar las decisiones correctas*, *ser justos* (en menor medida) o *ser correctos*.

En el análisis general de las respuestas se encontraron aspectos que no habían sido considerados como la frecuencia con que aparecía la palabra “empresa” en frases como: *beneficiar a la empresa*, *seguir los valores y reglas de la empresa* y *no dañar a la empresa*, esto ocurrió principalmente en el grupo de egresados. Esta categoría no fue considerada desde un principio, debido a que actuar con ética profesional no está propiamente ligado al “seguimiento de las reglas impuestas por una empresa”, ya que esta acción corresponde al campo de la moral y no de la ética, lo anterior no anula la función del profesionista de procurar el bienestar de la empresa en la que trabaja, sino que ésta se considera como una consecuencia de realizar su trabajo correctamente, es decir, con base en los fines correctos (lo justo para el profesionista, la sociedad y la empresa). Como se mencionó anteriormente, actuar con ética profesional es ejercer libre y responsablemente la profesión, en donde cada individuo construye su propio marco de valores, principios y reglas para procurar el bien común. A partir de ello, también fue relevante considerar como categoría adicional todas las menciones relacionadas con “seguir las reglas de la sociedad”, “actuar moralmente”, “hacer lo políticamente correcto”, el mayor número de frecuencias de esta categoría se encuentra en el grupo de profesores.

Una de las frases que se decidió categorizar fue *Actuar con respeto*, ya que su frecuencia en los tres grupos fue muy poca y, a través de ésta se desea ejemplificar la ambigüedad y dificultad para comprender y clasificar los valores, en este caso el *respeto*. En opinión de la responsable de esta investigación, algo que da la insignia de “bueno” a un valor, es el fin que éste busca preservar; al mencionar “actuar con respeto”, surge la pregunta: ¿a quién respeta el encuestado?, si es a la empresa, a sí mismo y/o a la sociedad, ya que, por ejemplo, un profesionista que respeta las órdenes de una empresa por encima de lo que es mejor para él y para la sociedad en su conjunto, entra en un terreno donde podría tomar decisiones que solo convengan a los fines de la empresa. Entonces, el valor del respeto es “bueno” cuando éste procura el bienestar de todos los que son involucrados en una situación en específico: al profesionista, a la sociedad y a la empresa, empero, al solo mencionar “actuar con respeto” o con cualquier otro valor, es complejo determinar a quién o qué se refiere.

Por último, en relación con los elementos del marco referencial analizados, destaca que categorías como “procurar el bien común y al medio ambiente”; “realización plena del profesionalista” y “dominio de conocimientos y técnicas de la profesión” no hayan sido casi mencionadas, es posible observar de forma general que se tiene una visión muy corta de lo que se entiende como ética profesional o *ser profesional*, resumiéndola a los “valores en la profesión” concluyendo que existe un desconocimiento conceptual por parte de los tres grupos de investigación.

- **Pregunta 2.**

*¿Cuál es la importancia de que un profesionalista actúe con ética profesional?*

Esta pregunta fue de opción múltiple, la indicación consistía en elegir las tres razones más importantes para el encuestado del por qué un profesionalista debe actuar con ética profesional. En la siguiente tabla se muestran las categorías dadas. De las 10 que se enlistaron, tres no corresponden al marco teórico de referencia, la razón de incluirlas fue valorar qué tanto predomina el cuidado de los intereses personales y de las empresas sobre el actuar correctamente en la profesión.

**Tabla 31. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre la importancia de la ética profesional**

|                     | Categorías  | Estudiantes |             | Profesores |             | Egresados  |             |
|---------------------|---|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
|                     |   | F=          | %           | F=         | %           | F=         | %           |
| Marco de referencia | Desarrollar bienes y servicios que protejan y mejoren la calidad de vida y el bienestar de las personas y al medio ambiente                         | 128         | 13%         | 13         | 17%         | 27         | 15%         |
|                     | Resolver dilemas éticos que se le presenten en sus actividades laborales, procurando beneficiar y no dañar al mayor número de personas involucradas | 216         | 21%         | 17         | 22%         | 31         | 17%         |
|                     | Tomar decisiones relacionadas con sus actividades laborales poniendo la razón sobre los sentimientos y las emociones                                | 101         | 10%         | 9          | 12%         | 19         | 11%         |
|                     | Tomar sus propias decisiones relacionadas con su trabajo de manera crítica y no sólo por lo que los demás digan u opinen                            | 98          | 10%         | 6          | 8%          | 11         | 6%          |
|                     | Tomar acciones o decisiones en su empleo que nunca sean injustas ni dañen a otros   | 121         | 12%         | 13         | 17%         | 21         | 12%         |
|                     | Realizarse personalmente haciendo siempre su trabajo de la mejor forma posible  | 80          | 8%          | 5          | 7%          | 20         | 11%         |
|                     | Tener los conocimientos, las técnicas y la experiencia profesional necesarios para realizar lo que le solicitan en su empleo                        | 71          | 7%          | 6          | 8%          | 13         | 7%          |
| Nuevos hallazgos    | Salvaguardar y proteger los intereses de la empresa en la que trabaja (confidencialidad; rentabilidad; etc.)  | 182         | 18%         | 6          | 8%          | 33         | 18%         |
|                     | Conservar su empleo y ascender a un mejor puesto  | 16          | 2%          | 0          | 0%          | 1          | 1%          |
|                     | Producir más recursos económicos para él y/o la empresa en la que trabaja   | 8           | 1%          | 1          | 1%          | 4          | 2%          |
| <b>Total</b>        |   | <b>1023</b> | <b>100%</b> | <b>76</b>  | <b>100%</b> | <b>180</b> | <b>100%</b> |

Los tres grupos de investigación (estudiantes, profesores y egresados) coincidieron en que la razón más importante de actuar con ética profesional es poder *Resolver dilemas éticos procurando beneficiar y no dañar al mayor número de personas involucradas*, lo que resulta positivo, ya que esta categoría pertenece al marco de referencia debido a que una de las finalidades de la ética profesional es que el individuo construya a partir del pensamiento crítico y reflexivo su propio marco de actuación, es decir, los principios, valores y reglas que el profesionalista pondrá por delante a la hora de tomar decisiones o resolver conflictos.

Resalta que, en segundo lugar, la categoría con más menciones, por parte de estudiantes y egresados, haya sido *Salvaguardar y proteger los intereses de la empresa en la que trabaja*

(*confidencialidad, rentabilidad, etc.*). De manera general existe un fuerte apego al cumplimiento y satisfacción de los requerimientos empresariales, de cierto modo, se tiene entendido que el objetivo de estudiar una carrera es obtener y conservar un empleo o lograr que las empresas produzcan más ganancias, dejando de lado la formación del individuo como persona integral en donde el ejercicio de la profesión es parte importante de la realización y desarrollo de sí mismo, pero no la única, también se encuentran los factores sociales, familiares, culturales y artísticos.

Asimismo, es destacable que los profesores sí hayan considerado con mayor nivel de importancia *Producir bienes y servicios que mejoren y protejan la calidad de vida de las personas y al medio ambiente*, así como *Tomar decisiones justas*, antes que el cuidado de la empresa, mientras que con los estudiantes y egresados fue lo contrario. A partir de ello, se aduce que sí existe conocimiento de por qué es importante que un profesionista actúe con ética profesional, sin embargo, cada actor de la investigación lo considera desde su perspectiva, es decir, no se vislumbra que exista una comunicación intencionada en clase sobre el tema.

- **Pregunta 3. (Estudiantes / Egresados)**

*¿Cuáles son las actividades y/o acciones que has visto que los profesores de Relaciones Comerciales realizan para formarte en ética profesional? / ¿Cuáles son las actividades y/o acciones que viste que los profesores de Relaciones Comerciales realizaban para formarte en ética profesional?*

Esta pregunta se realizó de forma abierta, las respuestas se clasificaron en las categorías del marco teórico referencial como se muestra a continuación:

**Tabla 32. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre las actividades y /o acciones que realizan los profesores de Relaciones Comerciales para formar en ética profesional**

|                     | Categorías  | Estudiantes |             | Egresados |             |
|---------------------|---|-------------|-------------|-----------|-------------|
|                     |   | F=          | %           | F=        | %           |
| Marco de referencia | Fomentar valores y principios a través del ejemplo                              | 209         | 31%         | 22        | 24%         |
|                     | Exigir a los Estudiantes comportarse con base en valores y principios           | 55          | 8%          | 2         | 2%          |
|                     | Trabajo en equipo / colaborativo  | 17          | 2%          | 11        | 12%         |
|                     | Ética profesional docente   | 171         | 25%         | 7         | 8%          |
|                     | Desarrollo del pensamiento crítico y autónomo en los Estudiantes                | 15          | 2%          | 5         | 5%          |
|                     | Didáctica para la formación ética y de valores                                  | 19          | 3%          | 4         | 4%          |
|                     | Proyectos con enfoque social y discusión de problemas que aquejan a la sociedad | 19          | 3%          | 1         | 1%          |
|                     | Análisis de los principios, valores y deberes de la profesión                   | 5           | 1%          | 1         | 1%          |
|                     | Tutorías  | 5           | 1%          | 0         | 0%          |
|                     | Platicar sobre la experiencia profesional del profesor                          | 45          | 7%          | 11        | 12%         |
|                     | Actividades y contenidos sobre ética y valores en las asignaturas               | 17          | 2%          | 4         | 4%          |
|                     | Prácticas vivenciales sobre temas de ética y valores (visitas a empresas; etc.) | 9           | 1%          | 4         | 4%          |
|                     | Trabajo con otros profesores  | 3           | 0%          | 0         | 0%          |
| Nuevos hallazgos    | Ninguna actividad / no respondió  | 29          | 4%          | 9         | 10%         |
|                     | Fomentar la confidencialidad en las empresas                                    | 25          | 4%          | 0         | 0%          |
|                     | Otros   | 22          | 3%          | 9         | 10%         |
|                     | Fomentar la comunicación en la comunidad escolar                                | 16          | 2%          | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>        |   | <b>683</b>  | <b>100%</b> | <b>91</b> | <b>100%</b> |

Nota: La categoría de "otros" se compone por las respuestas que no tuvieron más de 10 menciones en el caso de los estudiantes y más de 5 en el caso de los egresados. Las categorías que sí se conservan aún por debajo de esas frecuencias es porque pertenecen al marco de referencia u otro actor de la investigación si las consideró en sus hallazgos.

En relación con las actividades y/o acciones que los profesores realizan para formar en ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales, estudiantes y egresados coincidieron con mayor frecuencia que es *Fomentando valores y principios a través del ejemplo*. De acuerdo con

algunos teóricos, la formación ética y de valores es posible mediante un buen ejemplo de lo que se debe practicar en la profesión y en la sociedad. La congruencia entre lo que los profesores dicen y hacen es la forma en que refuerzan o contradicen los valores que desean promover. En esta categoría, también se consideraron las menciones sobre el trato que recibían por parte de los profesores y cómo se comportaban en clase, por ejemplo: “ser honestos”, “no ser corruptos”, “no engañar”, “fomentar la responsabilidad”, “actuar con responsabilidad”, “no hablar mal de otros profesores”, “ser comprometidos”, entre otros.

En el caso de los estudiantes, la segunda categoría con más menciones fue la de *Ética profesional docente*, ésta se conformó por todas las frases que mencionaban un buen desempeño docente, como: “hacer las cosas de la mejor forma posible”, “actuar de manera crítica / objetiva”, “contar con los conocimientos y herramientas adecuadas para su labor docente”, “tener experiencia profesional”, “preparar sus clases correctamente”, entre otras.

Al analizar las respuestas de los estudiantes se encontró repetidamente frases como “solo algunos profesores”, “no todos los profesores”, “solo un profesor lo hizo” refiriéndose a las actividades que habían descrito, se contabilizó las veces que aparecían expresiones similares a éstas, el resultado fue que el 12% de los cuestionarios reportaban que las actividades mencionadas no ocurrían frecuentemente en clase (ver tabla 33):

**Tabla 33. Frases relacionadas con la frecuencia con que los profesores realizan las actividades de formación en ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales según los estudiantes**

| Frases que mencionaron los estudiantes junto con las actividades reportadas                                | Cuestionarios | %   |
|--|---------------|-----|
| Algunos profesores / no siempre / casi ningún profesor / en ocasiones / pocos profesores / solo un maestro | 42            | 12% |

- **Pregunta 3. (Profesores)**

*¿Cuáles son las estrategias y/o actividades que usted implementa para la formación de los estudiantes en ética profesional?*

El análisis de esta pregunta se realizó filtrando y agrupando las respuestas de los profesores con base en dos criterios: A) *Profesores que imparten asignaturas CON contenidos en su temario*

sobre ética y valores y B) Profesores que imparten asignaturas SIN contenidos en su temario sobre ética y valores. Esta información se obtuvo tras preguntar a los profesores que: de las asignaturas que ellos impartían en el programa de Relaciones Comerciales, cuáles de éstas contenían temas sobre ética y valores. El análisis de los dos grupos de información (A y B) se realizó con base en las categorías utilizadas para el análisis de las respuestas de estudiantes y egresados, construidas a partir del marco teórico de referencia.

**Tabla 34. Respuestas sobre las actividades y /o acciones que realizan los profesores de Relaciones Comerciales para formar en ética profesional**

|  | Categorías | Profesores que SÍ imparten materias con contenido sobre ética y valores |  | Profesores que NO imparten materias con contenido sobre ética y valores |             |
|--|------------|---|--|---|-------------|
|  |            | F=  | %  | F=  | %           |
|  |            | Marco de referencia   | Fomentar valores y principios a través del ejemplo | 8   | 25%         |
| Exigir a los Estudiantes comportarse con base en valores y principios            | 5          |   | 16%  | 5   | 25%         |
| Trabajo en equipo / colaborativo   | 1          |   | 3%   | 3   | 15%         |
| Ética profesional docente  | 1          |   | 3%   | 4   | 20%         |
| Didáctica para la formación ética y de valores                                   | 8          |   | 25%  | 2   | 10%         |
| Análisis de los principios, valores y deberes de la profesión                    | 1          |   | 3%   | 0   | 0%          |
| Proyectos con enfoque social y discusión de problemas que aquejan a la sociedad  | 1          |   | 3%   | 1   | 5%          |
| Platicar sobre la experiencia profesional del profesor                           | 1          |   | 3%   | 0   | 0%          |
| Revisión y actividades sobre contenidos sobre ética y valores en las asignaturas | 2          |   | 6%   | 1   | 5%          |
| Prácticas vivenciales sobre temas de ética y valores (visitas a empresas; etc.)  | 1          |   | 3%   | 1   | 5%          |
| Otros  | 3          |   | 9%   | 1   | 5%          |
| <b>Total</b>   | <b>32</b>  |   | <b>100%</b>  | <b>20</b>   | <b>100%</b> |

Cabe destacar que la frecuencia con que se mencionaron las categorías sí fue diferente dependiendo del criterio en el que las respuestas de los profesores fueron clasificadas. Por un lado, los “Profesores que SÍ imparten materias con contenidos sobre ética y valores”, mencionaron con más frecuencia en primer lugar: *Fomentar valores y principios a través del ejemplo*; en segundo: *Didáctica para la formación en ética y valores* (dilemas éticos, casos de estudios, análisis de prácticas profesionales, etc.) y en tercero: *Exigir a los estudiantes comportarse con base en valores y principios* (no plagio, no copiar en exámenes; ser responsables y comprometidos, etc.).



Mientras que los “Profesores que NO imparten materias con contenidos sobre ética y valores”, mencionaron en primer lugar: *Exigir a los estudiantes comportarse con base en valores y principios* (no plagio, no copiar en exámenes; ser responsables y comprometidos, etc.); en segundo: *Ética profesional docente* (preparar sus clases correctamente, contar con los conocimientos y experiencia profesional necesarios, desarrollar su trabajo de la mejor forma posible) y en tercer lugar: *Trabajo en equipo o colaborativo*.

**Tabla 35. Ranking de actividades realizadas con más frecuencia por parte de los profesores de Relaciones Comerciales para formar en ética profesional**

| <b>Ranking</b> | <b>Profesores que SÍ imparten materias con contenidos sobre ética y valores</b> | <b>Profesores que NO imparten materias con contenidos sobre ética y valores</b> |
|----------------|---|---|
| 1°             | Fomentar valores y principios a través del ejemplo                              | Exigir a los estudiantes comportarse con base en valores y principios           |
| 2°             | Didáctica para la formación en ética y valores                                  | Ética profesional docente   |
| 3°             | Exigir a los estudiantes comportarse con base en valores y principios           | Trabajo en equipo o colaborativo  |

Lo anterior resulta un hallazgo interesante ya que aunque las categorías mencionadas por parte de los dos grupos profesores pertenecen al marco teórico de referencia, resalta que, el que las asignaturas sí determinen en sus temarios contenidos sobre ética y valores, influye directamente en que el profesor realice actividades diferentes para formar en ética profesional, es decir, los profesores que imparten las asignaturas que sí contemplan estos contenidos, promueven la ética y valores a partir del ejemplo en clase, llevar a cabo la discusión de dilemas éticos y presentación de estudios de caso, así como exigir un comportamiento adecuado en clase. Por su parte, los profesores que no imparten estos contenidos promueven la ética y valores a través de exigir a los estudiantes comportarse adecuadamente, que los profesores preparen sus clases y cuenten con los conocimientos necesarios, así como fomentar el trabajo en equipo; esta última categoría es relevante dentro del marco teórico, pero no exclusiva para este tipo de formación, por lo que no se considera tan impactante como desarrollar casos específicos para analizar los dilemas éticos.

En resumen, el que las asignaturas contemplen explícitamente temas sobre ética y valores, incentiva que los profesores planeen actividades para abordar estos contenidos en clase, de lo contrario, las acciones se podrían limitar solo a un comportamiento adecuado dentro del salón de

clase, siendo esta formación parte del currículo oculto. Por lo anterior, se concluye que es conveniente que todas las unidades de aprendizaje contemplen de manera explícita contenidos sobre ética y valores. Con base en la literatura revisada anteriormente, cuando la ética profesional se considera como un eje transversal del programa académico, es necesario que cada uno de los profesores aborde y discuta desde su campo de conocimiento la ética y los valores correspondientes a las actividades profesionales que se involucran en esa disciplina.

Por otro lado, con base en el análisis general de las respuestas de los profesores, en contraste con el análisis de los 68 programas sintéticos del programa académico de Relaciones Comerciales, en el que 20 materias consideran temas sobre ética y valores (29%), la principal actividad reportada para abordar estos temas fue la *investigación teórica / elaboración de reporte y discusión en clase*, sin embargo, esta actividad no fue mencionada. Asimismo, resaltó que ningún profesor haya mencionado categorías como el *Desarrollo del pensamiento crítico y autónomo en los estudiantes*, una de las condiciones para ser ético, es ser autónomo, esto es posible a través del desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo (C. Ugalde, comunicación personal, marzo 2019). Tomar decisiones con un sentido ético, implica poder analizar introspectivamente y con base en el marco de principios, reglas y valores determinado, qué es lo mejor para las personas que están involucradas en una determinada situación. Este tipo de pensamiento es posible fomentarlo a través del análisis y la discusión de casos en donde exista un conflicto de valores que rompa con los esquemas cognitivos del individuo y permita evolucionar a otras estructuras o estadios de valoración (Kohlberg en De la Caba, 1992)

**Tabla 36. Categorías sin menciones en las respuestas sobre las actividades para la formación en ética profesional según los profesores**

| <b>Categorías sin ninguna mención</b>                            | <b>Profesores que sí imparten materias con contenido sobre ética y valores</b> | <b>Profesores que no imparten materias con contenido sobre ética y valores</b> |
|--|--|--|
| Desarrollo del pensamiento crítico y autónomo en los estudiantes | 0%   | 0%   |
| Tutorías   | 0%   | 0%   |
| Trabajo con otros profesores                                     | 0%   | 0%   |

- **Pregunta 4. (Estudiantes / egresados)**

*¿Cuáles son las actividades y/o acciones que has visto que los directivos de la ESCA Santo Tomás realizan para formarte en ética profesional? / ¿Cuáles son las actividades y/o acciones que viste que los directivos de la ESCA Santo Tomás realizaban para formarte en ética profesional?*

Esta pregunta se realizó de forma abierta, las respuestas se clasificaron en las categorías del marco teórico referencial como se muestra a continuación:

**Tabla 37. Respuestas por actor de la investigación y categorías sobre las actividades y /o acciones que realizan las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás para promover la formación en ética profesional**

|  | Categorías   | Estudiantes   |             | Egresados |             |     |
|--|--|---|-------------|-----------|-------------|-----|
|  |  | F=  | %           | F=        | %           |     |
| Marco de referencia  | Liderazgo ético: guiar con el ejemplo, promover valores y principios                                     | 65  | 14%         | 6         | 8%          |     |
|  | Ética profesional directiva  | 36  | 8%          | 6         | 8%          |     |
|  | Fortalecimiento de la convivencia e integración de la comunidad educativa                                | 6   | 1%          | 1         | 1%          |     |
|  | Promover la democracia y participación   | 23  | 5%          | 2         | 3%          |     |
|  | Instalaciones y recursos adecuados para la formación de los Estudiantes                                  | 6   | 1%          | 0         | 0%          |     |
|  | Convivencia entre directivos y Estudiantes en las áreas comunes de la escuela                            | 6   | 1%          | 2         | 3%          |     |
|  | Interés de los directivos en conocer y solucionar las necesidades de la comunidad escolar                | 62  | 13%         | 2         | 3%          |     |
|  | Fomento del trabajo en equipo  | 5   | 1%          | 5         | 7%          |     |
|  | Establecimiento y difusión de valores, normas y principios para la convivencia de la comunidad educativa | 7   | 2%          | 0         | 0%          |     |
|  | Seguimiento y sanción en el incumplimiento de las reglas   | 16  | 3%          | 6         | 8%          |     |
|  | Contenidos en los programas de estudio sobre ética y valores   | 5   | 1%          | 2         | 3%          |     |
|  | Consideración de la formación universitaria como respuesta a las necesidades profesionales y sociales    | 14  | 3%          | 1         | 1%          |     |
|  | Nuevos hallazgos   | Ninguna / no respondió  | 123         | 26%       | 21          | 28% |
|  |  | Los directivos incurren en malas prácticas (velar solo por sus intereses, no estar al tanto de la vida académica) | 28          | 6%        | 0           | 0%  |
| Otros  |  | 26  | 6%          | 11        | 15%         |     |
| Realizar conferencias, talleres, cursos diversos, actividades recreativas, académicas y culturales |  | 35  | 8%          | 10        | 13%         |     |
| <b>Total</b>   |  | <b>465</b>  | <b>100%</b> | <b>75</b> | <b>100%</b> |     |

En relación con la categoría con mayor número de frecuencias, tanto estudiantes como egresados coincidieron en que *no han visto ninguna acción y/o actividad* o en que *no respondieron a la pregunta*. En el caso de los estudiantes, la segunda categoría con más frecuencias fue la de *Liderazgo ético*, compuesta por frases referentes al buen ejemplo de los directivos, que actúen con base en valores y el trato que los estudiantes reciben de ellos, cabe destacar que la palabra *liderazgo* solo se mencionó en un cuestionario de los 341 que se aplicaron.

Al ser una pregunta abierta, fue posible captar que en algunos cuestionarios de estudiantes, las respuestas de “ninguna [actividad]” iban acompañadas de expresiones como: “*no estoy al tanto de alguna actividad que realicen las autoridades*” (alumno de 4° semestre); “*la neta ninguna, la verdad ni siquiera los conozco*” (alumno de 4° semestre), “*la verdad, es que no lo hacen, son muy pedantes cuando tienes algún problema*” (alumno de 6° semestre) y otras como: “*tomar acciones o decisiones que no afecten a 3eros (bueno no es tan común que lo hagan las autoridades)*” (alumna de 8° semestre); “*cumplir con su trabajo aunque en muchos departamentos no lo hacen y en vez de ayudar ponen más obstáculos a los estudiantes*” (alumno de 6° semestre).

Otra de las categorías más mencionadas por los estudiantes fue la de *Interés de los directivos en conocer y solucionar las necesidades de la comunidad escolar*, sin embargo, no se mencionó la palabra “interés” ni “conocer sus necesidades”; en cuanto a la solución de necesidades, las frases que ahí fueron encasilladas estaban principalmente relacionadas con “resolver dudas diversas” o “realizar trámites como la inscripción”, es decir, las acciones que ellos consideran como soluciones a sus necesidades están más relacionadas con la función administrativa que con su proceso de formación.

En resumen, se vislumbra que la relación entre directivos de la ESCA Santo Tomás y los estudiantes no es muy común, la figura de autoridad más cercana es el Jefe de Carrera de Relaciones Comerciales, que es con quien se acercan a resolver sus dudas y trámites.

- **Pregunta 4. (Profesores)**

*¿Cuáles son las estrategias y/o acciones a través de las cuales los directivos de la ESCA Santo Tomás apoyan y capacitan a los Profesores de Relaciones Comerciales para formar a los estudiantes en ética profesional?*

Esta pregunta se realizó de forma abierta, las respuestas se clasificaron en las categorías del marco teórico referencial como se muestra a continuación:

**Tabla 38. Estrategias y/o acciones que realizan las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás para promover la formación en ética profesional**

|                     |  | Profesores |             |
|---------------------|--|------------|-------------|
|                     |  | F=         | %           |
| Marco de referencia | Liderazgo ético: guiar con el ejemplo, promover valores y principios                                     | 1          | 3%          |
|                     | Fomento del trabajo en equipo  | 2          | 7%          |
|                     | Establecimiento y difusión de valores, normas y principios para la convivencia de la comunidad educativa | 3          | 10%         |
|                     | Selección y capacitación docente para la formación ética y de valores en los estudiantes                 | 11         | 37%         |
|                     | Consideración de la formación universitaria como respuesta a las necesidades profesionales y sociales    | 1          | 3%          |
| Nuevos hallazgos    | Ninguna / desconozco / no respondió  | 10         | 33%         |
|                     | Los directivos incurren en malas prácticas (no hay un ejemplo de ética)                                  | 2          | 7%          |
| <b>Total</b>        |  | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

En relación con las estrategias y/o acciones que los directivos de la ESCA Santo Tomás realizan para apoyar a los profesores en la formación de los estudiantes de Relaciones Comerciales, la categoría con más menciones fue *Selección y capacitación docente para la formación ética y de valores en los estudiantes*, en ésta se encasillaron los cursos intersemestrales, talleres y conferencias. A pesar de que fue la actividad más mencionada, no se identificó ningún curso de propósito específico, aunado a ello, los profesores consideran que “no es suficiente” y que hace falta incluir más apoyo en ese tema.

La segunda categoría más mencionada fue *Ninguna / desconozco o no respondieron a la pregunta*: “No se promueven. No hay programas específicos para promover la ética personal ni

profesional. Las nuevas autoridades, en los últimos 30 años, no consideran necesarios programas especiales para promover el comportamiento ético / moral... Consideran (por ignorancia) que no es importante” (Profesor, más de 30 años de experiencia docente). “No se recibe apoyo, la capacitación puede considerarse a través del rediseño del Plan de estudios” (Profesor, entre 11 y 15 años de experiencia docente).

En cuanto al análisis con base en el marco referencial, fue la pregunta y los actores de investigación en la que menos frecuencias tuvieron las categorías previamente definidas (ver tabla 39):

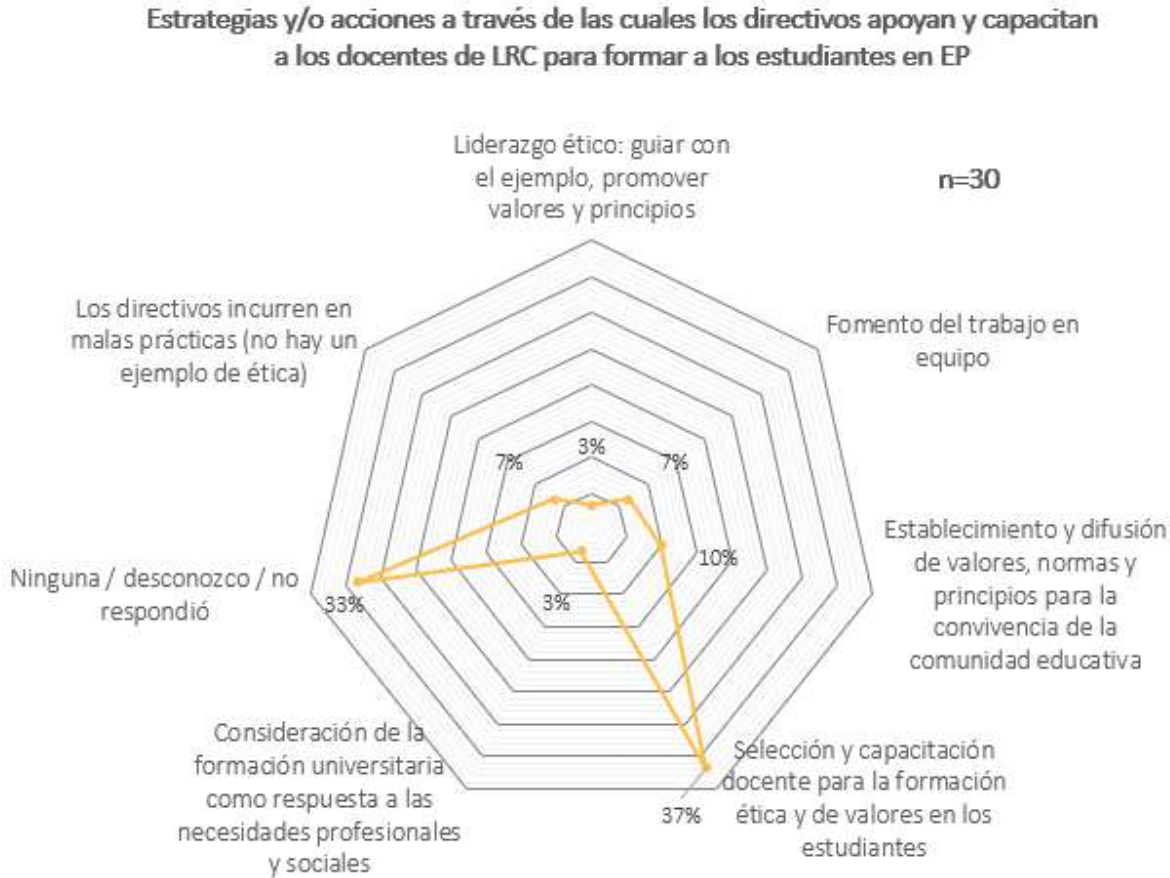
**Tabla 39. Categorías sin menciones sobre las estrategias y /o acciones que realizan las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás para promover la formación en ética profesional**

| Categorías sin ninguna mención |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| Marco de referencia            | Ética profesional directiva   | Interés de los directivos en conocer y solucionar las necesidades de la comunidad escolar           |
|                                | Fortalecimiento de la convivencia e integración de la comunidad educativa                 | Desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa   |
|                                | Promover la democracia y participación  | Seguimiento y sanción en el incumplimiento de las reglas  |
|                                | Flexibilizar de los procesos administrativos (eliminar burocracia)                        | Diseño y actualización de programas académicos pertinentes  |
|                                | Instalaciones y recursos adecuados para la formación de los estudiantes                   | Contenidos en los programas de estudio sobre ética y valores  |
|                                | Convivencia entre directivos, estudiantes y profesores en las áreas comunes de la escuela | Extender el conocimiento más allá de la comunidad académica / dar cuentas del trabajo universitario |

Con base en lo anterior es posible concluir que, desde la perspectiva docente, no existe apoyo ni capacitación específicamente para promover la formación en ética profesional. De acuerdo con la consulta a expertos en la Jornada REDUVAL, así como el análisis documental de esta investigación, es responsabilidad de la función directiva profesionalizar a los docentes, resaltando el campo de la ética y los valores, como lo es para cualquier área del conocimiento. Además, tener en cuenta las necesidades y capacidades de que cada profesor para que éste pueda promover y formar a sus estudiantes en ética profesional.

Asimismo, el Modelo Educativo y Académico del IPN, establece que es necesario rediseñar el programa de formación y actualización del personal docente, indicando que los profesores deberán estar actualizados en cuanto a su campo de formación, tener conocimiento sobre el uso de las tecnologías de la información, fomentar la creatividad, la innovación y el emprendimiento, pero además tener la capacidad para formar a los estudiantes en actitudes y valores, por lo que no existan estrategias específicas de profesionalización docente en el programa de Relaciones Comerciales, recae en un incumplimiento de la política institucional.

**Figura 28. Gráfica de respuestas sobre las estrategias y/o acciones a través de las cuales los directivos apoyan y capacitan a los profesores de LRC para formar a los estudiantes en ética profesional**



- Pregunta 5. (Profesores)**

*¿Considera usted que los directivos de la ESCA ST contribuyen al desarrollo personal y profesional de quienes integran la comunidad escolar? ¿Por qué?*

Como se describió en el reporte del análisis documental de esta investigación, una parte fundamental de la gestión educativa es que a los líderes institucionales y académicos les corresponde empoderar y desarrollar a la comunidad educativa en lo personal y profesional a través de la motivación, profesionalización, una visión de futuro compartida, entre otros elementos, para que los fines de la institución (misión) se alcancen por medio de la sinergia y trabajo en conjunto de todos los que componen la institución. Por ello, se determinó preguntar a los profesores si ellos consideraban que los directivos de la ESCA Santo Tomás contribuían en el desarrollo personal y profesional de la comunidad, el 50% de los profesores respondieron que no, principalmente porque no existe un trabajo de acompañamiento entre directivos y profesores: “... es insuficiente porque solo se limita al aspecto académico” (Profesor, de 25 a 30 años de experiencia docente); “No existe un trabajo con acciones permanentes ni área que se encargue de ello, solo se deja a que los profesores intenten con su desempeño transmitir algo de ética. Lo que conlleva a que su vez debería existir esas acciones para los profesores también y los demás grupos que integran una comunidad escolar” (Profesor, más de 30 años de experiencia docente).

**Tabla 40. Razones por las que los profesores consideran que las autoridades educativas NO contribuyen al desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa**

| Categorías   | Profesores |             |
|--|------------|-------------|
|  | F=         | %           |
| Faltan acciones y seguimiento / no se trabaja en ello / no hay un acompañamiento                   | 4          | 29%         |
| Se desconoce el perfil docente / asignar materias a docentes que carecen de experiencia laboral    | 2          | 14%         |
| No hay interés en la comunidad, solo cuidan sus intereses personales / autoritarismo / compradazgo | 2          | 14%         |
| Los directivos no se han desarrollado personal / profesionalmente a ellos mismos                   | 1          | 7%          |
| No hay reconocimiento / motivación a los profesores con buen desempeño / talento                   | 1          | 7%          |
| No hay leyes / reglamentos: para contribuir a este desarrollo                                      | 1          | 7%          |
| Cursos obsoletos / desactualizados   | 1          | 7%          |
| Represión a los Estudiantes para no expresar sus inquietudes / problemas                           | 1          | 7%          |
| Flexibilidad en horarios / planeación didáctica  | 1          | 7%          |
| <b>Total</b>   | <b>14</b>  | <b>100%</b> |



Quienes respondieron afirmativamente a la pregunta (46%), coinciden en que las autoridades educativas sí los apoyan, principalmente porque se cuenta con los espacios, programas y actualizaciones necesarias para su desarrollo.

- **Pregunta 6.**

La formación en ética profesional considera el planteamiento de dilemas éticos que preparen al estudiante frente a prácticas y decisiones profesionales a las que podría estar expuesto. Estas actividades permiten estimular e interiorizar los principios y valores que el individuo deberá tomar en cuenta al tomar una decisión en su vida laboral y personal. Con la finalidad de identificar cuál era la opinión de los actores de la investigación respecto a un conflicto entre valores en una situación laboral determinada, se incluyó como parte de los cuestionarios el análisis de un dilema ético profesional. A partir de ello, se observó cuáles eran las prioridades de los actores al tener que tomar una decisión en la que invariablemente alguien saldría perjudicado y se analizó cuáles eran las alternativas de solución que ellos proponían. El dilema fue el siguiente:

La empresa “X” fabrica empaques para productos alimenticios, la materia prima para realizarlos tiene un valor de \$100,000 dólares y cumple con toda la normativa correspondiente. Recientemente un nuevo proveedor les ha ofrecido una materia prima con un valor del 50% menos de lo que pagan actualmente; sin embargo, se tiene conocimiento de que ese material transfiere a los alimentos sustancias dañinas para la salud cuyos efectos aparecen en las personas a largo plazo. Con base en lo anterior, el jefe de producción debe tomar una decisión sobre la oferta del nuevo proveedor, cabe destacar que, por órdenes del director general se les ha indicado abaratar los costos en la medida de lo posible ya que, la empresa se encuentra en números rojos y de no encontrar solución deberán cerrar sus operaciones despidiendo a más de 500 empleados, en su mayoría el principal ingreso económico familiar.

Se pidió a los actores de la investigación responder a la siguiente pregunta:

*6.1 ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?*

Asimismo, con el objetivo de evitar solo obtener la respuesta considerada como “lo políticamente correcto” o lo que se esperaba que contestarán, se realizó una segunda pregunta:

*6.2 ¿Cómo considera(s) que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?*

Para determinar cuál sería la respuesta más adecuada al dilema, el análisis se realizó con base en las teorías éticas del Utilitarismo de J. Bentham y J. Mill y la Ética de la Justicia de J. Rawls (en Varó, 2008) en la que se esperaba que la decisión que el jefe de producción debía tomar era la que beneficiara al mayor número de personas (Utilitarismo), pero tomando los criterios de la

Justicia Equitativa de Rawls, es decir, que se diera prioridad al grupo más vulnerable. En este dilema, el grupo vulnerable son los clientes, consumidores y/o la sociedad en general, ya que ellos no poseen información alguna sobre el problema poniéndolos en desventaja en relación con los otros involucrados (directores de la empresa / empleados).

Si bien los dilemas éticos no tienen respuestas correctas o incorrectas porque inevitablemente una de las partes saldrá perjudicada, de acuerdo con El Principialismo de Beauchamp & Childress (Mir, 2011), se espera que las decisiones que tomen los profesionales procuren beneficiar a todos los involucrados en la mayor medida posible y, en caso de romper alguna regla, es necesario que sea la que menor daño pueda causar y tratar de revertirlo hasta agotar toda posibilidad. Es en la formación profesional donde se pueden llevar a cabo este tipo de ejercicios con la finalidad de que cada profesionista construya su marco de reflexión sobre principios, reglas y valores profesionales que le permita decidir cuáles son las mejores opciones.

Para el análisis de las preguntas, los estudiantes se dividieron en dos grupos: los que trabajan y los que no, se infería que la experiencia profesional podría influir en la forma en cómo resolvieran el caso, sin embargo, no se observaron diferencias contundentes, aun así, se muestran los resultados por cada grupo. Las categorías de análisis se simplificaron en tres criterios: *acepta / rechaza proveedor o no específica; justificación de la respuesta y alternativas de solución propuestas*. En el caso de la pregunta 5.2, solo se consideró: *acepta / rechaza proveedor o no específica y justificación de la respuesta*.

A continuación se muestran los hallazgos de la pregunta: 5.1 *¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?*

**Tabla 41. Respuestas al dilema ético: ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?, por actor de la investigación y categorías**

| Categorías                   | Estudiantes que NO trabajan |             | Estudiantes que Sí trabajan |             | Profesores |             | Egresados |             |
|------------------------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|                              | F=                          | %           | F=                          | %           | F=         | %           | F=        | %           |
| Aceptar al nuevo proveedor   | 17                          | 7%          | 7                           | 7%          | 0          | 0%          | 2         | 3%          |
| Rechazar al nuevo proveedor  | 205                         | 85%         | 81                          | 82%         | 21         | 81%         | 56        | 93%         |
| No específica / no respondió | 19                          | 8%          | 11                          | 11%         | 5          | 19%         | 2         | 3%          |
| <b>Total</b>                 | <b>241</b>                  | <b>100%</b> | <b>99</b>                   | <b>100%</b> | <b>26</b>  | <b>100%</b> | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Como se había pronosticado, la mayor parte de los actores respondieron *que rechazarían la oferta del nuevo proveedor*. Con base en los porcentajes más altos, se analizó cuáles eran las razones que justificaban esa respuesta.

**Tabla 42. Justificación de por qué deberían “rechazar al nuevo proveedor” en la pregunta ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?, por actor de la investigación y categorías**

| Categorías                            | Estudiantes que NO trabajan |             | Estudiantes que Sí trabajan |             | Profesores |             | Egresados |             |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|                                       | F=                          | %           | F=                          | %           | F=         | %           | F=        | %           |
| Daña a la empresa                     | 65                          | 27%         | 22                          | 23%         | 7          | 30%         | 11        | 16%         |
| Daña a los empleados                  | 11                          | 5%          | 2                           | 2%          | 0          | 0%          | 3         | 4%          |
| Daña a terceros (clientes / sociedad) | 96                          | 40%         | 36                          | 38%         | 10         | 44%         | 19        | 28%         |
| Conservar la calidad del producto     | 9                           | 4%          | 5                           | 5%          | 1          | 4%          | 8         | 12%         |
| Mayores consecuencias en el futuro    | 21                          | 9%          | 13                          | 14%         | 0          | 0%          | 7         | 10%         |
| Sólo siguen órdenes                   | 0                           | 0%          | 1                           | 1%          | 0          | 0%          | 0         | 0%          |
| Otros                                 | 5                           | 2%          | 2                           | 2%          | 0          | 0%          | 0         | 0%          |
| No es ético                           | 0                           | 0%          | 0                           | 0%          | 0          | 0%          | 2         | 3%          |
| Ninguna / no específica               | 38                          | 16%         | 15                          | 16%         | 5          | 22%         | 18        | 27%         |
| <b>Total</b>                          | <b>243</b>                  | <b>100%</b> | <b>96</b>                   | <b>100%</b> | <b>23</b>  | <b>100%</b> | <b>68</b> | <b>100%</b> |

Las respuestas dadas por los actores de la investigación conservan porcentajes muy similares entre sí. Los tres coinciden en que “rechazarían al proveedor” principalmente porque *podrían causar daños a la salud de los consumidores, las familias, los clientes y/o la sociedad*. En segundo lugar, las razones que mencionan están relacionadas a daños a la empresa como problemas legales, el cierre de la compañía por una auditoría, entre otras. Hubo categorías como *Conservar la calidad del producto* y *Mayores consecuencias en el futuro* que no se pudieron clasificar en daños a la empresa o a la sociedad, ya que carecían de argumentos para identificar a quién buscaban proteger. Con base en lo anterior, es posible afirmar que, en promedio, el 38% de las personas encuestadas respondieron al dilema ético como se esperaba que lo hicieran.

En relación con las alternativas de solución propuestas por los actores de la investigación, la mayor parte no menciona ninguna, en segundo lugar, refieren a buscar otro proveedor:

**Tabla 43. Alternativas de solución en la pregunta ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?, por actor de la investigación y categorías**

| Categorías  | Estudiantes que NO trabajan |             | Estudiantes que Sí trabajan |             | Profesores |             | Egresados |             |
|---|-----------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|   | F=                          | %           | F=                          | %           | F=         | %           | F=        | %           |
| Buscar otro proveedor                               | 44                          | 19%         | 14                          | 16%         | 2          | 7%          | 22        | 33%         |
| Reducir costos en la empresa                        | 17                          | 7%          | 9                           | 10%         | 1          | 4%          | 6         | 9%          |
| Aumentar / disminuir precios del producto           | 8                           | 4%          | 3                           | 3%          | 1          | 4%          | 2         | 3%          |
| Despedir / bajar sueldos a empleados                | 17                          | 7%          | 8                           | 9%          | 1          | 4%          | 0         | 0%          |
| Otros   | 3                           | 1%          | 4                           | 4%          | 1          | 4%          | 0         | 0%          |
| Realizar un estudio / análisis dentro de la empresa | 4                           | 2%          | 3                           | 3%          | 3          | 11%         | 2         | 3%          |
| Bajar / aumentar la producción                      | 9                           | 4%          | 1                           | 1%          | 2          | 7%          | 2         | 3%          |
| Campañas / promociones de MKT                       | 13                          | 6%          | 2                           | 2%          | 0          | 0%          | 2         | 3%          |
| Negociar con el proveedor actual                    | 8                           | 4%          | 6                           | 7%          | 3          | 11%         | 5         | 8%          |
| Hablar con sus superiores                           | 2                           | 1%          | 0                           | 0%          | 2          | 7%          | 4         | 6%          |
| Motivar a los empleados a buscar alternativas       | 6                           | 3%          | 2                           | 2%          | 2          | 7%          | 0         | 0%          |
| Buscar un crédito / inversionista                   | 0                           | 0%          | 0                           | 0%          | 1          | 4%          | 1         | 2%          |
| Ninguna / no específica                             | 96                          | 42%         | 38                          | 42%         | 8          | 30%         | 20        | 30%         |
| <b>Total</b>  | <b>227</b>                  | <b>100%</b> | <b>90</b>                   | <b>100%</b> | <b>27</b>  | <b>100%</b> | <b>66</b> | <b>100%</b> |

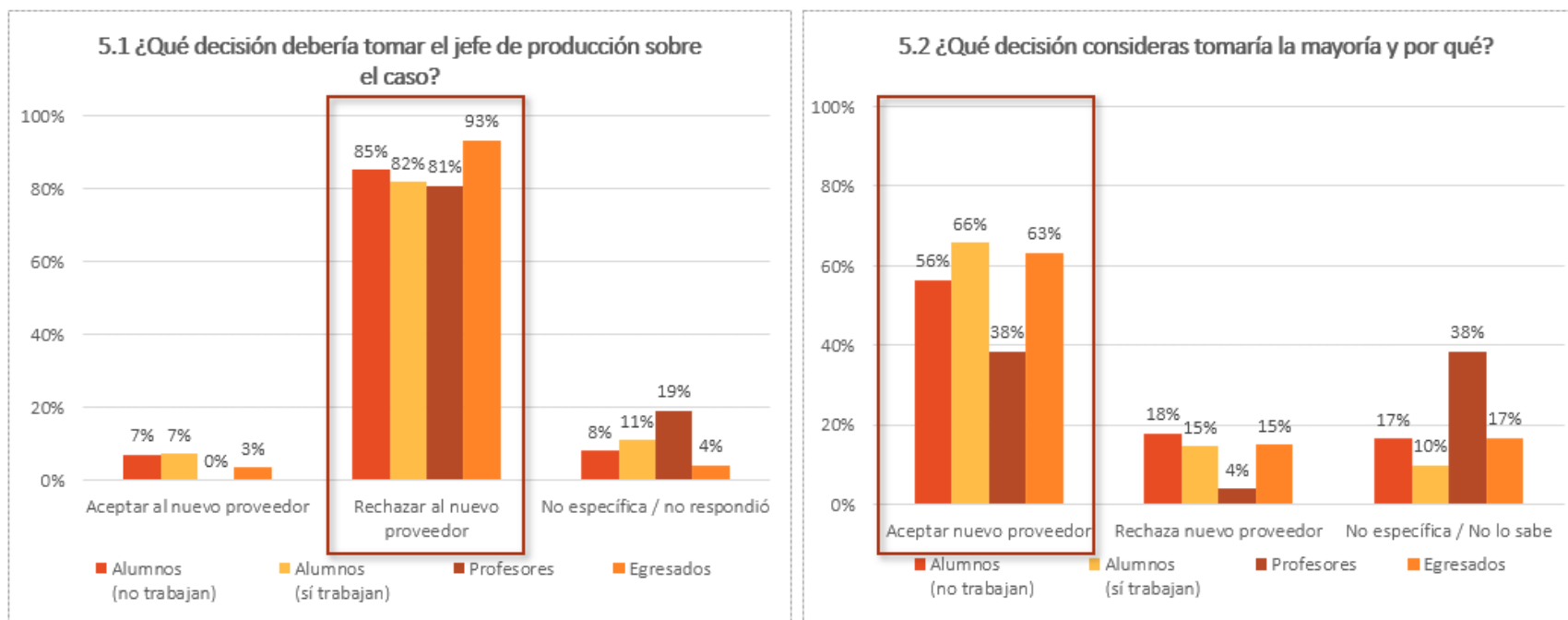
A continuación se muestran los hallazgos de la pregunta: 5.2 ¿Cómo considera(s) que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?

**Tabla 44. Respuestas al dilema ético: ¿Cómo considera(s) que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?**

| Categorías                 | Estudiantes que NO trabajan |             | Estudiantes que Sí trabajan |             | Profesores |             | Egresados |             |
|----------------------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|                            | F=                          | %           | F=                          | %           | F=         | %           | F=        | %           |
| Acepta nuevo proveedor     | 136                         | 56%         | 65                          | 66%         | 10         | 38%         | 38        | 63%         |
| Rechaza nuevo proveedor    | 43                          | 18%         | 14                          | 15%         | 1          | 4%          | 9         | 15%         |
| No específica / No lo sabe | 40                          | 17%         | 10                          | 10%         | 10         | 38%         | 10        | 17%         |
| No respondió               | 13                          | 5%          | 0                           | 0%          | 5          | 19%         | 2         | 3%          |
| Despedir empleados         | 8                           | 3%          | 5                           | 5%          | 0          | 0%          | 1         | 2%          |
| Otros                      | 1                           | 0%          | 5                           | 5%          | 0          | 0%          | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>               | <b>241</b>                  | <b>100%</b> | <b>99</b>                   | <b>100%</b> | <b>26</b>  | <b>100%</b> | <b>60</b> | <b>100%</b> |

En contraste con la pregunta anterior, las respuestas se invirtieron totalmente, aunque con menor frecuencia que en el cuestionamiento pasado, la mayoría de los encuestados respondieron que “aceptarían al proveedor”.

**Figura 29. Contraste entre las respuestas al dilema ético de acuerdo con el tipo de preguntas, los actores de investigación y las categorías definidas**



En relación con la justificación del por qué la mayoría “aceptaría al nuevo proveedor”, las respuestas entre los actores sí fueron diferentes, en cuanto a los estudiantes y egresados, la mayor frecuencia fue para la categoría: *Las personas y/o las empresas sólo ven por sus intereses, les importa más el dinero / generar más ganancias*, en contraste, los profesores mencionaron: *No perder el empleo y/o quedar bien en su trabajo*.

**Tabla 45. Justificación de por qué deberían “aceptar al nuevo proveedor” en la pregunta ¿Cómo considera(s) que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?**

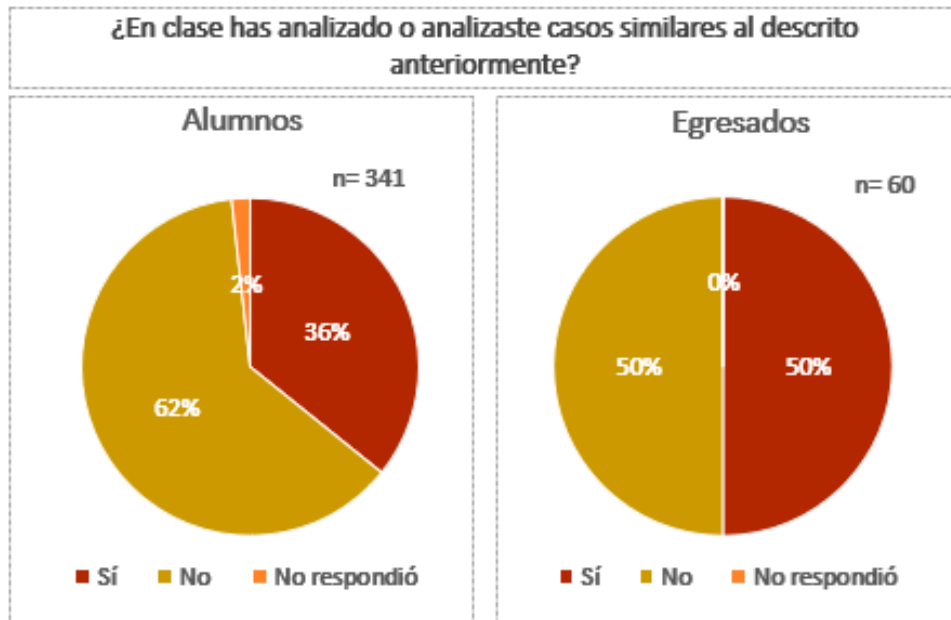
| Categorías  | Estudiantes que NO trabajan |             | Estudiantes que SÍ trabajan |             | Profesores |             | Egresados |             |
|---|-----------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|   | F=                          | %           | F=                          | %           | F=         | %           | F=        | %           |
| Es la solución más fácil y/o más rápida   | 19                          | 12%         | 6                           | 8%          | 2          | 13%         | 5         | 12%         |
| Las personas y/o las empresas sólo ven por sus intereses, les importa más el dinero / generar más ganancias | 82                          | 50%         | 37                          | 47%         | 3          | 20%         | 16        | 37%         |
| Obedecer a los jefes, tener lealtad a la empresa  | 9                           | 6%          | 4                           | 5%          | 2          | 13%         | 3         | 7%          |
| No perder el empleo y/o quedar bien en su trabajo   | 17                          | 10%         | 6                           | 8%          | 3          | 20%         | 7         | 16%         |
| Existe una cultura de corrupción  | 7                           | 4%          | 5                           | 6%          | 2          | 13%         | 1         | 2%          |
| Para no correr a los empleados  | 9                           | 6%          | 1                           | 1%          | 0          | 0%          | 2         | 5%          |
| Otro  | 5                           | 3%          | 5                           | 6%          | 0          | 0%          | 0         | 0%          |
| Así se comportan las empresas   | 6                           | 4%          | 4                           | 5%          | 0          | 0%          | 0         | 0%          |
| Evitar problemas para la empresa  | 7                           | 4%          | 3                           | 4%          | 2          | 13%         | 4         | 9%          |
| Mantener la calidad del producto  | 0                           | 0%          | 0                           | 0%          | 1          | 7%          | 0         | 0%          |
| Ninguna / no específica   | 3                           | 2%          | 7                           | 9%          | 0          | 0%          | 5         | 12%         |
| <b>Total</b>  | <b>163</b>                  | <b>100%</b> | <b>78</b>                   | <b>100%</b> | <b>15</b>  | <b>100%</b> | <b>43</b> | <b>100%</b> |

A partir de lo anterior, se da una perspectiva de cómo los estudiantes y algunos egresados de Relaciones Comerciales visualizan a las personas y a las empresas a la hora de hacer negocios, en donde predominan los intereses personales y económicos sobre el bienestar de las personas: “La mayoría de las personas aceptarían la oferta ya que la mayoría de la gente busca el bienestar propio o incrementar sus ganancias así sea a costa de los demás” (Alumno, 4º semestre)

Con la finalidad de identificar si una de las actividades que realizan para la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales eran la resolución de dilemas éticos o los estudios de caso, se preguntó a estudiantes y egresados *si en clase analizaban casos similares al descrito anteriormente (5.3)*, en el caso de los estudiantes, la mayoría (62%) respondió que no, mientras que los egresados contestaron 50% que sí y 50% que no. En contraste con la pregunta 3, sobre las actividades realizadas por los profesores para formar en ética profesional, la categoría que incluye la discusión de dilemas éticos la mencionaron solo el 3% de los estudiantes y el 4% de los egresados, lo que resulta congruente con la pregunta 5.3.

Se concluye que la discusión de dilemas éticos no es una actividad que se realice con frecuencia en clase.

**Figura 30. Contraste entre las respuestas de estudiantes y egresados en relación con la resolución de dilemas éticos en clase**



- **Pregunta 7.**

*Describe alguna situación o acción que haya observado o de la que se haya enterado, que considere no ética por parte de estudiantes, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas / Describe alguna situación o acción que hayas observado o de la que te hayas enterado, que consideres no ética por parte de estudiantes, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas*

De acuerdo con el análisis documental de esta investigación, uno de los aspectos más importantes que influyen en la formación en ética profesional de los estudiantes es la cultura de la institución escolar, ya que refuerza lo expresado y visto en el aula. Es responsabilidad principalmente de las autoridades educativas procurar que la cultura que se promueva en la institución sea una cultura ética, guiada por el liderazgo en la gestión de la función directiva, entre los elementos que fortalecen esta cultura están el ejemplo de las autoridades y la congruencia con la que actúan dentro y fuera de la comunidad escolar, la manera en que tratan a las personas que forman parte de esta comunidad y la apertura y convivencia que tienen con los demás.

Asimismo, la normativa de la institución es otro de los aspectos que influye en la formación de los estudiantes y son los directivos los primeros que deben dar a conocer los principios, valores y normas que armonizan la convivencia de la comunidad, así como respetarlos y seguirlos sin excepción alguna. A partir de ello, es necesario que exista un seguimiento al cumplimiento de esta normativa y que haya sanciones para quienes incumplan lo establecido afectando a terceros, es decir, evitar malas prácticas o prácticas no éticas dentro de la institución.

Con base en lo anterior, se preguntó a los tres actores de la investigación si habían enterado o visto dentro de la ESCA Santo Tomás alguna práctica que considerarán no ética. La mayoría de los encuestados respondieron al menos una mala práctica:

**Tabla 46. Reporte de malas prácticas en la ESCA Santo Tomás por actor de la investigación**

| Categorías                           | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |      |
|--------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|------|
|                                      | F=          | %    | F=         | %    | F=        | %    |
| Reporta una mala práctica            | 295         | 87%  | 21         | 85%  | 42        | 70%  |
| No respondió / Ninguna / No recuerda | 46          | 13%  | 5          | 15%  | 18        | 30%  |
| Total                                | 341         | 100% | 26         | 100% | 60        | 100% |

El análisis de malas prácticas reportadas por los estudiantes y egresados conservaron las mismas categorías, cabe destacar que en esta pregunta se mencionaron muchas respuestas, se trató de agruparlas en la mayor medida posible, sin embargo, para evitar omitir o interpretar información se conservaron en el caso de los estudiantes y egresados 20 categorías, para profesores se conservaron 10, éstas fueron diferentes a las de los estudiantes ya que evidentemente sus actividades y la manera de relacionarse con los demás actores son distintas.

A continuación se presentan las cinco categorías que obtuvieron un mayor número de menciones por cada actor de la investigación (para consultar el listado completo, referirse a los anexos de esta investigación):



**Tabla 47. Frecuencia de las categorías sobre malas prácticas en la ESCA Santo Tomás por actor de la investigación**

| Lugar        | Estudiantes   |            |            | Egresados   |           |            | Profesores  |           |            |
|--------------|---|------------|------------|---|-----------|------------|---|-----------|------------|
|              | Categorías  | F=         | %          | Categorías  | F=        | %          | Categorías  | F=        | %          |
| 1            | Venta de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma  | 87         | 17%        | No respondió / Ninguna  | 18        | 22%        | Venta de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma  | 5         | 23%        |
| 2            | Acoso sexual  | 61         | 12%        | Compra de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma | 14        | 17%        | Los docentes no asisten a clases / no tienen un buen desempeño laboral        | 4         | 19%        |
| 3            | Compra de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma | 52         | 10%        | Venta de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma  | 12        | 14%        | Asignación de puestos por dedazo / compadrazgo                                | 2         | 10%        |
| 4            | No respondió / Ninguna  | 46         | 9%         | Evaluaciones injustas o poco claras   | 7         | 8%         | Otros   | 2         | 10%        |
| 5            | Otros   | 39         | 8%         | Favoritismos / preferencias por ciertos Estudiantes                           | 6         | 7%         | Compra de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma | 2         | 8%         |
| <b>Total</b> |   | <b>502</b> | <b>57%</b> |   | <b>83</b> | <b>69%</b> |   | <b>23</b> | <b>71%</b> |

• **Pregunta 8. (Profesores / Estudiantes)**

*¿Estaría(s) de acuerdo con implementar y promover una Cultura de Denuncia de malas prácticas en la ESCA ST? ¿Por qué?*

Tras el análisis de la prueba piloto realizada con estudiantes, profesores y egresados del programa de Relaciones Comerciales, se identificó que los tres actores de la investigación habían reportado tener conocimiento de alguna mala práctica en la ESCA Santo Tomás. Como se mencionó anteriormente, parte importante de la formación en ética profesional, es reforzar a través de la cultura institucional el ideario universitario que se desea promover. A partir de lo anterior, se determinó incluir una pregunta en los cuestionarios definitivos de profesores y estudiantes en relación con promover una cultura de denuncia dentro de la ESCA Santo Tomás. Los actores respondieron lo siguiente:

**Tabla 48. Opiniones de los actores de la investigación sobre implementar y promover una cultura de denuncia en la ESCA Santo Tomás**

| Categorías                | Estudiantes |             | Profesores |             |
|---------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|
|                           | F=          | %           | F=         | %           |
| Sí estaría de acuerdo     | 325         | 95%         | 24         | 92%         |
| No estaría de acuerdo     | 10          | 3%          | 1          | 4%          |
| No lo sabe / No respondió | 6           | 1%          | 1          | 4%          |
| <b>Total</b>              | <b>341</b>  | <b>100%</b> | <b>26</b>  | <b>100%</b> |

Con base en las respuestas de los encuestados, la mayoría de estos afirman que estarían de acuerdo en implementar y promover una cultura de denuncia, principalmente para *Evidenciar*,

*eliminar, sancionar y evitar malas prácticas dentro de la ESCA Santo Tomás.* En cuanto a los estudiantes que respondieron que No estarían de acuerdo, las principales razones son el temor a las represalias o que las autoridades no hacen nada aun cuando conocen las denuncias: “Los profesores pueden tomar represalias trucando la carrera” (Alumno, 6° semestre); “Por miedo, no se haría denuncia y más porque no se ve respuesta de las autoridades” (Alumna, 6° semestre). En el caso de los maestros es porque al denunciar han sufrido el aislamiento por parte de sus compañeros.

A continuación se observan algunas categorías sobre la justificación que dan los estudiantes y los egresados de por qué sí implementar y promover una cultura de denuncia.

**Tabla 49. Justificación de los actores de la investigación de por qué Sí implementar y promover una cultura de denuncia en la ESCA Santo Tomas**

| Categorías   | Estudiantes |             | Profesores |             |
|--|-------------|-------------|------------|-------------|
|  | F=          | %           | F=         | %           |
| Evidenciar, eliminar, sancionar y evitar malas prácticas   | 124         | 30%         | 12         | 39%         |
| Mejorar el ambiente escolar y la calidad educativa   | 81          | 20%         | 5          | 16%         |
| Tener un espacio para ser escuchado / saber cómo denunciar   | 40          | 10%         | 0          | 0%          |
| Es parte de la formación de los Estudiantes / para formar mejores profesionistas                     | 30          | 7%          | 5          | 16%         |
| Otros  | 26          | 6%          | 1          | 3%          |
| Es importante / lo correcto / lo que debe hacerse / necesario  | 25          | 6%          | 0          | 0%          |
| Las autoridades no toman las medidas necesarias / no hay sanción suficiente / no les dan seguimiento | 21          | 5%          | 1          | 3%          |
| No se denuncia por miedo a represalias   | 18          | 4%          | 3          | 10%         |
| Mal trato por autoridades / combatir el abuso de autoridad   | 14          | 3%          | 0          | 0%          |
| Regular la conducta / disciplina   | 13          | 3%          | 0          | 0%          |
| Mejorar la imagen institucional / de la comunidad  | 11          | 3%          | 0          | 0%          |
| Para que profesores, autoridades, personal administrativo y Estudiantes sean más éticos              | 9           | 2%          | 0          | 0%          |
| Ya existe un espacio en la escuela para denunciar  | 0           | 0%          | 1          | 3%          |
| No respondió   | 3           | 1%          | 3          | 10%         |
| <b>Total</b>   | <b>415</b>  | <b>100%</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b> |

Resalta que sólo un docente haya comentado que sí existe un espacio para denunciar malas prácticas mientras que ningún alumno identificó algún espacio para reportar malas prácticas e

incluso la tercera categoría con más respuestas haya sido *contar con un espacio para ser escuchados y saber de qué manera denunciar*.

Entre los estudiantes que respondieron que Sí estarían de acuerdo en promover esta cultura, mencionan estas razones: “Porque es triste ver que no solo afuera la cultura y los valores de los mexicanos está por los suelos” (Alumna, 4° semestre); “Porque hay “profesores” que no deberían estar frente a grupo, no saben nada o dan información que tú fácilmente puedes encontrar en internet y hasta más completa. Y los administrativos ni se diga, para que tengan una sanción” (Alumna, 8° semestre)

- **Pregunta 9.**

*En diversos países del mundo existen frases que identifican los rasgos culturales de sus ciudadanos como “Hoy voy a hacer las cosas mejor que ayer porque soy alemán” o “Respetamos las reglas porque somos ingleses”. En tu opinión, ¿cuál sería la frase que mejor nos identifica como mexicanos?*

Considerando que la escuela es un espacio sociocultural que replica en gran medida las prácticas positivas y negativas de la sociedad en la que se encuentra inmersa, se determinó revisar desde la perspectiva de los actores cómo es que conciben la cultura mexicana. Se les dio dos frases redactadas en positivo acerca de los rasgos culturales de otros países con la finalidad de que ellos mencionarían una frase que definiera a los mexicanos. A pesar de que los ejemplos se dieron a propósito en positivo, destaca que las frases reportadas hayan sido mayormente construcciones negativas.

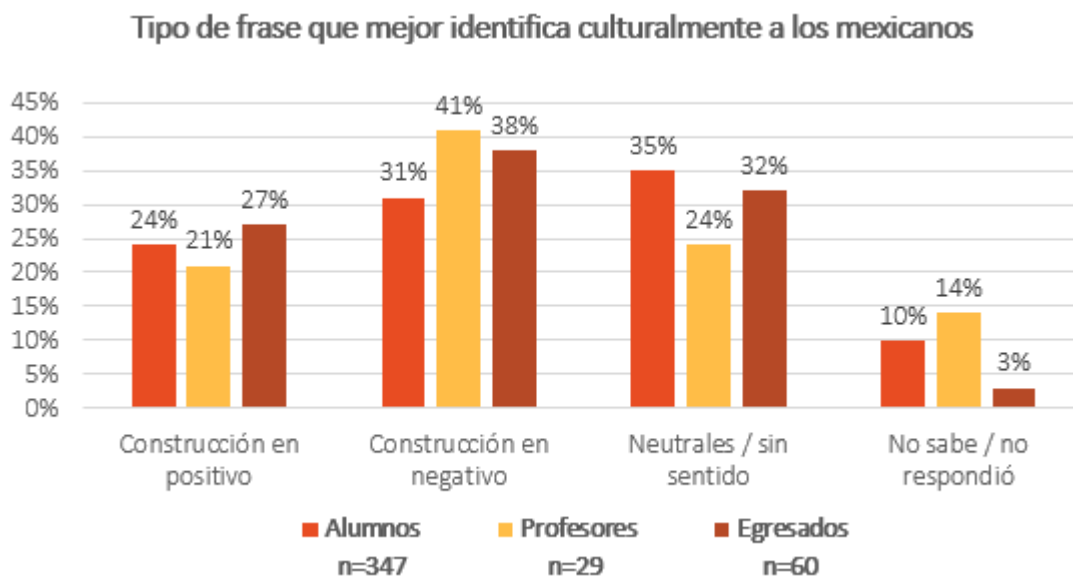
El análisis de esta pregunta se realizó en dos fases: primero se revisaron si las frases eran positivas, negativas o si no se había respondido, se dio una tercera categoría al ver frases que no tenían algún sentido o no estaban relacionadas con los rasgos culturales de los mexicanos, en segundo lugar, se destacaron frases que empezaron a recibir más menciones y que son empleadas en el lenguaje cotidiano como: “el que no tranza no avanza”, “ya será lo que dios quiera” o “para qué hacerlo hoy si lo puedo hacer mañana”. Los resultados fueron los siguientes:

**Tabla 50. Tipo de frases que identifican los rasgos culturales de los mexicanos desde la perspectiva de los actores de la investigación**

| Categorías               | Estudiantes |             | Profesores |             | Egresados |             |
|--------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
|                          | F=          | %           | F=         | %           | F=        | %           |
| Construcción en positivo | 82          | 24%         | 6          | 21%         | 16        | 27%         |
| Construcción en negativo | 107         | 31%         | 12         | 41%         | 23        | 38%         |
| Neutrales / sin sentido  | 123         | 35%         | 7          | 24%         | 19        | 32%         |
| No sabe / no respondió   | 35          | 10%         | 4          | 14%         | 2         | 3%          |
| <b>Total</b>             | <b>347</b>  | <b>100%</b> | <b>29</b>  | <b>100%</b> | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Como se mencionó, es de resaltar que las frases negativas hayan sido más frecuentes que las frases positivas desde la perspectiva de los tres actores de la investigación, asimismo, en el caso de los estudiantes, destaca el hecho de mencionar en gran parte frases sin sentido o sin relación a la pregunta, pues indica que más de la tercera parte de ellos no identifican algún elemento positivo característico de los mexicanos.

**Figura 31. Gráfica sobre los tipos de frases que identifican los rasgos culturales de los mexicanos desde la perspectiva de los actores de la investigación**



En cuanto al análisis de frases cotidianas más mencionadas, el mayor número de frecuencias de los tres actores se ubicó en la categoría de *Otras*, que se compone por frases que no tienen relación con la pregunta, sin sentido, construcciones propias o que tuvieron menos menciones de las necesarias para constituir una categoría. Entre las frases negativas más frecuentes están: “lo hago mañana”, “dejar todo al último”, “hacerlo al aventón”. En cuanto a las positivas, la que más

destacó fue sobre la solidaridad, la unión y la capacidad de levantarse ante la adversidad que caracteriza a los mexicanos.

**Tabla 51. Frecuencia en las frases del lenguaje cotidiano que identifican los rasgos culturales de los mexicanos desde la perspectiva de los actores de la investigación**

| Categorías   |  | Estudiantes |             | Profesores |             |
|--------------|--|-------------|-------------|------------|-------------|
|              |  | F=          | %           | F=         | %           |
| Positivo     | Dar lo mejor de sí mismo / ser trabajador / no rendirse                                    | 20          | 6%          | 1          | 3%          |
|              | Solidaridad  | 23          | 7%          | 1          | 3%          |
| Negativo     | Mañana lo hago / luego / dejar todo al aventón / después                                   | 38          | 11%         | 7          | 24%         |
|              | El que no tranza no avanza   | 37          | 11%         | 2          | 7%          |
|              | Que sea lo que dios quiera / que pase lo que tenga que pasar / vive hoy, mañana ya veremos | 10          | 3%          | 0          | 0%          |
|              | Otras  | 184         | 52%         | 14         | 48%         |
|              | No sabe / no identifica alguna / no respondió  | 35          | 10%         | 4          | 14%         |
| <b>Total</b> |  | <b>347</b>  | <b>100%</b> | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

En resumen, desde la perspectiva de profesores y estudiantes, los rasgos que tienden a identificar culturalmente a los mexicanos son los de poner sus actividades para después y hacer las cosas de manera descuidada: “Desafortunadamente los mexicanos nos caracterizamos, pero no por frases motivadoras, sino todo lo contrario” (Alumno, 6° semestre), en contraste, los egresados opinaron en el mismo nivel de frecuencias que la frase que más identifica a los mexicanos, por un lado, es: “El que tranza no avanza” y por otro, “Dar los mejor de sí mismo, ser trabajador y no rendirse”, lo que resulta inconsistente para su análisis.

- **Pregunta 10. (Estudiantes)**

*¿Cuáles son los valores que menciona el perfil de egreso de la Licenciatura de Relaciones Comerciales?*

El programa académico de Relaciones Comerciales expone en su perfil de egreso cinco valores: *ética profesional, calidad moral, responsabilidad, tolerancia, respeto y compromiso*. Con la finalidad de identificar si en algún momento de la formación de los estudiantes se había abordado el tema de los valores expuestos en el perfil de egreso, se preguntó a los estudiantes cuáles eran los valores que componían dicho perfil. La pregunta se realizó de manera abierta por lo que en el análisis de las respuestas se encontraron gran variedad de menciones sobre diversos

valores y otros rasgos identificados como habilidades, conocimientos y actividades de la profesión. Destaca que solo el 4% de los estudiantes hayan mencionado los 6 valores expuestos en el perfil<sup>43</sup>.

En la sistematización de la experiencia fue posible apreciar que a pesar de haberles comentado a los estudiantes que los cuestionarios eran anónimos, no formaban parte de su evaluación y que sus respuestas solo serían para fines informativos, se observó que los estudiantes sacaban sus celulares para consultar información e incluso preguntar a sus compañeros dudas. Se infiere que quienes sí respondieron acertadamente, los copiaron de la página oficial de la ESCA Santo Tomás, ya que los valores fueron puestos en el orden exacto que los menciona el perfil.

Uno de los valores más mencionados fue el de la *honestidad*, sin embargo, en la práctica, algunos estudiantes fueron incongruentes al utilizar otros medios para responder el cuestionario, incluso se les volvió a decir que el instrumento se respondía de manera personal y que solo era para conocer su opinión.

**Tabla 52. Tabla de frecuencias sobre el conocimiento de los valores del perfil de egreso del programa de Relaciones Comerciales**

| Categorías                                       | Estudiantes |             |
|--|-------------|-------------|
|  | F=          | %           |
| No respondió / no sabe                           | 141         | 41%         |
| Mencionó destrezas / habilidades / conocimientos | 27          | 8%          |
| Mencionó algún valor                             | 158         | 46%         |
| Mencionó los 6 valores del perfil de egreso      | 15          | 4%          |
| <b>Total</b>                                     | <b>341</b>  | <b>100%</b> |

La categoría con mayor número de menciones fue la de los estudiantes que respondieron al menos un valor, aunque éste perteneciera o no al perfil de egreso, destaca que la segunda categoría con más menciones y que abarca a más de la tercera parte de la comunidad estudiantil, no haya respondido la pregunta o haya reportado desconocer los valores del perfil, ya que es un claro indicador de que no es un tema que se aborde con frecuencia en clases, entre las frases

<sup>43</sup> A pesar de que el perfil de egreso de Relaciones Comerciales menciona la ética profesional como valor, para efectos de esta investigación ésta se considera como una actitud, no como un valor.

encontradas estuvieron que “en el perfil de egreso jamás he notado que vengan valores”; “la verdad no sé, no se menciona mucho en las clases”.

Entre los valores más mencionados que sí forman parte del perfil de egreso se encuentran la *responsabilidad* (18%) y el *respeto* (13%), solo el 6% mencionó a la *ética profesional* como parte del perfil. La *honestidad*, aunque no pertenece al perfil de egreso, fue mencionada con un 13%.

**Figura 32. Gráfica sobre los valores mencionados como parte del perfil de egreso de Relaciones Comerciales**



En conclusión, es posible afirmar que la mayoría de los estudiantes desconocen los valores que menciona el perfil de egreso. Lo anterior resulta relevante ya que, no es cuestión de memorizar esa información, sino de que exista pleno conocimiento de que una vez que un programa académico plantea en su perfil de egreso un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores, éste está constituyendo la promesa de egreso a sus futuros profesionistas, a los empleadores y a la sociedad en general, por tanto, es responsabilidad de la institución cumplir con las características planteadas por ésta a través de sus programas académicos y de los estudiantes exigir una formación basada en los valores propuestos, mismos que resultan

incongruentes considerando la frecuencia de malas prácticas que existen dentro de la ESCA Santo Tomás. El desconocer los valores demuestra una falta de comunicación y de interés entorno a ellos por parte de la comunidad educativa en general.

- **Pregunta 11. (Profesores)**

*De acuerdo con su criterio, marque con una X el grado de frecuencia con que se manifiestan las siguientes características en la convivencia cotidiana de quienes integran la comunidad de la ESCA Santo Tomás*

Como se vio en la pregunta anterior, el programa académico de Relaciones Comerciales manifiesta en su perfil de egreso cinco valores<sup>44</sup>: *ética profesional, calidad moral, responsabilidad, tolerancia, respeto y compromiso*. Con la finalidad de identificar cuáles de estos se promueven con más frecuencia dentro de la ESCA Santo Tomás, se incluyó en el cuestionario una escala tipo Likert para señalar que tan comúnmente se practicaban estos valores, además, se consideraron 3 prácticas “no éticas”: *autoritarismo, acoso sexual y corrupción*, así como otros valores mencionados comúnmente por la población en general: *honestidad, apertura a la diversidad y participación y democracia*, para determinar con qué valores o contravalores asocian más la cultura institucional.

La escala consideró las siguientes categorías: Siempre / Frecuentemente / En alguna ocasión / Nunca. No se incluyó ninguna categoría neutral ya que en la prueba piloto gran porcentaje de respuestas se alojaban en esta frecuencia, lo que imposibilitaba determinar una opinión clara al respecto.

---

<sup>44</sup> En el cuestionario se omitieron la calidad moral y la ética profesional ya que, para efectos de esta investigación, la ética profesional no se define como un valor sino como actitud, es un modo de actuar correctamente en la profesión, a partir del pensamiento autónomo, reflexivo y un marco de orientación compuesto por valores, principios y reglas profesionales.



**Tabla 53. Tabla de frecuencias con que se manifiestan las siguientes características en la convivencia cotidiana de quienes integran la comunidad de la ESCA Santo Tomás**

| Categorías                 | Siempre |     | Frecuentemente |     | En alguna ocasión |     | Nunca |     | No respondió |    | Total |      |
|----------------------------|---------|-----|----------------|-----|-------------------|-----|-------|-----|--------------|----|-------|------|
|                            | F=      | %   | F=             | %   | F=                | %   | F=    | %   | F=           | %  |       |      |
| Respeto                    | 9       | 35% | 14             | 54% | 2                 | 8%  | 0     | 0%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Autoritarismo              | 4       | 15% | 16             | 62% | 4                 | 15% | 1     | 4%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Tolerancia                 | 4       | 15% | 16             | 62% | 5                 | 19% | 0     | 0%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Acoso sexual               | 0       | 0%  | 3              | 12% | 8                 | 31% | 14    | 54% | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Responsabilidad            | 5       | 19% | 17             | 65% | 3                 | 12% | 0     | 0%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Compromiso                 | 5       | 19% | 16             | 62% | 4                 | 15% | 0     | 0%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Corrupción                 | 0       | 0%  | 4              | 15% | 10                | 38% | 11    | 42% | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Honestidad                 | 4       | 15% | 18             | 69% | 3                 | 12% | 0     | 0%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Apertura a la diversidad   | 5       | 19% | 18             | 69% | 2                 | 8%  | 0     | 0%  | 1            | 4% | 26    | 100% |
| Participación y democracia | 6       | 23% | 11             | 42% | 7                 | 27% | 1     | 4%  | 1            | 4% | 26    | 100% |

Valores en el perfil de egreso del programa académico de Relaciones Comerciales

La mayoría de los profesores coincidieron en que los valores del perfil de egreso: *respeto* (54%), *tolerancia* (62%), *responsabilidad* (65%) y *compromiso* (62%) se manifiestan *frecuentemente* dentro de la comunidad escolar, entre estos valores, el que es más visible en la ESCA Santo Tomás es el *respeto*, al haber mencionado un 35% la categoría de *siempre*.

En cuanto a los contravalores, resalta que el 62% considera que el *autoritarismo* también es una característica *frecuente* en la comunidad escolar, aunque resulta incongruente al haber valorado la *participación y democracia* como *frecuente* por el 42% de los profesores, lo que representa una dificultad conceptual en establecer qué se considera por cada término y si son estos antónimos o no. En relación con la corrupción, el 38% reporta haberla observado *en alguna ocasión* mientras que el 42% *nunca*, lo anterior resulta congruente con la pregunta sobre malas prácticas en la ESCA Santo Tomás, en donde el 85% reportó haber visto al menos una mala práctica, principalmente relacionadas con venta de calificaciones. Sobre el acoso sexual, la mayoría de los profesores (53%) manifestó no haberlo visto nunca, una tercera parte de la muestra refiere haberlo visto al menos en alguna ocasión.

A partir de lo anterior, es posible observar que, desde la perspectiva de los profesores, los valores que más se promueven dentro de la ESCA Santo Tomás son los positivos. En cuanto a los del perfil de egreso, se esperaría que los estudiantes tuvieran un marco de referencia basado en estos valores. Sobre las malas prácticas, resalta que la tercera parte de la población mencione que en alguna ocasión sí las hayan visto, ya que es incongruente con la cultura ética que se desea promover.

- **Pregunta 11. (Estudiantes)**

Con la finalidad de contrastar la información sobre la frecuencia con que se manifiestan ciertos valores y malas prácticas en la ESCA Santo Tomás con la información recabada con los profesores, así como los hallazgos sobre los valores que componen el perfil de egreso, se solicitó a los estudiantes responder la misma escala que a los profesores, sólo que, en este caso la valoración se dividió en dos grupos: características de los profesores y características de los directivos. Las preguntas fueron:

*11.1 Marca con una X el grado de frecuencia con que los profesores de Relaciones Comerciales muestran estas características en su práctica profesional cotidiana / Marca con una X el grado de frecuencia con que las autoridades educativas de la ESCA ST muestran estas características en su práctica profesional cotidiana*

**Tabla 54. Tabla de frecuencias con que los profesores de Relaciones Comerciales muestran estas características en su práctica profesional cotidiana**

| Categorías                 | Siempre |     | Frecuentemente |     | En alguna ocasión |     | Nunca |     | No respondió |    | Total |      |
|----------------------------|---------|-----|----------------|-----|-------------------|-----|-------|-----|--------------|----|-------|------|
|                            | F=      | %   | F=             | %   | F=                | %   | F=    | %   | F=           | %  |       |      |
| Respeto                    | 131     | 38% | 187            | 55% | 19                | 6%  | 2     | 1%  | 2            | 1% | 341   | 100% |
| Autoritarismo              | 62      | 18% | 164            | 48% | 108               | 32% | 6     | 2%  | 1            | 0% | 341   | 100% |
| Tolerancia                 | 62      | 18% | 204            | 60% | 71                | 21% | 3     | 1%  | 1            | 0% | 341   | 100% |
| Acoso sexual               | 8       | 2%  | 21             | 6%  | 133               | 39% | 178   | 52% | 1            | 0% | 341   | 100% |
| Responsabilidad            | 74      | 22% | 236            | 69% | 29                | 9%  | 1     | 0%  | 1            | 0% | 341   | 100% |
| Compromiso                 | 78      | 23% | 218            | 64% | 42                | 12% | 2     | 1%  | 1            | 0% | 341   | 100% |
| Corrupción                 | 7       | 2%  | 32             | 9%  | 145               | 43% | 155   | 45% | 2            | 1% | 341   | 100% |
| Honestidad                 | 85      | 25% | 209            | 61% | 43                | 13% | 1     | 0%  | 3            | 1% | 341   | 100% |
| Apertura a la diversidad   | 87      | 26% | 188            | 55% | 63                | 18% | 2     | 1%  | 1            | 0% | 341   | 100% |
| Participación y democracia | 86      | 25% | 188            | 55% | 62                | 18% | 4     | 1%  | 1            | 0% | 341   | 100% |

Valores en el perfil de egreso del programa académico de Relaciones Comerciales

En relación con las respuestas de los estudiantes los porcentajes son muy similares a la valoración de los profesores. En general, el *respeto* es el valor que más presente está dentro de las características de los profesores. En cuanto a las malas prácticas reportan que el 48% de sus maestros son *autoritarios*, pero de igual forma que con los profesores, resulta incongruente ya que el 55% reporta que existe *participación y democracia* dentro de la escuela, determinando un desconocimiento conceptual de los términos. Sobre el *acoso sexual* y la *corrupción*, los porcentajes de *en alguna ocasión* aumentaron 8 y 5 puntos porcentuales respectivamente. Resalta que la categoría de *siempre* haya tenido más menciones que en las respuestas de los profesores. Es posible concluir que desde la percepción de los estudiantes las prácticas profesores se caracterizan por ser positivas y que, a pesar de desconocer los valores del perfil de egreso, dentro de la comunidad educativa sí son percibidos.

En contraste con las características que más presentan los directivos, la mayoría de los estudiantes reportan que los valores del perfil de egreso: *respeto, tolerancia, responsabilidad y compromiso* se presentan *frecuentemente*, empero, resalta que *autoritarismo* haya

sido la característica con más menciones en la categoría de *siempre* con un 34% y *corrupción* aumentó en la categoría de *frecuentemente* 16 puntos porcentuales en contraste con la opinión sobre los profesores, disminuyendo puntos en el valor de *honestidad* y *participación y democracia*. Respecto a *acoso sexual* aumentaron las frecuencias en la categoría de *nunca*.

**Tabla 55. Tabla de frecuencias con que las autoridades educativas de la ESCA ST muestran estas características en su práctica profesional cotidiana**

| Categorías                        | Siempre |     | Frecuentemente |     | En alguna ocasión |     | Nunca |     | No respondió |    | Total |      |
|-----------------------------------|---------|-----|----------------|-----|-------------------|-----|-------|-----|--------------|----|-------|------|
|                                   | F=      | %   | F=             | %   | F=                | %   | F=    | %   | F=           | %  |       |      |
| <b>Respeto</b>                    | 96      | 28% | 159            | 47% | 75                | 22% | 9     | 3%  | 2            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Autoritarismo</b>              | 116     | 34% | 141            | 41% | 69                | 20% | 13    | 4%  | 2            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Tolerancia</b>                 | 34      | 10% | 155            | 45% | 132               | 39% | 18    | 5%  | 2            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Acoso sexual</b>               | 5       | 1%  | 15             | 4%  | 77                | 23% | 239   | 70% | 5            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Responsabilidad</b>            | 59      | 17% | 183            | 54% | 88                | 26% | 9     | 3%  | 2            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Compromiso</b>                 | 53      | 16% | 156            | 46% | 112               | 33% | 18    | 5%  | 2            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Corrupción</b>                 | 23      | 7%  | 68             | 20% | 141               | 41% | 106   | 31% | 3            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Honestidad</b>                 | 49      | 14% | 162            | 48% | 111               | 33% | 15    | 4%  | 4            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Apertura a la diversidad</b>   | 68      | 20% | 177            | 52% | 74                | 22% | 19    | 6%  | 3            | 1% | 341   | 100% |
| <b>Participación y democracia</b> | 49      | 14% | 120            | 35% | 119               | 35% | 50    | 15% | 3            | 1% | 341   | 100% |

Valores en el perfil de egreso del programa académico de Relaciones Comerciales

De manera general es posible concluir que, de acuerdo con la perspectiva de los estudiantes respecto a la opinión de los directivos, se caracterizan por presentar valores positivos dentro de la comunidad educativa, sin embargo, hay una mayor frecuencia de malas prácticas como el *autoritarismo* y la *corrupción* y una disminución en las menciones de *honestidad* y *participación* y *democracia*.

- **Pregunta 12. (Estudiantes)**

*De acuerdo con las siguientes afirmaciones, marca con una X el grado de frecuencia con que, según tu experiencia, se realizan o se muestran dentro del programa académico de Relaciones Comerciales*

Con la finalidad de contrastar y cruzar algunos resultados de los cuestionarios de estudiantes, se incluyó en su instrumento una escala tipo Likert para conocer su opinión sobre la frecuencia con que se llevaban ciertas actividades y acciones dentro del programa académico de Relaciones Comerciales para la formación en ética profesional.

La escala se compuso por cuatro categorías: Siempre / Frecuentemente / En alguna ocasión / Nunca. No se incluyó ninguna categoría neutral ya que en la prueba piloto gran porcentaje de respuestas se alojaban en esta frecuencia, lo que imposibilitaba determinar una opinión clara al respecto.

**Tabla 56. Frecuencia con que se llevan a cabo algunas actividades y acciones para la formación en ética profesional desde la perspectiva de los estudiantes**

| Categorías   | Siempre |     | Frecuentemente |     | En alguna ocasión |     | Nunca |     | No respondió |    | Total | Total |
|--|---------|-----|----------------|-----|-------------------|-----|-------|-----|--------------|----|-------|-------|
|  | F=      | %   | F=             | %   | F=                | %   | F=    | %   | F=           | %  |       |       |
| a) En clase revisamos y discutimos los principios, valores y deberes profesionales del LRC   | 13      | 4%  | 95             | 28% | 208               | 61% | 25    | 7%  | 0            | 0% | 341   | 100%  |
| b) En clase abordamos temas específicamente sobre ética y valores y su importancia en la práctica profesional  | 10      | 3%  | 69             | 20% | 224               | 66% | 37    | 11% | 1            | 0% | 341   | 100%  |
| c) En clase analizamos dilemas éticos o estudios de caso sobre malas prácticas profesionales (como publicidad engañosa, daños a la salud, contaminación ambiental, etc.) | 45      | 13% | 156            | 46% | 122               | 36% | 17    | 5%  | 1            | 0% | 341   | 100%  |
| d) Las tareas, proyectos e investigaciones que realizamos en las asignaturas previenen o resuelven necesidades y problemas ambientales y/o sociales                      | 18      | 5%  | 109            | 32% | 178               | 52% | 36    | 11% | 0            | 0% | 341   | 100%  |
| e) Mis profesores cuentan con la experiencia profesional y los conocimientos y técnicas necesarios para impartir sus clases en las asignaturas que curso                 | 50      | 15% | 196            | 57% | 90                | 26% | 4     | 1%  | 1            | 0% | 341   | 100%  |
| f) Mis profesores toman en cuenta mis necesidades de formación y adecuan sus herramientas para facilitar mi desarrollo personal y profesional                            | 24      | 7%  | 164            | 48% | 133               | 39% | 20    | 6%  | 0            | 0% | 341   | 100%  |
| g) Mis profesores son ejemplo de los valores que se deben practicar en la profesión y en la comunidad  | 24      | 7%  | 164            | 48% | 141               | 41% | 9     | 3%  | 3            | 1% | 341   | 100%  |
| h) Mis profesores saben qué es la ética profesional y me explican por qué es importante en la vida profesional   | 34      | 10% | 136            | 40% | 148               | 43% | 23    | 7%  | 0            | 0% | 341   | 100%  |
| i) Las autoridades educativas de la ESCA ST se preocupan por mis necesidades educativas y son parte activa de mi desarrollo personal y profesional                       | 10      | 3%  | 85             | 25% | 185               | 54% | 60    | 18% | 1            | 0% | 341   | 100%  |
| j) Las autoridades educativas de la ESCA ST son ejemplo de los valores que se deben practicar en la profesión y en la comunidad  | 10      | 3%  | 79             | 23% | 188               | 55% | 62    | 18% | 2            | 1% | 341   | 100%  |

En primera instancia es posible observar que la mayoría de los estudiantes reportan haber visto actividades y/o acciones para formarlos en ética profesional *en alguna ocasión* dentro de su estancia en el programa académico. De manera específica los resultados son los siguientes:

- a) Una manera de hacer explícita la formación en ética profesional es a través de discutir en clase los principios, deberes y valores profesionales, a pesar de que el 61% de los estudiantes reportan *en alguna ocasión* haber discutido estos contenidos, sólo el 1% de ellos lo mencionaron como una actividad que sus profesores realizan.
- b) El programa de estudios considera 20 unidades de aprendizaje con contenidos sobre ética y valores, 13 de ellas son obligatorias, los temas abarcan algunas estrategias de aprendizaje, entre ellas está la investigación teórica, la elaboración de ensayos y la discusión en clase. Resalta que el 66% de los estudiantes indiquen haber visto estos temas solo *en alguna ocasión*, aunque resulta congruente con que solo el 2% haya reportado esta actividad como algo que realizan sus profesores.
- c) El análisis de dilemas éticos y la discusión de casos sobre malas prácticas profesionales resultan parte fundamental en la formación de los profesionistas para la toma de decisiones, como se vio en el dilema ético presentado en los instrumentos. Estas herramientas no son útiles solo para los estudiantes, sino también para la formación de directivos y profesores, ya que ejercitan la construcción de un marco reflexivo que permita desarrollar una consciencia ética. Con base en esta pregunta fue posible observar que existe confusión y desconocimiento sobre qué son los dilemas éticos ya que a pesar de que el 46% de los estudiantes mencionó realizar estas actividades de manera *frecuente*, solo el 3% mencionó que estas actividades son propuestas por los profesores en el salón de clases. Además, al preguntarles si en clase habían analizado algún caso como el que habían resuelto en el cuestionario, el 62% de los estudiantes respondió que no.
- d) Como se vio anteriormente la formación integral de los estudiantes debe ser propicia para resolver las necesidades tanto profesionales como sociales de acuerdo con su contexto, en una época de incertidumbre como la que se vive actualmente es necesario poner énfasis en el desarrollo de una conciencia ambiental y de prácticas sustentables que

permitan regenerar el planeta. No es discutible que las decisiones empresariales pueden causar enormes efectos tanto positivos como negativos en la calidad de vida de las personas y del medio ambiente. Es en la formación profesional que en conjunto se pueden desarrollar estrategias que disminuyan el deterioro ambiental y social. Sin embargo, la mayoría de los estudiantes reportan que los proyectos que desarrollan en clase sólo *en alguna ocasión* han tenido un enfoque social resolviendo problemas o necesidades del medio ambiente, por ejemplo. Asimismo, solo el 3% mencionó estas actividades como parte de lo que los profesores promueven en clase.

- e) En relación con la ética profesional de los profesores, ésta se ve a través de dos vertientes, por un lado la ética profesional del campo disciplinar en el que se desenvuelven, en este caso, todo lo relacionado con las relaciones comerciales, por otro, los rasgos de ética profesional que la misma docencia exige como otra actividad profesional que realizan, parte de ésta es que cuenten con los conocimientos pertinentes, la experiencia profesional y las herramientas necesarias para desempeñar su labor, en los dos caminos, como licenciado en Relaciones Comerciales o como profesor. En opinión de los estudiantes, el 57% comentan que sus profesores frecuentemente cuentan con los conocimientos, experiencia y técnicas necesarias, lo que resulta congruente con la pregunta 3, donde una de las categorías con más menciones (18%) fue la que engloba que los profesores hacen de la mejor forma posible su trabajo, cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios.
- f) De acuerdo con Arana (en Almeida, 2017), la formación valoral debe ser particularizada, es decir, tomar en cuenta las necesidades de formación de los estudiantes para poder incidir de manera adecuada en ellos. De acuerdo con los estudiantes de Relaciones Comerciales, el 48% de los profesores *frecuentemente* toman en consideración sus necesidades de formación profesional y personal y adecuan sus herramientas para facilitar su desarrollo.
- g) Como se abordado en varias partes de esta investigación, el ejemplo de los maestros es esencial en la formación ética profesional de los estudiantes, ya que, a través de éste es que se refuerzan los elementos vistos en clase. En opinión de los estudiantes, el 48%



menciona que sus profesores son *frecuentemente* ejemplo de los valores que se deben practicar en la profesión y en la comunidad, mientras que el 41% mencionan que solo *en alguna ocasión* lo han sido. Se infiere que las respuestas de los estudiantes se ven influenciadas por la experiencia en relación con malas prácticas en la ESCA Santo Tomás, en la que el 87% de los estudiantes reportó alguna acción considerada no ética.

- h) Otro elemento para hacer explícita la formación en ética profesional es que, en cada tema abordado en clase, los profesores lo relacionen con los deberes profesionales y profundicen en su importancia. El 43% de los estudiantes opinan que sus profesores *en alguna ocasión* les han explicado por qué la ética profesional es importante en la vida profesional, mientras que el 40% mencionan que esto sucede *frecuentemente*. Sin embargo, resalta que en la pregunta sobre qué entienden por ética profesional, la mayoría de las menciones se hayan enfocado solo en los valores de la profesión dejando elementos sustanciales como el desarrollo del pensamiento autónomo, desarrollar bienes y servicios que no dañen el medio ambiente y procuren el bienestar de la comunidad e incluso realizarse personalmente a través de hacer su trabajo de la mejor manera posible.
- i) Una de las responsabilidades de los líderes de la gestión educativa es estar en constante comunicación con los que integran la comunidad escolar, especialmente con los estudiantes para conocer cuáles son sus inquietudes y necesidades de formación, es decir, dar el servicio de calidad que requieren. En el paso de la administración escolar a la gestión educativa (Pozner, 2000), los directivos no son entes aislados encerrados en oficinas con vidrios biselados, sino que son parte activa e interactiva con los miembros de la comunidad para conocer de cerca cómo se están llevando a cabo las actividades en la escuela y poder incidir de manera más efectiva. Sin embargo, el 54% de los estudiantes consideran que solo en alguna ocasión las autoridades educativas se han preocupado por sus necesidades de educativas y son parte activa de su formación y el 18% opinó que nunca han visto estas acciones, en contraste con la pregunta sobre las acciones que los directivos realizan para promover la formación en ética profesional de los estudiantes, el 26% respondió no haber visto alguna o dejó el espacio sin contestar, algunos estudiantes expresaron que “ni conocen a los directivos” o que no existe una relación cercana con ellos. Dentro de la misma pregunta el 13% respondió que una de las

acciones que realizan las autoridades es resolver sus necesidades, sin embargo, éstas están más relacionadas con procesos administrativos como las inscripciones.

- j) Al igual que con los profesores, el ejemplo de los directivos es fundamental en la formación en ética profesional de los estudiantes, ya que ellos son los principales promotores de una cultura o un ambiente institucional favorable para reforzar los principios y valores profesionales vistos en clase. La congruencia entre el discurso formal y las acciones que se realizan dentro de la comunidad es lo que determina si éste solo es retórico o en verdad la formación valoral se lleva de manera intencionada y explícita. Respecto a esto, el 55% de los estudiantes opinan que en alguna ocasión los directivos de la ESCA han sido ejemplo de los valores que deben practicar en la profesión y en la comunidad, mientras el 18% mencionó que *nunca*, conservando porcentajes similares al inciso anterior. Se infiere que los resultados son muy parecidos porque de forma general no existe un acercamiento entre directivos y estudiantes, la figura de autoridad con la que más interactúan es con el Jefe de Carrera.

En resumen, las actividades y/o acciones que se llevan a cabo por parte de profesores y directivos para la formación en ética profesional son esporádicas y no ocurren de manera sistemática, es decir, no existe una intención y una planeación de ejecutar acciones específicas para esta formación, sino que van haciéndose presentes en el currículo oculto conforme se ven otros contenidos del programa académico. Asimismo, las autoridades educativas permanecen en la periferia de las relaciones escolares cumpliendo con una función administrativa, pero sin estar en frecuente interacción con los estudiantes para conocer y e interesarse por sus necesidades formativas.

- **Pregunta 13. (Egresados)**

*¿Consideras que la ESCA ST y el programa académico de Relaciones Comerciales eran responsables de formarte en ética profesional? ¿Por qué?*

Esta pregunta se realizó con la finalidad de conocer si los egresados consideraban que el programa académico de Relaciones Comerciales, además de ser responsable de transmitir conocimientos y habilidades, también lo era de formarlos en ética profesional. En el análisis de la prueba piloto que se realizó a 9 egresados de la generación 2009-2013, la mayoría (56%)

consideró que no es responsabilidad de la escuela este tipo de información, porque la ética viene desde casa. En contraste con la aplicación de los instrumentos definitivos, el 57% consideró que la ESCA y el programa académico sí eran responsables de formarlos en ética profesional. En relación con quienes respondieron que no (43%) eran responsables, al igual que en la prueba piloto argumentan que es responsabilidad de cada uno, que “depende de uno mismo” o que se adquiere con la experiencia profesional.

**Tabla 57. Respuestas sobre la responsabilidad de la ESCA Santo Tomás y el programa académico de Relaciones Comerciales en la formación de la ética profesional según los egresados**

| Categorías   | Egresados |             |
|--|-----------|-------------|
|  | F=        | %           |
| La ESCA y la LRC Sí eran responsables de formarme en ética profesional | 34        | 57%         |
| La ESCA y la LRC NO eran responsables de formarme en ética profesional | 26        | 43%         |
| <b>Total</b>   | <b>60</b> | <b>100%</b> |

La pregunta fue respondida en dos sentidos, por un lado, algunos contestaron con la justificación del por qué la ESCA y la LRC eran o no responsables de la formación en ética profesional, por otro lado, algunos egresados respondieron con las razones de por qué eran o no responsables en la práctica, o sea, con base en su experiencia. Es decir, en el caso de los egresados que mencionaron que la ESCA y la LRC sí eran responsables, el 26% dijo que “porque debe ser parte de la formación profesional” o “porque son los encargados de la formación de los profesionales”, mientras tanto, el 32% afirmó que era porque “fomentaban un buen comportamiento y la importancia de actuar con ética profesional”.

**Tabla 58. Razones del porqué SÍ era responsabilidad de la ESCA Santo Tomás y el programa académico de Relaciones Comerciales la formación en ética profesional según los egresados**

| ¿Por qué SÍ era responsable de formarte en EP?   | Egresados |             |
|--|-----------|-------------|
|  | F=        | %           |
| Debe ser parte de tu formación profesional / son los encargados de la formación de los profesionales | 10        | 26%         |
| Fomentaban un buen comportamiento y la importancia de actuar con ética profesional                   | 12        | 32%         |
| Actuaban de la mejor manera en beneficio de todos  | 6         | 16%         |
| No específica  | 3         | 8%          |
| La ética profesional estaba en algunas materias  | 3         | 8%          |
| No había materias específicas sobre ética profesional / no se profundizaba en el tema                | 2         | 5%          |
| Fomentaban el trabajo en equipo  | 1         | 3%          |
| Tomaban en cuenta a los Estudiantes  | 1         | 3%          |
| <b>Total</b>   | <b>38</b> | <b>100%</b> |

En cuanto a los que respondieron que no era responsabilidad de la ESCA ni del programa académico de Relaciones Comerciales formarlos en ética profesional, también lo hicieron en dos sentidos, por un lado, el 46% mencionó que, porque es “responsabilidad de uno mismo” o “que viene desde casa”, por otro lado, el 35% dijo que no porque “no había materias específicas en el tema” o “no se profundizaba en el tema”.

**Tabla 59. Razones del porqué NO era responsabilidad de la ESCA Santo Tomás y el programa académico de Relaciones Comerciales la formación en ética profesional según los egresados**

| ¿Por qué NO eran responsables de formarte en EP?   | Egresados |             |
|--|-----------|-------------|
|  | F=        | %           |
| Es responsabilidad de uno mismo / viene desde casa   | 13        | 46%         |
| No había materias específicas sobre ética profesional / no se profundizaba en el tema                | 10        | 36%         |
| Debe ser parte de tu formación profesional / son los encargados de la formación de los profesionales | 3         | 11%         |
| Fomentaban un buen comportamiento y la importancia de actuar con ética profesional                   | 1         | 4%          |
| No específica  | 1         | 3%          |
| <b>Total</b>   | <b>28</b> | <b>100%</b> |

En relación con los egresados que mencionaron que la escuela no es responsable de formarlos en ética profesional porque consideran que *son los valores que aprendieron en casa transmitidos a la profesión*, tanto en la prueba piloto como en la aplicación de los instrumentos definitivos, resulta una afirmación interesante ya que es un indicador de que, según su percepción, la educación universitaria no es vista o no es considerada como una formación ética o de valores, siendo que, de acuerdo con organismos como la UNESCO, la ANUIES, la Constitución (en México) y el mismo Modelo Educativo del IPN, plantea una formación integral que desarrolle en los educandos aspectos cognoscitivos, técnicos, actitudinales y valorales. Sin embargo, es posible observar que, en el nivel superior, la educación la perciben solo para el desarrollo de conocimientos científicos y tecnológicos, técnicas y destrezas, es decir, *aprender a aprender, aprender a hacer*, pero no en *aprender a ser* ni *aprender a convivir* (Delors, 1996).

- **Pregunta 14. (Egresados)**

*Con base en tu experiencia profesional, ¿consideras que el programa académico de Relaciones Comerciales te formó para hacer frente a dilemas éticos de la práctica profesional? ¿Por qué?*

Tomando en cuenta que la mayoría de los egresados ya habían trabajado alguna vez, se consideró importante conocer si en su vida laboral habían tenido que enfrentarse a algún dilema ético y si habían contado con las herramientas suficientes para resolverlos. La mayoría de los egresados opinaron que el programa académico de Relaciones Comerciales no los formó para hacer frente a los dilemas éticos de la profesión, lo que resulta congruente con que sólo el 4% haya mencionado los casos y dilemas éticos como actividades que fueran desarrolladas en clase. Sin embargo, es contrastante que en la pregunta que se realizó acerca de si durante su formación universitaria habían resuelto dilemas como el descrito en el instrumento, el 50% haya respondido que sí y el 50% que no.

**Tabla 60. Respuestas sobre si el programa académico en Relaciones Comerciales formó a los egresados para la resolución de dilemas éticos**

| Categorías  | Egresados |      |
|---|-----------|------|
|   | F=        | %    |
| La LRC Sí me formó para hacer frente a los dilemas éticos de la profesión | 20        | 33%  |
| La LRC NO me formó para hacer frente a los dilemas éticos de la profesión | 40        | 67%  |
| <b>Total</b>  | 60        | 100% |

La mayor parte de los egresados que consideraron que el programa sí los formó para hacer frente a los dilemas éticos, opinan que fue porque planteaban casos prácticos, dilemas éticos y situaciones problemáticas reales.

**Tabla 61. Respuestas sobre porqué SÍ el programa académico en Relaciones Comerciales formó a los egresados para la resolución de dilemas éticos**

| ¿Por qué SÍ te formó para resolver dilemas éticos?  | Egresados |      |
|---|-----------|------|
|   | F=        | %    |
| Planteaban casos prácticos, dilemas éticos, situaciones problemáticas reales / Me dio las herramientas para hacer frente al ejercicio laboral | 11        | 55%  |
| Otro  | 5         | 25%  |
| Se enseñaba a través del ejemplo  | 2         | 10%  |
| Depende de la experiencia personal / profesional  | 1         | 5%   |
| Enseñaban a trabajar en equipo  | 1         | 5%   |
| <b>Total</b>  | 20        | 100% |

En relación con los egresados que respondieron que el programa no los había formado para hacer frente a los dilemas éticos, el mayor número de menciones fue para la categoría que englobaba menciones como que no se enseñaban esos temas de forma correcta o hacían falta casos prácticos.

**Tabla 62. Respuestas sobre porqué NO el programa académico en Relaciones Comerciales formó a los egresados para la resolución de dilemas éticos**

| ¿Por qué NO te formó para resolver dilemas éticos?  | Egresados |      |
|---|-----------|------|
|   | F=        | %    |
| No se enseñaban esos temas de la forma correcta / Hacían falta casos prácticos, dilemas éticos y profundizar en temas reales                  | 18        | 46%  |
| Depende de la experiencia personal / profesional  | 7         | 18%  |
| No había un enfoque humanista, sólo se referían a los conocimientos / necesidades de las empresas / La carrera no tenía definidos los valores | 6         | 15%  |
| No existía una materia específica / cada docente abarcaba la EP desde su criterio   | 4         | 10%  |
| Otro  | 3         | 8%   |
| No recuerda   | 1         | 3%   |
| <b>Total</b>  | 39        | 100% |

En resumen, al igual que con los estudiantes que actualmente estudian el programa académico de Relaciones Comerciales, la mayor parte de los egresados no perciben que en clase hayan abordado estos temas de manera frecuente y hayan sido formados para hacer frente a la toma de decisiones que implicará un conflicto de valores, lo que es un indicador de que la formación en ética profesional tampoco se realizaba de manera explícita en esas generaciones (2009-2013 / 2010-2014).

- **Pregunta 15. (Estudiantes / profesores)**

*¿Qué recomendaciones u observaciones haría(s) sobre cómo se lleva a cabo la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales?*

Esta pregunta se realizó de forma abierta para conocer qué opinaban acerca de la formación en ética profesional dentro del programa académico de Relaciones Comerciales. El análisis consideró las mismas categorías tanto para estudiantes como profesores. El mayor número de frecuencia fue en relación con las recomendaciones sobre “hablar más sobre la ética profesional”, “darle más importancia”, “profundizar en el tema”, “que se aborde más en el salón de clases”. En el caso de los estudiantes, consideran en segundo lugar, que es un tema del que no se habla, “no se tienen programas al respecto”, “no hay interés en el tema” y que “no se implementa ninguna acción”: : “Creo que es algo que no todos los profesores hablan, pero es

algo muy importante” (Alumno, 4° semestre); “Yo creo es un tema en el que se deberían centrar más, porque considero casi no se toca...” (Alumno, 8° semestre); “ “No le toman importancia alguna. A decir verdad, hace como 2 semestres que no escuchaba el término ética profesional” (Alumno, 2° semestre).

**Tabla 63. Recomendaciones y observaciones sobre la formación en ética profesional en el programa Académico de Relaciones Comerciales**

| Categorías  | Estudiantes |             | Profesores |             |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|
|   | F=          | %           | F=         | %           |
| Hablar más sobre la ética profesional / darle más importancia   | 88          | 20%         | 12         | 40%         |
| No se implementa ninguna acción para la formación en ética profesional / falta de interés en el tema      | 66          | 15%         | 5          | 17%         |
| Predicar con el ejemplo trabajar la ética profesional empezando por autoridades y docentes                | 55          | 12%         | 8          | 27%         |
| Promover los deberes y principios de cada área de la profesión  | 40          | 9%          | 0          | 0%          |
| Análisis de casos y dilemas éticos  | 32          | 7%          | 2          | 7%          |
| Otra  | 32          | 7%          | 0          | 0%          |
| Sancionar malas prácticas / Mejorar el trato por parte de autoridades, docentes y personal administrativo | 25          | 6%          | 0          | 0%          |
| Contar con una materia sobre ética profesional  | 23          | 5%          | 0          | 0%          |
| Capacitación, apoyo y evaluación docente para la formación en ética profesional                           | 22          | 5%          | 2          | 7%          |
| No respondió / ninguna  | 18          | 4%          | 1          | 3%          |
| Escuchar las denuncias / opiniones de los Estudiantes y tomar acciones al respecto                        | 12          | 3%          | 0          | 0%          |
| Que cada quien realice las tareas que le corresponden de la mejor manera                                  | 11          | 2%          | 0          | 0%          |
| Empezar por uno mismo / La ética viene de casa  | 9           | 2%          | 0          | 0%          |
| Formación en ética profesional como parte del desarrollo integral / crecimiento profesional               | 5           | 1%          | 0          | 0%          |
| La formación en ética profesional es buena / nos inculcan valores   | 4           | 1%          | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>  | <b>442</b>  | <b>100%</b> | <b>30</b>  | <b>100%</b> |

Tanto estudiantes como profesores coinciden en que la formación en ética profesional debe ser a partir de predicar con el ejemplo empezando por las autoridades educativas y los profesores: “Empezar a compartir la ética profesional desde las autoridades” (Alumno, 8° semestre).



En contraste con las respuestas de los actores de la investigación sobre las actividades y acciones que realizan profesores y directivos para esta formación, destaca que no existen esfuerzos específicos, que sean explícitos e intencionados para promoverla, concluyendo que se ha dado más prioridad a los conocimientos académicos que a la discusión de los valores y deberes profesionales del LRC y que de manera aislada y poco frecuente se llegan a abordar estos temas.

En general, esta pregunta permitió conocer qué opinaban del programa académico y cómo percibían las relaciones formales e informales entre los miembros de la comunidad escolar: “Deberían existir profesores más apasionados por la enseñanza y por supuesto, capacitados. Los estudiantes deberíamos dejar de lado la flojera y buscar explotar los aprendizajes” (Alumna, 8° semestre); “Que coloquen a los profesores en las asignaturas que corresponden. Que sean éticos y nos muestren sus valores y no llamar mediocres a sus estudiantes...” (Alumna, 4° semestre); “Ser coherentes con la visión y misión del IPN... Dejar de hablar de dinero (ya que es una consecuencia por lo que estamos estudiando)” (Alumno, 4° semestre); “No todo es atiborrarse de conocimiento, también existen valores que nos enriquecen como personas” (Alumna, 4° semestre); “Los estudiantes mientras regalen la calificación no dirán nada si les dan clase o no. No exigir nada al profesor es cultura de los estudiantes. Siempre se busca la forma más fácil de cumplir con algo” (Alumna, 8° semestre).

#### **5.3.2.4 Resumen de los hallazgos de los cuestionarios aplicados a profesores, estudiantes y egresados**

En relación con los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los profesores, estudiantes y egresados del programa de Relaciones Comerciales es posible concluir que:

- Los tres actores coinciden en entender a la ética profesional como los valores personales aplicados a la profesión.
- Aunque los tres actores consideran que actuar con ética profesional es importante principalmente porque ayuda a resolver dilemas éticos para beneficiar al mayor número de personas, existe una fuerte tendencia por parte de estudiantes y egresados a proteger los intereses de las empresas incluso antes que actuar y decidir de manera justa y nunca dañar a otros.

- Las actividades que los estudiantes y egresados observaron que sus profesores más realizaban para formarlos en ética profesional están relacionadas principalmente con el ejemplo y el trato que perciben y reciben de ellos, así como que el docente trabaje de la mejor forma posible en el salón de clases.
- En cuanto a las actividades que más realizan los profesores para formar a sus estudiantes en ética profesional tuvieron variaciones con base en sí daban materias con contenidos sobre ética y valores o no. Quienes sí dan asignaturas con estos contenidos suelen planear actividades más allá del ejemplo del profesor, como la resolución de dilemas éticos, al contrario de los profesores que no consideran estos contenidos en sus temarios.
- En relación con las acciones de los directivos para promover la formación en ética profesional, tanto estudiantes como egresados en su mayoría reportan no conocer ninguna acción, en segundo lugar, está el ejemplo y el trato que reciben de ellos, es posible observar que no existe interacción entre las autoridades educativas y los estudiantes, solo con el jefe de carrera.
- En cuanto a los profesores de igual forma, gran parte de ellos no ubica acciones específicas por parte de los directivos para promover la formación en ética profesional, lo más allegado son cursos intersemestrales, pero no identifican ninguno de propósito específico. Asimismo, la mayoría considera que los directivos no contribuyen en su desarrollo personal y profesional ya que falta más acompañamiento y seguimiento en sus actividades profesores.
- Respecto a la resolución de dilemas éticos, no es una actividad cotidiana en la formación de los estudiantes, estos consideran que hace falta abordar más casos de la práctica profesional como el dilema presentado en el instrumento en el que menos de la mitad de los actores de la investigación respondieron de la manera esperada.
- Como parte de la cultura institucional de la ESCA Santo Tomás, la mayoría de los actores de la investigación reportan haberse enterado u observado al menos una mala práctica durante su estancia en el programa académico, el mayor número de frecuencia en el caso de estudiantes y profesores fue la venta de calificaciones.

- Tanto estudiantes y profesores están de acuerdo en promover e implementar una cultura de denuncia, principalmente para evidenciar y eliminar las malas prácticas que existen en la escuela. Algunas menciones argumentan que no se denuncia por temor a represalias o porque consideran que nada se hace para sancionar las malas prácticas.
- En relación con la frase que más identifica culturalmente a los mexicanos destacaron las frases relacionadas con posponer todo y hacer las cosas al aventón, en segundo lugar, las relacionadas con la corrupción como “el que no tranza no avanza”.
- Entre las observaciones y recomendaciones que realizaron profesores y estudiantes para la formación en ética profesional, de manera general mencionan que falta profundizar en el tema ya que actualmente carece de interés, los planes están desactualizados y no se realizan actividades específicas para esta formación. Sugieren hablar más del tema dentro y fuera de clase y reforzarlo a través del ejemplo y la congruencia empezando por las autoridades académicas y los profesores.
- A pesar de que la mayoría de los estudiantes no conocen los valores expuestos en el perfil de egreso del programa de Relaciones Comerciales: respeto, tolerancia, responsabilidad y compromiso, la mayoría reportan que frecuentemente los perciben en el comportamiento de profesores y directivos, el valor que mencionaron como más frecuencia es el respeto. En relación con los contravalores, el autoritarismo fue el que identificaron como más frecuente en las acciones tanto de profesores como de directivos.
- Respecto a los egresados, la mayoría opinaron que la escuela sí era responsable de formarlos en ética profesional ya que son los encargados de darles las herramientas necesarias para desenvolverse en la profesión, en relación con quienes consideraron que no era responsabilidad de la escuela argumentan que la ética profesional depende de cada uno y de los valores que traen de casa.

De forma general es destacable que a pesar de que los instrumentos eran extensos y en su mayoría preguntas abiertas, quienes estuvieron dispuestos a participar, mostraron interés en el tema y disposición a externar su opinión, asimismo se recibieron comentarios como que era “un tema del que casi no se hablaba pero era importante”, “un tema muy interesante”, así como

inconformidad de algunos profesores por la manera en que se llevaban las cosas dentro de la ESCA Santo Tomás.

Durante la aplicación de la prueba piloto y los cuestionarios definitivos algunos profesores que no habían respondido la pregunta 7 (malas prácticas o prácticas no éticas en la ESCA Santo Tomás), decidieron externar su opinión de manera verbal con la responsable de esta investigación, sin embargo, para respetar su decisión de no expresarlo en los cuestionarios se omitieron sus opiniones en el análisis de los resultados.

### **5.3.3 Análisis de resultados de las entrevistas a las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás**

Con la finalidad de contrastar los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios a profesores, estudiantes y egresados, así como conocer la opinión de las autoridades educativas del programa académico de Relaciones Comerciales y de la ESCA Santo Tomás en relación con la formación en ética profesional, se llevaron a cabo tres entrevistas semi estructuradas en las instalaciones de la Escuela, éstas se realizaron en el periodo del 29 de marzo al 2 de mayo de 2019.

En relación con la experiencia en la ejecución de las entrevistas, es destacable la apertura y disposición que se observó por parte de los actores de la investigación. En los tres casos accedieron a conversar sobre todos los temas planteados en la guía de tópicos y las citas se realizaron en tiempo y forma. Las autoridades entrevistadas pertenecen al organigrama de la ESCA ST.

La construcción de la guía de tópicos se realizó con base en la estructura y categorías definidas para los cuestionarios, las entrevistas se ajustaron considerando las particularidades de los actores que se estaban entrevistando.

Para el análisis de la información se definieron categorías que permitieran contrastar y/o englobar las respuestas de los participantes. Los hallazgos se muestran de forma general y se citan textualmente algunas de sus aportaciones con la finalidad de clarificar y evitar la interpretación de sus opiniones. Se omiten nombres y cargos con la finalidad de mantener la confidencialidad de la investigación.

**Tabla 64. Hallazgos obtenidos en las entrevistas a las autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás y el programa Académico de Relaciones Comerciales**

| Categorías  | Principales hallazgos   |
|---|---|
| <b>Concepto de ética profesional</b>  | <p>En relación con el concepto de la ética profesional, de acuerdo con las autoridades educativas es visto desde tres perspectivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ética: "un conjunto de principios que rigen nuestra existencia"</li> <li>• moral: "principios y valores que ayudan a la conducta del ser humano ante la sociedad"</li> <li>• valoral: "básicamente lo mismo que la ética, sólo que ésta atada a valores que están relacionados con la práctica profesional"</li> </ul>   |
| <b>Responsabilidad de la universidad en la formación de la ética profesional</b>                            | <p>Los tres encuestados consideran que la formación ética y de valores viene desde casa o niveles educativos básicos, los estudiantes llegan a la universidad con un cierto tipo de valores que la educación superior refuerza o consolida, sin embargo, ésta no es responsable ni tiene un papel fundamental en la formación ética de los estudiantes, sino que enfoca los valores personales al ejercicio profesional, pero si estos no se tienen no se pueden crear de cero.</p> <p>"Aquí les enseñamos habilidades, pero los estudiantes deben de venir educados"</p> <p>"No solamente es la universidad la que tiene la responsabilidad de consolidar esos valores, estos valores los traemos, los adoptamos desde casa"</p> <p>"...Yo creo que no es fundamental el papel de la universidad en la formación de la ética..."</p> |
| <b>Formación de los estudiantes para evitar malas prácticas en el ejercicio de la profesión</b>             | <p>Los directivos consideran que las malas prácticas profesionales como la publicidad engañosa pueden evitarse basándose en la normativa y legalidad correspondiente. Mientras se actúe bajo el marco de la ley, las acciones que se realicen están permitidas.</p>   |
| <b>Acciones que plantea el IPN en general y la LRC en específico para la formación en ética profesional</b> | <p>De acuerdo con las autoridades, dentro del programa académico existen unidades de aprendizaje con contenidos sobre ética y valores, sin embargo, reconocen que existen carencias tanto a nivel curricular como en acciones específicas para esta formación.</p> <p>"... sí, definitivamente estamos rengueando en ese sentido, en cuanto a unidades de aprendizaje de formación profesional con valores, pero en el nuevo rediseño se está proponiendo una nueva unidad de aprendizaje y es institucional que se llama así: "Ética Empresarial..."</p> <p>"... todos pensaríamos que la ética es importante, que debe de fomentarse, pero vista desde un punto real, así desde cómo se encuentran las condiciones de manera objetiva no, no hay nada que le impulse directamente"</p>  |
| <b>Capacitación y apoyo a los profesores para la formación en ética profesional</b>                         | <p>Las autoridades comentan que el apoyo que se les brinda a los profesores para promover la formación ética es a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer y considerar el perfil de cada uno de los profesores para que éste sea apto en las asignaturas que imparten.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar cada semestre los resultados de las evaluaciones profesores para subsanar las áreas de oportunidad a través de cursos intersemestrales.</li> <li>• Acciones coercitivas "en las que hay castigos" para cambiar la conducta del individuo que incurra en malas prácticas.</li> </ul> <p>"No basta con una difusión de carteles, ya los tenemos, no basta con un curso que les demos a los profesores para que sean más éticos. Primero tenemos que empezar a promover con el ejemplo, segundo, quizá hacer reuniones de trabajo y estoy convencido que nos tendremos que reunir con la planta docente, con la planta administrativa y hacerles ver la importancia que tiene el buen actuar de los servidores públicos y esto va aunado a las políticas públicas."</p>  |
| <b>Acciones que realizan los directivos para contribuir a la formación de los estudiantes en ética profesional</b> | <p>Los directivos contribuyen en promover la formación en ética profesional a través de su ejemplo y la congruencia entre lo que dicen y hacen:</p> <p>Consideran actuar correctamente dentro y fuera de la escuela, ejercer sus funciones con "compromiso", "responsabilidad", "lealtad", "autoridad moral".</p> <p>"Con el ejemplo, o sea, eso es realmente la única forma en la que un individuo puede exigir en otro que sea la gente honesta, que no mienta..."</p> <p>"...la autoridad moral solamente se consigue a través de los hechos, a través de las acciones del individuo, es decir si uno es congruente con su ser y con lo que uno dice..."</p>  |
| <b>Malas prácticas dentro de la comunidad escolar y sanción de éstas</b>   | <p>Dos de los entrevistados reportaron malas prácticas como: la venta de calificaciones en el Politécnico en 2017; un docente que daba clases de Relaciones Públicas cuya profesión de origen era Médico Veterinario; acoso sexual por parte de profesores a estudiantes; falsificación de documentos por parte de estudiantes y corrupción por parte de algunos profesores en el proceso de elección de director de la ESCA ST, como el ofrecimiento a los estudiantes de puntos extras en las calificaciones a cambio de votos.</p> <p>De acuerdo con los entrevistados, estas acciones fueron investigadas y se tomaron las acciones correspondientes como el despido de profesores en el caso del acoso sexual y el perfil que no correspondía a la profesión requerida y la expulsión de estudiantes en relación con la venta de calificaciones y alteración de documentos. Sin embargo, uno de los directivos se encuentra inconforme en cuanto a que en niveles superiores como con el Abogado General del IPN no se dé seguimiento a denuncias aun teniendo las pruebas pertinentes, ya que es un doble mensaje a la comunidad que influye de manera negativa en su formación.</p> |
| <b>Fomento de la cultura de denuncia</b>   | <p>En opinión de los directivos, la cultura de denuncia se promueve por medio de campañas de información y concientización de las consecuencias que tiene cometer malas prácticas como la venta / compra de calificaciones. A través del Ministerio Público Digital, el COSECOVI y la Comisión de Honor. Entre otras acciones, está la de aplicar la normativa del IPN.</p>  |
| <b>Apoyo de los directivos en el desarrollo personal y profesional de la comunidad escolar</b>                     | <p>En relación con este tema uno de los entrevistados menciona que los directivos no apoyan al desarrollo profesional y personal de los integrantes de la comunidad educativa, otro de ellos comentó que "medianamente", ya que la escuela es muy grande y tiene muchas necesidades, sin embargo, contribuyen "haciendo su trabajo como se debe, lo mejor que puede" y por otro lado, respondieron que a través del ejemplo, es</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>decir, que las personas vean que desde los directivos existe un interés en el tema.</p> <p>"... No y yo tengo que ser muy honesto con ello. Creo que aquí prevalecen mucho las órdenes, los puestos, porque cuando uno requiere el apoyo de las autoridades, pues andan viendo más enfoques o entornos políticos, si conviene o no conviene para la reputación de la escuela; y yo creo que no debe de ser así..."</p>   |
| <b>Valores que se desean promover dentro de la comunidad escolar</b> | <p>Los directivos opinaron desde su perspectiva diferentes valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistado 1: responsabilidad, respeto y honestidad</li> <li>• Entrevistado 2: respeto, tolerancia, responsabilidad, equidad de género</li> <li>• Entrevistado 3: sustentabilidad</li> </ul> <p>Los valores más mencionados fue el respeto y la responsabilidad. Resalta que uno de los directivos haya comentado que "no se había puesto a pensar en eso".</p> <p>"... ¿qué valor se promueve? El de la sustentabilidad, pero se promueve solamente de forma no muy apegada. En el abstracto yo puedo decir que existe y que tenemos que seguir, pero en la práctica no lo hago. Entonces eso es una incongruencia..."</p>  |
| <b>Acciones para promover los valores deseados</b>                   | <p>Las acciones que los directivos consideran para promover los valores mencionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar conforme al reglamento</li> <li>• "Promover los valores dentro de la formación desde el primer nivel hasta el último... darlos a demostrar los cuerpos directivos, en las plantas profesores y con la comunidad que nos acompaña"</li> <li>• "... con mucho entusiasmo, con convicción y no por compromiso"</li> <li>• Consideran que no basta con llevar a cabo los programas de mejora, sino que deben darse a conocer a la sociedad y "tomar como bandera de nuestra gestión"</li> <li>• A través de la congruencia en las acciones, es decir, que, si se solicita a un alumno que actúe de determinada manera, el docente o directivo lo haga también.</li> </ul> <p>Sin embargo, uno de los directivos insistió en que no sancionar malas prácticas es un mensaje que influye en la formación de los estudiantes ya que ellos están al tanto de todo lo que ocurre en la ESCA ST, es el llamado "currículum oculto", en donde se promueven contravalores.</p> <p>"... finalmente es el tipo de valores con el cual nosotros estamos formando a nuestros estudiantes porque a través del currículum oculto yo puedo formar al alumno justamente en un antivalor promoviendo un valor que estoy haciéndolo al revés..."</p> |
| <b>Resolución de dilemas éticos</b>                                  | <p>Los tres entrevistados coincidieron en que a lo largo de su función como directivos han enfrentado dilemas éticos y que, incluso, han tenido que tomar decisiones que de manera personal no quisieran, pero que debían hacerlo por el bien de los estudiantes, como prescindir de algún profesor frente a grupo. Expulsar a estudiantes por alguna falta grave, aplicando el reglamento. Asimismo, ha habido casos de profesores que han</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | abusado de su autoridad para perjudicar a los estudiantes y se han tenido que enfrentar a ellos para solucionarlo. Empero, opinan que haciendo valer o respetando los reglamentos es la manera en que se da un mensaje congruente a la comunidad escolar  |
| <b>Descripción de un profesional de la función directiva</b>                  | <p>Los entrevistados mencionaron las siguientes características y valores que describen a un profesional de la función directiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación (dos menciones)</li> <li>• Liderazgo (dos menciones)</li> <li>• Ser asertivo</li> <li>• Práctico y pragmático, todo en beneficio de la institución</li> <li>• Ser muy buen gestor</li> <li>• Trabajar en equipo</li> <li>• Saber delegar</li> <li>• Ser sensible a situaciones humanas</li> <li>• Alto nivel de operatividad: conseguir lo que se requiere de manera eficiente</li> <li>• [actuar] con entrega</li> <li>• Tener principios y valores</li> <li>• Respeto</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Responsable</li> <li>• Comprometido</li> <li>• No perder de vista la ética, pero sobre todo la convivencia en esta sociedad</li> </ul> <p>En opinión de uno de los entrevistados, es necesario que los directivos sean contratados con base en un perfil adecuado para sus funciones y no por conveniencias como ha llegado a pasar en la ESCA ST.</p> <p>"el directivo no debe de llegar por su nombre, no debe de ser contratado por su referencia, sino por sus habilidades, por lo que es capaz de hacer, y si se evalúa a una persona para un puesto directivo, pues porque tiene los méritos suficientes. En México es lo que ha perjudicado que, por el compadrazgo, el amiguismo, muchas personas llegan a los puestos, y esto no debe ser, el puesto y la función directiva debe de tener el perfil adecuado y contratar a la persona adecuada, no importando el sexo, no importando la edad, si no más la capacidad y las habilidades que demanda el puesto"</p> |
| <b>Observaciones y recomendaciones para la formación en ética profesional</b> | <p>En general, los directivos sugieren que la formación ética y de valores sea desde los primeros niveles educativos y que sea reforzada en la formación profesional a través de ejercicios prácticas, asimismo, considerar la formación de profesionistas,, pero también de personas en sus diferentes ámbitos de desarrollo, por último, que las personas se concienticen de sus actos, que sean congruentes entre lo que dicen y hacen y estar dispuestos a mejorar lo que no se esté haciendo correctamente :</p> <p>Que la formación ética inicie desde la formación básica a través de "la formación de la cultura del civismo, de la ética y ante todo de la convivencia dentro de su sociedad" para que sea reforzado en la universidad: "lo que tenemos que hacer es, no volverlo enseñar, sino ponerlo en práctica, quizá hasta elaborar talleres donde se lleven en práctica situaciones de este tipo y como puedo manejar una mejor ética profesional".</p> <p>"Generar las unidades de aprendizaje que vayan con la formación profesional de nuestros estudiantes, pero también en su persona. Que nos importan como profesionistas, pero también queremos que sean buenos padres de familia, buenos</p>   |



|   |
|---|
| esposos, cónyuges; y que asuman con responsabilidad los papeles que más adelante van a asumir en lo personal y en lo profesional" |
|---|

De forma general y en contraste con los hallazgos obtenidos en los cuestionarios de profesores, estudiantes y egresados, es posible concluir lo siguiente:

- Resalta que ninguno de los actores haya mencionado durante la entrevista la misión institucional y la formación integral de los estudiantes en el IPN, en la que se considera la formación y desarrollo de ética y valores como una finalidad de la educación superior. En contraste, los tres actores coinciden en que esta formación es responsabilidad de casa o de los padres, así como los grados de educación básica. A pesar de que opinan que en la universidad se refuerzan y aplican estos valores personales, no consideran que sea responsabilidad ni objetivo del programa académico formar ética y valoralmente a los estudiantes.
- Las autoridades coinciden con los demás actores en entender la ética profesional como valores personales en la profesión.
- Como se observó con la mayoría de los encuestados, en relación con las actividades y/o acciones para la formación en ética profesional, no existen directrices específicas, explícitas e intencionadas que promuevan esta formación.
- Entre las actividades que mencionan que sí se llevan a cabo para formar en ética profesional, está la inclusión de materias con estos contenidos, pero consideran que no son suficientes. Asimismo, el ejemplo y la congruencia entre lo que dicen y hacen, les parece el aspecto más relevante y útil para esta formación.
- Como apoyo a los profesores en capacitación para la formación en ética profesional, al igual que los profesores, las autoridades opinan que es a través de cursos y talleres intersemestrales, pero no mencionan ninguno en específico. En cuanto a las acciones de los directivos para promover esta formación, mencionan principalmente predicar con el ejemplo y aplicar la normativa.
- En congruencia con los demás actores de la investigación, también las autoridades educativas reportan malas prácticas dentro de la ESCA Santo Tomás, a pesar de que se

han tomado medidas, consideran que no han sido suficientes por falta de apoyo y seguimiento de directivos en otros niveles jerárquicos. Es decir, la opinión que los estudiantes tienen en cuanto a la cultura de denuncia y el observar “que no se hace nada” o “no se sancionan las malas prácticas”, también la comparten las autoridades, pero en diferentes niveles.

- A pesar de que las autoridades mencionan organismos para la denuncia y campañas de difusión para la prevención, destaca que ningún alumno o profesor haya expresado ni una vez el nombre de estos esfuerzos, concluyendo que no hay la difusión suficiente o la intención de proponerlos.
- Se reiteró en gran medida la necesidad de la congruencia entre lo que se dice y hace, que el ejemplo es la mejor herramienta para incitar el buen comportamiento de los estudiantes, por lo que recomiendan empezar por ahí, pero en la realidad también caen en incongruencia al no llevar a la práctica de manera intencionada, elementos esenciales de formación ética y de valores.
- Resaltó el comentario de un entrevistado sobre la contribución de las autoridades educativas en el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa, en la que se menciona que los directivos están más involucrados en “entornos políticos” viendo “la reputación de la escuela” y en la que prevalecen las jerarquías, ya que denota un paradigma de administración escolar más que de gestión (Pozner, 2000). Asimismo, resulta congruente con la opinión del doctor Bonifacio Barba (B. Barba, entrevista personal, 27 de septiembre de 2018), en la que argumenta que muchas veces los directivos se la pasan haciendo “política” en vez de centrarse en generar un “ambiente moral”.
- El acercamiento con los actores de la investigación, incluyendo a las autoridades educativas, ha permitido darse cuenta de un problema en común: no se sienten escuchados ni apoyados por los niveles ascendentes, hay un intercambio de los papeles que juegan los actores: no son los funcionarios quienes sirven a las necesidades de los profesores ni los profesores a las de los estudiantes, sino que éstas solo se invisibilizan y

se aíslan, simulando la función política de la dirección y provocando su repetición en cascada.

En resumen, las autoridades educativas reconocen que la aplicación de la normativa y el ejemplo es la mejor manera de incidir en la comunidad educativa para promover la formación en ética profesional, sin embargo, son conscientes de que a través del curriculum oculto se están permeando contravalores que influyen de manera negativa en los estudiantes, a pesar de mencionar medidas de solución, no parece que se esté cerca de erradicar las malas prácticas que existen y mejorar la formación de los estudiantes para lograr que ésta sea integral.

#### **5.4 Estancia de Gestión Educativa en el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales**

Con la finalidad de robustecer la investigación a través de observar directamente la relación entre los actores de la investigación y las actividades y estrategias que se implementaban para la formación en ética profesional de los estudiantes, así como poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el programa académico de la Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación, se realizó la Estancia en Gestión y Desarrollo de la Educación en el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales en la ESCA Santo Tomás. A continuación se detalla la descripción de la Estancia y las actividades realizadas en ésta.

### 5.4.1.1 Informe de la Estancia de Gestión Educativa

| <b>Estancia en Gestión y Desarrollo de la Educación</b> |  |                                       |  |
|---|--|---------------------------------------|--|
| <b>Datos del estudiante</b>                             |  | <b>Datos del Programa de Estancia</b> |  |
| <b>Nombre:</b>  | Mariana Sosa Arias   | <b>Institución:</b>                   | Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás    |
| <b>Programa:</b>  | Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación   | <b>Departamento:</b>                  | Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales      |
| <b>Institución:</b>                                     | Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás  | <b>Proyecto:</b>                      | Rediseño curricular del programa académico de Relaciones Comerciales |
| <b>Generación:</b>                                      | 2017-2019  | <b>Supervisores:</b>                  | Lic. Rafael Caballero<br>Lic. Evelyn Manjarrez                       |
| <b>Matrícula:</b>                                       | B170891  | <b>Fecha de inicio / término:</b>     | Del 21 de enero al 12 de junio de 2019                               |
| <b>Horario:</b>   | Jueves: 10 a.m. a 2 p.m.<br>Viernes: 10 a.m. a 2 p.m.  |                                       |  |
| <b>Objetivos de la Estancia:</b>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Complementar y enriquecer la investigación que se llevó a cabo para describir los procesos de gestión educativa para la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales.</li> <li>2. Vincular los conocimientos adquiridos durante los cursos y seminarios del programa académico de MAGDE con la práctica profesional para promover la adquisición de competencias académicas, profesionales, administrativas y de gestión</li> </ol>   |                                       |  |
| <b>Actividades:</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación in situ sobre los procesos de gestión en Relaciones Comerciales</li> <li>• Prueba piloto de los cuestionarios a profesores, estudiantes y egresados</li> <li>• Aplicación de cuestionarios profesores, estudiantes y egresados</li> <li>• Entrevistas a autoridades educativas de la ESCA Santo Tomás</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo en las actividades del estudio de pertinencia para el rediseño curricular del programa académico de Relaciones Comerciales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Digitalización de los instrumentos (profesores, estudiantes, empleadores)</li> <li>- Aplicación de instrumentos a profesores, empleadores y emprendedores</li> <li>- Sistematización de información obtenida en la aplicación de los instrumentos</li> <li>- Estudio sobre las características del mercado laboral del Licenciado en Relaciones Comerciales</li> </ul> </li> </ul> |                                       |  |

### 5.4.1.2 Guía de observación y resultados

Como parte de la Estancia se llevó a cabo la observación in situ con la finalidad de detectar cómo era la relación formal / informal de los miembros del programa académico de Relaciones Comerciales, así como las actividades realizadas para promover la ética profesional de los estudiantes. Enseguida se muestra la guía de observación utilizada:

**Figura 33. Guía de observación de la Estancia en el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales**

| <b>Guía de observación en la Estancia de Gestión y Desarrollo de la Educación:</b><br><i>La gestión educativa para la formación en ética profesional de los estudiantes del programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás</i> |  |
|---|--|
| Lugar:  |  |
| Fecha:  |  |
| Horario:  |  |
| Objetivo:   |  |
| Participantes:  |  |
| Categorías de observación:  |  |
| Trato del personal administrativo y de apoyo a los estudiantes:   |  |
| Trato del personal académico a los estudiantes:   |  |
| Comunicación entre los participantes (estudiantes, personal administrativo y académico):  |  |
| Presencia de autoridades educativas en áreas comunes:   |  |
| Actividades fuera del salón de clases en relación con la formación de los estudiantes sobre aspectos sociales y ambientales:  |  |
| Otras:  |  |

Entre los hallazgos más relevantes de la observación llevada a cabo, se mencionan los siguientes:

- La observación se realizó dentro del Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales o conocido como la “Jefatura de Carrera”. El horario de atención

a los estudiantes y profesores es de 9:00 a.m a 9:00 p.m, se encuentra cerrado de las 3:30 p.m a las 5:00 p.m. que es el horario de comida.

- La responsable de esta investigación participó en el proyecto que estaban desarrollando en ese momento: “Rediseño curricular del programa académico de Relaciones Comerciales” que estaba a liderado por la profesora Evelyn Manjarrez en conjunto con el Departamento de Innovación Educativa y la ESCA Tepepan.
- La observación se realizó desde el cubículo de Mercadotecnia Avanzada, que se encuentra enfrente de la Jefatura y a lado de la sala de juntas de LRC, lo que facilitó poder observar en todo momento la convivencia entre los actores de la investigación (autoridades, profesores y estudiantes). El horario fue de 10:00 a.m. a 2:00 p.m., los jueves y viernes en el periodo del 21 de enero al 12 de junio de 2019.
- El sitio donde se llevó a cabo la observación es muy concurrido todo el tiempo, principalmente por estudiantes. Alrededor de la Jefatura se encuentran las coordinaciones y presidentes de academia de las diferentes áreas de Relaciones Comerciales, por lo que también asisten varios profesores. Específicamente dentro de la Jefatura, continuamente entran y salen estudiantes que solicitan algún tipo de información sobre procesos de titulación y profesores referente a sus cargas académicas. Las puertas de las oficinas que están dentro de la Jefatura siempre están abiertas, solo se cierra la puerta principal en el horario de comida.
- En los horarios de atención siempre hay alguien para atender los requerimientos de quien asista, asimismo si solicitan hablar con el jefe de carrera, éste los atiende enseguida. Concurren varios profesores a utilizar las computadoras disponibles o a sacar copias.
- En relación con las categorías de análisis se detectó lo siguiente:
  - El personal administrativo y de apoyo siempre mantuvo un trato amable y de disposición, resolvieron las dudas y mostraban con ejemplos cómo debían de entregar los requisitos o solicitudes que hicieran los estudiantes, profesores o egresados.
  - El Jefe de Carrera llegaba puntualmente a la oficina y estaba disponible cuando se le solicitaba, si no estaba ahí, se encontraba en juntas con los profesores o en clases con

los estudiantes. Se observó que varios maestros solicitaban hablar con él sobre sus cargas académicas y se les atendía. Asimismo, estudiantes sobre su situación escolar e inscripciones. Destacó que, platicando con un docente, comentaba que los estudiantes que llegaban a tener inconvenientes con algún profesor o no alcanzaba cupo en alguna asignatura, el Jefe de Carrera les daba clase en la sala de juntas, información que fue confirmada.

- El trato entre profesores y estudiantes también se observó cordial y amable, dentro de las coordinaciones se vio en varias ocasiones que los profesores daban asesorías a grupos de entre 3 y 5 estudiantes, también los atendían respecto a dudas sobre sus trabajos escolares.
- Como parte del proyecto en el que se estaba participando, le correspondía a la responsable de esta investigación, solicitar el apoyo de los profesores para que respondieran un cuestionario sobre el plan curricular actual y qué mejoras sugerían. La indicación era que debían entregarlo en esa tarde o al día siguiente en la Jefatura una vez que fuera respondido. Se entregaron 85 cuestionarios en un periodo de dos meses, solo se devolvieron 17. Se volvió a solicitar su apoyo, algunos comentaron que lo habían olvidado o perdido por lo que se les dio de nuevo, solo se obtuvo respuesta de un docente más. Esta actividad permitió observar que la mayoría de los profesores llega 10 minutos después de la hora de clase. En las ocasiones que también los estudiantes llegaban tarde, se les permitía entrar. Dentro de las clases, las actividades que más se observaron fueron exposiciones por parte de los estudiantes, los maestros que más estaban al frente del grupo era los de materias relacionadas con Contabilidad y Matemáticas.
- Se tuvo la oportunidad de asistir a una reunión con el equipo del proyecto de Rediseño curricular de la LRC, con personal de la ESCA Tepepan y ESCA Santo Tomás, ésta tenía como objetivo conversar acerca de los avances que tenía el proyecto. Fue posible observar por parte de la ESCA Tepepan inconformidad sobre algunas cuestiones del programa académico, como la falta de planeación y establecimiento metas claras en el rediseño, incertidumbre por las decisiones políticas de la Direccional General y el constante movimiento de autoridades que

impedían finalizar proyectos de actualización académica, descontento en cuanto al interés de las autoridades sobre la calidad educativa al tener un plan de estudios que no había sido renovado en 11 años (el mapa curricular entró en vigencia en 2008) y que no era pertinente a las demandas profesionales actuales, asimismo hicieron visible la necesidad de revisar desde la definición de la misión y visión del IPN, ya que no existe congruencia entre las diferentes filosofías que se encuentran en los espacios de comunicación (página web; Modelo Educativo; PNI; etc.), e incluso comentaron que elementos tan importantes como estos, son elaborados “sin conciencia ni preparación”, solo porque así se los solicitan y que es inconcebible poder montar un rediseño sobre algo que aún no es sólido. Como pendientes quedaron establecer un plan de acción y compartir estas necesidades con las autoridades correspondientes.

- En el periodo de observación no se vio en alguna ocasión al director o subdirector académico en las áreas comunes, en la Jefatura o en las actividades que los estudiantes llevaban a cabo como parte de los proyectos finales de algunas asignaturas. Destaca que, en el horario de comida, el jefe de carrera se sentaba en una de las fuentes de la ESCA Santo Tomás, en donde los estudiantes por lo regular se juntan a conversar o realizar tareas. A pesar de que no se le veía conversando con ellos, se apreciaba especial interés en ver cómo interactuaban y que hacían en ese momento.
- Entre las actividades sociales y ambientales se observaron principalmente tres que resultaron importantes para la investigación. La primera fue una exposición de carteles sobre temas de interés para la comunidad de la ESCA Santo Tomás, los estudiantes debían realizar un censo al 1% de los estudiantes preguntando sobre qué acciones se podían implementar para mejorar a la escuela, destacaron dos temas: la corrupción y el acoso sexual. Se conversó con la profesora Olimpia Silva, responsable de la actividad y titular en la asignatura “Introducción a la Comunicación Integral”, de forma general comentó que estos carteles representaban las inquietudes de los jóvenes y problemas que se deberían atender. Se pudo acceder a estas investigaciones y fue posible ver que las opiniones de los estudiantes se inclinaron hacia que existen problemas de venta y compra de calificaciones, así



como acoso sexual a alumnas y estudiantes del plantel (ver figura 34). Otra de las actividades que resaltó fue en la asignatura de Fundamentos de Administración, en el que se solicitó a los estudiantes que en equipos crearán empresas y productos que resolvieran necesidades y problemáticas a las que las mujeres se enfrentaban en su vida cotidiana, como parte del proyecto los estudiantes presentaron en el pasillo de la entrada principal de la escuela los productos y la filosofía de la empresa, hubo diversas propuestas, principalmente en relación con temas de seguridad. Por último, se organizó una jornada de reforestación en la ESCA Santo Tomás, los estudiantes estuvieron liderando el proyecto, se dividieron por zonas y elaboraron mensajes invitando a la comunidad a cuidar el medio ambiente.

**Figura 34. Carteles: Corrupción y Acoso sexual en la unidad de aprendizaje “Introducción a la Comunicación Integral**



Fuente: Exposición de carteles: Proyectos finales de la unidad de aprendizaje “Introducción a la Comunicación Integral”, en el Hall de la ESCA Santo Tomás, 2018

Por último, dentro de la ESCA Santo Tomás se encuentran cuadros con 15 enunciados dirigidos a los estudiantes, que tienen como finalidad mantener el orden y procurar el buen comportamiento de éstos, destacando uno de ellos: “Nosotros... no promovemos ni aceptamos actos de corrupción”, ya que, en contraste con el trabajo de campo, la corrupción es de las malas

prácticas más mencionadas dentro de la Escuela. Por otro lado, resaltó que este mensaje sólo fuera dirigido hacia los estudiantes y no existe alguno referente a los profesores, autoridades ni personal administrativo o al menos no se encontró dentro de la observación.

**Figura 35. Enunciados sobre el comportamiento de los estudiantes de la ESCA Santo Tomás**



Fuente: Exposición de carteles: Proyectos finales de la unidad de aprendizaje “Introducción a la Comunicación Integral”, en el Hall de la ESCA Santo Tomás, 2018

De forma general, la experiencia de la ponente fue satisfactoria en cuanto a las facilidades que dio el Departamento de Formación Profesional de Relaciones Comerciales, en especial del Lic. Caballero para la realización de la Estancia, ya que hubo disposición y apertura desde el primer momento para las solicitudes de investigación, como la prueba piloto y la aplicación de los cuestionarios y entrevistas a los actores de la investigación y las actividades de la propia Estancia. De igual forma se solicitó información para el cálculo de la muestra, misma que fue proporcionada enseguida. También se dieron los medios necesarios para poder realizar la observación dentro de las instalaciones.

## **5.5 Análisis de los resultados obtenidos a través de las diferentes fuentes de información consultadas en la investigación.**

Abordar las directrices de la gestión educativa para la formación en ética profesional resultó ser muy complejo. A lo largo de la investigación fue posible notar que se tiene resistencia a este tipo de temas porque se consideran “difíciles”, “subjetivos” o de “cada quien”; al estar estrechamente relacionados con los valores, la moral y las creencias personales, son percibidos como una evaluación de las decisiones y comportamientos de las personas, en otras palabras, se sienten “juzgados”. La subjetividad mal entendida de la ética y los valores ha dado pie a creer que el buen comportamiento dependerá de “cada quien” o la educación recibida en la familia, restándole importancia a la responsabilidad que tiene la educación profesional de proveer esta formación, reduciéndolo a códigos y reglas morales. La condición subjetiva de los valores es la manera en que cada individuo los vive, que dependerá de la experiencia y su entorno, tanto social como educativo. Sin embargo, los principios éticos persiguen un solo fin: preservar y procurar la dignidad humana y al igual que los conocimientos técnicos profesionales, la educación superior también debe promoverlos.

Al adentrarse al análisis de los teóricos expertos en ética y valores, se encontró que existe una confusión u omisión de la diferencia entre los términos como ética y moral; valores, principios y virtudes; profesionista y profesional. En el lenguaje cotidiano pareciera no tener gran impacto, sin embargo, estos conceptos cobran relevancia cuando forman parte del glosario del Código de Conducta del IPN, en donde expresamente lo que se encuentra definido como “Ética” y “Ética Profesional”, corresponden al concepto de moral, lo anterior con base en el análisis teórico antes descrito. Entonces, la intencionalidad que persiguen los principios dictados en dicho documento será el de un comportamiento moralista y de justificación y no propiamente ético y de responsabilidad.

Resaltó lo complejo que fue encontrar la figura de las autoridades educativas como principales responsables de la formación en ética profesional cuyos propósitos, entre otros, es generar una cultura ética institucional, una normativa que se cumpla, una adecuada selección y profesionalización docente, planes y programas pertinentes y la extensión del conocimiento a la comunidad externa, ya que la mayoría de las investigaciones, artículos y documentos sobre el tema, hacen referencia al proceso pedagógico para la formación valoral y a la responsabilidad de

los profesores como promotores de esta formación, pero no se exhibe de manera explícita cuál es la función de los responsables de la gestión educativa en relación con la formación ética profesional, infiriendo que la función directiva ha sido cotidianamente entendida como solo una función administrativa y no como el eje principal para el logro de la formación integral de los estudiantes.

Por otro lado, como lo afirma Alma Almeida (2017), la ética y los valores profesionales se abordan en muy poca medida dentro de los documentos oficiales, tanto los que rigen la educación pública en México como específicamente en el Instituto Politécnico Nacional y son prácticamente nulos en el plan de estudios de Relaciones Comerciales. Las directrices sobre la formación valoral han estado enfocadas a la educación básica, ya que, se infiere que en la educación superior los jóvenes ya han sido formados en esos aspectos y que “lo que ya traen” no pueden cambiar.

Sin embargo, con base en los expertos es posible ver que en la universidad hay una mayor oportunidad de incidir en el desarrollo de estadios del juicio moral al tener un nivel de conciencia más amplio, debido a las experiencias que ya han vivido y que dan un mayor referente de las consecuencias en la toma de decisiones. Además, en dónde es posible formar a los jóvenes sobre los dilemas éticos y deberes profesionales si no es donde se encuentran los expertos en educación y en los conocimientos de los campos disciplinares que demandan las áreas sociales y profesionales del contexto actual. En otras palabras, es en la universidad donde se entra en un terreno neutral que independientemente de los valores que cada alumno “traiga de casa”, ésta deberá de promover e incidir en el comportamiento de los profesionistas para que actúen de manera ética en la vida profesional.

Asimismo, organismos como la UNESCO plantean la formación integral como responsabilidad de la educación, esto considera que el estudiante “aprenda a ser” y “aprenda a convivir”, por tanto, las acciones formativas en los programas de licenciatura tienen la obligación de considerarlos explícita, intencionada y sistemáticamente, ya que constituyen la misión de la institución. Y es a partir de ahí, que es posible establecer la vinculación entre la formación en ética profesional y la gestión educativa, ya que, son los responsables de la gestión los principales

promotores y facilitadores para que la misión de cada institución escolar se cumpla, es decir, formar de manera integral a sus estudiantes.

Partiendo de ello, a continuación se muestran los elementos definidos en el análisis documental como *las directrices de gestión educativa para la formación en ética profesional de los estudiantes desde la perspectiva de sus dimensiones: institucional, pedagógica y comunitaria*, en relación con los hallazgos de la consulta a expertos y las técnicas aplicadas a los actores de la investigación:

**Tabla 65. Las directrices de la gestión educativa para la formación en ética profesional desde la perspectiva de sus dimensiones: institucional, pedagógica y comunitaria en el programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás**

| Dimensiones de la gestión educativa <sup>45</sup> | Categorías para la formación en ética profesional <sup>46</sup> | Expertos en ética y valores profesionales <sup>47</sup>   | Programa académico de Relaciones Comerciales <sup>48</sup>   |
|---|---|---|--|
| <b>Institucional</b>                              | <b>Cultura institucional</b>                                    | <p>Involucra las relaciones formales e informales entre la comunidad escolar. A partir del liderazgo ético de los responsables de la gestión educativa se refuerzan los principios y valores profesionales proclamados, es donde se viven y se interiorizan los deberes éticos profesionales. Depende en gran medida del trato que reciben los miembros de la comunidad y que se desdobra en el comportamiento y la interacción entre los mismos.</p> | <p>Se conserva un paradigma administrativo en donde predominan las jerarquías y el cumplimiento de las funciones solicitadas “hasta donde es posible”.</p> <p>Aunque el trato entre los miembros de la comunidad es cordial, no existe una convivencia que haya roto las barreras para generar confianza entre estudiantes, profesores, autoridades y personal administrativo, que coadyuve a una visión de futuro compartida y la motivación de llevarla a cabo.</p> <p>La existencia de malas prácticas en todos los niveles de la institución promueve contravalores a través del currículo oculto, genera incongruencias entre el discurso formal y lo que se vive en el ambiente institucional, dificultando la interiorización de principios y valores éticos.</p> |

<sup>45</sup> Definidas en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas de la UNESCO, 2011

<sup>46</sup> Definidas con base en el análisis documental de esta investigación

<sup>47</sup> Conclusiones del marco teórico y la consulta a expertos en temas sobre ética y valores profesionales a partir del método de análisis documental

<sup>48</sup> Conclusiones del marco jurídico y contextual a partir del método comparativo y del análisis de los hallazgos de los cuestionarios y entrevistas a los actores de la investigación en el programa académico de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada de la ESCA Santo Tomás

|                   |                  |   |  |
|-------------------|------------------|---|--|
|                   | <b>Normativa</b> | <p>Define y difunde las directrices, normas, principios y valores para una convivencia armoniosa, democrática, participativa y digna entre la comunidad escolar. Promueve el cumplimiento de las pautas y la cultura de denuncia a partir del ejemplo, por medio de la motivación y no de la coerción, empero, sanciona y demuestra que, sin importar cargo o jerarquía, existe respeto por las leyes porque es la forma de asegurar el bienestar de toda la comunidad.</p> | <p>Las normas y principios son establecidos en los documentos oficiales del IPN, sin embargo, la mención sobre estos como referente del comportamiento ético institucional, solo fue mencionado por una persona durante la investigación con los actores.</p> <p>Existe incongruencia desde el planteamiento de la misión del IPN y la definición de los valores que se buscan promover. Esto se ve permeado en la misión del programa de Relaciones Comerciales, asimismo, cada actor menciona diferentes valores desde su perspectiva, por lo que no existe un sistema de valores explícito e intencionado dentro del programa académico ni a nivel institucional.</p> <p>Se infiere que los valores mencionados en el perfil de egreso cumplen el “requisito” solicitado, más no son una bandera con la cual se sientan identificados, no porque no los practiquen, sino porque no lo realizan de manera consciente e intencionada.</p> <p>Tanto a nivel de directivos, como profesores y estudiantes, tienen pleno conocimiento de malas prácticas institucionales, empero, de igual forma, consideran que en el nivel jerárquico superior a ellos “no hacen nada” por erradicarlas.</p> |
| <b>Pedagógica</b> | <b>Docencia</b>  | <p>Extiende todas las consideraciones necesarias para la formación, capacitación, actualización, motivación, desarrollo personal y profesional de los profesores, es decir, procura la</p>  | <p>La capacitación y el apoyo a los profesores del programa de Relaciones Comerciales para la formación en ética profesional no es intencionada ni frecuente. Se perciben actividades aisladas, pero no</p>  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | <p>profesionalización de éstos, considerando las dimensiones de la experiencia docente, la experiencia técnica – profesional y la actitudinal – ética. Se elimina la “cultura fragmentada”<sup>49</sup> y promueve una “cultura colaborativa”<sup>50</sup>.</p>   | <p>específicas para este objetivo de formación.</p> <p>Consideran que hacen falta acciones de seguimiento docente, motivación y reconocimiento a su trabajo, así como tomar en cuenta las capacidades y experiencias profesionales de cada uno para asignarlos en sus funciones correspondientes, cada uno, “desde su criterio”, forma a los estudiantes en los diferentes aspectos cognoscitivos, técnicos y actitudinales. Lo que recae en un incumplimiento de la política institucional planteada en el Modelo Educativo del IPN, sobre el programa de formación y actualización docente.</p> <p>La capacitación y actualización docente otorgada por la Escuela / Instituto, está encaminada a adquirir y/o desarrollar en mayor medida conocimientos científicos y tecnológicos, que los aspectos de bienestar emocional y actitudinal.</p> |
|  | <p><b>Proceso de enseñanza – aprendizaje</b></p> | <p>Explicita y sistematiza la formación en ética profesional a través de plantear estrategias didácticas específicas para esta formación. Se define desde el plan de estudios si se empleará el enfoque transversal, longitudinal o ambos, dependiendo de las capacidades y recursos institucionales y de los profesores para abordar los contenidos valorales. Las actividades están</p> | <p>No hay un planteamiento ni un análisis de las capacidades institucionales y profesores sobre cuál es el enfoque (transversal y/o longitudinal) que mejor se adecue a las condiciones del programa académico de Relaciones Comerciales. En general, consideran que el ejemplo es casi la única herramienta para apoyar esta formación.</p>  |

<sup>49</sup> Cultura fragmentada: “Los valores del centro son individuales y de subgrupos. Las personas con planteamientos afines se reúnen en subgrupos y actúan de forma común (Armengol en Gairín, 2000)

<sup>50</sup> Cultura colaborativa: “Valores institucionales aceptados y compartidos por prácticamente todos. Las acciones que éstos realizan tienen coherencia con estos valores (Ídem)



|                    |  |  |  |
|--------------------|--|--|--|
|                    |  | dirigidas al desarrollo del pensamiento crítico, autónomo, racional y racional tanto en los profesores como en los estudiantes para la toma de decisiones correctas (justas).  | La didáctica para la formación en ética profesional explícita en las unidades de aprendizaje que consideran contenidos sobre ética y valores es mínima en comparación con lo planteado para los conocimientos científicos y tecnológicos.  |
|                    | <b>Contenidos académicos</b>               | Estructura los planes de estudios de las unidades de aprendizaje con contenidos explícitos sobre ética y valores en la profesión, tienen un objetivo de aprendizaje, subtemas, estrategias de aprendizaje e indicadores de evaluación. El desarrollo de contenidos éticos y valorales considera el mismo peso que el desarrollo de conocimientos y técnicas del campo disciplinar. | <p>El plan de estudios de Relaciones Comerciales está vigente hace 11 años, de manera aislada algunas asignaturas han sido actualizadas.</p> <p>El mapa curricular contempla en 20 unidades de aprendizaje de 68 que lo conforman, contenidos sobre ética y valores, de las cuales, solo 13 son obligatorias. Los temas que abordan sí están relacionados con el objetivo de la asignatura y en su mayoría consideran estrategias de aprendizaje y evaluación.</p> <p>No son equiparables los conocimientos abordados en clase en relación con la discusión de dilemas éticos y deberes profesionales de Relaciones Comerciales, pues los primeros son prácticamente los que se desarrollan dentro de la formación, por lo que existe un incumplimiento de las políticas establecidas en el Manual de Diseño y Rediseño de planes y programas del IPN (2004), en el que se consideran por igual la formación de actitudes y valores.</p> |
| <b>Comunitaria</b> | <b>Compromiso con la comunidad externa</b> | Difunde y extiende los conocimientos producidos en el centro escolar a toda la comunidad externa. El desarrollo de proyectos e investigaciones escolares están destinados a la resolución de necesidades profesionales y sociales por igual. Se pone especial interés en   | El enfoque de las tareas y proyectos escolares dentro del programa académico de Relaciones Comerciales es mayormente empresarial. Existe una tendencia prominente a atender las necesidades del mercado laboral y el cuidado de las empresas.  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | <p>resolver problemáticas de los grupos vulnerables y procurar siempre el cuidado y la preservación de la dignidad humana, los seres que habitan la tierra y el medio ambiente.</p> | <p>La formación es considerada como la preparación de cuadros técnicos para las empresas y no como el desarrollo del ser humano en los ámbitos personales, sociales y profesionales.</p> <p>La ausencia de rediseño y actualización curricular es un indicador de la poca pertinencia de los planes y programas para cubrir las necesidades y demandas tanto sociales como empresariales, considerando los cambios vertiginosos en todos los ecosistemas que rodean al profesionista.</p> |
|--|--|---|---|

El plan de estudios del programa académico de Relaciones Comerciales considera la formación en ética profesional a través de un eje transversal en el que se integran contenidos sobre ética y valores pertinentes a cada unidad de aprendizaje del mapa curricular. Como parte de las estrategias para contribuir a una formación integral que contemple en los estudiantes el *aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser*, Botero (2006) menciona que los ejes transversales son instrumentos que facilitan a los estudiantes “comprender la realidad humana, identificar y analizar los problemas que en ella se manifiestan”, para así construir un mundo más humano; empero, asiente que ello requiere de procesos metodológicos que los conviertan en útiles y operativos. De igual manera, Reyzabal y Sanz (2009) mencionan que “las materias transversales contribuirán decisivamente a formar personas autónomas, capaces de enjuiciar críticamente la realidad e intervenir para transformarla y mejorarla, basándose en principios asumidos autónoma y racionalmente”.

A partir de la revisión que se realizó sobre la teoría del diseño de ejes transversales, se adoptó la propuesta de Botero (2006) debido a que contempla la gestión educativa como principal articulador en la planeación, ejecución y evaluación del eje transversal y reitera la necesidad de que exista acciones puntuales y explícitas para que éste se desarrolle de manera efectiva en el aula y no sólo como parte del currículo oculto.

A continuación se describen los elementos de la estrategia propuesta por Botero en contraste con el programa académico de Relaciones Comerciales.

**Tabla 66. Elementos del eje transversal de acuerdo con Botero (2006) y el programa académico de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás**

| Estrategia metodológica para estructurar el eje transversal de acuerdo con Botero (2006) |  | Programa académico de Relaciones Comerciales   |
|--|--|--|
| <b>Dar orientación a la educación superior</b>   | <p>Conectar la educación superior con la vida</p> <p>Integrar los procesos de enseñanza – aprendizaje con los valores éticos principales</p> <p>Dotar a los estudiantes de capacidades para conocer e interpretar la realidad y poder actuar en ella</p> | <p>La formación del estudiante está más enfocada en el desarrollo de conocimientos científicos y tecnológicos que en el de aspectos éticos y actitudinales.</p> <p>Se ha dado mayor impulso a las capacidades para responder a las necesidades empresariales que a los desafíos personales, familiares y personales.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Perfil del egresado:</b>                                  | <p>Congruente con los objetivos y la misión de la carrera</p>  | <p>La misión del programa de Relaciones Comerciales no es congruente con la misión del IPN, asimismo, se tienen diversas definiciones de la misión del Instituto.</p> <p>El perfil de egreso no ha sido actualizado desde su última modificación en 2008.</p>  |
| <b>Sistema de valores articulado con el perfil de egreso</b> | <p>Cada institución establece su sistema de valores de acuerdo con los objetivos que persigue la carrera</p>   | <p>No existe un sistema de valores consensuado y explícito. Cada que integrante de la comunidad tutela valores desde su perspectiva y experiencia de vida.</p> <p>La misión del programa académico no establece los valores que se deben promover, solo menciona “sólidos valores humanos”, dejándolos a la interpretación de cada uno.</p>  |
| <b>Acciones administrativas de dirección:</b>                | <p>Vincular los procesos de dirección con los comités técnico – administrativos para garantizar la ejecución del eje transversal, así como la capacitación docente para dirigir el proceso de formación en valores desde el aula</p> | <p>No existen acciones intencionadas en cuanto a la formación en ética profesional por parte de los administrativos, se considera el ejemplo como la principal herramienta de esta formación.</p> <p>Al no haber estrategias intencionadas y explícitas, tampoco hay mecanismos de regulación o supervisión de su cumplimiento. Los profesores no son formados específicamente para estos temas.</p> |

Fuente: Elaboración a partir de Botero (2006)

Con base en el cuadro anterior, se determinó que no existe el seguimiento de una estrategia metodológica para el diseño del eje transversal para la formación en ética profesional en el programa de Relaciones Comerciales, ya que considerar contenidos sobre ética y valores en algunas materias (29%) del mapa curricular total, no es garante de esta formación. Como afirma Iracheta (2011), “la transversalidad curricular de la ética implica hacer de ella, pues, la finalidad de la educación” (pág. 150)

## 5.6 Respuesta a las preguntas específicas de la investigación

Derivado del análisis de resultados llevado a cabo en este capítulo, ha sido posible dar respuesta a las preguntas específicas de la investigación, aludiendo de manera resumida a los hallazgos dentro de la Licenciatura de Relaciones Comerciales con base en los diferentes elementos para la

formación en ética profesional, abordados en el marco referencial y concluyendo de manera previa en la importancia de la Gestión Educativa para la promoción y desarrollo de esta formación.

**Tabla 67. Respuesta a las preguntas específicas de la investigación**

| Preguntas Específicas  | Objetivos específicos  | Respuesta  |
|--|--|--|
| <p>¿Qué directrices y lineamientos institucionales de Gestión Educativa están establecidos para promover la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?</p> | <p>Identificar las directrices y lineamientos institucionales de Gestión Educativa para la formación en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás</p> | <p>No existen directrices ni lineamientos específicos e intencionados para formar a los estudiantes en Ética Profesional dentro de la Licenciatura de Relaciones Comerciales en la ESCA ST. A pesar de que documentos oficiales del IPN, como lo son el Modelo Educativo o el Reglamento Interno establecen la formación de valores, ésta no es considerada de manera explícita dentro del programa de estudios, corroborándolo a través del acercamiento con los actores de la investigación y dando cuenta de que existen malas prácticas como la corrupción y un desinterés por abordar temas sobre ética y valores, permaneciendo en el currículo oculto.</p>  |
| <p>¿Cuál es la conformación del eje transversal para formar en Ética Profesional a los estudiantes de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?</p>   | <p>Describir el eje transversal diseñado para formar en Ética Profesional a los estudiantes la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás</p>                                  | <p>El eje transversal para la formación en ética profesional no está definido, a pesar de formar parte del perfil de egreso, esta formación se ha reducido a citar algunos temas sobre valores y códigos de ética en limitadas unidades de aprendizaje. Sin tener estrategias para que todos los contenidos que se abordan durante la trayectoria académica se vean relacionados con la ética profesional. La reflexión sobre dilemas éticos y estudio de casos no son una práctica común, la mayor parte se enfoca en la teoría. La formación ética requiere de práctica, flexibilidad, introspección y sentido común para tomar decisiones, empero, se ha primado el desarrollo de conocimientos técnicos del campo disciplinar, sin estudiar a profundidad el comportamiento ético en la profesión.</p> |
| <p>¿Qué opiniones tienen las autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados sobre la formación</p>  | <p>Conocer las opiniones de autoridades educativas, profesores, estudiantes y egresados sobre la formación en</p>  | <p>De forma general opinan que la Ética Profesional no es un tema al que se le de espacio en el aula ni se aborde con profundidad. Se tiene la creencia de que esta</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>en Ética Profesional en la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, en la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás?</p> | <p>Ética Profesional de la Licenciatura de Relaciones Comerciales, modalidad escolarizada, de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás</p> | <p>formación es responsabilidad de casa o de grados escolares anteriores, asimismo, que tanto el ejemplo como el ambiente que se vive dentro de la institución es suficiente para promover esta formación. En efecto es correcto, pero, al no hacerlo intencionadamente, se reproducen tanto aspectos positivos como negativos, que se esperaba no sucedieran. Por lo que es posible afirmar la estrecha relación que existe entre no tener como objetivo intencionado y sistematizar esta formación con el que malas prácticas se vivan dentro de la institución.</p> |
|---|---|--|

# Conclusiones y recomendaciones

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones de la investigación

El desarrollo de la investigación permitió ver cuán complejo es el tema de la ética en general y de la ética profesional en específico, considerando el abordaje de los propios expertos. Se encontró un uso indiferenciado entre la ética y la moral por parte de la comunidad escolar del programa de Relaciones Comerciales en la ESCA ST y de autoridades y profesorado, concluyendo que la no profundización de manera intencionada en los elementos del comportamiento ético ha llevado a naturalizar dentro de la comunidad escolar prácticas como la venta de calificaciones, los sobornos y el acoso sexual, ya sea naturalizándolos o invisibilizándolos.

A causa de lo anterior, del estudio se deduce que el IPN y, en particular la ESCA ST, se han visto permeados por el modelo burocrático y corrupto en el que el país está envuelto, reflejando esfuerzos aislados por parte de los directivos y profesores para sanar o evitar estas problemáticas. Existe una doble moral en la que, por un lado, en los documentos oficiales e inclusive en el discurso de las autoridades educativas, importa la formación de los estudiantes, pero, por otro, se permite que exista el soborno y el hostigamiento sexual, impidiendo fomentar una cultura de la legalidad que promueva la denuncia y que sancione severamente lo que va contra el logro de la misión institucional, como lo reflejan las respuestas de profesores y estudiantes encuestados. Con estas conclusiones no se trata de generalizar sobre todos los integrantes del IPN, la ESCA y el programa de Relaciones Comerciales, sino de mostrar puntos críticos que de no ser atendidos hasta erradicarlos sólo perpetuarán las condiciones de violencia e inequidad, características de la sociedad mexicana que vive un estado de tal condición que es reconocido por la opinión pública y especializada.

Se pudo observar que la comprensión teórica de los conceptos involucrados, así como la redacción de códigos de conducta o códigos éticos no aseguran en ninguna proporción que las personas ejerzan una vida ética, sino que se requiere sanar mental y emocionalmente aquello que impida buscar el bien común. Considerando lo anterior, ha sido posible ver que, dentro del programa de Relaciones Comerciales en la ESCA ST, no se ha dado tiempo para estas reflexiones, esta formación no es un objetivo que esté presente de manera explícita e



intencionada en el programa académico, ni que las autoridades institucionales le hayan dado prioridad, permaneciendo en el currículo oculto malas prácticas de manera generalizada.

Se pudo corroborar que existe un claro incumplimiento de las políticas del IPN que establecen un desarrollo equilibrado en las dimensiones del individuo, empezando por la falta de pertinencia en los contenidos académicos dentro del programa, una perceptible cultura fragmentada y el *no* considerar la docencia como una profesión en sí misma que también conlleva una ética profesional que impida cometer actos de injusticia como el abuso de autoridad y el incentivar los sobornos, entre otras prácticas negativas.

Se infiere que el desarrollo de esta cultura fragmentada dentro de la ESCA ST, se debe a una *falta de visión compartida*, ya que, a medida en que las autoridades se deslindan de su responsabilidad de ocuparse del bienestar y reconocimiento de su comunidad, los integrantes de la institución se desprenden de su compromiso y presentan mayor indiferencia en lograr determinados objetivos de manera conjunta, por lo tanto, los intereses personales, en general, son los que predominan y no la Misión de la Institución, esencia de la Gestión Educativa.

Los resultados de la investigación apuntan a que la Misión Institucional del IPN no ha sido tomada con la debida importancia, partiendo desde el Área Central y culminando con el despliegue hacia los responsables de la gestión de la ESCA ST, iniciando por cuidar aspectos básicos como una redacción unificada entre el Modelo Educativo, el Programa de Desarrollo Institucional y el sitio web oficial del IPN. La falta de claridad en el establecimiento de políticas educativas y la profesionalización directiva se ve reflejada en las decisiones que toman o no, ya que hay una nublada visión de futuro y un claro aplazamiento de atención a las carencias de calidad educativa que han permitido continuar con malas prácticas. Las estructuras del IPN y la Licenciatura en Relaciones Comerciales de la ESCA ST se contemplan desarticuladas y continúan siendo rígidas y verticales, impidiendo adecuarse a los desafíos y necesidades de la educación y la sociedad, negando un verdadero y sincero acercamiento hacia el estudiantado como parte medular en su *formación integral*.

A través de la investigación fue posible esclarecer la estrecha relación que existe entre el liderazgo de gestión y la formación en ética profesional como un objetivo intencionado y sistematizado de la institución. Como se abordó en el reporte del análisis documental y el marco

teórico, los expertos consultados advierten diversas premisas para promover “la educación en valores”, entre éstas se incluyen el ejemplo de los maestros, contenidos explícitos dentro del currículo, cursos exprofeso sobre ética profesional, entre otros. A través de la investigación se analizaron diversos elementos tanto institucionales como pedagógicos en el programa de Relaciones Comerciales sobre ética y valores, siendo imperceptibles acciones intencionadas para esta formación, por ello, se concluye la altísima responsabilidad de los directivos encargados de la selección y profesionalización de los profesores, de promover ambientes democráticos, de generar una normativa adecuada y sobre todo su cabal cumplimiento en contra de las malas prácticas poniendo el ejemplo que genera de manera formal e informal un ambiente de comportamiento ético.

La formación en ética profesional se compone de diversos elementos como lo son una cultura ética, una normativa que se cumpla, la profesionalización de los directivos y del profesorado, una planeación académica que considere programas de estudios pertinentes, con un objetivo intencionado de formar en ética profesional apoyado en contenidos explícitos y sistematizados, ejercicios de reflexión que flexibilicen y desarrollen la empatía de quienes integran la comunidad, pero sobre todo del liderazgo ético ejercido por los directivos institucionales que cohesione y conduzca todas estas iniciativas. No es sólo una persona la que puede transformar todo el sistema, pero sí es su liderazgo y la selección de un equipo que comulgue con sus ideales éticos lo que puede generar un cambio positivo en la institución escolar.

La comunidad educativa, en términos de Dussel (2019), debería ser una “comunidad ética”, cuyo proyecto sea la formación de jóvenes dispuestos a aliviar las necesidades de su sociedad a través de actuar con base en principios éticos profesionales, en donde pondere la protección de la dignidad de la humanidad, sobre todo y cualquier cosa, tanto en las decisiones del campo laboral, como en las que se toman a diario como habitantes del planeta. El comportamiento ético en la vida cotidiana está ligado directamente al comportamiento en la vida profesional, retomando a Howard Garner, “una mala persona nunca llega a ser un buen profesional” (Amiguet, 2016).

Tomando en cuenta lo anterior, la formación en ética profesional, como se aprecia en el desarrollo de la investigación, es un problema complejo porque es multifactorial y depende en gran medida de cuánto estén los directivos involucrados e interesados en llevarla a cabo, una

cultura ética implica, más allá de exigir el ejemplo de los maestros, generar las condiciones propicias para que éstos *deseen serlo*, es decir, dar a los profesores, al personal administrativo, a los estudiantes y a la comunidad en general, la profesionalización necesaria, donde las buenas condiciones que se viven sean reflejadas en su manera de interactuar con los otros y sean un ejemplo de comunidad. Lo anterior es posible, partiendo del *liderazgo de gestión* que cohesione cada uno de los esfuerzos. Es necesario que las autoridades educativas tengan *un intencionado objetivo* de llevar a cabo la formación integral de los estudiantes con todo lo que esto implica, dando espacio a la introspección, a la reflexión y al desarrollo de la conciencia, un cambio en el concepto de “autoridad” por el de “servidor”, en su sentido más auténtico.

Con base en el análisis realizado sobre la profesionalización, se determinó la importancia de que los directivos se profesionalicen en su desempeño, es decir, considerar la función directiva como una profesión en sí misma, que requiere del dominio de disciplinas, la experiencia y práctica profesional y la formación del carácter (incluyendo las emociones) que le permita “ser dueño de sí mismo”, ya que, si los directivos no son conscientes de su propio proceso valoral y cómo éste influye en la manera en que se comporta en relación con los *otros*, es posible que muestren incongruencias entre lo que se “predica” y lo que se realiza. Y, sobre todo, requiere poner la profesión al servicio de su sociedad y no considerar ésta como una forma nada más de beneficio personal o de control sobre los demás. Es fundamental que los responsables de la Gestión Educativa tomen consciencia de esto y acciones concretas para permear, a su vez, en el profesorado y en el personal administrativo o de apoyo a la docencia una consciencia de la importancia de lo ético.

Expertos en el tema del liderazgo de gestión, refieren que para que se pueda innovar, trascender y transformar, es necesario cambiar este paradigma por sistemas horizontales y abiertos donde los líderes muestran el camino e inspiran a seguirlo. Como se desprende del estudio, se muestra que, en lugar de acercarse más a los integrantes de la comunidad, se tiende a deshumanizar al individuo, volviéndolo indiferente ante los problemas que acontecen a su alrededor. Asimismo, continuar con paradigmas como el de la competencia y rentabilidad, trasladando continuamente los términos empleados en el campo empresarial al campo más humano de todos, el de la educación, impide formar para el trabajo en equipo, por una sociedad más pacífica y equitativa,

perpetuando la instrumentalización del individuo con fines meramente como factor de producción.

Finalizando, se concluye que la afirmación de Platón al decir que sólo los filósofos podían gobernar, ya que ellos habían alcanzado a ser “dueños de sí”, es decir, en donde la razón dominará la emoción, permite dar cuenta de la importancia de profesionalizar a los directivos, empezando por su selección como una prioridad para toda institución educativa. Un directivo de tal profesionalización no nubla la visión de lo importante: la dignidad y el bien común. Es necesario que la función directiva tenga una visión de futuro y se apasione por ella, para que pueda compartirla y contagiarla con su comunidad, esta visión debe inspirar y motivar a formar parte de ella a partir de concientizar sobre su importancia, ya que el compromiso sólo puede ser adquirido si se está convencido de lo que se gana con éste. Los directivos requieren tener un genuino interés por cada uno de los que integran la comunidad educativa, entender que no son “recursos humanos” que realizan trabajos en una institución, sino personas capaces de conmovirse por intereses en común y hacer lo mejor posible y que la proximidad hacia ellos hace realmente una gran diferencia, en todo sentido, no nada más de manera formal, sino integral, empezando por el Director General del IPN.

Una auténtica formación en ética profesional puede ser promovida empezando por una reconfiguración de la administración burocrática, rígida y pesada que caracteriza al Instituto, dando paso a un liderazgo de gestión que flexibilice a la institución a partir de la profesionalización de sus integrantes y generando con ello una cultura ética que elimine las malas prácticas del currículo oculto, permitiendo así la formación integral de los estudiantes.

## **6.2 Recomendaciones para la formación en ética profesional desde la perspectiva de la gestión educativa en la Licenciatura de Relaciones Comerciales en la ESCA Santo Tomás del IPN**

A partir de los resultados y las conclusiones abordadas en el apartado anterior, se recomienda al Instituto Politécnico Nacional y a los responsables de la Licenciatura de Relaciones Comerciales modalidad escolarizada de la ESCA Santo Tomás, las siguientes consideraciones:

- Profesionalizar a los responsables de la función directiva, ejercer un liderazgo de gestión que pase del discurso a la acción. Que su selección esté basada en su trayectoria profesional, exámenes psicométricos, habilidades para generar equipos de alto impacto y

que posea las habilidades necesarias para conectar con los otros, inspirar a través de la pasión que ejerce en sus funciones, que tan empático y servicial pueda ser para poder dirigir a la comunidad y aliviar sus necesidades.

- Evaluar a profundidad de qué adolece el Instituto en materia de cultura de la legalidad y el fomento de la transparencia. Cuáles han sido aquellos factores que han impedido erradicar la corrupción, el acoso sexual, entre otros, en la ESCA ST, ya que, si no se atienden de fondo estas problemáticas, resultará poco efectivo incluso considerar cursos exprofeso sobre ética profesional, pues se cae en una simulación al integrar conceptos sobre lo que debe ser, pero que en la realidad no lo es.
- Escuchar a la comunidad sobre sus necesidades e inquietudes, así como tener un genuino interés por resolverlas. Abrir espacios que generen comunicación y confianza entre los miembros y establecer compromisos para mejorar en cada aspecto de la Institución. Comunicar una visión motivante que involucre a todos y que haga sentir que los necesita para su logro.
- Que la ética profesional sea un objetivo intencionado de la ESCA ST y la Licenciatura en Relaciones Comerciales, coordinar una serie de estrategias que, con base en los especialistas en formación ética profesional, determinen cuál sería la mejor manera de introducir al plan de estudios esta formación de manera sistemática e intencionada, ya sea a través de un enfoque longitudinal o transversal.
- Pasar del esquema de capacitación de profesores a la profesionalización del profesorado, en la que se pondere con el mismo peso la actualización y desarrollo de conocimientos y habilidades con la formación psicopedagógica y emocional del comportamiento ético y valoral de los profesores, en la que el propósito de interiorización de valores sea explícito y sistematizado y que en su selección se incluya, además del dominio de conocimientos y experiencia profesional, estudios psicométricos y de trayectoria escolar.
- Definir desde la misión institucional un sistema de valores y principios que identifiquen a la comunidad politécnica y que, al igual que la misión, sea difundido y conocido por todos los miembros del Instituto, pero sobre todo se impriman en todo lo que se realice dentro y fuera del IPN, un estandarte que represente a la comunidad.

- Actualizar la filosofía del programa académico de Relaciones Comerciales considerando el elemento de la formación integral de manera explícita a fin de establecer un compromiso con todos aquellos que formen parte de esta Licenciatura.
- Actualizar el plan de estudios de Relaciones Comerciales con base en los requerimientos profesionales, sin descuidar el compromiso social con la comunidad y el medio ambiente, así como el desarrollo personal del individuo en entornos familiares, culturales y recreativos.
- Considerar el análisis de dilemas éticos y estudio de casos como principales estrategias dentro del aula para la formación ética, en el que se pondere sobre la teoría, el desarrollo de un pensamiento flexible, autónomo, crítico y de sentido común que primen la justicia y la equidad.

### **6.3 Recomendaciones para investigaciones futuras**

- Ampliar la investigación con la muestra completa de profesores del programa académico de Relaciones Comerciales en la modalidad escolarizada de la ESCA Santo Tomás.
- Contrastar los resultados de la investigación realizada en la ESCA Santo Tomás, con una investigación realizada en la ESCA Tepepan.
- Analizar casos de éxito en la formación en ética profesional en otras universidades públicas y privadas.
- Realizar la investigación en otro programa académico de la ESCA Santo Tomás con la finalidad de contrastar los resultados.

# Referencias

## REFERENCIAS

- Aguayo, C., (2006). *Profesión y profesionalización: hacia una perspectiva ética de las competencias en trabajo social*. Obtenido de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/revistas/co/rev-co-tendencias-0012-07.pdf>
- Alcántara, A.; Barba, L.; Hirsch, A. (2009). *Valores universitarios y profesionales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación.
- Almeida, A., (2017). *La promoción de valores profesionales en la formación de liderazgo de gestión educativa en el programa MAGDE*. Tesis de maestría. México: IPN
- Álvarez, I., (2002). *Nuevos Sistemas de Formación Docente para la Educación Básica en un Nuevo Siglo*. México: IPN
- Álvarez, I., y Casas. (2008). *Desafíos para la formación en gestión. experiencias mexicanas*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4560/456045208003.pdf>
- Álvarez I. y Topete C., 2004, *Búsqueda de la calidad en la educación básica. Conceptos básicos, criterios de evaluación y estrategia de gestión*. México: Revista Latinoamericana de estudios educativos.
- Álvarez, I; Topete, C.; Abundes; A.M. (2011). *El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos para la formación en gestión*. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa / 13 / Política y Gestión. Ponencia.
- Amaya, L. y Berrío - Acosta, G., (2018). *Dilemas éticos*. Obtenido de *Ética Psicológica*: <http://eticapsicologica.org/index.php/component/k2/item/7-dilemas-eticos?showall=1&Itemid=0>
- Amiguet, L. (11 de 04 de 2016). *Una mala persona nunca llega a ser un buen profesional*. Obtenido de La Vanguardia: <http://www.lavanguardia.com/lacontra/20160411/401021583313/una-mala-persona-no-llega-nunca-a-ser-buen-profesional.html>
- ANUIES. (2003). *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. Obtenido de <http://publicaciones.anuiemx.com/revista/113/5/2/es/la-educacion-superior-en-el-siglo-xxi-lineas-estrategicas-de>
- Arana, M.T., (2011). *La inteligencia emocional de los alumnos de LRC de la ESCA Sto. Tomás*. Tesis de maestría. México: IPN
- Aristóteles. (2016). *Ética Nicomaquea*. México: Porrúa.
- Bawden, R., (2008). *El propósito de la educación superior para el desarrollo humano y social en el contexto de la globalización*. Obtenido de: <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/7967>
- Ballesteros, A., (2007). *Max Weber y la sociología de las profesiones*. Colección mástextos. Número 25. México: UPD.
- Barragán, A. N., (2014). *Ética profesional de los estudiantes de las licenciaturas en Comunicación de la UNAM*. Tesis de doctorado. México: UNAM
- Barrio, J. M., (2011). *Analogías y diferencias entre ética, deontología y bioética*. Obtenido de <http://profesionalesetica.org/wp-content/uploads/2011/01/Analog%C3%ADas-y-diferencias-entre-%C3%A9tica-deontolog%C3%ADa-y-bio%C3%A9tica.pdf>
- Beauchamp, T., y Childress, J. (2004). *Principles of Biomedical Ethics Fourth Edition*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/prin.pdf>
- Benítez, C., (2006). *Ética De Las Profesiones*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/html/604/60413710/>



- Bertely, M., Serrano, J.A., Schmelkes, S., Álvarez, I., (2009). *Cultivar la innovación. Hacia una cultura de la innovación*. México: Secretaría de Educación Pública
- Blackburn, P. (2006). *La Ética, Fundamentos y problemáticas contemporáneas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bolívar, A., (2005). *El lugar de la ética profesional en la formación universitaria*. Obtenido de Revista Mexicana de Investigación Educativa: [comie.org.mx/documentos/rmie/v10/n24/pdf/rmiev10n24scB06n01es.pdf](http://comie.org.mx/documentos/rmie/v10/n24/pdf/rmiev10n24scB06n01es.pdf)
- Botero, C. B., (2006). *Los ejes transversales como instrumento pedagógico para la formación en valores*. Obtenido de <http://132.248.9.34/hevila/Revistapolitecnica/2006/no3/5.pdf>
- Bustos, G., y García, R., (2011). *Los grupos profesionales y su funcionalidad social: las propuestas analíticas de H. Spencer, E. Durkheim y T. Parsons*. Obtenido de: <http://sincronia.cucsh.udg.mx/garciaspring2011.htm>
- Cabrera, F. et al. (2000). *Valores Éticos y Gestión Educativa*. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/download/353/1293?inline=1>
- Campos, G., (1996). *Código de Ética Profesional – Colegio Nacional de Licenciados en Relaciones Comerciales, A.C.* Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos62/etica-relaciones-comerciales/etica-relaciones-comerciales.shtml>
- Camps, V., (1988). *Historia de la Ética*. España: Editorial Crítica.
- Chávez, G., (2017). *Ética, Valores y Excelencia del Profesorado*. San Luis Potosí: Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Chávez, G. y Treviño, M. C., (2017). *La Ética Profesional del docente en tela de juicio*. San Luis Potosí: Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Chong de la Cruz, I., (2007). *Métodos y técnicas de la investigación documental*. Obtenido de [http://ru.ffyl.unam.mx/bitstream/handle/10391/4716/12\\_IDB\\_2007\\_I\\_Chong.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ru.ffyl.unam.mx/bitstream/handle/10391/4716/12_IDB_2007_I_Chong.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2019). Obtenido de Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión LXIII Legislatura. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf)
- Córdova, L. (2010). *Ética de la Responsabilidad*. El Universal. Obtenido de: <http://archivo.eluniversal.com.mx/editoriales/50311.html>
- Cortina, A. (2000). *Ética Mínima*. España: Tecnos.
- Cortina, A. (2014). *Jornada de Desarrollo Profesional de Florida Universitaria*. Obtenido de <https://youtu.be/2eYtiv5lijo>
- De la Caba, M. de los A., (1993). *Modelos psicopedagógicos de educación en valores*. Obtenido de Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/286651.pdf>
- Delors, J., (1996). *La educación encierra un tesoro*. Obtenido de Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI: [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)
- Diccionario de filosofía y sociología marxista. (2017). *Filosofía en español*. Obtenido de <http://www.filosofia.org/enc/ros/log6.htm>
- Dulzaides, M. E., y Molina, A. N., (2004). *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*. Obtenido de Scielo: <http://eprints.rclis.org/5013/1/analisis.pdf>
- Dussel, E. (2019). *Dr. Enrique Dussel en Aristegui Noticias para hablar de la situación actual de México y su gobierno*. En Aristegui Noticias: <https://youtu.be/VQtOay7eIk8>

- Escuela Superior de Comercio y Administración. (1989). *La Mercadotecnia: Eje Transformador en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Relaciones Comerciales*.
- Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás (ESCASTO): [www.escasto.ipn.mx](http://www.escasto.ipn.mx)
- Escobar, G. (2013). *Ética*. México: McGrawHill.
- Espinoza, K. I., (2015). *Estrategias de gestión educativa para la profesionalización de los docentes de Nivel Medio Superior del Instituto Politécnico Nacional con base en los planteamientos de la UNESCO y la SEP. Propuesta de ejes de profesionalización*. Tesina de especialidad. México: IPN
- Fandiño, J. Y., (2011). *La educación universitaria en el siglo XXI: De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento*. Obtenido de: [https://rieoei.org/historico/jano/3965Fandino\\_Jano.pdf](https://rieoei.org/historico/jano/3965Fandino_Jano.pdf)
- Fernández, P., (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión: Notas para su reflexión. Obtenido de: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/40/1180>
- Follari, R., (1981). *Criterios e Instrumentos para la Revisión de Planes de Estudio*. Obtenido de <https://edicioninvestiga.wikispaces.com/file/view/11341+FOLLARI-BERRUEZO+criterios+e+instrumentos+para+la+revisión+de+planes+de+estudio.pdf>
- Foucault. (2017). *Las Tecnologías del Yo*.
- Fronidzi, R. (2018). *¿Qué son los valores?* Obtenido de <http://cmappublic3.ihmc.us/rid=1NK0G3H92-Q332NV-2FD9/Los%20valores.pdf>
- Gairín, J., (2000), *Cambio de cultura y organizaciones que aprenden*. Obtenido de: <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/download/20734/20574>
- Garduño, S., Castro, M., Rojas, J., y Morán, J., (2005). *La perspectiva de la Licenciatura en Relaciones Comerciales de la ESCA, Sto. Tomás, desde el punto de vista de sus egresados*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4560/456045193003.pdf>
- Giddens, A., (1999) *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Obtenido de: <http://www.fes-sociologia.com/files/res/1/13.pdf>
- Gómez, R. A., (2011). *Evaluación Institucional*. México: Taller Abierto.
- Gómez, C. y León, E. (s/f). *Método Comparativo*. Obtenido de Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/9802/1/Estudio%20Comparado.pdf>
- González, V., (2000). *La educación de valores en el curriculum universitario.: Un enfoque psicopedagógico para su estudio*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412000000100010yscript=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412000000100010yscript=sci_abstract)
- González, S. (2017). *La profesionalización para la gestión educativa de los directivos de la CGFIE-IPN*. Tesis de maestría. México: IPN
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4a Edición. México: Mc. Graw Hill.
- Hirsch, A., (2002). *Consideraciones Teóricas Acerca De La Ética Profesional*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/262520000/Ana-Hirsch-Adler-Consideraciones-Teoricas-Acerca-de-La-Etica-Profesional-1>
- Hirsch, A., (2003). *Elementos significativos de la ética profesional*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/340/34003802.pdf>

- Hirsch, A., (2004). *Utopía y Universidad. La enseñanza de la ética profesional*. Obtenido de Reencuentro: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004105>
- Hirsch, A., y Pérez Castro, J., (2016). *Estado de conocimiento sobre valores profesionales y ética profesional. Estado de Conocimiento sobre Educación y Valores*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE, A.C.). Obtenido de [http://www.iberopuebla.mx/servicios/memorias/files/panel\\_estados\\_del\\_conocimiento/estado\\_del\\_conocimiento\\_sobre\\_valores\\_profesionales\\_y\\_etica\\_profesional.pdf](http://www.iberopuebla.mx/servicios/memorias/files/panel_estados_del_conocimiento/estado_del_conocimiento_sobre_valores_profesionales_y_etica_profesional.pdf)
- Hortal, A., (2004). *Ética General de las Profesiones*. España: Desclée De Brouwer.
- Ibarra, G. (2005). *Ética y formación profesional integral*. México: Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/340/34004303.pdf>
- Ibarra, G. (2007) *Ética y valores profesionales*. México: Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004907>
- Instituto Politécnico Nacional. (1982). *Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional*. Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/171.pdf>
- Instituto Politécnico Nacional. (2004). *Un nuevo Modelo Educativo para el IPN*. Obtenido de <http://www.ipn.mx/servicios/Documents/Tramites-y-servicios/materialesReforma-IPN/Tomo-01-MaterialesReformaIPN.pdf>
- Instituto Politécnico Nacional. (2018). *Actualización del Programa de Desarrollo Institucional 2015-2018*. Obtenido de Gestión estratégica IPN: <http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Planeacion/Documents/ActPDI1518.pdf>
- Instituto Politécnico Nacional. (2004). *Código de Ética del IPN*. Obtenido de <http://www.upev.ipn.mx/conocenos/Paginas/Codigo-de-etica.aspx>
- Instituto Politécnico Nacional. (2004). *Código Ética*. Obtenido de [http://www.cec-mendezdocurro.ipn.mx/Documents/codigo\\_de\\_etica.pdf](http://www.cec-mendezdocurro.ipn.mx/Documents/codigo_de_etica.pdf)
- Instituto Politécnico Nacional. (2004). *Manual para el rediseño de planes y programas en el marco del Nuevo Modelo Educativo y Académico*. Materiales para la Reforma 12. México: IPN.
- Instituto Politécnico Nacional. (2014). *Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional*. Obtenido de [https://www.donativos.ipn.mx/files/reg\\_interno\\_ipn.pdf](https://www.donativos.ipn.mx/files/reg_interno_ipn.pdf)
- Instituto Politécnico Nacional. (2017). *Agenda Estadística 2017 IPN*. Obtenido de Gestión Estratégica IPN: <https://www.ipn.mx/assets/files/main/docs/agenda-estadistica2017.pdf>
- Instituto Politécnico Nacional. (2017). *Anuario General Estadístico 2017*. Obtenido de Gestión Estratégica IPN: [http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Documents/Anuarios/ANUARIO\\_2017\\_V1.pdf](http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Documents/Anuarios/ANUARIO_2017_V1.pdf)
- Instituto Politécnico Nacional. (2018). *Estadística Intersemestral 2017-2018*. Obtenido de [http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Documents/Estadistica/EBASICA\\_2018-2\\_V1.pdf](http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Documents/Estadistica/EBASICA_2018-2_V1.pdf)
- Instituto Politécnico Nacional. (2014). *Estadística Básica Fin de ciclo 2013-2014 e Inicio de ciclo 2014-2015*. Obtenido de [http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Documents/Estadistica/EBASICA\\_2014\\_V2.pdf](http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Documents/Estadistica/EBASICA_2014_V2.pdf)
- Instituto Politécnico Nacional. (2019). *Plan de estudios de Relaciones Comerciales*. Obtenido de [http://www.escasto.ipn.mx/Oferta\\_Educativa/Documents/TRIPTICOLRC.pdf](http://www.escasto.ipn.mx/Oferta_Educativa/Documents/TRIPTICOLRC.pdf)

- Instituto Politécnico Nacional. (2019). *Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional*. Obtenido de [http://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/reglamentos/reg\\_condiciones\\_academicas.pdf](http://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/reglamentos/reg_condiciones_academicas.pdf)
- Instituto Politécnico Nacional. (2019): [www.ipn.mx](http://www.ipn.mx)
- Iracheta, F., (2011). *¿Qué significa una formación ética?* Obtenido de En-claves del Pensamiento: <http://www.redalyc.org/pdf/1411/141121432009.pdf>
- Kouzes, J. y Posner B. (1997). *El desafío del liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios*. Argentina: Granica.
- Latapí, P.; (2001). *Valores y Educación*. Conferencia impartida el 23 de octubre del 2000 dentro del ciclo de conferencias magistrales. CATEDRA FIN DE MLENIO en la UANL.
- Larroyo, F., (1975). *Lecciones de Lógica, Ética y Estética*. Porrúa.
- Larroyo, F., (2015). *Estudio Preliminar*. Diálogos de Platón. México: Porrúa
- Ley General de Educación. (2018). Obtenido de Secretaría de Educación Pública: [http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley\\_general\\_educacion.pdf](http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf)
- López, M., (2009). *Reseña Hacia una práctica profesional que contribuya a la humanización*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx>
- López. (2010). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo de Max Weber*. Globedia. Obtenido de <http://es.globedia.com/economia-etica-protestante-espiritu-capitalismo-1905-max-weber>
- López, M., y Gómez, M. I., (2017). *Valores profesionales y excelencia docente desde la perspectiva de los profesores de una universidad privada*. San Luis Potosí: Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Maya, E., (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de UNAM: [http://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos\\_y\\_tecnicas.pdf](http://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos_y_tecnicas.pdf)
- Medina, D., (2003). *Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico*. Obtenido de Ciencia y Sociedad: <http://www.redalyc.org/pdf/870/87032301.pdf>
- Melé, A., (2017). *La dignidad humana, fundamento de una nueva economía*. Sustainable Brands Buenos Aires 2017.
- Mir, J. (2011). *Principios de Ética Biomédica, de Tom L. Beauchamp y James F. Childress*. Bioética y Debat. Vol. 17 No.64, 1-7
- Miranda, F.; Cervantes, I., (2015). *Buenas prácticas de supervisión escolar en Puebla. Una perspectiva reveladora de la educación básica*. Puebla: SEP.
- Monge, C., (2004). *Evaluación Curricular de la Pertinencia del Perfil de Egreso de la Licenciatura en Relaciones Comerciales de la Escuela Superior de Comercio y Administración Unida Santo Tomás del IPN con los requerimientos del práctica profesional*. Tesis de maestría. México: IPN
- Moreno, P., et al, (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. Obtenido de [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SisInfoFin/Demet\\_Polo/importanciavalores.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf)
- Núñez, J. C., (2011). *Un profesional excelente combina técnica y ética: Emilio Martínez*. Obtenido de ITESO: <https://magis.iteso.mx/content/un-profesional-excelente-combina-t%C3%A9cnica-y-%C3%A9tica-emilio-mart%C3%ADnez>

- Ochoa, A. y Peiró, G., (2012). *El quehacer docente y la educación en valores*. Obtenido de Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2010/201024652002.pdf>
- Abregú, V., (2015), *Directores que Hacen Escuela: Gestionar la escuela: hacer que el aprendizaje suceda*, Buenos Aires: OEI
- Pavía, G. (2009). *Los valores y su relación con la asignatura de Formación cívica y ética. Un estudio con docentes y alumnos de secundarias diurnas en el D.F.* Tesis de maestría. México: IPN.
- Pérez, R.A. (2018). *Estrategar. Vivir la estrategia*. Argentina: Editorial UNLZ.
- Platón. (2015). *Diálogos IV República*. México: Porrúa
- Pozner, P. (2000). *Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación UNESCO.
- Pozner, P; (2000). *Competencias para profesionalización en la Gestión*. Buenos Aires. Instituto Internacional de Planificación Educativa (IIPE) / UNESCO
- RAE (2019). Diccionario de la lengua española. Obtenido de: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Resnik, D., (2012). *Ethical Virtues in Scientific Research*. Obtenido de National Center for Biotechnology Information, U.S. National Library of Medicine: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3521635/>
- Reyzabal, M. I. y Sanz, A. I., (2009). *Los ejes transversales, aprendizajes para la vida*. Obtenido de [http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/genero/PDF/GEN%2001/G\\_01\\_16\\_Los%20ejes%20transversales.pdf](http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/genero/PDF/GEN%2001/G_01_16_Los%20ejes%20transversales.pdf)
- Rivero. P. (2004) *Apología de la inmoralidad*. Obtenido de [http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2004/ponencia\\_ene\\_2k4.htm](http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2004/ponencia_ene_2k4.htm)
- Rivero, P. (2015). *Ética. Un curso universitario*. México: UNAM.
- Royes, A., (s/f). *Comentarios al libro "Principios de ética biomédica", de T. Beauchamp y J. Childress*. Obtenido de Observatorio de Bioética y Derecho.
- Ruíz, J. M., (2005). *Teoría del currículum: diseño, desarrollo e innovación curricular*. España: Universitat.
- Ruiz, F. M., (2014). *Deontología Profesional*. Obtenido de Ascofapsi: [https://www.academia.edu/34775265/DEONTOLOG%C3%8DA\\_PROFESIONAL\\_Contentido](https://www.academia.edu/34775265/DEONTOLOG%C3%8DA_PROFESIONAL_Contentido)
- Savater, F. (2013). *Ética para enseñar*. IV Congreso de Mentes Brillantes.
- Schmelkes, S. (1996). *La formación de valores en la educación*. México: ITAM. Obtenido de: [http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras45-46/texto03/sec\\_4.html](http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras45-46/texto03/sec_4.html)
- Significados. (2015). *Principio*. Obtenido de <https://www.significados.com/principio/>
- Silva, J. M., (2002). *¿Qué es eso de ética profesional?* Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/395/39520502.pdf>
- Silva, A. L., Guillén, I., y Ponce, E., (2016). *Semblanza de la Licenciatura en Relaciones Comerciales*. Obtenido de Revista NOTIESCA: [http://www.escatop.ipn.mx/Estudiantes/Documents/Biblioteca/NotiEsca/NOTIESCA\\_88.pdf](http://www.escatop.ipn.mx/Estudiantes/Documents/Biblioteca/NotiEsca/NOTIESCA_88.pdf)
- Squella, A., (2011). *Algunas concepciones de la justicia*. Obtenido de [revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/download/504/594](http://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/download/504/594)
- Thomson, G., (1997). *Problemas y Dilemas Éticos*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/24637/1/21831-74778-1-PB.pdf>

- Toxqui, M. (2015). *Ética profesional en la docencia y en la investigación: Los profesores de posgrado de la Universidad Iberoamericana Puebla*. Tesis de doctorado. México: UNAM
- Tünnermann, C. y Souza, M., (2003). *Desafíos de la Universidad en la Sociedad del Conocimiento, Cinco años después de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior*. París: UNESCO
- UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*: Obtenido de: [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)
- UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Obtenido de: [http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado\\_es.pdf](http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf)
- Unesco. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Ministerio de Educación Perú.
- Varó, A., (2008). *Algunas teorías éticas occidentales*. Obtenido de <https://www.nodo50.org/filosofem/IMG/pdf/etica4c.pdf>
- Villegas, L. (2008), *Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria*. Obtenido de Revista de currículum y formación del profesorado: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL3.pdf>
- Weber, M., (1919). *La política como vocación*. Obtenido de <http://disenso.info/wp-content/uploads/2013/06/La-politica-como-vocacion-M.-Weber.pdf>
- Westby, D., (s/f). *Ética Protestante*. Obtenido de <http://mb-soft.com/believe/tsn/protesta.htm>
- Zamudio, T., (s/f). *Historia de los Bio-Derechos y del Pensamiento bioético*. Obtenido de *Ética protestante, ética católica*: <http://www.bioetica.org/cuadernos/contenidos/weber.htm>

## GLOSARIO

**Código profesional:** Organización sistemática del ethos profesional, es decir, de las responsabilidades morales que provienen del rol social del profesional y de las expectativas que las personas tienen derecho a exigir en la relación con el profesionista. Representa un esfuerzo por garantizar y fomentar el ethos de la profesión frente a la sociedad (Franca y Tarragó en Hirsch, 2002)

**Curriculum:** Instrumento de organización y de articulación académica, en cuyo marco, de manera dinámica, flexible e integrada, se expresa y proyecta el Modelo Educativo. Es el marco en el que se definen las relaciones entre los principales actores del proceso y el papel que a cada uno de ellos corresponde, y es el plan que conduce un proceso concreto de enseñanza-aprendizaje. (IPN, 2004)

**Deontología Profesional:** Conjunto de principios, valores, reglas y deberes profesionales mínimos exigibles en el comportamiento de los profesionistas, concretados por lo regular en los códigos de ética y cuya función es servir de orientación en la toma de decisiones y resolución de dilemas éticos.

**Dilema ético:** Situación en la que se hace presente un aparente conflicto operativo entre dos imperativos éticos en forma tal que la obediencia a uno de ellos implica la transgresión del otro. En general, se denomina dilema ético cuando un agente (el profesional, en este caso) tiene razones para llevar a cabo dos acciones (o más), cada una de las cuales favorece un principio diferente, y no es posible cumplirlas sin violentar alguno de ellos. De esta forma, el agente está en una situación en la que está condenado a cometer una falta: sin importar lo que haga, hará algo “equivocado” o faltará a una obligación (Amaya y Berrío - Acosta, 2018),

**Ética:** Reflexión sobre la acción humana en búsqueda de la libertad (Aristóteles en Savater, 2015)

**Ética Profesional:** Modo de actuar en el que el profesionista domina los saberes y técnicas de su campo profesional y los aplica con un sentido ético, es decir, a partir del pensamiento crítico y deliberativo, la autonomía y el manejo adecuado de las emociones donde prevalezca la razón, en la que toma decisiones y resuelve dilemas éticos anteponiendo el bienestar de todos los implicados sobre los propios intereses, haciendo lo correcto y siendo justo, con base en un marco de orientación compuesto por principios, valores y deberes profesionales. El profesionista sabe cuál es el fin de su profesión y lo pone al servicio de su comunidad, ejerciendo de la mejor forma posible como manera de realización de sí mismo y de potenciar la calidad de vida de quienes incide

**Formación profesional integral:** Comprende las capacidades y competencias para acceder al mundo del trabajo, pero también los valores y actitudes que moldean la personalidad del sujeto y que contribuyen al logro de un desempeño comprometido y eficaz de su profesión, así como un ejercicio responsable de la ciudadanía. (Ibarra, 2005)

**Formación profesional:** Conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto, ... orientado a que los estudiantes obtengan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos, contenidos en un perfil profesional y que corresponda a los requerimientos para un determinado ejercicio de una profesión. (Fernández, 2001)

**Gestión Educativa:** Saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia y administración, en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático (Pozner, 2000)

**Liderazgo:** Conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos (Pozner, 2000)

**Moral:** Conjunto de principios, normas y valores que cada generación transmite a la siguiente, en la confianza de que se trata de un buen legado de orientaciones sobre el modo de comportarse para llevar una vida buena y justa. (Cortina y Martínez en Barragán, 2014)

**Principios profesionales:** Enunciados orientativos que por su carácter lógico y explícito sirven para guiar y regular el comportamiento profesional, estableciendo límites de actuación en beneficio y no maleficio de todos los implicados en el ejercicio profesional.

**Profesión:** Íntegra la connotación de actividad laboral especializada y la connotación que considera códigos morales, que refiere a la dimensión ética del ejercicio y deber de las profesiones (Ballesteros, 2007)

**Valor:** Lo que se valora, lo que se considera digno de aprecio, valor se identifica con lo bueno... son cualidades deseables ... ideales que existen independientemente de nosotros que debemos hacer nuestros. (Latapí, 2001)

**Valores Profesionales:** Cualidades apreciativas morales esperadas en el comportamiento de los profesionistas, su externalización exige que estos moderen la actuación profesional en beneficio de todos los implicados y en detrimento de ninguno.

**Virtud:** Hábito selectivo, consistente en una posición intermedia para nosotros, determinada por la razón y tal como la determinaría el hombre prudente (Aristóteles, 2016)

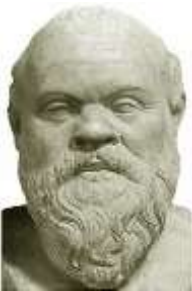


# Anexos

## ANEXO 1. SÓCRATES (470-399 A. C)

De acuerdo con este filósofo lo que más debería preocuparle a los individuos es conocer la verdad y rechaza la idea de que lo más importante sea la acumulación de riquezas, créditos y honores, para él lo fundamental en el hombre es el cuidado del alma<sup>51</sup>, el *cuidado de sí mismo*, “antes que el cuidado del cuerpo y de las riquezas, antes que cualquier otro cuidado, es el del alma y su perfeccionamiento..., la virtud no viene de las riquezas, sino por el contrario, las riquezas vienen de la virtud”, e invita a que antes que los bienes externos, se anteponga el cuidado de sí y el de los otros “para ser más sabios y más perfectos” (Platón, 2015). Para cuidar de sí (del alma), el hombre debe conocerse a sí mismo y esto se logra a través de la examinación, del diálogo y de no creer que se posee el conocimiento absoluto, ya que eso podía llevar a cometer un error por ignorancia, en tanto que la sabiduría, como la máxima virtud, encamina a los actos justos. Para Sócrates, “un hombre de valor lo único que debe mirar en todos sus procederes es ver si lo que hace es justo o injusto, si es acción del hombre de bien o de un malvado” y considera que no debe temerse a los peligros de la vida o la muerte. En palabras de Paulina Rivero (2004), “hay algo más que la vida: la vida digna, la vida buena” (pág. 3).

**Tabla 68. El pensamiento socrático**

| Filósofo  | Bases del comportamiento ético  |
|---|---|
|  <p><b>Sócrates</b><br/>(470-399 a. C)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La tarea fundamental del hombre es conocerse a sí mismo</li> <li>• El que sabe lo que es bueno, obra bien, quien comete el mal es por ignorancia. La sabiduría como la máxima virtud que encamina al bien</li> <li>• El diálogo y el cuestionamiento (mayéutica) como la vía para llegar a la verdad (la sabiduría)</li> <li>• No hay relativos, lo bueno y lo malo son universales, empero, no hay un concepto absoluto de lo bueno, porque el bien se encuentra dentro de uno mismo</li> <li>• La condición suprema del hombre es la libertad y la capacidad de pensamiento</li> <li>• Creer que se sabe todo es el peor error, porque se puede tener un concepto errado de lo bueno; para encontrar la verdad es necesario poner en duda lo que se conoce</li> <li>• Cuidar de los bienes internos (el alma) y los externos vendrán por consecuencia (de la virtud). Cuidar de sí y de los demás antes que las pertenencias</li> <li>• Más vale padecer la injusticia que cometerla, porque lo injusto daña el alma, daña al hombre. El más grande de todos los males es hacer el mal a un inocente</li> <li>• No decir lo que los demás quieren escuchar por salvarse, siempre elegir la verdad. Más vale morir siendo digno, que vivir no siéndolo</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de Escobar (2013); Platón (2015); Almeida (2017); Larroyo (en Platón, 2015)

<sup>51</sup> Foucault menciona con base en su análisis que preocuparse por el alma “es la principal actividad en el cuidado de sí”, entendiéndose como “el cuidado de la actividad”. Para lograr este cuidado es necesario saber en qué consiste el alma y afirma que “el alma no puede conocerse a sí misma más que contemplándose en un elemento similar, un espejo... en esta contemplación divina, el alma será capaz de descubrir las reglas que le sirvan de base únicamente para la conducta y la acción política” (Foucault, s/f, *Las Tecnologías del yo*, pág. 6).

## **ANEXO 2. PLATÓN (327-347 A. C)**

En su obra La República, Platón define cuál sería el Estado ideal “un Estado en que la felicidad no se halle repartida entre un pequeño número de particulares, sino que sea común a toda la sociedad” y, sostiene que la educación es el camino para llegar a ser “perfectos hombres de bien”, hombres justos que una vez siéndolo, lo serán en cualquier forma (Platón, 2015, pág. 81-82).

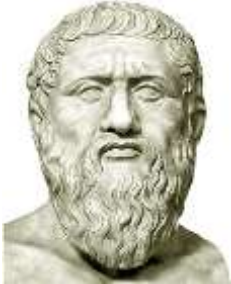
Él define como el Estado perfecto, aquel que es “prudente, fuerte, temperante y justo”. A la prudencia la describe como aquella en la que descansa “el buen consejo”, el valor es “esta idea justa y legítima de lo que es de temer y de lo que no es, idea que nada puede borrar”, la templanza “no es otra cosa que cierto orden, un freno que ponemos a nuestros placeres y pasiones... ser uno dueño de sí”. Asimismo, la justicia “consiste en que cada cual haga lo que tiene que hacer”. “La justicia asegura a cada cual la posesión de aquello que le pertenece, y el libre ejercicio del empleo que le conviene” (Platón, 2015, pág.92). El maestro considera que el hombre justo no difiere en nada del Estado justo, son “perfectamente semejantes”.

Platón cree que las tres partes del Estado (la racional, la concupiscible y la irascible), son las mismas tres que se encuentran en el alma del hombre, por lo que “cada cual de nosotros será justo y cumplirá su deber cuando cada una de las partes de que él mismo se compone cumpla su labor propia”. A cada parte le corresponde una virtud, que es aquella que permitirá que cada parte del alma cumpla su función, para la parte racional, es la prudencia, para la concupiscible la templanza y a la irascible, el valor; y de la armonía de estas tres, es que nace la justicia.

Según Rivero (2004), Platón deja en claro tres cuestiones fundamentales que requiere la ética para ser tal:

1. Deliberar la cuestión por medio de la razón, y no de sentimientos
2. Pensar por cuenta propia sin hacer caso de lo que diga la mayoría
3. Nunca ser injustos (pág. 2)

**Tabla 69. El pensamiento platónico**

| Filósofo  | Bases del comportamiento ético   |
|---|--|
|  <p><b>Platón</b><br/>(327-347 a. C)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La educación es la vía para hacer hombres de bien, hombres justos</li> <li>• De la armonía entre lo prudente, lo fuerte y lo temperante, nace lo justo</li> <li>• Cuando la razón domina la pasión, se es dueño de sí</li> <li>• La prudencia es el buen consejo, permite deliberar, regula y ordena los deseos y las pasiones</li> <li>• El valor es la idea justa y legítima de lo que es de temer y de lo que no es. Conserva a las leyes y no las pierde de vista ni el dolor, ni en el placer, ni en los deseos ni en el temor. La razón alienta al valor después de haber reflexionado sobre lo que debe hacerse y de lo que no</li> <li>• La templanza es cierto orden, un freno que se pone a los placeres y pasiones, es ser dueño de sí, es la armonía entre la razón y las emociones</li> <li>• La justicia consiste en que cada cual haga lo que tiene que hacer. Asegura a cada cual la posesión de aquello que le pertenece, y el libre ejercicio del empleo que le conviene. Es la virtud que contiene a cada cual dentro de los límites de su propia labor</li> <li>• El hombre será justo y cumplirá su deber cuando cada una de las partes de que él mismo se compone cumpla su labor propia. Si el hombre es justo, entonces lo será en todo lo que haga</li> <li>• Cada ciudadano debe ser aplicado sólo a aquella cosa para la que ha nacido, desempeñando el empleo que le conviene, siendo uno sólo, siendo íntegro</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de Escobar (2013); Platón (2015); Almeida (2017); Larroyo (en Platón, 2015)

### **ANEXO 3. ARISTÓTELES (384-322 A. C)**


Aristóteles es el primero en llamar a la ética una ciencia, ésta tiene todo que ver con la virtud, con la excelencia, misma que se llega a través de los hábitos. El hombre no se hace bueno sólo de las teorías, sino a través de practicarlas, “el pensamiento por sí mismo, nada mueve, sino sólo el pensamiento dirigido a un fin y que es práctico” (Aristóteles, 2016, pág. 100) De acuerdo con Savater (2015), para Aristóteles, “la ética es una reflexión sobre la acción humana en búsqueda de la libertad”.

De acuerdo con el filósofo, “la virtud... es un hábito selectivo, consistente en una posición intermedia para nosotros, determinada por la razón y tal como la determinaría el hombre prudente” (Aristóteles, 2016, págs. 30-59). Aristóteles manifiesta que existen dos tipos de virtudes, las intelectuales y las morales. Por un lado, las virtudes intelectuales se dan a través del tiempo y con la experiencia y las virtudes morales se adquieren por la costumbre, se desarrollan con el hábito de elegir el punto medio entre el exceso (placer) y el defecto (dolor) (Aristóteles, 2016, p. 29).

El maestro llama a la justicia “la virtud perfecta” ya que “llamamos justo a lo que produce y protege la felicidad y sus elementos en la comunidad política”, “lo justo será el observante de la ley y de la igualdad. Lo justo, pues, es lo legal y lo igual” y define que son cinco las virtudes por las que el alma alcanza la verdad: arte, ciencia, prudencia, sabiduría, intuición, ya que “por la conjetura y la opinión, en cambio, es posible incurrir en el error”. Él advierte que la sabiduría es “ciencia e intuición de las cosas más ilustres por naturaleza”, mientras que la prudencia “tiene por objeto las cosas humanas y sobre las cuales puede deliberarse... debe conocer las circunstancias particulares, porque se ordena a la acción, y la acción se refiere a las cosas particulares”, “el deliberar bien es propio de los prudentes”

Asimismo, refiere que la voluntad marca la diferencia entre los actos justos y quien obró de manera justa por accidente: “si un acto es o no un acto de injusticia (o de justicia) se determina por su carácter voluntario o involuntario... de manera que puede acontecer que un acto sea injusto sin ser aún un acto de injusticia sino se le añade el ser voluntario”. Él llama a lo voluntario, “lo que alguno hace entre las cosas que dependen de él, con conciencia y sin ignorar a quien, ni con qué, ni por qué; por ejemplo, a quién hiere y con qué y por qué motivo”; afirma que cuando el hombre comete el mal por elección deliberada, “se es injusto y malvado... de la misma manera, el hombre es justo cuando practica la justicia por deliberación, y practica la justicia sólo cuando obra voluntariamente” (Aristóteles, 2016, págs. 91-92)

**Tabla 70. El pensamiento aristotélico**

| Filósofo   | Bases del comportamiento ético  |
|--|---|
|  <p><b>Aristóteles</b><br/>(384 – 322 a. C)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El hombre feliz es el que vive bien y obra bien. Los actos virtuosos son los árbitros de la felicidad.</li> <li>• El acto del hombre es la actividad del alma según la razón. De los actos semejantes nacen los hábitos, de los buenos hábitos nace la virtud.</li> <li>• La virtud es la posición intermedia entre dos vicios: uno por exceso y el otro por defecto y se perfeccionan por la costumbre. No se dan sin elección.</li> <li>• La virtud del hombre será aquel hábito por el cual el hombre se hace bueno y gracias al cual realizará bien la obra que le es propia.</li> <li>• Para obrar con virtud es necesario actuar con disposición, consciencia, deliberación, elección y firmeza.</li> <li>• La prudencia es el enlace entre la inteligencia y el carácter. Hábito práctico acompañado de razón, sobre las cosas buenas y malas para el hombre. Debe conocer las cosas particulares.</li> <li>• La templanza salva los juicios prácticos de la prudencia.</li> <li>• El hombre justo y temperante, no es el que simplemente ejecuta esos actos, sino el que los ejecuta del modo que los haría justos y temperantes.</li> <li>• El justo será el observante de la ley y de la igualdad. Lo justo, es lo legal y lo igual.</li> <li>• Es necesario conocer lo bueno y lo malo para saber elegir</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de Escobar (2013); Aristóteles (2016); Almeida (2017); Larroyo (en Platón, 2015)

#### **ANEXO 4. LA ÉTICA DE LAS PROFESIONES: MAX WEBER**

Max Weber, en su obra, *La política como vocación* (1919) introduce los conceptos de la “ética de la responsabilidad” y la “ética de la convicción”, cuyas premisas guían el comportamiento profesional:

... cualquier acción orientada éticamente puede ajustarse a dos máximas fundamentalmente distintas entre sí y totalmente opuestas: puede orientarse según la ética de la convicción o según la ética de la responsabilidad... cuando las consecuencias de una acción realizada conforme a una ética de la convicción son malas, quien la ejecutó no se siente responsable de ellas, sino que responsabiliza al mundo, a la estupidez de los hombres o a la voluntad de Dios que los hizo así. Quien actúa conforme a una ética de la responsabilidad, por el contrario, toma en cuenta todos los defectos del hombre medio... no se siente en situación de poder descargar sobre otros aquellas consecuencias de su acción que él pudo prever (Weber, 1919, pág. 23).

Quien se rige por la ética *de la convicción* persigue ideales ajenos y los obedece por una autoridad suprema, mantiene el orden de las cosas a partir de hacer lo que le han solicitado; en cambio, la ética *de la responsabilidad* asume las consecuencias de sus actos, en el entendido que fueron guiados por una causa superior, misma con la que está comprometida. Córdova (2010) afirma que “eso no supone que una ética y otra se excluyan, o que conducirse según las propias convicciones sea equivalente a la falta de responsabilidad, o al revés, que actuar responsablemente signifique claudicar de los principios en los que uno cree, sino que, dependiendo de la esfera de actuación de los individuos, debe prevalecer la una sobre la otra, en razón de las consecuencias que se provoquen con nuestros actos”, él las considera como “las dos máximas de conducta bajo las cuales los hombres pueden actuar en sociedad” (párr. 2).

## ANEXO 5. TEORÍA DEL DESARROLLO MORAL DE LAWRENCE KOHLBERG

Para que exista una formación ética del individuo, es necesario primero comprender cómo es que el ser humano va desarrollando una postura en cuanto a las decisiones que toma en relación con su entorno. Lawrence Kohlberg, desarrolló una teoría sobre el desarrollo moral en las personas, en la que afirma que el razonamiento moral depende de la edad y la madurez del individuo. Los estudios de este científico estaban dirigidos a explicar por qué los seres humanos eligen determinadas acciones ante ciertos dilemas morales, concluyendo que “a lo largo de la vida de las personas, se presentan tres niveles distintos de razonamiento moral y que cada uno de estos niveles se subdivide en dos estadios o etapas” (Almeida, 2017, pág. 49)

**Tabla 71. Clasificación del juicio moral en niveles y estadios de desarrollo según Lawrence Kohlberg**

| Niveles                             | Bases de juicio moral   | Estadios de desarrollo  |
|-------------------------------------|---|---|
| <b>I.- Moral preconventional</b>    | El valor moral reside en acontecimientos externos cuasifísicos, en los malos actos o en necesidades cuasifísicas más que en las personas y estándares.<br>Los individuos no han llegado todavía a entender las normas sociales convencionales. Si se respetan las normas es por evitar el castigo de la autoridad.  | <b>Estadio 1: Orientación al castigo y obediencia (heteronomía).</b> Referencia egocéntrica al poder o prestigio superiores, o una tendencia a evitar problemas. Responsabilidad objetiva.  |
|                                     |   | <b>Estadio 2: Orientación ingenuamente egoísta. Propósito e intercambio (individualismo).</b> La acción correcta es la que satisface las necesidades de uno y ocasionalmente las de otros. Consciencia del uno y ocasionalmente de los otros. Orientación al intercambio y a la reciprocidad.                                       |
| <b>II.- Moral preconventional</b>   | El valor moral reside en interpretar roles buenos o correctos, en mantener el orden y las expectativas de los demás.<br>Las personas se someten a reglas, expectativas y convenciones de la sociedad y de la autoridad que se defienden precisamente porque son reglas, expectativas o convenciones de la sociedad.<br>Se mantienen las normas y acuerdos de los grupos más próximos y de la sociedad, para preservar la propia imagen y el buen funcionamiento de la colectividad. | <b>Estadio 3: Orientación del buen chico. Expectativas, relaciones y conformidad interpersonal (mutualidad).</b> Orientación para agradar y aprobar a los demás, así como a ayudar. Conformidad a imágenes estereotipadas de la mayoría y juicio por intenciones.   |
|                                     |   | <b>Estadio 4: Orientación de mantenimiento de la autoridad y orden social. Sistema social y conciencia (ley y orden).</b> Orientación a “cumplir el deber” y a mostrar respeto por la autoridad y mantener el orden social dado por sí mismo.   |
| <b>III.- Moral postconvencional</b> | El valor moral reside en la conformidad del ego con estándares, derechos o deberes compartidos o compartibles.<br>Los individuos entienden y aceptan en general las normas de la sociedad en la medida en que éstas se basan en principios morales generales (como el respeto a la vida, o a la dignidad de las   | <b>Estadio 5: Orientación legalista contractual. Derechos previos y contrato social (utilidad).</b> Reconocimiento de un elemento arbitrario o punto de partida en reglas o expectativas para llegar a un acuerdo. El deber se define en términos de contrato, evitando la violación de los derechos de otros y según la voluntad y |



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>personas). Si estos principios entran en conflicto con las normas de la sociedad, el individuo juzga y actúa por principios más que por convenciones sociales.</p> | <p>bienestar de la mayoría.<br/> <b>Estadio 6: Orientación de conciencia o principio. Principios éticos universales (autonomía).</b> Orientación no sólo hacia reglas sociales ordenadas sino a principios de elección que requieren la llamada a una consistencia y universalidad lógica. Orientación a la conciencia como un agente dirigente y a un mutuo respeto de confianza.</p> |
|--|---|--|

Fuente: Lawrence Kohlberg en Almeida, 2017

Como resultado de sus investigaciones, Kohlberg se percató que son muy escasos los individuos que pueden alcanzar las etapas superiores del desarrollo “debido a que no siempre se alcanza la madurez necesaria en una etapa para pasar a la siguiente, sólo el 25% de los adultos llegarían al tercer nivel y sólo el 5% alcanzaría el sexto estadio” (Almeida, 2017, pág. 50)

**ANEXO 6. INDICADORES PARA IDENTIFICAR EL DESARROLLO VALORAL EN LOS ESTUDIANTES, DE ACUERDO CON GONZÁLEZ (2000)**

| <b>Indicador</b>  | <b>Descripción</b>   |
|---|--|
| <b>Flexibilidad-rigidez con que se expresa el valor en la regulación de la actuación.</b> | La flexibilidad se manifiesta cuando el valor regula la actuación del sujeto no de forma mecánica y absoluta (rigidez) sino a partir del análisis de las situaciones concretas que se presentan y de la búsqueda de alternativas de solución a los problemas que el sujeto enfrenta.   |
| <b>Posición que asume el sujeto en la expresión de los valores de la actuación</b>        | La posición activa se manifiesta cuando el sujeto actúa espontáneamente con iniciativas en la expresión de sus valores (valores personalizados). La posición pasiva se determina cuando el sujeto actúa no por convencimiento, por sentir la necesidad de actuar de esa manera, sino por presiones externas (valores formales) |
| <b>Grado de mediatización de la conciencia en la expresión de los valores.</b>            | Este indicador se manifiesta en la posibilidad del sujeto de argumentar con criterios propios el porqué de su actuación... es capaz de argumentar y defender a partir de sus puntos de vista y criterios el por qué actúa de una u otra manera.  |
| <b>Perseverancia – inconstancia en la expresión de los valores.</b>                       | La perseverancia implica la disposición de llevar adelante los propósitos y decisiones adoptadas independientemente de los obstáculos que haya que vencer. La inconstancia caracteriza a los sujetos que abandonan el camino tomado ante el surgimiento de obstáculos.   |
| <b>Perspectiva mediata – inmediata en la expresión de los valores.</b>                    | Los valores pueden regular la actuación de manera situacional (perspectiva inmediata) o a más largo plazo (perspectiva mediata).   |

Fuente: Elaborado a partir de González (2000), págs. 77-78

## ANEXO 7. MODELOS PSICOPEDAGÓGICOS PARA LA FORMACIÓN DE VALORES DE ACUERDO CON DE LA CABA (1993)

| Modelo                            | Objetivo   | Características   | Aspectos para desarrollar el proceso de valoración  | Técnicas  |
|-----------------------------------|--|---|---|---|
| <b>Clarificación de valores</b>   | Que el alumno aprenda a decidir y valorar por sí mismo y seleccionar sus propios valores con base en su experiencia  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se fundamenta en la ética <i>humanista</i>: fe en las potencialidades de autorrealización humana a través de aprendizajes significativos.</li> <li>• Cada persona debe estar en contacto con su propio interior para saber elegir lo valioso sin necesidad de tenerle que indicarle qué y cómo debe hacerlo.</li> <li>• Desarrollar la capacidad para elegir y defender sus propios valores. A los educadores no les corresponde transmitir cuáles son los más adecuados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descubrir el valor que se da a un hecho o problema. Cómo percibe desde su experiencia la situación. Vislumbrar alternativas de solución considerando pros y contras.</li> <li>• Optar por una alternativa una vez que ha sido analizada y discutida (el profesor debe propiciar la participación, así como un clima de aceptación y respeto).</li> <li>• Aceptar el valor como propio e incorporarlo en la experiencia. Estimar la alternativa elegida y manifestar sus sentimientos acerca de los hechos.</li> <li>• Llevar a la práctica lo que se considera y se siente como valioso.</li> <li>• Comprometerse de manera continua a actuar bajo estos valores.</li> <li>• Comunicar de manera verbal los valores vivenciados y transmitirlos a otros.</li> <li>• Organizar y jerarquizar los valores con la finalidad de resolver conflictos más adelante.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diálogos clarificadores (¿esto es algo que tú aprecias?, ¿concedes valor a eso?, ¿qué es lo bueno que tú encuentras en esta idea?)</li> <li>• Hojas de Valores (texto acerca de un problema y preguntas sobre la situación)</li> <li>• Frases incompletas (“si un compañero de clase me pega...”, “mi máxima aspiración es...”)</li> </ul> |
| <b>Modelo Cognitivo Evolutivo</b> | Incidir sobre el tipo de razones y justificaciones que la persona tiene para defender ciertos valores y no otros, es decir, sobre los esquemas que conforman la estructura de razonamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se basa en la teoría del desarrollo evolutivo moral (Kohlberg): los razonamientos que nos mueven a preferir y justificar unos valores por otros están sujetos a un proceso evolutivo.</li> <li>• Los valores se construyen en la interacción social, a partir de ello se desarrollan esquemas que llevan a decir lo que es bueno y lo que no, considerando la experiencia.</li> <li>• El cambio de esquemas es</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los valores, las razones y los esquemas que usa una persona para defenderlos van cambiando de acuerdo con las experiencias pasadas, entre mejor sean servirán para cuestionar viejos esquemas y construir nuevos.</li> <li>• Para conseguir los razonamientos primero se requiere de un conocimiento de las formas más simples y, segundo, un trabajo continuado para estimular estadios más avanzados.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discusión en clase para estimular el conflicto cognitivo</li> <li>• Role taking: capacidad para delimitar y comprender tanto el propio punto de vista como el de los demás</li> <li>• Contenidos dentro del currículum</li> <li>• Programas de tutorías</li> <li>• Dilemas de valor (dos valores en conflicto)</li> </ul>                  |

|                                    |   |  |  |  |
|------------------------------------|---|--|--|--|
|                                    |   | <p>posible gracias al conflicto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El desarrollo de los estadios es estructural (consistente en todas situaciones), secuencial y jerárquico (los estadios sucesivos serán más integrales).</li> </ul>   |  |  |
| <b>Modelo Cognitivo Conductual</b> | <p>Alcanzar la conducta pro-social (beneficio de ambas partes) y altruista (se realiza en beneficio de alguien, sin el que benefactor obtenga algo a cambio).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantas más habilidades y recursos tiene una persona para entender los procesos psicológicos internos, mayor es su capacidad para ponerse en lugar del otro. Influyen factores como la edad y la experiencia.</li> <li>• El desarrollo de la empatía (capacidad para experimentar el estado emocional de otra persona y dar una respuesta efectiva inmediata) se promueve antes que el mismo razonamiento.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles de desarrollo de la empatía: 1. Pasiva e involuntaria (se responde por una asociación con una situación que la persona sufrió en el pasado); 2. Responde al ver a la persona sufriendo angustia o dolor; 3. Sensibilidad moral hacia los problemas de otros, aunque no estén cerca.</li> <li>• Incentivos emocionales para desarrollar la empatía: las consecuencias esperadas o expectativas, el valor otorgado a las consecuencias de las acciones, los sistemas autorreguladores del sujeto, los fines personales.</li> <li>• El control será inicialmente externo para interiorizarse después. El objetivo de la educación moral es conseguir esa interiorización: lograr la socialización que consiste en apartar gradualmente lo de individual de los controles externos y las recompensas, de manera que la conducta altruista se convierta en conducta guiada por gratificaciones externas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulación de la empatía</li> <li>• Role taking: capacidad para delimitar y comprender tanto el propio punto de vista como el de los demás</li> <li>• Uso de historias (análisis y debate)</li> <li>• Role playing: representación de un problema o situación y escenificar lo que haría el personaje en esa situación</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de De la Caba (1993)

## ANEXO 8. MODELO DE LOS CUATRO COMPONENTES

| Modelo                                  | Objetivo  | Características   | Aspectos para desarrollar el proceso de valoración  |
|---|---|---|---|
| <b>Modelo de los cuatro componentes</b> | Promover el desarrollo moral del individuo y la competencia ética: conjunto de modos de actuar y actitudes de acuerdo con la ética profesional y como ciudadano, que da un sentido social a su ejercicio profesional. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de un ethos profesional: deontología profesional, ética profesional, educación para la ciudadanía</li> <li>• Promueve los mínimos a compartir por la ciudadanía, los principios de la ética profesional, los valores específicos de cada profesión / códigos deontológicos</li> </ul> | <p><i>Sensibilidad moral:</i> Los individuos codifican la situación como moral y comprende como cada acción afecta a sí mismo y a los otros. Su objetivo es fomentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponerse en perspectiva de los otros</li> <li>• Identificar opciones</li> <li>• Prever consecuencias de las acciones</li> <li>• Preocuparse de los demás</li> <li>• Salvar las diferencias interpersonales</li> </ul> <p><i>Juicio moral:</i> juzgar las acciones correctas e incorrectas y elección del camino correcto. Su objetivo es promover:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de razonamiento en general y moral</li> <li>• Identificar criterios de juicio moral</li> <li>• Comprender los problemas morales</li> <li>• Planificar las decisiones a poner en práctica</li> </ul> <p><i>Motivación moral:</i> Priorizar los valores morales en relación con otros motivos personales Su objetivo es promover:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar a los otros</li> <li>• Desarrollar la empatía</li> <li>• Ayudar y cooperar</li> <li>• Actuar responsablemente</li> <li>• Dar prioridad a las motivaciones morales</li> </ul> <p><i>Carácter moral:</i> Ser capaz de sobreponerse a situaciones para a pesar de las condicionantes persistir en la selección de decisiones moralmente justificables. Su objetivo es promover:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolver conflictos</li> <li>• Identificar necesidades y actuar asertivamente</li> <li>• Tomar iniciativa</li> <li>• Disposiciones de carácter para actuar efectivamente (desarrollo de la fuerza de voluntad, perseverancia y constancia)</li> </ul> |

Fuente: Elaboración a partir de Bolívar (2005)

## ANEXO 9. ALGUNAS TEORÍAS ÉTICAS

| <b>Éticas materiales</b>     |                      |   |  |
|------------------------------|----------------------|---|--|
| <b>Escuela</b>               | <b>Autor</b>         | <b>Cómo define el bien</b>  | <b>Cómo prescribe alcanzar el bien</b>   |
| <b>Intelectualismo moral</b> | <b>Sócrates</b>      | El bien supremo es la sabiduría.  | Suprimiendo la ignorancia. Somos malos porque somos ignorantes.  |
| <b>Eudeimonismo</b>          | <b>Aristóteles</b>   | El bien supremo es la felicidad.  | Desarrollando la actividad propia del hombre, el conocimiento, y mediante la virtud, entendida como término medio.             |
| <b>Hedonismo</b>             | <b>Epicuro</b>       | El bien supremo es el placer.   | Cultivando los placeres moderados y un estado de "ataraxia" o ausencia de pasiones.  |
| <b>Estoicismo</b>            | <b>Zenón, Séneca</b> | El bien supremo es la rectitud moral.   | A través de la indiferencia y la aceptación del destino.   |
| <b>Utilitarismo</b>          | <b>J.S. Mill</b>     | El bien es el placer o ausencia de dolor.   | Mediante acciones que promueven el placer para el mayor número de personas   |
| <b>Éticas formales</b>       |                      |   |  |
| <b>Escuela</b>               | <b>Autor</b>         | <b>Cómo define el bien</b>  | <b>Cómo prescribe alcanzar el bien</b>   |
| <b>Ética formal kantiana</b> | <b>Kant</b>          | Lo único moralmente bueno es una buena intención, o actuar conforme al sentido del deber. | Imperativo categórico: actúa de tal forma que puedas desear sin contradicción que tu máxima se torne ley universal.            |
| <b>Ética discursiva</b>      | <b>Habermas</b>      | Una norma es moral si es aceptable para toda la comunidad de diálogo.                     | Las normas morales deben ser consensuadas entre todos los miembros de la comunidad a través de un diálogo libre entre iguales. |

Fuente: Ibáñez, s/f, *Las teorías éticas*

## ANEXO 10. EL CONCEPTO DE PROFESIÓN SEGÚN MAX WEBER

En el análisis de Weber se distingue que Lutero y la Reforma Protestante dan una nueva significación a la palabra profesión, “lo absolutamente nuevo era considerar que el más noble contenido de la propia conducta moral consistía justamente en sentir como un deber el cumplimiento de la tarea profesional en el mundo...”. (Weber citado por Ballesteros, 2007, pág. 83)

En palabras de Ballesteros (2007), Weber deduce que: cada uno puede combinar distintas profesiones o cambiar de profesión (calling) siempre y cuando cumpla las siguientes condiciones: a) compatible con el bien general o personal; b) si no se perjudica a los otros, y c) no se actúa con falta de escrúpulos en alguna de las profesiones ejercidas. Sobre lo anterior se sigue que como elemento central se debe considerar que el hecho de reconocer a una profesión como “útil o grata a Dios” se determina por:

- Criterios éticos
- Con arreglo a la importancia que tienen para la “colectividad” los bienes que en ella han de producirse.
- El “provecho” económico que produce al individuo.

De esta forma el deseo de enriquecerse es inaceptable éticamente cuando se orienta a una vida “descuidada y placentera”; en cambio, cuando es fruto del deber profesional, no sólo es éticamente lícita, sino que constituye un “precepto obligatorio” (pág. 94)

Una de las obras más representativa de Weber en cuanto al ser profesional, es *La política como vocación*, ya que en ésta define cuáles son las virtudes más importantes que un profesional de la política debe poseer para desempeñar sus funciones de la mejor manera, el autor define que:

Son tres las cualidades decisivamente importantes para el político: pasión, sentido de la responsabilidad y mesura. Pasión en “el sentido de “positividad” de entrega apasionada a una “causa”, al dios o al demonio que la gobierna... La pasión no convierte a un hombre en político si no está al servicio de una “causa” y no hace de la responsabilidad para con esa causa la estrella que oriente la acción. Para eso se necesita... mesura, capacidad para dejar que la realidad actúe sobre uno sin perder el recogimiento y la tranquilidad, es decir, para guardar la distancia con los hombres y las cosas (Weber, 1919, pág. 20)

Weber afirma que para que el político pueda ejercer su profesión como es debida, deberá “vencer cada día y cada hora a un enemigo muy trivial y demasiado humano, la muy común vanidad, enemiga mortal de toda entrega a una causa y de toda mesura, en este caso de la mesura frente a sí mismo”, mencionando que en tanto políticos y científicos “es una especie de enfermedad profesional” (Weber, 1919, pág. 21), considerando el plano actual, está directamente relacionado con los bienes externos de las profesiones que aluden al poder, las riquezas y el reconocimiento, pues no pueden estos sobreponerse a la causa o el bien interno que la profesión tiene por finalidad brindar a la sociedad.

Asimismo, cabe mencionar la diferencia que Weber propone en cuanto a las formas en las que se vive la política y que tiene todo que ver con los bienes que el profesional persigue, si son meramente como generadora de ingresos o es por la entrega a la “causa”, estas dos ideas no son excluyentes sino complementarias, pero no debe anteponerse lo económico, al prestar un servicio con una finalidad, Weber menciona que:

Hay dos formas de hacer de la política una profesión. O se vive “para” la política o se vive “de” la política... Quien vive “para” la política hace “de ello su vida” en un sentido íntimo; o goza simplemente con el ejercicio del poder que posee, o alimenta su equilibrio y su tranquilidad con la conciencia de haberle dado un sentido a su vida, poniéndola al servicio de “algo”. En este sentido profundo, todo hombre serio que vive para algo vive también de ese algo. La diferencia entre vivir para y el vivir de se sitúa, pues, en un nivel mucho más grosero, en el nivel económico. Vive “de” la política como profesión quien trata de hacer de ella una fuente duradera de ingresos; vive “para” la política quien no se halla en este caso. (Weber, 1919, pág. 5)



## ANEXO 11. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE PROFESIÓN

| Teórico                        | Año    | Definición   |
|--------------------------------|--------|--|
| <b>Textos hebreos</b>          | -      | Funciones sacerdotales, negocios en servicio del rey o de un funcionario real; vocablo: mandar o enviar, representaba realizar una misión.   |
| -                              | S. XIX | Organismos a través de los que podía instaurarse un nuevo orden social, en sustitución de la sociedad tradicional.   |
| <b>Max Weber</b>               | 1901   | Vinculación con lo religioso en la tradición cristiana; acto de profesar relacionado con la voluntad de consagrarse a Dios; obedecer a un ser superior, con un alto contenido de ascetismo, de entrega y de sufrimiento.   |
| -                              | S. XX  | Profesional como producto de las transformaciones producidas por la industrialización.   |
| <b>Flexner</b>                 | 1915   | Implicación de operaciones intelectuales a través de la ciencia y de la instrucción; manejo del material con un fin definido y práctico; técnica educativa comunicable; organización entre miembros; <i>altruista</i> .  |
| <b>Carr Saunders y Willson</b> | 1933   | Actividad ejercida sólo mediante la adquisición de una formación controlada, la sumisión a reglas y normas de conducta entre colegas, y la adhesión de una ética <i>del servicio social</i> .  |
| <b>Cogan</b>                   | 1953   | <i>Obligación ética</i> de proveer <i>servicios altruistas</i> al cliente; comprensión de señalamientos teóricos de áreas de conocimiento específico y sus habilidades.  |
| <b>Wilensky</b>                | 1964   | Forma de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar. Cinco etapas del proceso de profesionalización: el trabajo como una ocupación de tiempo integral; escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales; asociación profesional en donde se definen los perfiles profesionales; se reglamenta la profesión asegurando así el monopolio de competencia del saber y de la práctica profesional; y se adopta un <i>código de ética</i> con la intención de preservar así a los “genuinos profesionales”. |
| <b>Millerson</b>               | 1964   | Características que permitan medir el grado de profesionalización de las diferentes ocupaciones, los profesionistas deberían tener un sueldo elevado, un estatus social alto y autonomía en su trabajo; funciones socialmente valoradas: utilización de capacidades basadas en conocimientos teóricos; educación y formación; garantía de competencia en los individuos debida a exámenes; <i>código de conducta</i> que garantice la <i>integridad profesional</i> ; realización de un servicio para el bien público; existencia de una asociación que organice a sus miembros.                   |
| <b>Schein</b>                  | 1970   | Conjuntos de ocupaciones con un sistema de normas derivadas de su papel especial en la sociedad; el profesional es distinto del aficionado, ya que está dedicado de tiempo completo a una ocupación que  |

|                           |      |  |
|---------------------------|------|--|
|                           |      | constituye su principal fuente de ingresos.  |
| <b>Moore y Freidson</b>   | 1970 | Conjunto de dimensiones estructurales y de actitud, como una ocupación de tiempo integral; presencia de profesionistas con una organización que permite la mutua identificación de intereses comunes y de conocimientos formales y en donde se aceptan las <i>normas y los modelos apropiados</i> para identificarse entre colegas.  |
| -                         | 80's | Ocupación que se regula a sí misma mediante una capacitación sistemática y obligatoria en un ámbito universitario, basado en conocimientos especializados y técnicos, y orientado más al <i>servicio</i> que hacia las utilidades pecuniarias, principio consagrado en su <i>código de ética</i>   |
| <b>Cleaves</b>            | 1985 | Ocupaciones con un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de <i>servicio a la comunidad</i> y elevadas <i>normas éticas</i> .   |
| <b>Brunner y Flisfich</b> | 1989 | Bienes imprescindibles, porque poseen un saber técnico y <i>valores</i> que los representan.   |
| <b>Dingwall</b>           | 1996 | Grupo de individuos de una disciplina que se adhieren a <i>patrones éticos</i> establecidos por ellos mismos; aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje muy reconocido y derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel; están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el <i>interés hacia otros individuos</i> . |

Fuente: Elaboración a partir de Fernández, 2001

## ANEXO 12. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

| Principios   | Definición  | Valores  |
|--|---|--|
| <b>Conocimiento y aplicación de la normatividad</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer, cumplir y hacer valer la normatividad del IPN, asumiendo las obligaciones y consecuencias del cargo</li> <li>• Denunciar cualquier irregularidad, acto u omisión contrarios a la normatividad</li> <li>• Fomentar la credibilidad del IPN ante la sociedad, fortaleciendo la cultura de la legalidad</li> <li>• Saber los derechos y obligaciones que se tienen como servidor público y coadyuvar para que éstos sean respetados y cumplidos.</li> </ul>  | Justicia, Legalidad,<br>Honradez, Integridad,<br>Responsabilidad,<br>Lealtad, Respeto                |
| <b>Desempeño del empleo, cargo y comisión</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumir las responsabilidades del empleo, conduciéndose con honestidad, congruencia y transparencia, anteponiendo el interés público a los intereses particulares</li> <li>• Rechazar cualquier tipo de compensación irregular a cambio del cumplimiento u omisión de las funciones asignadas</li> <li>• Desempeñar el empleo, sin obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros</li> <li>• Cumplir cabalmente con las obligaciones inherentes al cargo, dando a conocer en todo momento los resultados de las actividades e información relacionada</li> </ul> | Justicia, Legalidad,<br>Honradez, Integridad,<br>Transparencia, Lealtad,<br>Responsabilidad, Respeto |
| <b>Responsabilidad en el uso y asignación de los recursos públicos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar las funciones con apego a los objetivos institucionales, eficiencia y calidad a fin de optimizar los recursos públicos</li> <li>• Administrar de manera adecuada, responsable y racional los recursos humanos, financieros, materiales e informáticos</li> <li>• Proteger y conservar los bienes del IPN y utilizarlos racionalmente, sin distraer su uso para cuestiones ajenas a la institución</li> <li>• Planear, programar y presupuestar de manera oportuna las actividades a desarrollar, con el objeto de optimizar los recursos</li> </ul>                     | Rendición de Cuentas,<br>Integridad, Lealtad,<br>Transparencia                                       |
| <b>Uso transparente de la información</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer, hacer valer y fomentar la normatividad relacionada con el acceso a la información pública gubernamental</li> <li>• Garantizar el acceso a la información pública que se genere a partir de las actividades y resultados obtenidos en el cargo</li> <li>• Evitar el uso indebido de la información que se posea y a la que se tenga acceso</li> </ul>  | Responsabilidad,<br>Integridad,<br>Transparencia, Honradez,<br>Imparcialidad                         |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Vocación de servicio</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacer las necesidades e intereses de la comunidad politécnica y sociedad en general, por encima de intereses particulares ajeno</li> <li>• Observar una conducta de colaboración permanente hacia la comunidad y la sociedad en su conjunto</li> <li>• Conducir las funciones y responsabilidades del empleo en apego a la normatividad del IPN, actuando con equidad en la toma de decisiones</li> <li>• Promover los valores y principios del IPN, partiendo del ejemplo personal</li> <li>• Desarrollar las actividades de manera pronta, adecuada y oportuna a efecto de evitar omisiones o dilaciones que afectan a las personas usuarias de los servicios</li> <li>• Dar respuestas oportunas y de calidad a quien solicite un servicio y prestar el apoyo necesario a las personas que así lo requieran</li> </ul>                                   | <p>Bien Común,<br/>Generosidad, Lealtad,<br/>Respeto, Justicia,<br/>Liderazgo, Honradez</p> |
| <p><b>Respeto y compañerismo entre servidores públicos del IPN y con la sociedad</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer la dignidad de todas las personas con las cuales existe relación, proporcionando un trato equitativo</li> <li>• Observar una actitud sensible y solidaria de respeto y apoyo a la comunidad politécnica y a la sociedad en general</li> <li>• Procurar la construcción de relaciones de paridad y empatía con el personal del IPN, a fin de no generar relaciones de poder que lesionen la dignidad, integridad física o moral de las personas</li> <li>• Favorecer relaciones de equidad</li> <li>• Propiciar, con acciones propias, la confianza de la comunidad politécnica y de la sociedad en general</li> <li>• Respetar la diversidad de opiniones y/o preferencias y coadyuvar para generar un diálogo abierto, crítico y propositivo</li> <li>• Evitar cualquier acción que pueda generar acoso u hostigamiento hacia las personas</li> </ul> | <p>Respeto, Generosidad,<br/>Igualdad, Imparcialidad,<br/>Liderazgo, Integridad</p>         |
| <p><b>Colaboración en la prevención de riesgos y relación amigable con el entorno</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener y fomentar la limpieza de las áreas de trabajo comunes y  la individual</li> <li>• Cuidar y respetar las áreas verdes y todas las instalaciones del IPN</li> <li>• Utilizar y promover el uso racional del agua, la energía eléctrica y recursos</li> <li>• Respetar los espacios e instalaciones que favorezcan el desplazamiento y estancia de las personas con discapacidad</li> <li>• Respetar y fomentar el buen uso de los espacios asignados como zonas de fumar y no fumar</li> <li>• Conocer y difundir la información de protección civil, seguridad, higiene y medio ambiente</li> <li>• Informar de toda situación riesgosa para la salud, la integridad física y la seguridad e higiene</li> </ul>   | <p>Entorno Cultural y<br/>Ecológico, Bien Común</p>   |
| <p><b>Toma de decisiones responsables</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar y fundamentar cualquier determinación en la normatividad, haciendo del conocimiento de las personas involucradas los artículos y ordenamientos correspondientes</li> <li>• Actuar conforme a criterios de justicia y equidad para la toma de decisiones, sin conceder privilegios, evitando en todo momento beneficiar o perjudicar indebidamente a otra persona o terceros</li> <li>• Escuchar y analizar las opiniones de los/las compañeros/as para considerarlas al momento de decidir</li> </ul>  | <p>Justicia, Imparcialidad,<br/>Integridad, Honradez</p>                                    |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender los asuntos que estén dentro del ámbito de competencia del empleo evitando turnarlos de manera innecesaria a otras instancias</li> <li>• Tomar decisiones de forma pronta, adecuada y oportuna, a efecto de evitar omisiones o retrasos que afectan a las personas</li> </ul>   |  |
| <b>Profesionalización en el servicio</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar, propiciar y participar en actividades de profesionalización y de capacitación, a fin de mejorar la calidad en el servicio</li> <li>• Realizar el trabajo de la manera en que se haya solicitado, con diligencia, esmero, eficiencia y eficacia, no esperando mayor recompensa que las prestaciones a las que se tiene derecho</li> <li>• Promover conductas que propicien una cultura ética y de calidad en el IPN</li> </ul> | Responsabilidad, Bien Común, Liderazgo, Integridad |

Fuente: Elaboración a partir del Código de Conducta del IPN, 2004

### **ANEXO 13. VALORES MENCIONADOS EN LOS PERFILES PROFESORES DE LOS PROGRAMAS SINTÉTICOS DE RELACIONES COMERCIALES (PLAN 2008)**

La lista de valores y actitudes del profesor de LRC fue sustraída del perfil docente que contiene cada programa sintético de Relaciones Comerciales. Para su construcción se tomó la lista que arrojó el programa de Excel con el filtro de valores y actitudes por perfil docente de cada unidad de aprendizaje.

- Actitud para la docencia
- Adaptación al cambio
- Afabilidad
- Amabilidad
- Apertura y actitud positiva
- Autonomía de criterio
- Buen trato con el alumno
- Colaboración y respeto hacia la institución y los estudiantes
- Compromiso social e institucional
- Comunicación
- Constructivista ante el grupo
- Creatividad
- Dinamismo
- Disciplina
- Disponibilidad
- Empatía
- Emprendedor
- Entusiasmo
- Ética
- Flexibilidad
- Gusto por docencia
- Habilidad de análisis, síntesis y toma de decisiones
- Honestidad
- Iniciativa
- Innovación
- Integración
- Inteligencia emocional
- Liderazgo
- Manejo de grupos
- Metodicidad
- Motivación
- Optimismo
- Principios éticos y morales
- Proactividad
- Propositivo
- Puntualidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Responsabilidad social y ética
- Sentido de pertinencia
- Sociable
- Superación
- Tolerancia
- Trabajador
- Trabajo en equipo
- Vocación de servicio
- Vocación para la docencia

**ANEXO 14. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PARA LOS CONTENIDOS SOBRE ÉTICA Y VALORES EN LAS ASIGNATURAS DE RELACIONES COMERCIALES (PLAN DE ESTUDIOS 2008)**

| Unidad de aprendizaje                               | Temas relacionados con ética y valores  | Estrategias de aprendizaje  | Estatus de la asignatura |
|---|---|---|--------------------------|
| <b>Desarrollo sustentable</b>                       | <p><b>Unidad temática V:</b> Estado de derecho y responsabilidad social</p> <p>5.2 Responsabilidad social</p> <p>5.2.1 Elementos</p> <p>5.2.2 <i>Ética, valores y virtudes</i></p> <p>5.2.3 Cultura del cumplimiento</p> <p>5.2.4 Repercusiones medioambientales hacia el ser humano</p> <p>5.3 Responsabilidad social corporativa</p> <p>5.3.1 Definición y concepto</p> <p>5.3.2 Elementos</p> <p>5.3.4 <i>Ética en los negocios y las buenas prácticas</i></p> | <p>Indagación documental en equipo de los temas de esta unidad (reporte)</p> <p>Discusión e integración en equipo de la información recopilada</p> <p>Organizador gráfico 1. Referente a cada tema de la unidad</p> <p>Organizador gráfico 2. Sobre las dimensiones y buenas prácticas de un caso empresarial</p> <p>Práctica 5: "Propuesta de sustentabilidad en un ente económico". Consiste en aplicar una propuesta, en su campo laboral, con base en el enfoque del desarrollo sustentable</p> | <b>Obligatoria</b>       |
| <b>Fundamentos de Administración</b>                | <p><b>Unidad temática II:</b> Estudio de las organizaciones y la administración global</p> <p>2.3 <i>Ética y responsabilidad social de las empresas</i></p> <p>2.3.1 Concepto, fundamento y ejemplos</p> <p>2.3.2 Norma ISO 26000</p> <p>2.3.3 Principios y materias fundamentales</p> <p>2.3.4 Modelo de negocio innovador y sustentable</p>   | <p>Elaboración en equipo de un cuadro sinóptico en el que integren tipos, características y recursos de las organizaciones</p> <p>Investigación documental y de campo sobre la aplicación de un código de ética y las acciones encaminadas al cumplimiento de la Responsabilidad Social en la organización</p>  | <b>Obligatoria</b>       |
| <b>Fundamentos de Contabilidad</b>                  | <p><b>Unidad temática I:</b> Estructura de las normas de información financiera y el sistema de información contable</p> <p>1.4 Organismos que rigen la actuación contable</p> <p>1.4.4 <i>Código de ética profesional</i></p>  | No se especifican actividades precisas para estos contenidos  | <b>Obligatoria</b>       |
| <b>Fundamentos de Mercadotecnia</b>                 | <p><b>Unidad temática I:</b> La mercadotecnia y su entorno</p> <p>1.3 Definiciones y conceptos de mercadotecnia</p> <p>1.3.3 <i>La mercadotecnia y su relación con la sociedad: la sustentabilidad, la equidad de género, la ética y otros aspectos sociales</i></p>  | No se especifican actividades precisas para estos contenidos  | <b>Obligatoria</b>       |
| <b>Fundamentos de comportamiento organizacional</b> | <p><b>Unidad temática II:</b> Comportamiento individual en la organización</p> <p>2.7 <i>Valores</i></p> <p>2.7.1 Universales</p> <p>2.7.2 Instrumentales</p>   | <p>Realización de una lectura previa sobre los materiales bibliográficos de cada tema y elaboración de un control de lectura</p> <p>Realización en equipo de la práctica No. 2 "Actitudes y valores". Que consiste en la selección y aplicación de un cuestionario de actitudes y valores, procesamiento estadístico e informe de resultados,</p>   | <b>Obligatoria</b>       |

|   |   |   |                    |
|---|---|---|--------------------|
|   | <p>2.7.3 Terminales</p> <p><b>Unidad temática IV:</b> Integración de grupos de trabajo</p> <p>4.3 La cultura grupal</p> <p>4.3.1 <i>Ética grupal</i></p> <p>4.3.2 <i>Valores</i></p> <p>4.3.3 Hábitos</p> <p>4.3.4 Costumbres</p>                                 | <p>evidenciando la importancia de éstos en la empresa</p> <p>Revisión de los materiales bibliográficos de cada tema y elaboración de un mapa conceptual de lectura</p> <p>Participación en ejercicios vivenciales y reporte de la participación en éstos</p> <p>Realización de un ensayo donde se trate sobre una historia o evento, en una empresa o institución, que forme parte de su cultura grupal</p> |                    |
| <b>Comportamiento del consumidor</b>                        | <p><b>Unidad temática V:</b> El consumidor y la mercadotecnia</p> <p>4.5 <i>Ética y valores</i></p> <p>4.5.1 Tipos de consumo (PROFECO)</p> <p>4.5.2 Repercusiones socioeconómicas del consumismo (pobreza, desigualdad, género, etc.)</p>                        | <p>Indagación documental y elaboración de un reporte</p> <p>Presentación expositiva en equipo</p> <p>Discusión y análisis de los contenidos temáticos en equipo</p>   | <b>Obligatoria</b> |
| <b>Introducción a la comunicación integral</b>              | <p><b>Unidad temática II:</b> Reglamentación jurídica y ética de la comunicación comercial</p> <p>2.6 Ética y responsabilidad social en la publicidad: asociaciones y consejos que regulan a la publicidad en México</p>  | <p>Realización en equipo de un análisis de la aplicación de la normatividad en los anuncios publicitarios de la organización</p>  | <b>Obligatoria</b> |
| <b>Introducción a la venta</b>                              | <p><b>Unidad temática II:</b> El ejecutivo de ventas</p> <p>2.1 Ejecutivo de ventas</p> <p>2.1.2 Características, habilidades, actitudes y valores</p> <p>2.1.3 Inteligencia emocional</p> <p>2.2 Comportamiento y aspectos éticos en las ventas</p>              | <p>Indagación documental individual de los temas de la unidad y elaboración de un reporte</p> <p>Realización y presentación en equipo de la práctica 3: "Las actividades profesionales de un ejecutivo de ventas"</p>   | <b>Obligatoria</b> |
| <b>Relaciones Públicas</b>                                  | <p><b>Unidad temática II:</b> Estructura y operación de relaciones públicas</p> <p>2.1 Relaciones públicas internas</p> <p>2.1.5 Inteligencia emocional</p> <p>2.2 Obligaciones, prestaciones y servicios</p> <p>2.2.1 Políticas y valores de la organización</p> | <p>Elaboración individual de una matriz de clasificación</p>  | <b>Obligatoria</b> |
| <b>Investigación de mercados cuantitativa y cualitativa</b> | <p><b>Unidad temática I.</b> Investigación de mercados</p> <p>1.3 Naturaleza y alcance de la investigación de mercados</p> <p>1.3.1 La ética de la investigación de mercados</p>  | <p>Participación en foros y elaboración de un ensayo</p>  | <b>Obligatoria</b> |
| <b>Mercadotecnia Analítica</b>                              | <p><b>Unidad temática I.</b> Mercadotecnia Holística</p> <p>1.4 Eticidad en la mercadotecnia</p> <p>1.5 Problemas sociales que afectan el medio ambiente de la mercadotecnia, sustentabilidad, perspectiva de género, otros problemas sociales</p>                | <p>Indagación documental en equipo de los temas de esta unidad, así como la elaboración de una síntesis</p> <p>Realización de equipos de corrillos para intercambiar información sobre la información recopilada</p>  | <b>Obligatoria</b> |
| <b>Desarrollo humano</b>                                    | <p><b>Unidad temática II.</b> La personalidad como base del</p>   | <p>Investigación documental individual sobre los temas de la unidad</p>   | <b>Optativa A</b>  |



|                                  |   |   |                                 |
|----------------------------------|---|---|---------------------------------|
|                                  | desarrollo humano<br>2.2 Definición de la personalidad<br>2.2.4 Emociones y sentimientos<br>2.2.5 Responsabilidad y valores   | Discusión en equipo para intercambiar información sobre los temas de la unidad<br>Desarrollo de ejercicios vivenciales en equipo en donde se identifiquen aspectos biopsicosociales de la personalidad, el manejo de los valores y la autoestima, redactando con ello un reporte  | <b>Nivel III</b>                |
| <b>E-Commerce</b>                | <b>Unidad temática II.</b> Regulación y ética en los planes de E-Commerce<br>2.3 Código de ética en el E-Commerce<br>2.3.1 Elementos<br>2.3.2 Importancia<br>2.3.3 Aplicaciones   | Investigación previa de los temas de la unidad<br>Elaboración en equipo de un ensayo sobre "La importancia ética en los procesos del E-Commerce"<br>Resolución de un caso práctico No. 2. en equipos sobre "La ética en el E-Commerce". Que consiste en el análisis del comportamiento ético en los procesos comerciales electrónicos.                                | <b>Optativa A<br/>Nivel III</b> |
| <b>Mercadotecnia Ecológica</b>   | <b>Unidad temática I.</b> El contexto social y comercial de la actualidad medioambiental<br>1.3 Marketing Ecológico desde la perspectiva social<br>1.3.1 Mercadotecnia y compromiso social<br>1.6.1 Responsabilidad empresarial, social, sustentable y ética en la organización | Investigación en equipo de tipo bibliográfica, hemerográfica y electrónica de los temas de la unidad  | <b>Optativa A<br/>Nivel III</b> |
| <b>Mercadotecnia Política</b>    | <b>Unidad temática I.</b> La mercadotecnia e Investigación Política Electoral<br>1.6 Ética de la mercadotecnia política. Análisis del mercado de gestión pública; objetivo, metodología para obtención y tratamiento de la información  | Investigación en equipo de tipo bibliográfica, hemerográfica y electrónica de los temas de la unidad<br>Realización en equipo de un ensayo sobre la ética en la mercadotecnia política  | <b>Optativa A<br/>Nivel III</b> |
| <b>Administración de ventas</b>  | <b>Unidad temática I.</b> Proceso administrativo y el Área de ventas<br>1.4 Definición e importancia de la ética en el Gerente de ventas<br>1.4.1 Qué es la confianza, cómo generarla y orientarla al cliente<br>1.4.2 Cómo manejar la ética de las empresas                    | No se especifican actividades precisas para estos contenidos  | <b>Obligatoria</b>              |
| <b>Compras</b>                   | <b>Unidad temática III.</b> Negociación con proveedores y almacén<br>3.4 Negociación y evaluación con proveedores<br>3.4.1 Ética Profesional  | No se especifican actividades precisas para estos contenidos  | <b>Obligatoria</b>              |
| <b>Comercialización Avanzada</b> | <b>Unidad temática V.</b> Funciones, Obligaciones y Responsabilidad del Director Comercial y su Estructura Organizacional y Funcional<br>5.9 Ética y dirección<br>5.9.1 La aplicación del criterio de consistencia  | Realización en equipo de la práctica No. 5, "el perfil ideal del Director de Comercialización". Consiste en la búsqueda y análisis de ofertas de empleo para la integración de los conocimientos, actitudes, habilidades, aptitudes y valores que identifiquen a un Director de Comercialización a partir de los estilos de liderazgo, el manejo de la autoridad y el | <b>Optativa C<br/>Nivel IV</b>  |

|   |   |  |                                |
|---|---|--|--------------------------------|
|   | 5.9.2 La ética de la empresa, personal y profesional del directivo  | desarrollo de las competencias profesionales, un plan de acción para el fortalecimiento del mismo directivo. Elaborar un reporte ejecutivo en Word.  |                                |
| <b>Taller de Competitividad Empresarial</b> | <b>Unidad temática I.</b> Proceso de Administración Estratégica<br>1.2 Proceso de la Administración Estratégica<br>1.2.3 Valores o Códigos de Ética | Práctica No. 1 "Administración estratégica". Consiste en la elaboración de casos prácticos extraídos por los estudiantes a partir de la visita a una organización para el análisis sobre la aplicación de la Administración Estratégica. Rescatando los elementos organizativos del trabajo, la productividad y la rentabilidad de la empresa u organización, trabajo en equipos | <b>Optativa C<br/>Nivel IV</b> |
| <b>Taller de Habilidades Directivas</b>     | <b>Unidad temática II.</b> Liderazgo y comunicación<br>2.1 Administración por valores<br>2.1.1 Ética empresarial y profesional (código del LRC)     | Búsqueda de información sobre la Administración por valores y la ética empresarial y profesional<br>Práctica No. 2 "El Papel Directivo en la Administración del Factor Humano". Se hará una propuesta del papel del directivo en la administración del factor humano y alguno de sus elementos, de la empresa elegida  | <b>Optativa C<br/>Nivel IV</b> |

## **ANEXO 15. CARTA INVITACIÓN DE CONSULTA A EXPERTOS**

Ciudad de México, a 03 de septiembre del 2018

ESTIMADO: \_\_\_\_\_

Es de nuestro agrado enviarle un afectuoso saludo y de igual manera hacerle una cordial invitación para que nos brinde una entrevista como experta en los temas de valores y de la Ética profesional en la investigación *“La gestión educativa en la formación en Ética Profesional de los Licenciados en Relaciones Comerciales”*, que tiene como objetivo general *“analizar la gestión educativa que se lleva a cabo para la formación en Ética Profesional de los licenciados en Relaciones Comerciales en la Escuela Superior de Comercio y Administración Santo Tomás”*, en el Instituto Politécnico Nacional. Esta investigación se realiza para obtener el grado de maestro en Administración, Gestión y Desarrollo de la Educación.

Sobre el contexto de la investigación, Relaciones Comerciales es una licenciatura que se imparte en el área de Ciencias Sociales del IPN, considerada una carrera multidisciplinaria al combinar diferentes campos del conocimiento como lo son mercadotecnia, ventas, publicidad, finanzas, entre otros. En su perfil de egreso, dicha licenciatura manifiesta a la Ética Profesional como un valor, sin embargo, con base en la revisión teórica, se ha determinado que la Ética Profesional es más bien una dimensión de la formación profesional integral y que ésta requiere de diversos elementos, entre ellos, que sea sistemática, explícita e intencionada; por lo que ha sido conveniente indagar sobre aquellas acciones que las autoridades educativas realizan a partir de su gestión en la licenciatura para contribuir a que esta formación se lleve a cabo de manera efectiva.

La entrevista tendría una duración de 45 minutos aproximadamente; de no haber inconveniente, se grabarían sus opiniones y comentarios, de lo contrario, sólo se tomará nota de la información que nos proporcione. En todo caso, usted estará en condiciones de conocer y aprobar su texto final.

Estamos seguros de que la información que usted nos proporcione será de amplia ayuda para los planteamientos que podamos realizar acerca de cómo es que se desarrolla la formación en Ética Profesional de los licenciados en Relaciones Comerciales en el Instituto Politécnico Nacional.

*Muchas gracias por su amable atención, respetuosamente,*

**Mariana Sosa Arias**

## **ANEXO 16. GUÍA DE TÓPICOS DE CONSULTA A EXPERTOS**

### **Guion de entrevista para expertos en la Ética Profesional y valores profesionales dentro del currículum universitario.**

- 1. En el análisis de las principales opiniones y posturas en la literatura especializada, se ha encontrado dificultad en la *definición de valores profesionales*.**

El ejercicio profesional requiere que los profesionistas desempeñen su práctica bajo ciertos valores expuestos por el gremio al que corresponden. Sin embargo, no ha sido claro cómo es que estos valores son seleccionados o definidos. Por ello, con base en sus investigaciones y conocimiento, nos interesa el tema sobre *cómo se construyen o se pueden definir los valores profesionales de tal manera que no caigan en ambigüedad y que, en la medida de lo posible, sean un marco regulador del comportamiento profesional de los egresados*.

- 2. Formación en ética y valores profesionales en la educación superior.**

Para hacer frente a los retos del mundo de hoy, es necesario que la formación profesional contemple además de las dimensiones teóricas y prácticas, una dimensión ética y de valores profesionales que moderen el desempeño de los profesionistas. Nos interesa su opinión acerca de *qué manera es posible incorporar en los estudiantes los principios de la ética profesional y del campo disciplinar en particular, así como los valores que determina el perfil de egreso de una licenciatura. Asimismo, bajo qué estrategias se podría solventar la falta de formación en Ética Profesional de los profesores*.

- 3. La gestión educativa y la formación en Ética Profesional en el currículum universitario.**

Si la formación en Ética Profesional debiera estar presente de manera explícita en el planteamiento del currículum universitario, en su opinión, *a través de qué indicadores sería posible analizar un diseño curricular y la ejecución de un eje transversal que articule los saberes disciplinares y la formación en ética profesional de un futuro profesionista*.

Con base en su experiencia, cuál considera que es *la importancia y la función de las autoridades educativas para que la formación en Ética Profesional sea intencionada, sistemática y explícita en una carrera y cómo contribuyen a ese logro educativo*.

## **ANEXO 17. CUESTIONARIO A PROFESORES DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE RELACIONES COMERCIALES**

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación que se realiza para obtener el grado de maestro en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación en el IPN. Su aplicación tiene como objetivo conocer las opiniones y experiencias sobre los elementos de la **ética profesional** en la **Licenciatura de Relaciones Comerciales** de la **ESCA Santo Tomás**. Agradecemos el tiempo otorgado para responder las siguientes preguntas.

Sus respuestas son **totalmente anónimas** y sólo son para uso académico, por lo que le invitamos a que las conteste con la **mayor sinceridad y libertad posibles**.

*En caso de que el espacio sea insuficiente para anotar las respuestas, favor de utilizar el reverso de la hoja indicando el número de pregunta correspondiente*

**1. Datos generales.** Por favor, responda las siguientes preguntas o marque con una X, según corresponda, las respuestas que mejor se adecuen a su perfil profesional y docente.

|                                  |       |       |       |  |       |       |            |
|----------------------------------|-------|-------|-------|--|-------|-------|------------|
| <b>1.1 Género</b>                | F     | M     |       | <b>1.5 Número de horas en propiedad</b>    |       |       |            |
| <b>1.2 Edad</b>                  | ≥ 25  | 26-36 | 37-47 | <b>1.6 Tipo de contratación</b>            | Base  |       | Interinato |
|                                  | 48-58 | 59-69 | 70 +  |  |       |       |            |
| <b>1.3 Turno</b>                 | M     | V     | Mixto | <b>1.7 Años de experiencia docente</b>     | > 5   | 6-10  | 11-15      |
|                                  |       |       |       |  | 16-20 | 25-30 | 30+        |
| <b>1.4 Formación profesional</b> |       |       |       | <b>1.8 Años de experiencia profesional</b> | > 5   | 6-10  | 11-15      |
|                                  |       |       |       |  | 16-20 | 25-30 | 30+        |

**1.9** Además de la docencia, ¿realiza actualmente otra actividad profesional?

Sí (  ) pase a la pregunta 1.10      No (  ) pase a la pregunta 1.11

**1.10** ¿Están relacionadas las actividades profesionales que realiza con la **Licenciatura de Relaciones Comerciales**?

Sí (  )                                      No (  )

1.11 De las unidades de aprendizaje que contiene el programa académico de la **Licenciatura en Relaciones Comerciales** de la ESCA ST, por favor:

- Seleccione **encerrando en un círculo las asignaturas que usted imparte**
- Posteriormente, **marque con una X** cuáles de ellas contemplan en su temario **contenidos sobre ética y valores.**

|   |  |  |  |  |                                    |   |                                    |                                  |
|---|--|--|--|--|------------------------------------|---|------------------------------------|----------------------------------|
| NINGUNA                                   | Relaciones Públicas                      | Estudio e interpretación de estados financieros      | Dirección Estratégica Comercial              | Planeación Estratégica de la Comunicación Integral | Proyecto de Investigación Aplicada | Administración de productos y servicios | Medición y desarrollo de mercados  | Taller de desarrollo de negocios |
| Comunicación oral y escrita               | Costos de Comercialización               | Compras  | Mercadotecnia Directa                        | Canales de distribución y logística                | Medios promocionales de venta      | Aplicaciones de informática comercial   | Investigación de mercados aplicada | Administración de ventas         |
| Tecnologías de Información y Comunicación | Medios Publicitarios                     | Investigación de mercados Cuantitativa y Cualitativa | Mercadotecnia Analítica                      | Venta Especializada                                | Crédito y Cobranzas                | Técnicas y habilidades de ventas        | Tendencias económicas globales     | Macroeconomía                    |
| Desarrollo Sustentable                    | Sistemas de Información de Mercadotecnia | Introducción a la Comunicación Integral              | Comportamiento del Consumidor                | Introducción a la venta                            | Estadística Aplicada               | Taller de Manejo de Bases de Datos      | Derechos Mercantil                 | Método estadístico               |
| Solución de Problemas y Creatividad       | Fundamentos de Economía                  | Fundamentos de Administración                        | Fundamentos de Comportamiento Organizacional | Fundamentos de Contabilidad                        | Fundamentos de Mercadotecnia       | Seminario de Investigación              | Fundamentos de Derecho             | Matemáticas para Negocios        |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Optativa A</b> | Desarrollo Humano Integral                              |
|                   | E-Commerce  |
|                   | Investigación de operaciones para la toma de decisiones |
|                   | Manejo estratégico de proveedores                       |
|                   | Mercadotecnia ecológica                                 |
|                   | Mercadotecnia internacional                             |
|                   | Mercadotecnia política                                  |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Optativa B</b> | Administración avanzada de crédito y cobranza |
|                   | Estrategias de marketing digital              |
|                   | Estrategias de venta directa                  |
|                   | Franquicias y licencias                       |
|                   | Manejo de patentes y marcas                   |
|                   | Mercadotecnia Estratégica                     |
|                   | Procesos mercantiles internacionales          |
|                   | Ventas estratégicas y factor humano           |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Optativa C</b> | Administración detallista                               |
|                   | Comercialización avanzada                               |
|                   | Dirección de operaciones logísticas                     |
|                   | Elementos de mercadotecnia interactiva                  |
|                   | Presentación de proyectos para la dirección estratégica |
|                   | Taller de competitividad empresarial                    |
|                   | Taller de comunicación integral                         |
|                   | Taller de habilidades directivas                        |
|                   | Temas avanzados de mercadotecnia                        |

2. Por favor, responda las siguientes preguntas de acuerdo con su opinión y experiencia profesionales

2.1 ¿Qué se entiende por **ética profesional**?

2.2 De las siguientes frases, por favor **marque con una X, TRES** de las razones que mejor describen cuál es la **importancia de que un profesional actúe con ética profesional**:

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| a) Salvaguardar y proteger los intereses de la empresa en la que trabaja (confidencialidad; rentabilidad; etc.)                 |  | f) Tener la capacidad para resolver dilemas éticos que se presenten en sus actividades laborales, procurando beneficiar y no dañar al mayor número de personas involucradas |  |
| b) Tener los conocimientos, las técnicas y la experiencia profesional necesarios para realizar lo que le solicitan en su empleo |  | g) Tomar decisiones relacionadas con sus actividades laborales poniendo la razón sobre los sentimientos y las emociones   |  |
| c) Conservar su empleo y ascender a un mejor puesto   |  | h) Tomar sus propias decisiones relacionadas con su trabajo de manera crítica y no sólo por lo que los demás digan u opinen   |  |
| d) Desarrollar bienes y servicios que protejan y mejoren la calidad de vida y el bienestar de las personas y al medio ambiente  |  | i) Tomar acciones o decisiones en su empleo que nunca sean injustas ni dañen a otros  |  |
| e) Producir más recursos económicos para él y/o la empresa en la que trabaja  |  | j) Realizarse personalmente haciendo siempre su trabajo de la mejor forma posible   |  |

2.3 ¿Cuáles son las **estrategias y/o actividades** que usted implementa para la formación de los estudiantes en **ética profesional**?

2.4 ¿Cuáles son las **estrategias y/o acciones** a través de las cuales los directivos apoyan y capacitan a los profesores de Relaciones Comerciales para formar a los estudiantes en ética profesional?

3. ¿Considera usted que los directivos de la **ESCA ST** contribuyen al **desarrollo personal y profesional** de quienes integran la comunidad escolar?

Sí (    )

No (    )

3.1 ¿Por qué?

4. Como miembro de la comunidad de la ESCA ST, por favor, describa alguna situación o acción que haya observado o de la que se haya enterado, que considere **no ética** por parte de estudiantes, profesores, personal administrativo y/o directivos de la ESCA ST:
5. Por favor, de acuerdo con su criterio, **marque con una X** el grado de frecuencia con que se manifiestan las siguientes características en la convivencia cotidiana de quienes integran la comunidad de la ESCA ST.

| Características               | Frecuencia |                |                   |       |
|-------------------------------|------------|----------------|-------------------|-------|
|                               | Siempre    | Frecuentemente | En alguna ocasión | Nunca |
| a) Respeto                    |            |                |                   |       |
| b) Autoritarismo              |            |                |                   |       |
| c) Tolerancia                 |            |                |                   |       |
| d) Acoso sexual               |            |                |                   |       |
| e) Responsabilidad            |            |                |                   |       |
| f) Compromiso                 |            |                |                   |       |
| g) Corrupción                 |            |                |                   |       |
| h) Honestidad                 |            |                |                   |       |
| i) Apertura a la diversidad   |            |                |                   |       |
| j) Participación y democracia |            |                |                   |       |

6. ¿Estaría de acuerdo con implementar y promover una **Cultura de Denuncia** de malas prácticas en la ESCA ST?

Sí (    )

No (    )

### 6.1 ¿Por qué?

7. En diversos países del mundo existen frases que identifican los rasgos culturales de sus ciudadanos, como *“Hoy voy a hacer las cosas mejor que ayer porque soy alemán”* o *“Respetamos las reglas porque somos ingleses”*. En su opinión, ¿cuál sería la frase que mejor nos identifica culturalmente como **mexicanos**?



8. ¿Qué recomendaciones u observaciones podría mencionar sobre cómo se lleva a cabo la **formación en ética profesional** de los estudiantes de Relaciones Comerciales en la **ESCA ST**?

9. Con base en el siguiente caso y de acuerdo con su opinión y experiencia profesionales, por favor, responda las siguientes preguntas:

**Caso:**

La empresa “X” fabrica empaques para productos alimenticios, la materia prima para realizarlos tiene un valor de \$100,000 dólares y cumple con toda la normativa correspondiente. Recientemente un nuevo proveedor les ha ofrecido una materia prima con un valor del 50% menos de lo que pagan actualmente; sin embargo, se tiene conocimiento de que ese material transfiere a los alimentos sustancias dañinas para la salud cuyos efectos aparecen en las personas a largo plazo. Con base en lo anterior, el jefe de producción debe tomar una decisión sobre la oferta del nuevo proveedor, cabe destacar que, por órdenes del director general se les ha indicado abaratar los costos en la medida de lo posible ya que, la empresa se encuentra en números rojos y de no encontrar solución deberán cerrar sus operaciones despidiendo a más de 500 empleados, en su mayoría el principal ingreso económico familiar.

9.1 ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?

9.2 ¿Cómo considera usted que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## ANEXO 18. CUESTIONARIO A ESTUDIANTES DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE RELACIONES COMERCIALES

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación que se realiza para obtener el grado de maestro en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación en el IPN. Su aplicación tiene como objetivo conocer las opiniones y experiencias sobre los elementos de la **ética profesional** en la Licenciatura de Relaciones Comerciales de la ESCA Santo Tomás. Agradecemos el tiempo otorgado para responder las siguientes preguntas.

Tus respuestas son **totalmente anónimas** y sólo son para uso académico, por lo que te invitamos a que las contestes con la **mayor sinceridad y libertad posibles**.

1. Datos generales. Marca con una X la respuesta que corresponda a tu perfil.

|            |       |       |     |  |              |    |    |    |       |
|------------|-------|-------|-----|--|--------------|----|----|----|-------|
| 1.1 Género | F     |       | M   |  | 1.3 Turno    | M  |    | V  | Mixto |
| 1.2 Edad   | 18-20 | 21-23 | 24+ |  | 1.4 Semestre | 2° | 4° | 6° | 8°    |

1.5 ¿Trabajas actualmente?

Sí ( ) ... pasa a la pregunta 1.6 No ( )... pasa a la pregunta 2

1.6 ¿Están relacionadas las actividades que realizas con la Licenciatura de Relaciones Comerciales?

Sí ( ) No ( )

1.7 Aproximadamente, ¿cuánto tiempo llevas desarrollándote en el campo laboral?

|                   |                  |                  |                  |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| a) Menos de 1 año | b) De 1 a 2 años | c) De 3 a 5 años | d) Más de 5 años |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|

2. De acuerdo con tu opinión y experiencia como estudiante de **Relaciones Comerciales**, responde las siguientes preguntas.

2.1 ¿Qué se entiende por **ética profesional**?

2.2 De las siguientes frases marca con una X, **TRES** de las razones que mejor describen cuál es la importancia de que un profesional actúe con ética profesional:

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| a) Salvaguardar y proteger los intereses de la empresa en la que trabaja (confidencialidad; rentabilidad; etc.)                 |  | f) Tener la capacidad para resolver dilemas éticos que se presenten en sus actividades laborales, procurando beneficiar y no dañar al mayor número de personas involucradas |  |
| b) Tener los conocimientos, las técnicas y la experiencia profesional necesarios para realizar lo que le solicitan en su empleo |  | g) Tomar decisiones relacionadas con sus actividades laborales poniendo la razón sobre los sentimientos y las emociones   |  |
| c) Conservar su empleo y ascender a un mejor puesto   |  | h) Tomar sus propias decisiones relacionadas con su trabajo de manera crítica y no sólo por lo que los demás digan u opinen   |  |
| d) Desarrollar bienes y servicios que protejan y mejoren la calidad de vida y el bienestar de las personas y al medio ambiente  |  | i) Tomar acciones o decisiones en su empleo que nunca sean injustas ni dañen a otros  |  |
| e) Producir más recursos económicos para él y/ o la empresa en la que trabaja   |  | j) Realizarse personalmente haciendo siempre su trabajo de la mejor forma posible   |  |

2.3 Con base en las respuestas que mencionaste o seleccionaste en las preguntas 2.1 y 2.2, describe cuáles son las actividades y/o acciones que **has visto** que los **profesores de Relaciones Comerciales** y **autoridades educativas de la ESCA ST**, realizan para **formarte en ética profesional**.

| Actividades que has visto que tus <b>PROFESORES</b> realizan para formarte en <b>ÉTICA PROFESIONAL</b> | Actividades que has visto que las <b>AUTORIDADES</b> realizan para formarte en <b>ÉTICA PROFESIONAL</b> |
|--|---|
|  |   |

3. De acuerdo con las siguientes afirmaciones, marca con una **X** el grado de frecuencia con que, según tu experiencia, se realizan o se muestran dentro del programa académico de **Relaciones Comerciales**.

|  | Siempre | Frecuentemente | En alguna ocasión | Nunca |
|--|---------|----------------|-------------------|-------|
| a) En clase revisamos y discutimos los principios, valores y deberes profesionales del LRC   |         |                |                   |       |
| b) En clase abordamos temas específicamente sobre ética y valores y su importancia en la práctica profesional  |         |                |                   |       |
| c) En clase analizamos dilemas éticos o estudios de caso sobre malas prácticas profesionales (como publicidad engañosa, daños a la salud, contaminación ambiental, etc.) |         |                |                   |       |
| d) Las tareas, proyectos e investigaciones que realizamos en las asignaturas previenen o resuelven necesidades y problemas ambientales y/o sociales                      |         |                |                   |       |
| e) Mis profesores cuentan con la experiencia profesional y los conocimientos y técnicas necesarios para impartir sus clases en las asignaturas que curso                 |         |                |                   |       |
| f) Mis profesores toman en cuenta mis necesidades de formación y adecuan sus herramientas para facilitar mi desarrollo personal y profesional                            |         |                |                   |       |
| g) Mis profesores son ejemplo de los valores que se deben practicar en la profesión y en la comunidad  |         |                |                   |       |
| h) Mis profesores saben qué es la ética profesional y me explican por qué es importante en la vida profesional   |         |                |                   |       |
| i) Las autoridades educativas de la ESCA ST se preocupan por mis necesidades educativas y son parte activa de mi desarrollo personal y profesional                       |         |                |                   |       |
| j) Las autoridades educativas de la ESCA ST son ejemplo de los valores que se deben practicar en la profesión y en la comunidad  |         |                |                   |       |

4. ¿Cuáles son los valores que menciona el perfil de egreso de la Licenciatura en Relaciones comerciales?

5. Marca con una X el grado de frecuencia con que **tus profesores de LRC** y las **autoridades educativas** de la **ESCA ST** muestran estas características en su práctica profesional cotidiana.

| Características            | Profesores |                |                   |       | Autoridades educativas |                |                   |       |
|----------------------------|------------|----------------|-------------------|-------|------------------------|----------------|-------------------|-------|
|                            | Siempre    | Frecuentemente | En alguna ocasión | Nunca | Siempre                | Frecuentemente | En alguna ocasión | Nunca |
| Respeto                    |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Autoritarismo              |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Tolerancia                 |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Acoso sexual               |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Responsabilidad            |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Compromiso                 |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Corrupción                 |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Honestidad                 |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Apertura a la diversidad   |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |
| Participación y democracia |            |                |                   |       |                        |                |                   |       |

6. Con base en el siguiente caso y de acuerdo con tu **opinión y experiencia profesionales**, por favor, responde las siguientes preguntas:

**Caso:**

La empresa "X" fabrica empaques para productos alimenticios, la materia prima para realizarlos tiene un valor de \$100,000 dólares y cumple con toda la normativa correspondiente. Recientemente un nuevo proveedor les ha ofrecido una materia prima con un valor del 50% menos de lo que pagan actualmente; sin embargo, se tiene conocimiento de que ese material transfiere a los alimentos sustancias dañinas para la salud cuyos efectos aparecen en las personas a largo plazo. Con base en lo anterior, el jefe de producción debe tomar una decisión sobre la oferta del nuevo proveedor, cabe destacar que, por órdenes del director general se les ha indicado abaratar los costos en la medida de lo posible ya que, la empresa se encuentra en números rojos y de no encontrar solución deberán cerrar sus operaciones despidiendo a más de 500 empleados, en su mayoría el principal ingreso económico familiar.

6.1 ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?

6.2 ¿Cómo consideras que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?

6.3 En tus clases, ¿has analizado y resuelto casos similares al descrito anteriormente?

Sí (    )

No (    )

7. Como miembro de la comunidad de la ESCA ST, por favor, describe alguna situación o acción que hayas observado o de la que te hayas enterado, que consideres no ética por parte de estudiantes, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas de la ESCA ST

7.1 ¿Estarías de acuerdo con implementar y promover una Cultura de Denuncia de malas prácticas en la ESCA ST?

Sí (    )

No (    )

7.1.1 ¿Por qué?

8. En diversos países del mundo existen frases que identifican los rasgos culturales de sus ciudadanos, como *“Hoy voy a hacer las cosas mejor que ayer porque soy alemán”* o *“Respetamos las reglas porque somos ingleses”*. En tu opinión, ¿cuál sería la frase que mejor nos identifica culturalmente como mexicanos?

9. Por último, ¿qué recomendaciones u observaciones harías sobre cómo se lleva a cabo la formación en ética profesional de los estudiantes de Relaciones Comerciales en la ESCA ST?

**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

## ANEXO 19. CUESTIONARIO A EGRESADOS DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE RELACIONES COMERCIALES

El siguiente cuestionario tiene como objetivo conocer las opiniones y experiencias sobre los elementos de la ética profesional en la Licenciatura de **Relaciones Comerciales** de la **ESCA Santo Tomás**. Agradecemos el tiempo otorgado para responder las siguientes preguntas.

Tus respuestas son totalmente anónimas y sólo son para uso académico, por lo que te invitamos a que las contestes con la **mayor sinceridad y objetividad posibles**.

2. Datos generales. Marca con una X la respuesta que corresponda a tu perfil.

|            |   |   |                |           |
|------------|---|---|----------------|-----------|
| 1.1 Género | F | M | 1.3 Generación | 2009-2013 |
| 1.2 Edad   |   |   |                | 2010-2014 |
|            |   |   |                | Otra      |

1. ¿Trabajas o has trabajado en los últimos 6 meses en actividades relacionadas con la Licenciatura de Relaciones Comerciales?

Sí (    )

No (    )

2. ¿Cuánto tiempo llevas aproximadamente desarrollándote en el campo laboral?

|                   |                  |                  |                  |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| a) Menos de 1 año | b) De 1 a 2 años | c) De 3 a 5 años | d) Más de 5 años |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|

3. Definición e importancia de la ética profesional. Por favor, responda las siguientes preguntas de acuerdo con su opinión y experiencia profesionales.

3.1 ¿Qué se entiende por ética profesional?

**3.2** De las siguientes frases marca con una X, TRES de las razones que mejor describen **cuál es la importancia de que un profesional actúe con ética profesional:**

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| a) Salvaguardar y proteger los intereses de la empresa en la que trabaja (confidencialidad; rentabilidad; etc.)                 |  | f) Tener la capacidad para resolver dilemas éticos que se presenten en sus actividades laborales, procurando beneficiar y no dañar al mayor número de personas involucradas |  |
| b) Tener los conocimientos, las técnicas y la experiencia profesional necesarios para realizar lo que le solicitan en su empleo |  | g) Tomar decisiones relacionadas con sus actividades laborales poniendo la razón sobre los sentimientos y las emociones   |  |
| c) Conservar su empleo y ascender a un mejor puesto   |  | h) Tomar sus propias decisiones relacionadas con su trabajo de manera crítica y no sólo por lo que los demás digan u opinen   |  |
| d) Desarrollar bienes y servicios que protejan y mejoren la calidad de vida y el bienestar de las personas y al medio ambiente  |  | i) Tomar acciones o decisiones en su empleo que nunca sean injustas ni dañen a otros  |  |
| e) Producir más recursos económicos para él y/o la empresa en la que trabaja  |  | j) Realizarse personalmente haciendo siempre su trabajo de la mejor forma posible   |  |

**3.3** De acuerdo con tu experiencia como estudiante, ¿cuáles eran las principales actividades que realizaban los profesores de Relaciones Comerciales para formarte en ética profesional?

**3.4** De acuerdo con tu experiencia como estudiante, ¿cuáles eran las acciones que promovían las autoridades educativas de Relaciones Comerciales y la ESCA ST para formarte en ética profesional?

**3.5** ¿Consideras que la ESCA ST y el programa académico de Relaciones Comerciales eran responsables de formarte en ética profesional?

Sí (    )

No (    )

**3.5.1** ¿Por qué?

**4.** Con base en el siguiente caso y de acuerdo con tu **opinión y experiencia profesionales**, por favor, responde las siguientes preguntas:

**Caso:**

La empresa "X" fabrica empaques para productos alimenticios, la materia prima para realizarlos tiene un valor de \$100,000 dólares y cumple con toda la normativa correspondiente. Recientemente un nuevo proveedor les ha ofrecido una materia prima con un valor del 50% menos de lo que pagan actualmente; sin embargo, se tiene conocimiento de que ese material



transfiere a los alimentos sustancias dañinas para la salud cuyos efectos aparecen en las personas a largo plazo. Con base en lo anterior, el jefe de producción debe tomar una decisión sobre la oferta del nuevo proveedor, cabe destacar que, por órdenes del director general se les ha indicado abaratar los costos en la medida de lo posible ya que, la empresa se encuentra en números rojos y de no encontrar solución deberán cerrar sus operaciones despidiendo a más de 500 empleados, en su mayoría el principal ingreso económico familiar.

4.1 ¿Qué decisión debería tomar el jefe de producción sobre el caso y por qué?

4.2 ¿Cómo consideras que la mayoría de las personas resolverían este caso y por qué?

4.3 Dentro de las asignaturas que cursaste como estudiante de Relaciones Comerciales, ¿analizaban y resolvían casos similares al anterior?

Sí ( )

No ( )

4.4 Con base en tu experiencia profesional, ¿consideras que el programa académico de Relaciones Comerciales te formó para hacer frente a dilemas éticos de la práctica profesional?

4.4.1 ¿Por qué?

5. Con base en tu experiencia como miembro de la comunidad de la ESCA ST, por favor, describe alguna situación o acción que hayas observado o de la que te hayas enterado, que consideres no ética por parte de estudiantes, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas de la ESCA ST

6. En diversos países del mundo existen frases que identifican los rasgos culturales de sus ciudadanos, como “Hoy voy a hacer las cosas mejor que ayer porque soy alemán” o “Respetamos las reglas porque somos ingleses”. En tu opinión, ¿cuál sería la frase que mejor nos identifica culturalmente como mexicanos?

**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

## **ANEXO 20. GUÍA DE TÓPICOS DE ENTREVISTA A AUTORIDADES EDUCATIVAS DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE RELACIONES COMERCIALES**

**Estimado \_\_\_\_\_ -**

**Cargo**

El siguiente guion de entrevista forma parte de una investigación que se realiza para obtener el grado de maestro en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación en el IPN. Su aplicación tiene como objetivo conocer las opiniones y experiencias sobre los elementos de la formación en **ética profesional** en la **Licenciatura de Relaciones Comerciales** de la **ESCA Santo Tomás**.

La entrevista tendría una duración de 45 minutos aproximadamente; de no haber inconveniente, se grabarían sus opiniones y comentarios, de lo contrario, sólo se tomará nota de la información que nos proporcione. En todo caso, usted estará en condiciones de conocer y aprobar su texto final.

A continuación se describen los temas que serían abordados, en caso de que se accediera a ella:

1. El papel de la universidad en la formación en ética profesional de los estudiantes.
2. Estrategias, actividades y/o acciones que plantea el IPN en general y en específico el programa académico de Relaciones Comerciales para formar a los estudiantes en ética profesional.
3. Valores más importantes que se promueven dentro de la ESCA ST.
4. Dilemas éticos en la función directiva.
5. Observaciones y/o sugerencias sobre la formación en ética profesional de los Licenciados en Relaciones Comerciales.

De antemano agradezco mucho el tiempo y la atención otorgada.

Respetuosamente.

Mariana Sosa Arias

Boleta: B170481

Contacto: 55-35-57-92-31 / marianasosa.lrc@gmail.com

## ANEXO 21. TABULACIÓN DE CUESTIONARIOS DE PROFESORES

| ID | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.10 | 1.11 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 3  | 3.1 | 4  | 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 5.10 | 6.1 | 7 | 8 | 9.1 | 9.1.1 | 9.1.2 | 9.2 | 9.2.1 |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |   |    |   |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|---|---|-----|-------|-------|-----|-------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|----|---|
| 1  | 2   | 3   | 1   | 5   | 33  | 1   | 4   | 4   | 1   | 2    | 2    | 12  |     | 4   | 5   | 6  | 1   | 2  | 3   | 0   | 2   | 1   | 1   | 11  | 12  | 13  | 4   | 3    | 2   | 1 | 3 | 3   | 2     | 4     | 3   | 3     | 1 | 5 | 4  | 7  |    | 2  | 0  | 8  | 1  | 18 |    |    |   |   |    |   |
| 2  | 1   | 3   | 1   | 6   | 40  | 1   | 4   | 5   | 1   | 2    | 2    | 1   |     | 1   | 6   | 7  | 4   | 25 | 3   | 1   | 2   | 14  | 2   | 3   | 1   | 6   | 3   | 3    | 2   | 2 | 3 | 2   | 3     | 2     | 3   | 2     | 1 | 5 | 19 | 5  |    | 2  | 0  | 1  | 8  | 3  | 4  |    |   |   |    |   |
| 3  | 1   | 3   | 1   | 2   | 40  | 1   | 4   | 5   | 1   | 1    | 1    | 1   | 12  | 6   | 35  | 6  | 8   | 9  | 4   | 12  | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 9   | 8   | 7    | 3   | 2 | 3 | 2   | 3     | 3     | 3   | 3     | 3 | 1 | 1  | 7  | 6  | 12 | 5  |    | 2  | 9  | 1  | 3  | 4 |   |    |   |
| 4  | 1   | 3   | 1   | 1   | 33  | 1   | 3   | 5   | 1   | 1    | 1    | 1   | 6   | 35  | 2   | 4  | 9   | 12 | 1   | 3   | 2   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 6   | 2    | 4   | 2 | 2 | 2   | 2     | 3     | 2   | 2     | 2 | 1 | 2  | 9  | 4  | 3  | 4  |    | 2  | 14 | 12 | 0  | 3 | 4 |    |   |
| 5  | 1   | 3   | 2   | 1   | 30  | 1   | 2   | 6   | 1   | 1    | 1    | 1   | 6   | 8   | 4   | 6  | 7   | 4  | 25  | 3   | 2   | 6   |     | 0   |     | 17  | 0   | 0    | 0   | 0 | 0 | 0   | 0     | 0     | 0   | 0     | 0 | 1 | 2  | 1  | 16 |    | 2  | 8  | 1  | 3  | 0  |    |   |   |    |   |
| 6  | 2   | 4   | 1   | 5   | 40  | 1   | 4   | 5   | 2   | 3    | 2    | 13  | 55  |     | 4   | 6  | 10  | 4  | 24  | 3   | 3   | 1   | 7   | 14  | 6   | 15  | 19  | 3    | 2   | 3 | 2 | 3   | 3     | 2     | 3   | 2     | 3 | 1 | 5  | 4  | 8  |    | 2  | 0  | 3  | 1  | 6  |    |   |   |    |   |
| 7  | 2   | 5   | 1   | 0   | 40  | 1   | 4   | 0   | 1   | 1    | 2    | 1   | 12  | 3   | 4   | 9  | 10  | 7  | 13  | 23  | 3   | 1   | 0   | 15  |     |     |     | 4    | 2   | 4 | 0 | 4   | 4     | 1     | 4   | 0     | 0 | 1 | 0  | 23 | 15 |    | 6  | 0  | 0  | 3  | 4  |    |   |   |    |   |
| 8  | 1   | 2   | 3   | 3   | 0   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1    | 1    | 1   | 5   |     | 6   | 9  | 10  | 4  |     | 3   | 1   | 8   | 14  |     |     |     | 3   | 2    | 3   | 1 | 3 | 3   | 1     | 3     | 4   | 3     | 1 | 8 | 0  | 7  |    | 2  | 1  | 12 | 0  | 3  | 0  |    |   |   |    |   |
| 9  | 1   | 3   | 1   | 1   | 33  | 1   | 3   | 4   | 1   | 1    | 2    | 1   | 6   | 19  | 36  | 1  | 4   | 7  | 21  | 4   | 1   | 1   | 3   | 0   |     |     | 3   | 2    | 4   | 1 | 4 | 4   | 1     | 4     | 4   | 4     | 4 | 1 | 5  | 14 | 7  |    | 2  | 0  | 1  | 1  | 8  |    |   |   |    |   |
| 10 | 1   | 5   | 3   | 1   | 39  | 1   | 4   | 6   | 1   | 1    | 1    | 9   | 12  | 17  | 18  | 1  | 4   | 6  | 22  | 4   | 9   | 1   | 9   | 0   |     |     | 4   | 1    | 4   | 1 | 4 | 4   | 1     | 4     | 4   | 4     | 1 | 7 | 7  | 5  |    | 2  | 14 | 9  | 8  | 2  | 17 |    |   |   |    |   |
| 11 | 1   | 2   | 3   | 1   | 0   | 2   | 1   | 3   | 1   | 2    | 1    | 1   | 6   | 5   | 3   | 6  | 7   | 9  | 8   | 15  | 1   | 1   | 8   | 0   |     |     |     | 3    | 2   | 3 | 2 | 3   | 3     | 2     | 4   | 3     | 3 | 1 | 1  | 1  | 5  |    | 2  | 12 | 1  | 1  | 1  | 17 |   |   |    |   |
| 12 | 1   | 4   | 1   | 1   | 0   | 1   | 4   | 5   | 1   | 1    | 1    | 3   | 9   | 36  | 4   | 6  | 9   | 21 |     | 1   | 8   | 2   | 10  |     |     |     | 0   | 0    | 4   | 2 | 0 | 3   | 0     | 0     | 0   | 0     | 0 | 1 | 1  | 4  | 14 |    | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |    |   |   |    |   |
| 13 | 1   | 4   | 1   | 4   | 30  | 1   | 4   | 4   | 1   | 1    | 1    | 1   | 17  | 18  | 16  | 6  | 7   | 9  | 3   | 13  | 4   | 7   | 2   | 11  | 12  | 7   | 17  | 16   | 3   | 4 | 3 | 4   | 3     | 3     | 4   | 4     | 3 | 1 | 2  | 6  | 5  | 1  |    | 2  | 15 | 7  | 0  | 0  | 0 |   |    |   |
| 14 | 0   | 4   | 1   | 1   | 4   | 0   | 0   | 6   | 6   | 1    | 1    | 1   | 1   | 6   | 5   | 24 | 1   | 2  | 6   | 13  | 14  | 1   | 3   | 18  | 11  |     |     | 3    | 2   | 2 | 1 | 3   | 2     | 2     | 3   | 3     | 2 | 1 | 5  | 15 | 1  |    | 2  | 0  | 6  | 3  | 4  |    |   |   |    |   |
| 15 | 1   | 4   | 1   | 1   | 40  | 1   | 5   | 6   | 2   | 3    | 1    | 12  |     |     | 4   | 8  | 9   | 8  | 13  | 1   | 1   | 2   | 19  | 6   |     |     | 3   | 3    | 2   | 3 | 3 | 3   | 2     | 3     | 2   | 2     | 1 | 4 | 4  | 7  | 3  |    | 2  | 0  | 3  | 1  | 7  | 1  |   |   |    |   |
| 16 | 1   | 4   | 1   | 1   | 40  | 1   | 4   | 2   | 2   | 3    | 1    | 13  | 1   |     | 1   |    |     | 20 |     | 6   | 1   | 1   | 20  | 21  |     |     | 3   | 4    | 3   | 4 | 3 | 2   | 4     | 3     | 2   | 3     | 1 | 1 | 22 | 5  |    | 2  | 3  | 1  | 1  | 9  |    |    |   |   |    |   |
| 17 | 1   | 3   | 1   | 4   | 29  | 1   | 3   | 4   | 1   | 1    | 1    | 1   | 13  |     |     | 2  | 6   | 8  | 13  | 7   | 2   | 12  | 16  | 19  | 15  |     | 4   | 3    | 2   | 2 | 3 | 3   | 3     | 4     | 2   | 2     | 1 | 1 | 15 | 7  |    | 2  | 8  | 0  | 3  | 4  |    |    |   |   |    |   |
| 18 | 1   | 5   | 1   | 6   | 4   | 40  | 1   | 6   | 6   | 2    | 3    | 2   | 22  | 37  | 38  |    | 1   | 2  | 4   | 9   | 19  | 1   | 2   | 13  | 7   | 1   | 19  |      | 4   | 2 | 4 | 2   | 3     | 4     | 3   | 4     | 4 | 4 | 3  | 1  | 4  | 1  | 5  | 7  | 3  |    | 3  | 0  | 8 | 3 | 7  | 1 |
| 19 | 2   | 4   | 3   | 6   | 4   | 23  | 1   | 3   | 6   | 1    | 1    | 0   | 1   | 6   | 9   | 24 | 6   | 7  | 9   | 8   | 14  | 5   | 2   | 12  | 7   |     |     | 3    | 3   | 2 | 2 | 4   | 4     | 2     | 4   | 3     | 3 | 1 | 4  | 4  | 12 |    | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  |    |   |   |    |   |
| 20 | 1   | 2   | 3   | 4   | 39  | 1   | 2   | 3   | 1   | 1    | 1    | 1   |     | 39  | 4   | 9  | 10  | 13 | 17  | 1   | 3   | 2   | 5   | 14  | 6   | 16  |     | 3    | 3   | 3 | 2 | 3   | 3     | 3     | 3   | 3     | 2 | 1 | 0  | 1  | 7  |    | 2  | 1  | 4  | 8  | 3  | 4  |   |   |    |   |
| 21 | 2   | 3   | 0   | 5   | 40  | 1   | 4   | 0   | 1   | 2    | 2    | 1   | 12  | 22  | 1   | 2  | 4   | 9  | 7   | 14  | 12  | 3   | 4   | 1   | 2   | 2   |     |      | 4   | 3 | 3 | 2   | 4     | 3     | 3   | 4     | 4 | 2 | 1  | 1  | 4  | 2  | 8  | 10 | 11 | 2  | 2  | 8  | 1 | 1 | 17 | 8 |
| 22 | 1   | 3   | 1   | 4   | 36  | 1   | 3   | 0   | 2   | 1    | 1    | 1   | 12  |     |     | 6  | 7   | 8  | 9   | 13  | 3   | 8   | 2   | 10  | 10  |     |     | 3    | 3   | 2 | 3 | 2   | 3     | 2     | 2   | 1     | 1 | 1 | 9  | 9  |    | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 |    |   |
| 25 | 1   | 3   | 1   | 1   | 4   | 19  | 1   | 3   | 4   | 1    | 1    | 1   | 1   | 24  |     | 4  | 6   | 8  | 12  | 8   | 7   | 3   | 2   | 12  | 14  | 1   | 2   | 5    | 0   | 0 | 0 | 0   | 0     | 0     | 0   | 0     | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 |    |   |
| 26 | 2   | 5   | 1   | 4   | 39  | 1   | 6   | 6   | 1   | 1    | 1    | 17  | 5   | 37  |     | 6  | 7   | 9  | 9   | 10  | 11  | 3   | 1   | 2   | 3   | 2   | 15  | 3    | 3   | 2 | 3 | 2   | 3     | 3     | 2   | 3     | 2 | 3 | 1  | 1  | 2  | 5  |    | 3  | 4  | 5  | 2  | 13 | 8 | 1 | 9  | 3 |
| 27 | 1   | 5   | 1   | 4   | 40  | 1   | 6   | 0   | 1   | 1    | 2    | 5   | 6   | 12  | 38  | 6  | 8   | 10 | 7   | 8   | 2   | 2   | 12  | 15  | 2   | 22  |     | 3    | 2   | 3 | 3 | 2   | 2     | 3     | 3   | 2     | 3 | 1 | 1  | 4  | 5  | 1  | 2  | 6  | 2  | 13 | 8  | 8  | 1 | 7 | 3  |   |
| 29 | 2   | 3   | 1   | 2   | 30  | 0   | 4   | 0   | 2   | 3    | 1    | 5   | 6   | 24  |     | 2  | 7   | 9  | 13  | 15  | 16  | 1   | 1   | 2   | 2   | 10  |     |      | 3   | 4 | 3 | 2   | 3     | 3     | 2   | 3     | 3 | 3 | 1  | 3  | 5  | 4  |    | 2  | 0  | 8  | 1  | 8  |   |   |    |   |

**ANEXO 22. MALAS PRÁCTICAS REPORTADAS EN LA LICENCIATURA EN  
RELACIONES COMERCIALES DE LA ESCA SANTO TOMÁS**

| <b>ESTUDIANTES</b>  |          |          |
|---|----------|----------|
| <b>7. Describe alguna situación o acción que hayas observado o de la que te hayas enterado, que consideres no ética por parte de alumnos, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas</b>  | <b>F</b> | <b>%</b> |
| Venta de calificaciones / electivas / servicio social / liberación de idioma / Negociar una buena calificación en el SAES (profesores) con los alumnos / Venta de libros / prácticas: obligatorios / innecesarios para obtener / mejorar calificación / Organización / pago de fiestas por profesores para mejorar / obtener calificación | 87       | 17%      |
| Acoso sexual  | 61       | 12%      |
| Compra / soborno: calificaciones / electivas / servicio social  | 52       | 10%      |
| No respondió / No ha visto alguna / no específica / ninguna / no recuerda   | 46       | 9%       |
| Otros   | 39       | 8%       |
| Mal desempeño de los profesores: faltan a clases / no trabajan / no están preparados / capacitados / Los maestros no enseñan / apoyan a los alumnos en nada   | 34       | 7%       |
| Evaluaciones injustas / poco claras / incorrectas   | 33       | 7%       |
| Venta de votos / fraude en elección de director   | 31       | 6%       |
| Menospreciar / ofender / humillar / insultar a alumnos  | 17       | 3%       |
| Copiar trabajos / proyectos / exámenes / plagio   | 14       | 3%       |
| Favoritismos / preferencias por ciertos alumnos   | 13       | 3%       |
| Mal trato por parte del personal administrativo   | 13       | 3%       |
| Mal uso del recursos / presupuesto escolar / no hay transparencia / Corrupción por parte de la administración   | 13       | 3%       |
| Abuso de autoridad / poder  | 12       | 2%       |
| Las autoridades no toman acciones contra las malas prácticas  | 8        | 2%       |
| Relaciones personales entre alumnos y profesores  | 6        | 1%       |
| No tomar en cuenta la opinión de los demás / Los maestros no son empáticos / no les importan los alumnos  | 6        | 1%       |
| Los alumnos no trabajan / no participan en los equipos  | 6        | 1%       |
| Hay malas instalaciones / mal servicio médico   | 6        | 1%       |
| Lenguaje inadecuado / groserías por parte de profesores   | 5        | 1%       |
| Total   | 502      | 100%     |

**ANEXO 22. MALAS PRÁCTICAS REPORTADAS EN LA LICENCIATURA EN  
RELACIONES COMERCIALES DE LA ESCA SANTO TOMÁS (CONTINUACIÓN)**

| <b>PROFESORES</b>   |           |             |
|---|-----------|-------------|
| <b>4. Describa alguna situación o acción que haya observado o de la que se haya enterado, que considere no ética por parte de alumnos, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas</b>   | <b>F=</b> | <b>%</b>    |
| Venta / alteración de calificaciones / Los docentes no califican adecuadamente / no son objetivos / ayudan a los alumnos con calificaciones por alguna ventaja / beneficio propio / Negociación con alumnos sobre calificaciones en la evaluación docente | 11        | 23%         |
| Los docentes no asisten a clases / no hacen su trabajo / no poseen los conocimientos / experiencia necesarios / desconocen su materia   | 9         | 19%         |
| Asignación de puestos por dedazo / compadrazgo  | 5         | 10%         |
| Otros   | 5         | 10%         |
| Compra de calificaciones  | 4         | 8%          |
| Ninguna / no respondió  | 4         | 8%          |
| Los alumnos dan mal trato / faltan al respeto a los docentes / no evalúan de manera crítica a los docentes  | 3         | 6%          |
| Mal servicio / atención por administrativos   | 3         | 6%          |
| Los docentes negocian horarios, grupos y asignaturas  | 2         | 4%          |
| Corrupción / inclinar a alumnos a votar por un candidato predilecto   | 2         | 4%          |
| <b>Total</b>  | <b>48</b> | <b>100%</b> |

**ANEXO 22. MALAS PRÁCTICAS REPORTADAS EN LA LICENCIATURA EN  
RELACIONES COMERCIALES DE LA ESCA SANTO TOMÁS (CONTINUACIÓN)**

| <b>EGRESADOS</b>   |           |             |
|--|-----------|-------------|
| <b>5. Describe alguna situación o acción que hayas observado o de la que te hayas enterado, que consideres no ética por parte de alumnos, profesores, personal administrativo y/o autoridades educativas</b> | <b>F=</b> | <b>%</b>    |
| No ha visto alguna / no específica / ninguna / no recuerda   | 18        | 20%         |
| Compra / soborno: calificaciones / electivas / servicio social   | 15        | 17%         |
| Evaluaciones injustas / poco claras / incorrectas  | 8         | 9%          |
| Venta de calificaciones / electivas / servicio social  | 7         | 8%          |
| Favoritismos / preferencias por ciertos alumnos  | 6         | 7%          |
| Copiar trabajos / proyectos / exámenes / plagio  | 5         | 6%          |
| Acoso sexual   | 4         | 4%          |
| Mal desempeño de los profesores: faltan a clases / no trabajan / no están preparados / capacitados   | 4         | 4%          |
| Los maestros no enseñan / apoyan a los alumnos en nada   | 4         | 4%          |
| Venta de libros / prácticas: obligatorios / innecesarios para obtener / mejorar calificación   | 2         | 2%          |
| Venta de votos / fraude en elección de director  | 2         | 2%          |
| Menospreciar / ofender / humillar / insultar a alumnos   | 2         | 2%          |
| Otros  | 2         | 2%          |
| Fruade / compra de liberación de idioma  | 2         | 2%          |
| Organización / pago de fiestas por profesores para mejorar / obtener calificación  | 1         | 1%          |
| Abuso de autoridad / poder   | 1         | 1%          |
| Los profesores utilizan los trabajos de los alumnos para presentarlos como suyos   | 1         | 1%          |
| Los alumnos no trabajan / no participan en los equipos   | 1         | 1%          |
| Corrupción por parte de la administración  | 1         | 1%          |
| En el área comercial es poco visible el "ser ético" por su contexto competitivo  | 1         | 1%          |
| Mucha burocracia   | 1         | 1%          |
| Limitaciones en la formación académica (TIC / Sustentabilidad)   | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>   | <b>89</b> | <b>100%</b> |