
11

**LOS VALORES ÉTICOS Y SUS
IMPLICACIONES EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA**

Edith Rodríguez Astudillo

LOS VALORES ÉTICOS Y SUS IMPLICACIONES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

The Ethical Values and its implications in the Administrative Management

⁽¹⁾ **DRA. EDITH SIMONA RODRÍGUEZ ASTUDILLO, MSc.**

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Universidad de Guayaquil

Email: edith.rodriguez@ug.edu.ec

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar los valores éticos que poseen los estudiantes de cuarto curso de Administración de Empresas de la Universidad de Guayaquil y sus implicaciones en la Gestión Administrativa. El problema se genera a partir de las observaciones realizadas por la autora de este artículo, a los estudiantes de la Carrera de Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en los procesos de clase. La metodología utilizada corresponde a un estudio de campo de tipo descriptivo y explicativo, se utilizó un instrumento de recolección de datos tipo encuesta fue aplicado a una población constituida por 120 estudiantes de la carrera de gestión empresarial. Los resultados del estudio evidenciaron un bajo nivel en el cumplimiento de los códigos de ética por parte de los estudiantes, la relación entre las variables de investigación resultó ser positiva muy débil, lo que significa que mientras el estudiante mejore el cumplimiento de la ética en su actividad áulica, se evidenciará en estos un mejor desempeño profesional. La investigación concluye proponiendo una serie de estrategias a fin de proporcionar al estudiante la posibilidad de participación a cursos de capacitación, talleres o charlas donde se compartan conocimientos entre los integrantes de la universidad, planificados y organizados por la carrera.

Palabras Claves: *Valores Éticos, actitud responsable, desempeño laboral, transversalidad, gestión de personal.*

Abstract

The objective of this research is to determine the ethical values held by fourth-year students of Business Administration from the University of Guayaquil and its implications in Administrative Management. The problem arises from the observations made by the author of this article, students of the School of Management at the Faculty of Administrative Sciences at the University of Guayaquil in class processes. The methodology used corresponds to a field study of descriptive and explanatory type, instrument type data collection survey was applied to a population consisting of 120 students studying business management was used. The study results showed a low level in compliance with codes of ethics by students, the relationship between research variables proved to be positive very weak, which means that while the student to improve compliance with ethics in its courtly activity, evidenced in these better professional performance. The research concludes by proposing a number of strategies to provide students the opportunity to participate in training courses, workshops or lectures where knowledge among members of the university, planned and organized by the race share.

Keywords: *Ethical values, responsible attitude, work performance, transversality, personnel management.*

1. Introducción

Los Valores Éticos buscan la rectitud de los actos humanos, es decir una actitud responsable, que respete derechos, demuestre honestidad, sinceridad, compromiso, confianza, justicia e integridad, valores que deben estar presentes en su actuación personal, profesional y social.

Esto implica relacionar la ética con la gestión administrativa como la gran fuerza en época de crisis de valores, imprescindible para la transformación progresiva de la visión del mundo, con conciencia e identidad nacional. Apoyada en esta relación, la gestión administrativa debe orientarse hacia la búsqueda de nuevos horizontes para la formación integral y la convivencia del hombre, guiado por valores éticos que le permitan consolidar en contexto sus valores existenciales, que lo haga coherente consigo mismo y con la sociedad.

La Ética estudia las costumbres y los hábitos de las personas, algunos autores la consideran como la ciencia de los actos humanos, pero una actitud responsable, que respete derechos, demuestre honestidad, sinceridad, compromiso, confianza, justicia, solidaridad e integridad, valores que deben estar presentes en la actuación personal, profesional y social de todo ser humano. La Ética nos proporciona un conjunto de principios fundamentales cuya objetivo es actuar de manera libre sin perjudicar al prójimo, es decir que va encaminada hacia la realización del hombre como persona.

Estudios realizados por diversos autores sobre el tema bajo estudio dentro de los que se destacan. (Castañeda, 2007) [1], (Mundín, 2007) [2], (Seijo & Añez, 2008) [3], (Olivos, 2011), (Bautista, 2012) [4] y (López, 2013) [5], indican que este problema se ha observado a nivel mundial, tanto en países llamados del tercer mundo como países desarrollados.

Estas reflexiones nos conllevan a relacionar los valores éticos con la gestión administrativa como la gran fuerza en época de crisis de valores, imprescindible para la transformación progresiva de la sociedad, instituciones y empresas.

Nuestra sociedad ecuatoriana tan difamada por sucesos de corrupción, requiere elevar los niveles de estándares éticos tanto en el contexto público, educativo y corporativo, no es necesario dictar como asignatura la Ética Profesional para mejorar este fenómeno social, sino que es necesario analizar en cada área temática este tipo de situaciones con implicaciones éticas.

El problema se genera a partir de las observaciones realizadas a los estudiantes de la Carrera de Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias

Administrativas de la Universidad de Guayaquil en los procesos de clase, se detallan a continuación las evidencias encontradas:

- ✚ Actitudes y comportamientos negativos de ciertos estudiantes no comprometidos con la Carrera de Gestión Empresarial.
- ✚ Deficiente comunicación entre los estudiantes y los docentes.
- ✚ Relaciones interpersonales deficientes.
- ✚ Falta de compromiso de los estudiantes con la institución.

Ante esta problemática se estableció como hipótesis que “ Si se aplican las estrategias basadas en Valores Éticos tanto a los estudiantes de la Carrera de Gestión Empresarial se modificará la actitud de estos y por ende mejorara el desempeño de estos.

Los conocimientos implícitos en el proceso de formación de este nuevo Ingeniero Comercial con especialidad en Gestión Empresarial, son todo lo científico que se espera, pero con ello no se justifica la formación ciudadana, para ello se requiere de los valores éticos, que ayudan a dar las significaciones al contexto real, a fin de que salgan fortalecidos por un proyecto para su carrera profesional y su vida cotidiana; a partir de allí que el docente trascienda más por actitud, valores y empatía con el alumno, que por los contenidos curriculares que haya impartido, siendo lo más llamativo de toda praxis educativa aquello que le confiere sentido a la misma (Ibarra, 1998)[6].

Autores como (Rama, 2014) [7] afirman que existe en la actualidad un debilitamiento de los valores éticos. Así mismo (Anello & Hernandez, 1998) [8] p 34 indican que:

Quando los seres humanos se olvidan de su compromiso con los principios y valores humanos, comienza un proceso de desintegración en el cual la voz de la conciencia se calla, se oscurece el sentido de la decencia y los conceptos de responsabilidad, solidaridad, reciprocidad y lealtad se desvían. Esto se evidencia en la lasitud ética y la corrupción entre los funcionarios en todos los niveles de la sociedad.

A través de la historia el hombre ha tratado de fundamentar de manera psicológica sus reacciones, actitudes y comportamientos. En este sentido, la ética desempeña un papel fundamental en el propósito de transformar de manera positiva al individuo, en quien la moral actúa como regulador de la conducta y los valores como desarrolladores armónicos del ser humano.

La educación ha de atender, como misión preferente, a la formación cultural y ética de la persona (Llanos Cifuentes, 1994) [9], delineando estrategias que faciliten su humanización al desarrollar y perfeccionar sus facultades intelectuales y morales (Ibarra, 1998) [10].

Las universidades e institutos de educación superior se enfrentan a grandes retos y para ello, deben desarrollar sus programas educativos basados en los múltiples cambios que se están dando a nivel mundial.

La comprensión del mundo exige de las interrelaciones entre los seres humanos con su esencia, con su origen, de sacarlo de su egocentrismo, para hacerlo consciente de su entorno, de la biodiversidad y del cual él, como único ser humano hasta ahora declarado, es responsable de conservar. De allí el gran reto que la educación enfrenta al requerir organizar la enseñanza a partir de una visión de conjunto de los vínculos que lo unen con su hábitat, sembrando también una conciencia ecologista donde el criterio internalizado descansa en el lema de "salvar el ambiente es salvar la vida".

El enfoque en valores éticos, origina un cambio cultural en la organización que de hecho repercute en forma directa en los resultados y en las estrategias aplicadas que dirigen las actividades diarias de los estudiantes. Es indudable que una gestión de valores éticos brindará a los próximos egresados la oportunidad de elegir y seleccionar la respuesta ante cualquier estímulo, permitiendo la armonía entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

Vale acotar que, así como la misión y la visión representan los pilares sobre los cuales se sustenta una organización, así mismo, los valores éticos vienen a ser el tercer componente de una Gestión de Cambio, toda vez que representan el comportamiento socialmente aprobado por la organización. Estos valores éticos demandan que realmente sean puestos en práctica como una forma de consolidarlos, logrando una actitud positiva de la organización frente al cambio, y por ende, la eficiencia del proceso de cambio, acogiéndose a la célebre máxima de Heráclito cuando dice que "lo único permanente es el cambio, todo fluye".

Es importante reconocer la importancia que hoy tienen los valores éticos en las empresas para el compromiso organizacional y la preocupación por lograr el acercamiento del cliente o usuario. Pero evidentemente, se tendrán que trabajar estos valores en la cultura organizacional de la universidad, para que sean los que guíen las actividades de los miembros de la organización, interiorizando y construyendo conductas esperadas y socialmente aceptadas.

Los valores éticos son los ejes que rigen la conducta de las personas que trabajan en una organización, y por qué no decirlo también, en la Administración Pública, estos valores vendrán a fortalecer y legitimar la imagen que se ha formado en los estudiantes universitario. Amerita compartir la concepción de (Schein, 1988) [11] quien señala que:

Los valores éticos de la organización reflejan las presunciones subyacentes en torno a los cuales se forman los paradigmas culturales de esta: la relación del ser humano con la naturaleza; la naturaleza de la realidad y la verdad; la naturaleza del género humano; la naturaleza de la actividad humana y la naturaleza de las relaciones humanas.

La tendencia de la gerencia hasta ahora, ha sido centrarse en la tecnología, la estructura, los sistemas y procedimientos, más que en las personas. Según (Díaz Barrios, 1999) [12], esto ha llevado a que los valores éticos no jueguen un papel primordial en el quehacer gerencial, y los valores derivados de esa ética sean considerados, incluso, ejercicios retóricos. Sin embargo, la gerencia que se visualiza para el nuevo milenio, es una gerencia centrada en la persona, como ente protagónico del proceso.

Ante el fenómeno descrito, urge la necesidad de reflexionar sobre el papel de la educación construida en base a valores éticos, como centro de formación de nuevos conocimientos, transformaciones y cambios sociales. Para el logro de un nuevo paradigma centrado en los valores humanos, es necesaria la introducción de la ética como reflexión para orientar con efectividad la gestión administrativa.

En la actualidad, para evaluar una empresa no solo se considerará el índice de la venta del producto, sino que también se considerará como punto importante, la forma como atiende y presta sus servicios al cliente.

En las prácticas administrativas no sólo es parte de su labor el contratar personal y describir el perfil deseable para la empresa, sino que es necesario saber cuáles son los puntos débiles que genera los conflictos entre el personal, proponer soluciones, capacitaciones y adiestramientos del personal, logrando que se sientan cada vez más comprometidos con la empresa.

Además para realizar un estudio profundo de la situación administrativa actual es necesario que se relacione a la organización con el hombre y su medio, para lograr buscar la transformación del pensamiento y cambiar las actitudes y comportamientos de cada uno de los trabajadores donde todos aprendan a cumplir con sus labores con calidad y cariño para que se sientan dueños de la empresa.

El éxito o fracaso de una empresa depende de sus empleados, todos deben trabajar pensando en prestar un bienestar común en el que todos se benefician, por tanto deben cumplir su trabajo con eficacia, eficiencia y efectividad, aplicando la ecuación Aristotélica:

<p>ÉXITO = EFECTIVIDAD = DEONTOLOGÍA</p> <p>BIEN PROPIO = RESPETO A LOS DEMÁS</p>

Cuadro No. 1 Ecuación Aristotélica

Para que la gestión administrativa cumpla con su función orientadora y transformadora de las instituciones o empresas, se debe considerar la aplicación de valores éticos o instrumentales que según (García & Dolan, 1997) [13]; son modos de conductas adecuados o necesarios para llegar a conseguir los valores existenciales; es decir que, debe promoverse la transformación y desarrollo del ser humano, de manera coherente y fundamentada en valores éticos que haga posible su permanencia en las organizaciones, fortalezca la gestión del personal, lidere con calidez al talento humano, estructure con acierto cada una de las dependencias y conduzca a la empresa con eficiencia administrativa y alta calidad de servicio.

Las universidades e institutos de educación superior se enfrentan a grandes retos y para ello, deben desarrollar programas educativos basados en los múltiples cambios con criterios de calidad, responsabilidad y eficiencia. Por consiguiente tienen el compromiso ineludible de constituirse en la primera fortaleza para promover el cambio, para ser capaces de formar profesionales que sepan desenvolverse y enfrentarse con éxito en la incertidumbre, tomar decisiones, desarrollar sus competencias básicas y afianzar su identidad en la pluralidad.

Ante lo expuesto se requiere de manera urgente abordar la ética como reflexión de estudio y sus implicaciones en las acciones y toma de decisiones para orientar con eficiencia la gestión administrativa en las empresas.

Es necesario la presencia de los valores éticos para que se genere una verdadera Gestión de Cambio en las organizaciones, puesto que los valores constituyen la piedra angular del desarrollo humano, estos generarán los cambios que se producen en el interior de cada persona propiciando actitudes positivas las que se revierten en su desempeño dentro y fuera de la institución.

La labor educativa de hoy requiere de docentes con grandes retos en la práctica, la dirección y supervisión de proyectos de educación fundamentados en valores

éticos y para la democracia (VII Cumbre Iberoamericana de Educación, 1997). Esta labor requiere de un conjunto de acciones que hagan posible una mayor responsabilidad profesional y moral.

El presente trabajo tiene como finalidad, fortalecer los valores éticos en el nuevo profesional en Gestión Empresarial a través de estrategias dinamizadoras que contribuyan a la formación integral de los estudiantes de esta Carrera en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Dentro de las empresas hay que capacitar y aplicar estrategias orientadas en valores éticos a los directivos, mandos medios y talento humano de la empresa para elevar la calidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Una de las estrategias seleccionadas es el trabajo colaborativo cuyo proceso intencional de este grupo de personas permite alcanzar los objetivos específicos planteados y facilita la participación del personal en proyectos masivos.

El círculo de calidad es una estrategia utilizada en la gestión de las organizaciones en la que un grupo de trabajo voluntario se reúne para buscar soluciones a problemas detectados para mejorar su puesto de trabajo.

El trabajo en equipo influye en los trabajadores en forma positiva porque permite que haya compañerismo lo que contribuye a obtener buenos resultados al producir satisfacción en tareas encomendadas.

2. Materiales y Métodos

Esta investigación es de campo y documental, es un estudio de tipo descriptivo y explicativo. Se realizó en periodo de un año. Los métodos teóricos usados fueron el analítico sintético y el hipotético deductivo, los métodos empíricos fueron la encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado. De los métodos matemáticos estadísticos se utilizaron las tablas de distribución de frecuencias, gráficos y medidas de tendencia central, así como medidas de dispersión.

Inicialmente se realizó un análisis documental al perfil profesional del egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtiene el título de Ingeniero en Gestión Empresarial. Se realizó un estudio descriptivo transversal que abarcó los meses de enero a diciembre del 2015 en la Facultad de Ciencias Administrativas, en la carrera de Gestión Empresarial dirigido a los estudiantes. Entre los métodos empíricos se utilizó la encuesta con dos cuestionarios, realizada de forma intencionada a 100 estudiantes participantes de la carrera en Gestión Empresarial.

De los dos cuestionarios aplicados se obtuvieron, 98 válidos del primer cuestionario y 97 del segundo cuestionario para ser procesados y analizada su información. Para el proceso matemático, se utilizó la prueba de distribución libre de Cochran para $K > 2$ muestras pareadas, el nivel de significación se estableció para $p < 0.05$; se empleó el software estadístico SPSS ver. 22 para el procesamiento de los datos. Además se empleó una prueba de hipótesis de T para la comparación de dos proporciones; el nivel de significación se estableció para $p < 0.05$.

La investigación se llevó a cabo en 3 fases: Fase 1. Selección de la muestra, Fase 2. Aplicación del instrumento. Fase 3. Análisis e interpretación de los resultados

3. Resultados

Como primer resultado se detalla a continuación los valores éticos y de responsabilidad social encontrados en el perfil de salida del profesional en Gestión Empresarial de la Universidad de Guayaquil:

- ✚ Aplicar sistemáticamente la estrategia de ganar- ganar en los negocios, adhiriéndose a los valores y con conciencia social.
- ✚ Actuar con justicia.
- ✚ Manejar adecuadamente la imagen corporativa.
- ✚ Aplicar los principios éticos y morales en el desempeño de sus funciones.
- ✚ Crear y ejecutar proyectos de inversión, tomando en cuenta el contexto del mercado y la responsabilidad social.
- ✚ Elaborar planes estratégicos y proyectos de acuerdo a la realidad socio- económica de los beneficiarios.
- ✚ Evaluar posibilidades, limitaciones y alternativas con sentido crítico y realista.

Se observó que de 17 caracteres establecidos, 6 de ellos tienen relación directa con los valores éticos, es decir que están considerados un 40 % dentro del perfil de salida de este profesional.

Se entendió por consenso, cuando el 75 % o más de los participantes coincidían. En este caso hubo consenso en que: La virtud que más admiran es: la sinceridad (85 %), pues la generosidad, que fue la segunda que mayor puntuación obtuvo, solo alcanzó el 66 %. Los defectos que no toleran en los demás son: el egoísmo (100 %) y la mentira (82 %). El valor percibido es: la solidaridad (100 %), pues la justicia, que fue el segundo con mayor puntuación alcanzada, solo obtuvo el 51 %.- El antivalor percibido es: el egoísmo (78 %).

El otro antivalor con mayor puntuación es la doble moral, que llegó a alcanzar el 72 %.

4. Conclusiones

Los valores éticos y la gestión administrativa son temas importantes para la educación, puesto que el primero, regula las relaciones complejas del hombre en sociedad, es la fuerza capaz de intervenir en la toma de decisiones adecuadas, armónicas que se torna más significativa mientras mayor sea la gestión.

La profesión de Gestión Empresarial tiene muchos aspectos que considerar, podrá vivir con la rutina y con la incertidumbre diaria del nivel ocupacional o con la planificación, organización, dirección y control de las actividades de su departamento incluso con el proceso decisorio en la organización, mientras más preparado este en las formas como se ejecutan las tareas, más preparado estará para actuar en el nivel operacional de la empresa.

En lo concerniente a la gestión administrativa, esta debe ser coherente, y fundamentada en valores éticos, para que cumpla con su función de orientar y transformar las grandes empresas. En la relación valores éticos y gestión administrativa analizada en el campo CTS, se concluye que hay que trabajar para la innovación planteando objetivos sociales, en búsqueda de nuevos horizontes para la formación del hombre, que lo haga más coherente consigo mismo y con la sociedad.

La falta de conducta ética en los negocios impacta no sólo en las empresas, sino sobre la sociedad, por tanto el administrador tiene una enorme responsabilidad ética y social.

Se ha revisado los contenidos mínimos en las materias y se ha verificado que la temática ética no se incluye en la totalidad de las asignaturas de formación de este profesional.

En conclusión se puede decir que las exigencias sociales en cuanto a la formación profesional del administrador y las exigencias de la Ley de Educación Superior, se ve parcialmente considerada en los contenidos de las asignaturas de su formación..

Reflexión final: “Los destacados de la administración deben ser los Administradores”.

5. Agradecimiento

Al culminar este importante trabajo quiero agradecer a Dios por ser Él mi fuente de amor e inspiración, quien ilumina día a día mis pensamientos para proyectarlos en beneficio propio y de la sociedad, gracias a mis

compañeros de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil por la apertura demostrada y brindada durante el proceso de investigación, a las medianas y pequeñas empresas del sector de la universidad por abrirnos sus puertas y permitirnos explorar aspectos importantes de la cotidianidad con el único interés de buscar alternativas de solución a este problema.

Una vez más gracias a la Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE por proporcionarnos esta valiosa oportunidad de participar en el Simposio y publicar nuestros artículos, vivencias y experiencias que servirán de guía para el desempeño profesional del administrador en el campo laboral.

6. Referencias

- [1] Castañeda, G. (2007). *El rol de las universidades en el contexto*. Obtenido de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/8/Art4.pdf>
- [2] Mundin, R. (2007). *La empresa ética: ¿un nuevo paradigma?* Obtenido de www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/download/236/63.
- [3] Seijo, C., & Añez, N. (2008). La gestión ética en la administración pública: base fundamental para la gerencia ética del desarrollo. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/540>.
- [4] Bautista, D. O. (2012). *La superación de la crisis de valores y violencia en la sociedad contemporánea*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67622579006.pdf>
- [5] López, R. (2013). *Ética profesional en la educación superior*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400015
- [6] Ibarra, C. (1998). *Elementos fundamentales de la ética*. Ciudad de México: Jogman de México, C.A.
- [7] Rama, C. (2014). *Ética y educación superior en el contexto de la mercantilización*. Obtenido de http://www.uninter.edu.mx/rsu/doc/marco_conceptual/EticayEduSuperiorenelContextodelaMercantilizacion.pdf.
- [8] Annello, J., & Hernandez, V. (1998). *Liderazgo Moral*. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/3110/1/52071_1.pdf
- [9] Llanos Cifuentes, C. (1994). *Dilemas éticos de la empresa contemporánea*. México: Fondo de Cultura Económica.
- [10] idem [6]
- [11] Schein, E. (1988). *La Cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janes.
- [12] Diaz Barrios, J. (1999). La ética en la gerencia, vista a través del desarrollo organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia. LUZ. Vicerrectorado Académico*, 57.
- [13] García, S., & Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw Hill.