

UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO

**CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD PROFESIONAL DE LOS MIEMBROS DEL
COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE ANCASH, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Sofía Mercedes Vargas Alamo

Bach. Jesús Yonathan Carrillo Casimiro

Asesor:

Dr. Félix Antonio Lirio Loli

HUARAZ, PERÚ, 2016

Programa de Titulación Profesional

Miembros de los Jurados:

Dr. Antonio Mercedes Herrera Suarez

Presidente

Mag. Guillermo Napoleón Peláez Díaz

Secretario

Lic. Adm. María Elena García Figueroa

Vocal

Dedicatoria

*A Dios, por ser mi fortaleza día a día;
a mis padres Víctor y Florencia,
por su amor y apoyo incondicional;
y a mis hermanas, por su motivación y confianza.*

Sofía Mercedes Vargas Alamo

*A mis padres, por ser el mejor ejemplo a seguir,
por brindarme su apoyo incondicional;
a mis hermanos y amigos por estar siempre conmigo
apoyándome y reconfortándome para seguir adelante;
y a Dios por un día más de vida.*

Jesus Yonathan Carrillo Casimiro

Agradecimiento

*A mi familia, por ser mi principal motivación;
a los docentes, que contribuyeron
con mi desarrollo personal y profesional.*

*Y a las personas que confiaron
y me apoyaron durante este tiempo.*

Sofía Mercedes Vargas Alamo

*Agradezco a la Universidad Nacional
“Santiago Antúnez de Mayolo” por
permitirme ser un integrante más de esta
prestigiosa institución, a mis queridos
padres y a todos los que colaboraron con mi
formación profesional.*

Jesus Yonathan Carrillo Casimiro

ÍNDICE

Resumen	xi
Abstract.....	xii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. HIPÓTESIS	6
2.1. Hipótesis General	6
2.2. Definición de Variables	6
2.3. Operacionalización de Variables	6
2.5. Objetivos.....	8
3. MARCO TEÓRICO	9
3.1. Antecedentes de la Investigación	9
3.2. Bases teóricas	13
A. El código de ética	13
A.1. Definición de código de ética.....	13
A.2. Importancia del código de ética.....	14
A.3. Funciones del código de ética	15
A.3. Dimensiones del código de ética.....	17
B. integridad profesional	21
B.1. Definición de integridad profesional.....	21
B.2. Importancia de integridad profesional.....	22
B.3. Dimensiones de integridad profesional.....	23
3.3. Definición de Términos	26
4. MATERIALES Y MÉTODOS.....	28
4.1. Tipo de Estudio	28

4.2. Diseño de Investigación	28
4.3. Población	29
4.4. Unidad de Análisis y Muestra.....	29
4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos	30
4.6. Análisis Estadístico e Interpretación de datos.....	30
4.7. Ética de la Investigación	31
4.8. Matriz de Consistencia.....	32
5. RESULTADOS.....	33
5.1. Determinación de la relación entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del CORLAD de Ancash.....	33
5.2. Forma en que el código de ética se imparte o practica en los miembros del CORLAD de Ancash	47
5.3. Nivel de integridad profesional de los miembros Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.	48
6. DISCUSIÓN	49
7. CONCLUSIONES	57
8. RECOMENDACIONES	58
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2: Componentes de la responsabilidad laboral.....	19
Tabla 3: Responsabilidades para con la sociedad	20
Tabla 4: Matriz de Consistencia	32
Tabla 5: Género	33
Tabla 6: Años de labor profesional.....	33
Tabla 7: Tipo de labor	33
Tabla 8: Situación de habilitación por género.....	34
Tabla 9: Tipo de labor por género	34
Tabla 10: Confieso que mi mejor manera de vivir es prestando un servicio profesional mediante una actividad bien hecha.....	34
Tabla 11: Pienso que mi labor profesional es con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho.....	35
Tabla 12: Considero que mi labor profesional fortalece la dignidad y el respeto hacia mis usuarios y/o clientes.	35
Tabla 13: Soy capaz de desarrollar mi labor profesional con transparencia	35
Tabla 14: Utilizo información confidencial para fines personales.	35
Tabla 15: Aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a mi patrocinador, usuarios o clientes.....	36
Tabla 16: Considero que, la retribución económica, constituye la razón de ser de la prestación de mis servicios.	36
Tabla 17: Cuido las relaciones con mis colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignidad de la profesión.	36

Tabla 18: Percibo que reflejo una imagen positiva y de prestigio, ante el patrocinador de mis servicios, usuarios y a la sociedad en general.....	37
Tabla 19: Mi labor contribuye con el desarrollo y difusión de los conocimientos de la ciencia administrativa.	37
Tabla 20: Tengo presente las disposiciones normativas de mi profesión para aplicarlos en mi trabajo.	37
Tabla 21: Considero que poseo un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer mi labor profesional satisfactoriamente.	38
Tabla 22: Asumo la responsabilidad por los trabajos que realizo y/o los que se desarrollan bajo mi dirección.....	38
Tabla 23: Mis acciones laborales no son influenciadas por mis intereses o sensaciones particulares.....	38
Tabla 24: En diversas situaciones elijo el bien común por encima de cualquier otro beneficio personal.	39
Tabla 25: Considero que la comunicación asertiva es fundamental para establecerlos vínculos de confianza con las personas de mi entorno.....	39
Tabla 26: Evalúo diversas situaciones para actuar correctamente en mi labor....	39
Tabla 27: Desarrollo mi actividad profesional basada en mis valores.....	39
Tabla 28: Permito que terceras personas influyan en mis decisiones con respecto a mi trabajo, porque trabajo en base a mis principios y virtudes.....	40
Tabla 29: Me agrada que las personas me reconozcan por mi profesionalismo..	40
Tabla 30: Cumpló con lo que prometo en mi labor profesional	40
Tabla 31: Mi labor profesional contribuye con el bienestar e integridad de mis clientes/usuarios y la sociedad.....	40
Tabla 32: Calificación general de su integridad profesional	41
Tabla 33: Confieso que mi mejor manera de vivir es prestando un servicio profesional en una actividad bien hecha * Integridad profesional.....	41

Tabla 34: Pienso que mi labor profesional es con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho * Integridad profesional	41
Tabla 35: Considero que mi labor profesional fortalece la dignidad y el respeto hacia mis usuarios y/o clientes * Integridad profesional.....	42
Tabla 36: Capaz de desarrollar mi labor profesional con transparencia * Integridad profesional.....	42
Tabla 37: Utilizo información confidencial para fines personales * Integridad profesional.....	43
Tabla 38: Aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a mi patrocinador, usuarios o clientes * Integridad profesional.....	43
Tabla 39: Considero que la retribución económica es la razón de ser de la prestación de mis servicios * Integridad profesional.....	43
Tabla 40: Cuido las relaciones con mis colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignidad de la profesión. * Integridad profesional	44
Tabla 41: Percibo que reflejo una imagen positiva ante el patrocinador de mis servicios, usuarios y a la sociedad en general. * Integridad profesional	44
Tabla 42: Mi labor contribuye con el desarrollo y difusión de los conocimientos de la ciencia administrativa. * Integridad profesional.....	44
Tabla 43: Tengo presente las disposiciones normativas de mi profesión para aplicarlos en mi trabajo. * Integridad profesional.....	45
Tabla 44: Considero que poseo un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer mi labor profesional satisfactoriamente. * Integridad profesional	45
Tabla 45: Asumo la responsabilidad por los trabajos que realizo y/o los que se desarrollan bajo mi dirección * Integridad profesional	46
Tabla 46: Resumen de la contrastación de variables.....	46
Tabla 47: Nivel de integridad profesional	48

Índice de figuras

Figura 1: Funciones del Código de Ética o buena conducta.	16
Figura 2: Dimensiones de la integridad profesional.....	25

Resumen

El norte de este esfuerzo de investigación ha sido determinar la relación entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

De acuerdo a la orientación la investigación es aplicada, debido a que la investigación depende a priori de la teoría existente en las ciencias administrativas; de acuerdo al tipo de orientación es relacional y descriptiva, debido a que caracteriza y describe las variables del código de ética y la integridad profesional de manera independiente. La investigación es de tipo no experimental y transversal. Como población se tuvo un total de 415 colegiados, siendo la muestra de 52.

Como conclusión, se advierte que el código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash. Como caracterización de la práctica de los factores pertenecientes al código de ética, se concluye que la práctica de los aspectos pertenecientes al código de ética es calificada como “*siempre*”, siendo una práctica poco habitual el secreto profesional y la retribución económica. Respecto al nivel de integridad, de manera resumida, ésta recibe el calificativo de “bueno”, calificación concordante con el 84.6% de percepción de los miembros del colegio deontológico analizado, principalmente.

Palabras Clave: Código de ética, integridad profesional, licenciados en administración.

Abstract

The north of this research effort has been to determine the relationship between the code of ethics and the professional integrity of members of the College of Management Graduates of Ancash in 2016.

According to the orientation the research is applied, because the research depends a priori of the existing theory in the administrative sciences; According to the type of orientation is relational; And descriptive, because it characterizes and describes the variables of the code of ethics and professional integrity independently. The research is non - experimental and cross - sectional. As a population, it had a total of 415 members, being the sample of 52.

As a conclusion, it is noted that the code of ethics is related to the professional integrity of members of the College of Management Graduates of Ancash. As a characterization of the practice of the factors belonging to the code of ethics, it is concluded that the practice of the aspects pertaining to the code of ethics are centered with the term "always", being an unusual practice loyalty and economic retribution. Regarding the level of integrity, in a summarized way, this one receives the qualification of "good", qualification with the 84.6% of perception of the members of the deontological college analyzed, mainly

Key Words: Code of ethics, professional integrity, graduates in administration.

1. INTRODUCCIÓN

Según el Artículo 2 de la Ley N° 28948, el Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales del Perú, está constituido por los Decanos Nacionales de los Colegios Profesionales reconocidos por Ley. La sede principal es la ciudad de Lima y puede constituirse los Consejos Regionales de Decanos, conforme a los estatutos. Con ello, queda claro que los colegios profesionales son instituciones autónomas con personalidad de derecho público y se rigen por su ley de creación, la cual precisa que la colegiatura es un requisito obligatorio para ejercer la profesión en el Perú. (Art. 20 de la Constitución Política del Perú).

Según la Ley N° 28948, Ley de Institucionalización del Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales de Perú, indica que el decano de cada colegio profesional tiene como atributo: velar por el cumplimiento de las normas éticas y deontológicas de cada profesión. En este mismo orden, de acuerdo al Decreto Ley N° 22087 se crea el Colegio de Licenciados en Administración, como una entidad autónoma y representativa de la profesión en todo el territorio de la República. Y según el Decreto Supremo N° 020-2006-ED se aprueba el Estatuto, señalando como algunos fines, velar para que el ejercicio profesional se desarrolle de acuerdo a los principios de la ciencia administrativa y el código de ética profesional.

Legalmente, mediante la Resolución N° 028-2009-CLAD/CDN-D, se establece el Código de Ética Profesional del Colegio de Licenciados en Administración del Perú, que contempla los principios y normas éticas que guían la actitud y la conducta del licenciado en administración, para el logro de elevados fines morales, científicos y técnicos.

A esto se agrega que, la Encuesta Nacional sobre corrupción de Pro-Ética, elaborada por IPSOS Apoyo (2015), menciona que el 46% de la población peruana considera que la corrupción y las coimas son el principal problema del país; así mismo, el 61% señala que la corrupción de funcionarios y autoridades es el principal factor que impide el desarrollo del Perú. Con ello, Oswaldo de Rivero en su artículo "Seguridad y desarrollo: repercusiones del pragmatismo en la vida nacional"; señala que "El Perú es un "desierto de ética ciudadana" en medio de un mundo peligroso,

donde el ciclo recesivo de la economía mundial será largo y afectará seriamente nuestra economía, donde el narcotráfico se infiltra cada vez más en la política al ser el Perú, hoy el mayor exportador mundial de cocaína”

Como se sabe, teóricamente, el código de ética fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización, supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio. (Ibarra Rosales Guadalupe, 2007, México, “Ética y valores profesionales”.

De acuerdo con Hortal (2002), la ética profesional, como ética filosófica, ofrece a estos códigos deontológicos un horizonte amplio en donde pueden encontrar principios y criterios para reflexionar racionalmente los aspectos éticos de cada profesión en particular. La importancia de estos principios es que son justamente los que le permiten a la ética profesional recuperar el sentido del quehacer profesional. Estos principios son: el de beneficencia, el de autonomía y el de justicia.

El código es un instrumento de comunicación acerca de la profesión, ante todo entre los profesionales entre sí, que en él se dicen lo que entienden por profesión y lo que cabe esperar del buen ejercicio profesional. Pero al decírselo a sí mismos se lo dicen a la sociedad y muy en especial a los potenciales clientes y usuarios. (Hortal Alonso, Augusto. Ética general de las profesiones. Editorial Desclee. España. 2002)

Los códigos de Ética profesional, son sistemas de principios, normas, reglas, deberes, obligaciones y derechos, establecidos con el propósito general de orientar la conducta moral profesional de los miembros integrantes del gremio o asociación, regulando su actividad profesional e incluso la privada, en beneficio de aquellos con los cuales actúa (colegas, clientes, beneficiarios de sus servicios, etc.) y de la sociedad entera donde la profesión es ejercida. (Abrego Cruz, Edgar E. Compendio de Lecciones Básica de Ética para Futuros Profesionales. Ed. Porrúa 1° edición. México. 2002)

En la teoría se advierte que la integridad profesional se refiere al ser de una persona completa, una persona integrada con todas las partes de su ser. Se trata de la

endereza y la efectividad como persona. (Henry Cloud. Integridad: Valor para hacer frente a las demandas de la realidad; Como seis cualidades esenciales determinan el éxito de tu negocio. Editorial Vida. Miami. 2008)

Teorizando aún más, Covey, Stephen ("El factor de la confianza". Editorial Paidós. Barcelona. 2007) la integridad significa, esencialmente, honestidad. Aunque la integridad implica honestidad, es algo mucho más amplio. La integración: es hacer lo que se dice; es ser congruente, por dentro y por fuera, es poseer coraje para actuar con arreglo a los valores y las creencias.

Ahora bien, el Colegio de licenciados en Administración de Ancash, en análisis de sus actividades, presenta un desmedro de la integridad de sus profesionales, básicamente en la actitud, conducta y transparencia del licenciado en Administración, respecto a periodos anteriores.

Por otro lado, existe otra causa que dificulta al colegio de licenciados en administración de Ancash, pues son las irregularidades morales y éticas del licenciado en administración que evita el digno y el correcto ejercicio profesional en el campo laboral; pues es en el CORLAD donde se aplica el código de ética que debe saber el Licenciado en Administración.

El origen de este problema es debido a que una parte de los egresados de la carrera profesional de Administración busca superarse y acude a esta organización para colegiarse que dicho de paso es lo correcto, el problema es que una parte de los miembros del CORLAD no aplica los conocimientos obtenidos, esto sucede debido a que no muestran el interés en el proceso de desarrollarse profesionalmente.

A manera de ejemplo (caso i), se debe indicar que, recientemente se ha recibido un documento desde la UGEL de Huarí donde un denunciante asevera que la actual administración está siendo ejercida por una profesional que no está habilitada como tal para ejercer un cargo público, toda vez que se trata de un cargo de confianza, asevera el documento recibido desde esta provincia ancashina. Como se observa, es un caso en el que se pide un comportamiento acorde al cumplimiento del Estatuto y el Código de Ética Profesional de esta institución deontológica. (Documento recibido el 9 de agosto del 2016, cuya sumilla menciona "Interpongo

denuncia por faltas disciplinarias estipuladas en los incisos a), c) y d) del Artículo 50 del DS N° 020-2006-ED”).

Otro caso que demuestra la necesidad de tomar este tema como investigación es la denuncia (caso ii) recibido a fines del año 2014 donde dos trabajadoras interpusieron una denuncia de mal comportamiento de un funcionario quien se había referido de forma adversa haciendo uso de las redes sociales. Este hecho concitó una reunión de los directivos, quienes, finalmente, aconsejaron dejar de lado este conflicto, llamando a la reflexión de ambas partes. El hecho se encuentra registrado. Éste, igual que el otro caso han sido reportados por el mismo colegio de profesionales.

Es importante recalcar que existe una ley que establece como requisito obligatorio para el ejercicio profesional en entidades de la administración pública y/o privada y de manera independiente, la colegiatura y habilitación profesional vigente. En este sentido, aun cuando se acepta que la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho fundamental de la persona, el derecho a trabajar libremente con sujeción a la Ley (artículo 2° inciso 15), considerando al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona, también se debe aceptar que el libre ejercicio profesional tiene obligaciones legales, siendo una de ellas la colegiación, calificada como un acto moral pues está sujeta a la obligación jurídica. Es así que los Colegios Profesionales en el país son instituciones de actuación social y colectiva compatibles con el ejercicio de las potestades y competencias de los poderes públicos, su previsión constitucional comporta su singularización y delimitación frente a otras formas de organización profesional, ya que poseen un ámbito propio de actuación y decisión que se manifiesta para hacer cumplir este tema que, siendo discutible, requiere también analizarse en esta investigación. Esta investigación excluye aspectos relacionados a la gestión propia del colegio y la práctica correspondiente del profesional en funciones públicas de confianza.

De seguir con la misma situación, lo más probable es que el comportamiento del profesional en Administración, no se base en valores; y por ende perjudique a la

sociedad, las empresas o instituciones donde laboran; y sean percibidos como personas que no inspiran confianza.

Por lo tanto, se debe determinar el comportamiento adecuado de cada miembro del colegio de licenciados en Administración, sobre todo en el campo laboral.

Para mejorar la integridad profesional, se debe dar mayor relevancia a la aplicación del código de ética del colegio de Licenciados en Administración para evitar riesgos laborales de los colegiados.

El Colegio de Licenciados en Administración de Ancash, debe establecer la conducta ética como un estilo de vida, para que se construya la confianza en base a principios y valores, determinados en el código de ética. Por ello se requiere la necesidad de hacer un análisis de los elementos con el Código de ética y la propia integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash a fin de apreciar la relación en términos estadísticos en esta investigación.

Por ello se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que se da entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016? Para los problemas específicos se plantearon las siguientes preguntas: ¿Cómo se imparte el código de ética de los miembros en el Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016? y ¿Cuál es el nivel de integridad profesional en el Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016?

2. HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis General

El código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

2.2. Definición de Variables

Variables:

Variable Independiente

Código de ética = X

Variable Dependiente

Integridad profesional = Y

X ----- Y

2.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variable
Independiente: (Código de ética)	Principios éticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de beneficencia 2. Justicia 3. Autonomía 4. Integridad 	Cualitativo
	Responsabilidad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 5. Secreto profesional 6. Lealtad 7. Retribución económica 	
	Responsabilidad para con el colegio	<ol style="list-style-type: none"> 8. Respeto a la profesión 9. Dignificación de imagen institucional 10. Difusión y enseñanza del conocimiento 	
	Responsabilidad para con la sociedad	<ol style="list-style-type: none"> 11. Calidad profesional 12. Preparación profesional 13. Responsabilidad personal 	
Dependiente: (Integridad profesional)	Racionalidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de decisiones 2. Visión integral 	Cualitativo
	Integridad Personal	<ol style="list-style-type: none"> 3. Relaciones Interpersonales 4. Comportamiento moral 5. Valores 6. Virtudes 	
	Integridad social	<ol style="list-style-type: none"> 7. Reputación 8. Confianza 9. Bien común 	

2.5. Objetivos

Objetivo General:

- a. Determinar la relación entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

Objetivos Específicos:

- a. Conocer la forma en que el código de ética se imparte en los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.
- b. Determinar el nivel de la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

A Nivel Regional:

Espíritu, Jaddy; Montes Héctor (2005): “Liderazgo y ética en las empresas de transporte de pasajeros interprovincial Huaraz - Lima 2005” Tesis para obtener título profesional. Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”. Huaraz, Ancash.

La investigación tuvo como objetivo diagnosticar y proporcionar una amplia información sobre liderazgo y la ética; así mismo, identificar los problemas éticos, y determinar la influencia entre el liderazgo y la ética en las empresas.

De acuerdo a la orientación fue de carácter aplicada. De acuerdo a la técnica de contrastación es descriptiva. Se trata de una investigación de tipo no experimental y transaccional. Se analizó la causalidad entre una variable independiente y una dependiente que para el caso es el liderazgo y la ética.

Los investigadores concluyeron que el liderazgo influye de manera regular en la ética de las empresas de transportes interprovincial Huaraz-Lima.

A Nivel Nacional:

Chaverry Estela, Leyla Elizabeth (2014): “Propuesta de un código de ética para atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa Importaciones Savoy EIRL” Chiclayo - 2013.

La investigación tuvo como objetivo proponer un código de ética que permita atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa “Importaciones Savoy” E.I.R.L. para lo cual se tuvo que diagnosticar la situación de la empresa con respecto a la existencia de un código de ética y sus normas establecidas, también identificar los riesgos que pueden generar fraude, aplicando técnicas de auditoría

La metodología fue lógico inductivo, hipotético-deductivo y de modelación; los instrumentos fueron los cuestionarios y guía de entrevista; con un diseño no

experimental del cual se asume para esta investigación 56 trabajadores entre personal administrativo y obreros.

Se llegó a la conclusión de que la importancia de la existencia de un código de ética dentro de las organizaciones para evitar riesgos laborales radica en la necesidad de determinar el comportamiento adecuado de cada miembro de la organización; por otro lado, para elaborar un código de ética es necesario tener en claro la visión y misión de la empresa, así mismo como los valores que pretende practicar.

Orna Sánchez, Oswaldo (2004): “Ética y deontología del docente universitario”. Tesis para obtener el título profesional. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima. Perú

El objetivo general de la investigación fue justificar la necesidad de un código de ética para los docentes universitarios, reflexión teórica que pueda permitir formular una propuesta del mencionado código.

Para esta investigación se ha realizado una investigación de campo, consistente en una encuesta sobre la ética profesional a 170 docentes universitarios de la Universidad Ricardo Palma, para incidir en la necesidad de implementar el Código de Ética y Deontología Universitario, se asume que los resultados se podrían generalizar a los docentes universitarios de todo el país.

La investigación concluye que los códigos de ética profesional surgen con la aparición de las profesiones modernas, y dichos colegios tienen doble finalidad, una externa e interna; la externa es impedir que personas inescrupulosas accedan a actividades para las cuales no han sido preparadas y de este modo garantizar un servicio adecuado a la sociedad La interna es garantizar una correcta práctica ética de la actividad profesional.

A Nivel Internacional:

Tuttillo, Juan (2013): “Ejercicio responsable de los servidores públicos con sujeción a la ética”. Editorial Claridad. Quito.

El investigador tuvo el objetivo principal de identificar y definir las competencias necesarias para mejorar el rendimiento y desarrollo profesional de las y los servidores públicos en el marco de valores y principios éticos.

Utilizó los métodos inductivo, analítico y deductivo; las herramientas fueron las encuestas y las entrevistas, la población fueron las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Loja.

Se concluye que la pérdida de una cultura de Ética en la sociedad ecuatoriana, ha determinado que exista una cultura de corrupción; en cuanto a la Administración Pública, no existen indicadores éticos, que permitan denunciar los casos de corrupción y actuaciones en contra de la moral, la ética, el respeto, las buenas costumbres en la sociedad. Por la falta de un Código de Ética en la mayoría de las instituciones públicas, han permitido, que no se sancione las conductas que van contra la moral y la ética. Y por último no existen políticas de gobierno que incentiven la práctica de la moral y la ética.

Enciso Tostado, Emma (2005): “Estudio sobre el código de ética organizacional en las empresas mexicanas y la transparencia en su información”. Tesis para obtener título profesional. Universidad de las Américas - Puebla. México.

El objetivo de este trabajo ha sido analizar en base a una investigación de campo aplicada a empresas mexicanas, si ser transparentes tiene una relación directa con la ética de la organización, la cual dé una ventaja competitiva y le permita generar beneficios económicos futuros.

La población conformada por las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, y una muestra de 40 empresas. El instrumento de medición fue el cuestionario

Las conclusiones de esta investigación fueron: para lograr un proceso de transparencia en la información financiera, es necesario que los miembros de la empresa cuenten con una cultura organizacional, la cual se obtiene con la creación y aplicación de un código de ética Organizacional. Así mismo, la creación del código

de ética organizacional disminuye la incertidumbre, ya que se tiene claro cuál es el comportamiento que se debe seguir por toda la organización.

Díaz Ortiz, Blanca Nora Guadalupe (2003): “Factores que inciden en la aplicación del código de ética profesional en el desempeño de las funciones del contador público”. Tesis para obtener el grado de Maestría en Enseñanza Superior. Universidad de Nuevo León. México

La investigación tiene como objetivo identificar los factores profesionales, económico, de actitudes y valores, que favorecen o entorpecen el desarrollo de Código de Ética Profesional en los contadores públicos para el mejor desempeño de sus funciones.

El enfoque metodológico de la investigación consistió en un estudio descriptivo, con el apoyo del método probabilístico y el muestreo al azar, la población estuvo constituida por 78 alumnos del curso de Maestría en Contaduría Pública de la Universidad Autónoma de Nuevo León, se aplicó una encuesta a 57 alumnos.

La investigadora llegó a la conclusión: como consecuencia del desarrollo económico del país, la contaduría de México tuvo un desarrollo creciente que hizo posible cubrir las necesidades administrativas y fiscales requeridas por la sociedad. Así mismo, se concluyó que la importancia de los valores en la aplicación del código de ética reside en que estos, al ser vistos desde el punto de vista humano se ven reflejados en su actuar o en su conducta, que son precisamente el objeto de estudio de la ética.

Castillo Briceño, Cristina (2010): “Fundamentos de los códigos de ética de los colegios profesionales”. Revista Educación. Universidad San José, Costa Rica.

El artículo es el resultado del análisis documental de los diversos códigos que rigen el desempeño profesional en Costa Rica y que se plasman en el quehacer de los colegios profesionales. El texto nace a partir de la experiencia docente en el aula universitaria al reflexionar sobre el adecuado desempeño profesional y más allá de las competencias técnicas propias de cada profesión.

El objetivo de la investigación es identificar la presencia de los fundamentos éticos en los códigos de ética de los colegios profesionales de Costa Rica desde la condición de derechos de la persona, tipo de normativa que se establece en la atención de la población usuaria del servicio profesional, competencias profesionales, relación entre colegas y colegio profesional, en virtud del encargo social asignado.

Los resultados del estudio muestran que los diversos colegios dan importancia a los fundamentos en sus cuerpos normativos; para orientar el ejercicio profesional, la voluntad de adherirse a un fundamento se determina por el valor que se atribuye y se reconoce a la razón de la norma, que no es otra que el bien cultural y social que resguarda; de ahí por qué algunos colegios asumen más fundamentos que otros.

También se llegó a la conclusión de que los códigos de ética de cada colegio profesional asumen fundamentos éticos que se reflejan en una serie de deberes y derechos que orientan al profesional a la reflexión cotidiana en su quehacer profesional para no caer en errores éticos; al mismo tiempo, se constituyen en una guía para el buen desempeño profesional.

3.2. Bases teóricas

A. El código de ética

A.1. Definición de código de ética

Según Domingo García (2004) el código de ética es un documento formal donde se expresa la voluntad y la disposición de la empresa para el reconocimiento y satisfacción de todos los intereses en juego.

Un código de ética es la expresión escrita de la voluntad de formular reflexivamente las responsabilidades compartidas en una organización y de expresar públicamente los criterios, los valores y las finalidades que la identifiquen. (Lozano, 1999)

Adela Cortina, directora de la Fundación ETNOR (ética de los negocios y de las organizaciones) señala que un código de ético es un documento formal donde se expresan los valores de la empresa y los compromisos adquiridos que deben guiar la actividad de las personas de la organización. Es un documento que manifiesta el conjunto de valores que guía la conducta de la organización y orienta a sus miembros en la toma de decisiones. (Cortina, 1994)

Un código de ética es un pronunciamiento que hace la institución, para decirle a la sociedad cuáles son los valores que suscribe y qué se puede esperar de ella. Es así que Gustavo Ortiz (2015), en su artículo **“Limitaciones y funciones de los códigos de ética”** reafirma que, si la institución, o miembros dejan de guiar su conducta según esos valores, otros miembros de la institución o el resto de la sociedad pueden señalarles su incongruencia.

Para Pérez Pulido (2004), “El código de ética se considera como la expresión escrita de la cultura corporativa de una organización, y debe ser conocido y aplicado por todos los miembros que adquieren un compromiso público de patrón de conducta como parte integrante del ejercicio profesional. La dirección de la institución asume la competencia de transmitir el código deontológico y hacer efectivo su cumplimiento utilizando los cauces formales e informales de comunicación”.

Los códigos de ética constituyen una serie de principios, normas y preceptos que regulan el comportamiento humano profesional, es decir, el deber ser de los profesionales, las aspiraciones o el ideal de un profesional. (Rosales, 2009)

Los códigos deontológicos, cuando se formulan, contribuyen también a señalar la aportación de una profesión determinada a la sociedad. Junto a ello, definen las competencias específicas que la profesión requiere y reivindican la autonomía e independencia en el ejercicio profesional, regulando relaciones entre las distintas profesiones. Los códigos éticos nos recuerdan los valores centrales de la profesión y las actitudes que se requieren para realizarlas. (Navarro & Llorens, 2008)

A.2. Importancia del código de ética

La importancia radica en que la actuación profesional ética deber ser tanto un compromiso personal (como miembro de una sociedad o grupo) como social (en razón de la función que se desempeña). Los códigos de ética permiten a los gremios incorporar y asumir fundamentos morales y éticos de carácter general dentro de la vida diaria de los profesionales, mediante la declaración de principios y valores. Corresponde al colegio profesional velar por la no transgresión del código. (Castillo, 2010, págs. 120-121)

A.3. Funciones del código de ética

Según el autor Lozano (1999) Un código de ética debe regular los comportamientos pre convencionales, afirmar las exigencias e identidades convencionales y desarrollar una capacidad pos convencional en la vida de las organizaciones.

El código de ética cumple una serie de funciones: (Díaz, 2005)

- Contribuir a producir confianza
- Intentar resolver posibles conflictos sin necesidad de recurrir a largos y costosos procedimientos jurisdiccionales
- Mantener y potenciar la credibilidad social de la empresa
- Convertirse en un factor importante para la rentabilidad de la empresa

Según Adela Cortina (1994) las funciones de un Código de ética o de buena conducta, son:

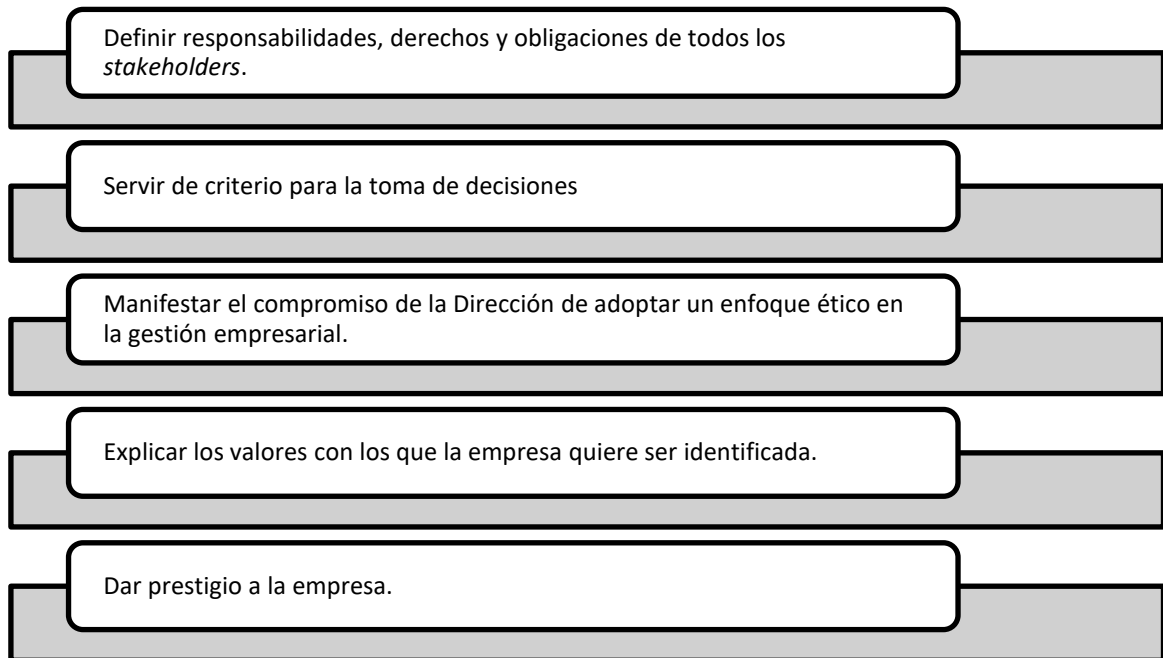


Figura 1: Funciones del Código de Ética o buena conducta.

Una institución debe tener un código de ética, donde manifieste los valores y principios que abandera, la institución debe promocionar la existencia del código y de los valores que enarbola; así mismo, debe hacerlo del conocimiento de los miembros de la institución. La conducta ética debe considerarse como parte de la valoración del desempeño de un miembro de la institución; además, es importante que las instituciones evalúen a sus miembros en términos de su integridad, de su compromiso con los valores que enarbola la institución y que no pasen por alto la conducta poco ética que puedan tener los miembros en el desempeño de su trabajo o fuera de este. (Ortiz, 2015)

De acuerdo al **“Manual para elaborar Códigos de Ética Empresarial”** publicado por DERES RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (2001), el código de ética empresarial es un texto escrito que cumple con las siguientes funciones:

1. **Identificativa.** Señala los cometidos, metas y roles que la organización pretende cumplir en la sociedad.

2. **Declarativa e informativa.** Indica cuál es la teoría ética que configura la filosofía empresarial y cuál es el racimo de valores éticos asumidos por la organización. Esta función será mejor cumplida, cuanto más precisión se logre en cada uno de los valores éticos adoptados por la organización.
3. **Discriminativa.** Es un texto en el que se distingue o percibe aquellas conductas que son “obligatorias” de las que son “óptimas”, de las que se consideran “deseables” y finalmente de las que se consideran “prohibidas o reprobables”.
4. **Metodológica y procedimental.** El texto establece las vías adecuadas para llegar a la solución de los conflictos o de los dilemas éticos que se puedan plantear en la organización, sin tener que caer en conductas reprobables.
5. **Coercitiva.** Se establecerá el sistema de sanciones que tiene la organización y deberá formular los procedimientos “justos” para su aplicación o por el contrario, las recompensas por las buenas conductas.
6. **Protectiva.** El conjunto de todas las funciones anteriores tiene como objetivo proteger al individuo de eventuales injusticias, y proteger la buena fama o la justa imagen pública de la organización.

A.3. Dimensiones del código de ética

Los componentes del código de ética son:

a. Principios éticos:

(Amaya, Berrio, & Wilson, 2015) Son los criterios de decisión fundamentales que los miembros de una comunidad científica profesional, han de considerar en sus deliberaciones sobre lo que sí o no se debe hacer en las una de las situaciones, que enfrenta en su quehacer profesional.

Navarro y Llorens (2008) en su artículo “**Los principios para una ética de las profesiones**” señalan la aplicación de los principios de la Bioética¹ a la Ética profesional, comprende los siguientes principios:

- **Principio de beneficencia:** hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante una actividad bien hecha. Prestar a los otros un servicio profesional competente, responsable, adecuado a sus necesidades y deseos como forma de ayudarles a vivir la vida mejor y a no vivirla peor.
- **Justicia:** referida al sentido social de la profesión, atendiendo el contexto en que se desenvuelve y a los compromisos que la profesión tiene con la sociedad para promover su desarrollo. Abarca tanto el ejercicio profesional libre como el público. "La justicia es la constante y perpetua voluntad de conceder a cada uno su derecho". (Centro interdisciplinario de estudios en bioética, 2016).
- **Autonomía:** La dignidad del ser humano radica en su libertad y su conciencia, es decir en su capacidad de autodeterminación. Tratar a los otros como personas, contando con su parecer, respetando sus derechos y convicciones, proponiéndoles diferentes alternativas.
- **Integridad:** como principio ético está vinculado con la valoración de la honestidad, el respeto y la transparencia en las interacciones profesionales.

b. Responsabilidad laboral:

En definitiva, las responsabilidades que se asumen (y se delegan) en el mundo laboral, es en resumidas cuentas lo que hace progresar al empleado. Para ello se debe considerar ciertos aspectos, como el secreto profesional, lealtad y retribución económica.

¹ Es la rama de la ética dedicada a proveer los principios para la conducta correcta del humano respecto a la vida, tanto de la vida humana como de la vida no humana (animal y vegetal), así como al ambiente en el que pueden darse condiciones aceptables para la vida.

Tabla 2: Componentes de la responsabilidad laboral

Secreto Profesional	Lealtad	Retribución económica
<p>Es aquel secreto, que se conoce o al que se tiene acceso por razón de una relación profesional, en virtud del cual se tiene la obligación de mantener ocultos los datos y hechos confidenciales, que el profesional conoce y recibe en el ejercicio de su profesión; desde un punto de vista jurídico, por lo tanto, es la obligación que tiene una persona de no divulgar las confidencias que recibe como consecuencia de su profesión y por los servicios prestados. (Moreno, 2011).</p>	<p>Significa fidelidad, franqueza, nobleza, honradez, sinceridad y rectitud. Servir con lealtad significa también servir con la verdad. No es leal si se engaña, si no se dice la verdad se dicen sólo medias verdades o se dice lo que al líder le agrada, o lo que desea oír, si se le esconden situaciones y hechos independientemente de las motivaciones que se tenga. (Fuenmayor, 2005)</p>	<p>Según el Código de Ética del Colegio Profesional de Licenciados en Administración, considera que el licenciado deberá tener presente que la retribución por los servicios no constituye el único objetivo ni la razón de ser del ejercicio de su profesión.</p>

c. Responsabilidad para con el colegio:

Según el código de ética del Licenciado en Administración, el profesional debe tener en consideración ciertos aspectos referidos al colegio profesional, debe considerar:

- *Respeto a la profesión:* Todo Licenciado en Administración cuidará sus relaciones con sus colaboradores, con sus colegas y con las instituciones que los agrupan, buscando que nunca se menoscabe la dignidad de la profesión sino que se enaltezca, actuando siempre con espíritu de grupo.
- *Dignificación de imagen institucional:* Para hacer llegar a quien patrocina sus servicios y a la sociedad en general una imagen positiva y de prestigio el Licenciado en Administración, se valdrá únicamente de su calidad profesional y personal, así como de la promoción institucional.
- *Difusión y enseñanza del conocimiento:* Todo Licenciado en Administración que de alguna manera transmita sus conocimientos, tendrá como objetivo

mantener las más altas normas profesionales y de conducta y de contribuir al desarrollo y difusión de los conocimientos propios de la profesión.

d. Responsabilidad para con la sociedad:

Según el código de ética del Licenciado en Administración, señala que se debe de actuar con calidad y preparación profesional, y será responsable de los trabajos que lleva a cabo bajo su dirección.

Tabla 3: Responsabilidades para con la sociedad

Calidad profesional	Preparación profesional	Responsabilidad personal
Se espera del Licenciado en Administración una verdadera labor profesional, por lo que siempre tendrá presentes las disposiciones normativas de la profesión que sean aplicables al trabajo específico que esté desempeñado. Actuará asimismo con la intención, el cuidado y la diligencia de una persona responsable	Como requisitos para que el Licenciado en Administración acepte prestar sus servicios, deberá tener el entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para realizar las actividades profesionales satisfactoriamente.	El Licenciado en Administración siempre aceptará una responsabilidad personal por los trabajos llevados a cabo por él o realizados bajo su dirección

B. Integridad profesional

B.1. Definición de integridad profesional

Etimológicamente, el término integridad proviene del latín *integer*, y significa totalidad, entereza o unidad intacta.

La integridad apela a lo más profundo de la conciencia e impulsa a actuar en consecuencia con ella. Esta visión amplia, propia de la persona íntegra, es la única que ofrece garantía de acciones realistas, es decir, acordes a cada situación concreta, sin dejar de lado ningún aspecto y con el fin de elegir el bien por encima de cualquier otro beneficio personal. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

El autor MaCarthur explica que la integridad significa, ser fiel a las normas éticas de uno mismo, es decir, a las normas de Dios. Sus sinónimos son honestidad, sinceridad, incorruptibilidad. Describe a alguien sin hipocresía ni doblez, a alguien que es totalmente consistente en las convicciones que expresa. (MacArthur, 1999)

Según Rios, al analizar define a una persona íntegra, como la que actúa de acuerdo a sus valores y de acuerdo a los principios de las organizaciones a las que pertenece. Es también quien se guía por lo que es mejor y más correcto en la mayoría de las situaciones personales o laborales, independientemente de las actividades que se realicen. (Rios, 2014)

El doctor Maxwell comenta en una **conferencia** que la integridad no es tanto lo que hacemos sino lo que somos. Entre mayor credibilidad tenga, más confianza le tendrá la gente. (Maxwell, 2006)

(Maxwell J. , 2011) Explica que la integridad no es tanto lo que hacemos sino lo que somos, y lo que somos, a su vez, determina lo que hacemos. Nuestro sistema de valores es una parte de nosotros que no podemos separar de nuestra personalidad. Viene a ser el sistema de navegación que nos guía, permite establecer prioridades en la vida y sirve de patrón para juzgar lo que debemos aceptar o rechazar.

(Orth, 2012) Explica que la integridad es “la calidad o estado de ser de principios morales sanos; rectitud, honestidad, y sinceridad”. El sentido más fundamental de esta palabra es “ser entero”. Es decir, la persona es entera y unida en lo que es, lo que cree, lo que dice y lo que hace. No existe discrepancia entre lo que una persona

con integridad aparenta por fuera y lo que es adentro. Entonces, en la vida del cristiano, la integridad es vivir lo que decimos que somos y creemos, según las Escrituras.

Según la especialista en coaching y motivación personal Ana Varik, explica que la integridad genera confianza. Se puede estar rodeado de una multitud de personas pero si uno no es fiel a sí mismo, se sentirá solo. Si no se tiene integridad, una persona puede ser rica, pero siente que todavía le falta algo, no confía en sí mismo o no tiene mucha fe en sus sueños. (Varik, 2011)

(Zárate, 2005) Explaya su pensamiento al decir que la integridad, es elegir hacer lo correcto lo que va de acuerdo a los principios, no necesariamente lo más conveniente para los intereses, es el cumplimiento del deber como misión. Implica obrar de acuerdo a los principios de verdad, de respeto a los compromisos contraídos y de honestidad consigo mismo y con los demás.

La integridad es de carácter total; no puede pensarse que un individuo sea íntegro en unas cosas, entretanto, en otras no; pues dicho valor no admite puntos intermedios para justificarse cuando se debe ser íntegro o no. Tampoco puede confundirse la honestidad con la integridad; en la primera, las personas no toman posesión de lo que no es suyo y demuestran buen cumplimiento de las normas sociales y reglas diversas de comportamiento y relaciones interpersonales. En la integridad la persona hace extensivo su comportamiento ético a todas las situaciones en las que se ve inmerso o participante (Candro, 2009)

B.2. Importancia de integridad profesional

Si no se valora la integridad como aspecto relevante para los individuos, no se puede trabajar eficazmente ni para el bien personal ni para el bien común. La importancia de esta condición constitutiva, que podemos caracterizar como valor central de la persona, se nota aún más a través de los efectos que produce su ausencia. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005, págs. 9-37)

La falta de integridad implica una grieta insanable entre lo que se dice y lo que se piensa, entre lo que se considera una conducta adecuada y lo que se termina

haciendo, entre lo que es moralmente justo y lo que parece resultar de la presión de las circunstancias.

Y así como la integridad es la resultante de una trayectoria coherente en la huella de los valores humanos, un único acto que la traicione es suficiente para anular la red de lazos que logró construir lentamente entre las personas.

B.3. Dimensiones de integridad profesional

Los autores mencionan que los elementos de integridad profesional son:

a. Racionalidad:

La racionalidad de una persona es parcialmente al menos, la habilidad para actuar correctamente, habilidad que se deriva o que es una función de su capacidad de describir situaciones y comunicar pensamientos; todos los hablantes normales, por lo tanto, comparten una base mínima de racionalidad. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

Según Alejandro Tomasini en su ensayo *“Violencia, ética, legalidad y racionalidad”*, la integridad se entiende como la capacidad de razonar sin la influencia de interés o sensaciones particulares; se refiere a la entereza necesaria para tratar de comprender algo más allá de las propias preferencias o temores. El razonamiento tiene cierta autonomía en su desarrollo, y la integridad es garantía de la validez de los resultados para la toma de decisiones. (Tomasini, s.f.).

Así mismo, la única que ofrece garantía de acciones realistas, es la visión íntegra, referida a cada situación concreta, sin dejar de lado ningún aspecto y con el fin de elegir el bien por encima de cualquier otro beneficio personal. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

b. Integridad personal

La integridad aplicada al campo de la vida personal, se entiende como la integridad de la persona cuya conducta no la expone a todo lo que podría perjudicar o dañar su consistencia física, afectiva y psicológica. Por eso, la integridad, es la fidelidad a uno mismo, en un marco de auténticos valores

humanos, permite mantener una coherencia interior que es garantía de firmeza y también de confiabilidad, sin la cual ningún trato interpersonal es posible, salvo la prepotencia y el engaño. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

(Fernandez, 2009) Conceptualiza a la integridad personal como la efectividad de una persona, basada en un proyecto personal anclado en valores sociales y trascendentes, que se expresa en un actuar coherente con otros, en todos los dominios de la vida.

La integridad en la comunicación es un pilar en la construcción de redes interpersonales confiables y es una condición para la cooperación entre los hombres, las cuales se establecen mediante la comunicación, porque permite establecer vínculos de confianza con las demás personas.

La integridad personal se basa en el comportamiento moral, como la evaluación de diversas situaciones para actuar siempre de manera correcta; en los valores, ya que ser uno mismo, sin fisuras, quiere decir que la estructura de la personalidad está apoyada en un conjunto de valores coherentes, que entran en juego cuando se establece el orden de prioridades al momento de decidir y actuar; y finalmente en las virtudes, como algo propio de la persona y no es posible practicarla fuera de un contexto o de una comunidad, es un capital que nunca puede ser utilizado para el mal. Son propiedades sociales que refuerzan nuestro carácter e integridad a través de la comunicación interpersonal y las relaciones con otros. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

c. Integridad social:

(Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005) La integridad es la base de la confiabilidad de la persona, porque garantiza la consistencia del sujeto que toma las decisiones y que se relaciona con los demás. Toda sociedad se basa en una cierta cuota de confianza recíproca, que lleva a coordinar las acciones a través de la comunicación. Puede decirse que sin confianza cada uno queda relegado

al aislamiento de su individualidad. La vida humana comienza y es posible sólo desde la confianza, la reputación y la búsqueda del bien común.

La confianza se basa en la comunicación de la persona: la integridad de quien se comunica hace que su palabra tenga valor, logra que lo que dice sea confiable y que se crea que cumplirá lo que promete, de tal manera que establece vínculos de seguridad para el futuro.

La reputación implica gozar del reconocimiento de los demás, fundado en la confianza, en la rectitud de sus intenciones, y avalado por una trayectoria de transparencia y de honestidad en sus acciones. Sobre la base de la integridad, se edifica la reputación de la persona y, por reflejo, también la de las instituciones, cuando estas son lideradas según el criterio de la integridad.

La integridad se identifica con la capacidad de estar presente en el momento, de ser consciente de lo que se está haciendo y de cómo lo que se hace impacta en los demás, ello implica el bien común.

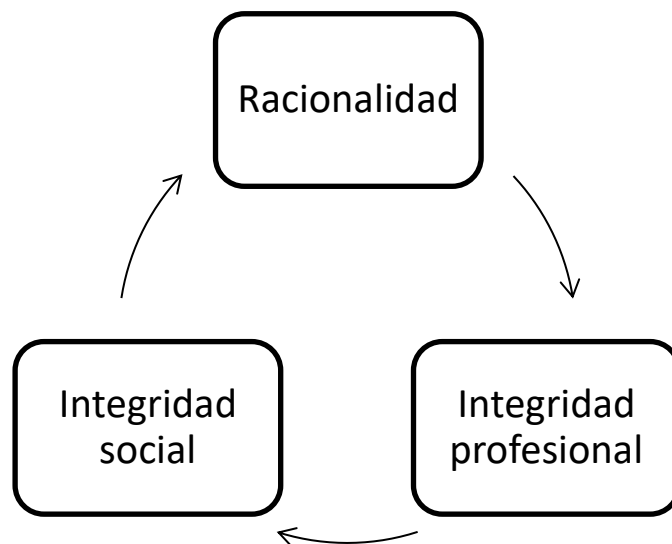


Figura 2: Dimensiones de la integridad profesional

3.3. Definición de Términos

Código de ética: documento que guía el accionar institucional. (Gómez de Pedro, Pereda Barrales, & Franco Gaviria, 2014)

Ética profesional: genera formas de tipificar las situaciones, los conflictos y el modo de resolverlos, al final cada profesión tendrá que plantearse la cuestión de su mejor o peor contribución a los fines específicos de su actividad y a la vida humana en su conjunto. (Navarro & Llorens, 2008)

Integridad Personal: Se entiende por integridad personal al desarrollo armónico de todas las cualidades positivas y negativas del hombre: desinterés, corrección y probidad para ayudar en una causa justa Integridad social. (Echeverría, 1984, pág. 5)

Integridad profesional: constituye uno de los pilares del cambio cultural en la sociedad, una conducta íntegra genera confianza, pero también implica un equilibrio exigente para vivir los mismos valores en todos los ambientes y en todas las circunstancias. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

Integridad social: base de la confiabilidad de la persona, porque garantiza la consistencia del sujeto que toma las decisiones y que se relaciona con los demás. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

Persona íntegra: aquella que permanece fiel a sus principios sin importarle las consecuencias, que es auténtica, sin doblez en sus intenciones ni en su conducta, que obra siempre a conciencia y que no elude sus responsabilidades. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

Principios éticos: Son los criterios de decisión fundamentales que los miembros de una comunidad científica profesional, han de considerar en sus deliberaciones sobre lo que sí o no se debe hacer en las una de las situaciones, que enfrenta en su quehacer profesional. (Amaya, Berrio, & Wilson, 2015)

Racionalidad: es la habilidad para actuar correctamente, que se deriva o que es una función de su capacidad de describir situaciones y comunicar pensamientos; todos los hablantes normales, por lo tanto, comparten una base mínima de racionalidad. (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005)

Responsabilidad laboral: En definitiva, las responsabilidades que se asumen (y se delegan) en el mundo laboral, es en resumidas cuentas lo que hace progresar al empleado. Para ello se debe considerar ciertos aspectos, como el secreto profesional, lealtad y compensación económica. (Código de Ética Profesional del colegio de Licenciados en Administración, 2009)

Responsabilidad para con el colegio: el profesional debe tener en consideración ciertos aspectos referidos al colegio profesional, debe considerar: el respeto a la profesión, la dignificación de imagen institucional y una correcta difusión y enseñanza del conocimiento. (Código de Ética Profesional del colegio de Licenciados en Administración, 2009)

Responsabilidad para con la sociedad: señala que se debe de actuar con calidad y preparación profesional, y será responsable de los trabajos que lleva a cabo bajo su dirección. (Código de Ética Profesional del colegio de Licenciados en Administración, 2009)

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de Estudio

De acuerdo a la orientación:

Aplicada, debido a que la investigación depende a *priori* de la teoría existente en las ciencias administrativas y porque, además, se tiene interés en su aplicación para desarrollar soluciones a problemas prácticos. (González, 2014) Así mismo, la investigación ha utilizado elementos y consecuencias prácticas de los conocimientos pertenecientes a la teoría básica (pura o fundamental) y porque, se ha analizado las variables identificadas a fin de actuar en la solución del problema mediante la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad.

De acuerdo al tipo de orientación:

Correlacional, porque mide el grado de relación o asociación existente entre las variables y sus indicadores gracias a las técnicas estadísticas y su estimación correspondiente.

Descriptiva, debido a que se ha descrito y caracterizado las variables del código de ética y la integridad profesional de manera independiente, en un momento determinado; mediante el registro, análisis e interpretación de su naturaleza o procesos de los fenómenos.

4.2. Diseño de Investigación

La investigación ha sido de tipo **no experimental y transversal** o transeccional, debido a que la recolección de datos se llevó a cabo en un momento dado en el horizonte cronológico, además de que no se han manipulado las variables del objeto de estudio.

4.3. Población

Al mes de Agosto del 2016, se tuvo un total de 415 agremiados, de los cuales 164 estuvieron habilitados y 241 inhabilitados (criterio de inclusión y exclusión, respectivamente).

4.4. Unidad de Análisis y Muestra

Según la aplicación del muestreo correspondiente, se determinó el tamaño igual a 104 miembros pertenecientes al Colegio de Licenciados en Administración de Ancash. Para el cálculo respectivo de la muestra se tomó en cuenta la siguiente formula de variables cualitativas:

$$n = \frac{z^2 * pq(N)}{S^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$104 = \frac{1.96^2 * 0.9x0.1(415)}{0.05^2(415 - 1) + 1.96^2 x0.9x0.1}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra, primera aproximación

Z = 1.96 para un nivel de confianza de 95%

N= población = 415

E = 5% de error estándar = 0.05

p = 90% de probabilidad de éxitos= 0.9

q = 10% de probabilidad de fracaso= 0.1

$$n = 104$$

Cabe recalcar que, se usó p igual a 0.9 en razón a que, habiéndose usado una muestra piloto de una pregunta cuya respuesta es dicotómica (¿Cree Ud. estar usando el Código de Ética en el desarrollo de su labor profesional), se evidenció que 9/10 mencionaron o respondieron con un “no”. Con ello, se procedió a realizar el ajuste hasta conseguir la n_1 igual a 52.3. Por ello, finalmente se aplicó la muestra igual a 52.

4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos

La técnica empleada en esta investigación ha sido el test. Se trata de una técnica derivada de la entrevista y la encuesta a fin de lograr información sobre rasgos definidos de la personalidad, la conducta o determinados comportamientos que midió la integridad, es decir, características individuales del objeto de estudio.

La **escala de actitudes**, fue el instrumento para la recolección de datos definida como *“un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”*, (Sampieri, 2010, pág. 285), se utilizó preguntas con cuatro alternativas tipo Likert de respuesta tipo escala, en función a la naturaleza del indicador.

Se hicieron preguntas para la variable independiente y dependiente en función a los indicadores expuestos en el presente.

La fiabilidad de la **escala de actitudes** se hizo a través del estadístico de medida del Alfa de Cronbach. Su validez como instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con este recurso estadístico. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Quezada, 2015). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Teóricamente, la fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

4.6. Análisis Estadístico e Interpretación de datos

Para el análisis de datos se utilizó el análisis estadístico, a través de la estadística descriptiva para las variables tomadas individualmente y se han presentado en una distribución de frecuencias, específicamente en tablas.

Este análisis se realizó de acuerdo con la codificación que se estableció para la recolección de datos. Se efectuó el registro en una base de datos preparada para las mediciones a través del programa SPSS v24 (Statistical Package for the Social

Sciences). Con este programa se indicaron los porcentajes de acuerdo al número de incidencias de las variables. Los porcentajes obtenidos facilitaron la elaboración de gráficas de cada una de las variables establecidas para esta investigación. De los resultados del análisis de datos se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones. (Quezada, Metodología de la investigación. Estadística aplicada a la investigación, 2012)

Interpretación de datos

Dichos datos luego de ser analizados y procesados mediante los programas anteriormente mencionados, se presentan en el presente informe que contendrá tablas descriptivas y cruzadas además de interpretaciones que proporcionan una visión más amplia y sencilla sobre los resultados del trabajo de investigación.

4.7. Ética de la Investigación

El presente informe de investigación no presenta ningún tema, concepto o definición que atente contra la integridad individual, institucional, étnico, ni comunitario de nuestra sociedad. Este proyecto contiene conceptos, definiciones y terminologías que corresponden a un marco teórico relacionados a las ciencias administrativas, comúnmente aceptados en la comunidad científica.

4.8. Matriz de Consistencia

Tabla 4: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Var	Indicadores
General			Independiente	
¿Cuál es la relación que se da entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016?	Determinar la relación entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.	El código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.	Código de ética	<ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de beneficencia 2. Justicia 3. Autonomía 4. Integridad 5. Secreto profesional 6. Lealtad 7. Retribución económica 8. Respeto a la profesión 9. Dignificación de imagen institucional 10. Difusión y enseñanza del conocimiento 11. Calidad profesional 12. Preparación profesional 13. Responsabilidad personal
Específicos			Dependiente	
<p>a. ¿Cómo se imparte el código de ética de los miembros en Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de integridad profesional en Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016?</p>	<p>a. Conocer la forma en que el código de ética se imparte en los miembros en Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.</p> <p>b Determinar el nivel de la integridad profesional de los miembros Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.</p>	(No se requieren) ²	integridad profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de decisiones 2. Visión integra 3. Relaciones Interpersonales 4. Comportamiento moral 5. Valores 6. Virtudes 7. Reputación 8. Confianza 9. Bien común

² La presencia de hipótesis en un estudio está directamente relacionada con su enunciado. Si el enunciado es una proposición entonces el estudio lleva hipótesis; si el enunciado no es una proposición entonces el estudio no lleva hipótesis. En las descriptivas, al no proponerse una respuesta dicotómica sino de explicación o caracterización, la hipótesis no es necesaria. La presencia o ausencia de hipótesis no guarda ninguna relación con la clasificación de los estudios en descriptivos y analíticos.

5. RESULTADOS

5.1. Determinación de la relación entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del CORLAD de Ancash.

Datos Generales

Tabla 5: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	29	55,8
Masculino	23	44,2
Total	52	100,0

En esta primera tabla se aprecia que existe un 55.8% miembros pertenecientes al género femenino, seguido de un 44.2% al género masculino.

Tabla 6: Años de labor profesional

	Frecuencia	Porcentaje
<= 4 años	20	38,5
7 - 12 años	13	25,0
13+ años	13	25,0
5 - 6 años	6	11,5
Total	52	100,0

En colegio que aglutina a los profesionales en administración reúne a administradores que han acumulado, mayormente menos o igual a los cuatro años de estar en esta institución (38.5%), mientras que el rango de 7 a 12 años está representado por el 25%.

Tabla 7: Tipo de labor

	Frecuencia	Porcentaje
Sector público	34	65,4
Sector privado	14	26,9
Individual	4	7,7
Total	52	100,0

Un 65.4% de los miembros, labora en el sector público; seguido del 26.9% que se desempeña en el sector privado.

Tabla 8: Situación de habilitación por género

		Situación de habilitación (Al día con sus pagos)			
		Sí	No	Total	
Género	Masculino	Recuento	15	8	23
		% dentro de Género	65,2%	34,8%	100,0%
	Femenino	Recuento	21	8	29
		% dentro de Género	72,4%	27,6%	100,0%
Total		Recuento	36	16	52
		% dentro de Género	69,2%	30,8%	100,0%

La mayor proporción de los habilitados, está representado por las mujeres (72,4%) a comparación del 65.2% en caso de los varones. Del porcentaje de miembros inhabilitados (30,8%) existe una misma proporción entre varones y mujeres.

Tabla 9: Tipo de labor por género

		Tipo de labor			Total	
		Individual	Sector público	Sector privado		
Género	Masculino	Recuento	2	14	7	23
		% dentro de Género	8,7%	60,9%	30,4%	100,0%
	Femenino	Recuento	2	20	7	29
		% dentro de Género	6,9%	69,0%	24,1%	100,0%
Total		Recuento	4	34	14	52
		% dentro de Género	7,7%	65,4%	26,9%	100,0%

En esta tabla se aprecia, que los miembros tanto del género masculino (60,9%) y femenino (69%) laboran mayormente en el sector público. Solo existe una diferencia del 6,3% entre varones y mujeres que laboran en el sector privado.

Datos de la variable código de ética

Tabla 10: Confieso que mi mejor manera de vivir es prestando un servicio profesional mediante una actividad bien hecha.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	86,5
Casi siempre	7	13,5
Total	52	100,0

El 86,5% de los miembros, considera que su mejor manera de vivir es prestando siempre un servicio profesional mediante una actividad bien hecha.

Tabla 11: Pienso que mi labor profesional es con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	57,7
Casi siempre	21	40,4
Casi nunca	1	1,9
Total	52	100,0

En este enunciado se observa que el 57,7% de los miembros siempre actúa con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho. Solo el 1,9% considera lo contrario.

Tabla 12: Considero que mi labor profesional fortalece la dignidad y el respeto hacia mis usuarios y/o clientes.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	41	78,8
Casi siempre	9	17,3
Casi nunca	2	3,8
Total	52	100,0

Con respecto a la autonomía, el 97,2% de los miembros considera que siempre y casi siempre, su labor profesional fortalece la dignidad y el respeto de sus usuarios y/o clientes.

Tabla 13: Soy capaz de desarrollar mi labor profesional con transparencia

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	29	55,8
Siempre	14	26,9
Casi nunca	9	17,3
Total	52	100,0

Solo el 17,3% de los miembros considera que casi nunca su labor profesional se desarrolla con transparencia, en comparación con el 55,8% que siempre actúa con transparencia.

Tabla 14: Utilizo información confidencial para fines personales.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	35	67,3
Siempre	9	17,3
Casi nunca	8	15,4
Total	52	100,0

La mayoría de los miembros (67,3%) considera que casi siempre ha utilizado información confidencial para fines personales, y solo un 15,4% casi nunca ha faltado al secreto profesional.

Tabla 15: Aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a mi patrocinador, usuarios o clientes

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	32	61,5
Nunca	14	26,9
Casi siempre	5	9,6
Siempre	1	1,9
Total	52	100,0

En este punto se observa, que el 61,5% de los miembros casi nunca aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a su patrocinador, usuario o cliente, a diferencia del 11,5% que siempre o casi siempre aprovecharía dicha situación.

Tabla 16: Considero que, la retribución económica, constituye la razón de ser de la prestación de mis servicios.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	21	40,4
Casi nunca	18	34,6
Siempre	8	15,4
Nunca	5	9,6
Total	52	100,0

Para la mayoría de los licenciados en administración (55,8%) la retribución económica, siempre y casi siempre constituye la razón de ser de la prestación de los servicios; y tan solo un 9,6% considera lo contrario.

Tabla 17: Cuido las relaciones con mis colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignidad de la profesión.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	65,4
Casi siempre	16	30,8
Casi nunca	2	3,8
Total	52	100,0

En la tabla se percibe que, el 65,4% de los miembros, siempre cuida de las relaciones con sus colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignificación de la profesión; a comparación de la minoría (3,8%) que casi nunca lo hace.

Tabla 18: Percibo que reflejo una imagen positiva y de prestigio, ante el patrocinador de mis servicios, usuarios y a la sociedad en general.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	32	61,5
Siempre	11	21,2
Casi nunca	9	17,3
Total	52	100,0

Se obtuvo que un 61,5% casi siempre refleja una imagen positiva y de prestigio ante el patrocinador de sus servicios, usuarios y la sociedad en general, a diferencia de la minoría (17,3%) que considera lo contrario.

Tabla 19: Mi labor contribuye con el desarrollo y difusión de los conocimientos de la ciencia administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	31	59,6
Siempre	11	21,2
Casi nunca	10	19,2
Total	52	100,0

Los miembros que consideran que su labor casi siempre contribuye con el desarrollo y difusión de los conocimientos de la ciencia administrativa, representa el 59,6%; y solo el 19,2% considera lo contrario.

Tabla 20: Tengo presente las disposiciones normativas de mi profesión para aplicarlos en mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	63,5
Casi siempre	17	32,7
Casi nunca	2	3,8
Total	52	100,0

Solamente un 3,8% de los miembros considera que casi nunca tiene presente las normativas de su profesión para aplicarlas en su trabajo, en comparación con el 63,5% que siempre tiene presente dichas disposiciones normativas.

Tabla 21: Considero que poseo un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer mi labor profesional satisfactoriamente.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	30	57,7
Siempre	12	23,1
Casi nunca	10	19,2
Total	52	100,0

Cabe mencionar, que la mayoría (57,7%) considera que casi siempre debe poseer un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer su labor satisfactoriamente, y un 19,2% afirma que casi nunca tiene la preparación profesional.

Tabla 22: Asumo la responsabilidad por los trabajos que realizo y/o los que se desarrollan bajo mi dirección.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	86,5
Casi siempre	7	13,5
Total	52	100,0

En la presente tabla, se advierte que más del 90% de los miembros asume siempre y casi siempre la responsabilidad por los trabajos que realiza y los que desarrolla bajo su dirección.

c. Datos de la variable integridad profesional

Tabla 23: Mis acciones laborales no son influenciadas por mis intereses o sensaciones particulares.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	26	50,0
Nunca	22	42,3
Casi siempre	3	5,8
Siempre	1	1,9
Total	52	100,0

Al momento de tomar una decisión, el 50% de los miembros casi nunca permite que sus acciones sean influenciadas por sus intereses o sensaciones particulares. Y solo un 7,7% considera que siempre y casi siempre sus acciones laborales son influenciadas.

Tabla 24: En diversas situaciones elijo el bien común por encima de cualquier otro beneficio personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	55,8
Casi siempre	21	40,4
Casi nunca	2	3,8
Total	52	100,0

El 55.8% de los miembros siempre elije el bien común por encima de cualquier otro beneficio personal, solo un 2% casi nunca tiene una visión integra.

Tabla 25: Considero que la comunicación asertiva es fundamental para establecerlos vínculos de confianza con las personas de mi entorno.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	43	82,7
Casi siempre	9	17,3
Total	52	100,0

Para establecer las relaciones interpersonales, la mayoría de los miembros (82,7%) considera que la comunicación asertiva siempre es fundamental para establecer vínculos de confianza con las personas de su entorno.

Tabla 26: Evalúo diversas situaciones para actuar correctamente en mi labor.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	65,4
Casi siempre	17	32,7
Casi nunca	1	1,9
Total	52	100,0

Se precisa que, el 1,9% de los miembros casi nunca evalúa diversas situaciones para actuar de manera correcta en su labor; sin embargo, un 65,4% siempre evalúa diversas situaciones.

Tabla 27: Desarrollo mi actividad profesional basada en mis valores.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	84,6
Casi siempre	8	15,4
Total	52	100,0

Los miembros que siempre desarrollan su actividad basada en valores, está representada por el 84,6%; seguido del 15,4% que considera casi siempre los valores en su actividad profesional.

Tabla 28: Permiso que terceras personas influyan en mis decisiones con respecto a mi trabajo, porque trabajo en base a mis principios y virtudes.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	27	51,9
Nunca	21	40,4
Casi siempre	3	5,8
Siempre	1	1,9
Total	52	100,0

Más del 50% considera que casi nunca permite que terceras personas influyan en las decisiones con respecto a su trabajo, y solo el 7,7% considera que siempre y casi siempre permite que terceros influyan en sus decisiones.

Tabla 29: Me agrada que las personas me reconozcan por mi profesionalismo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	75,0
Casi siempre	10	19,2
Casi nunca	3	5,8
Total	52	100,0

El 75% obedece a que los miembros prefieren que siempre sean reconocidos por su profesionalismo, y tan solo un 5,8% considera que casi nunca le agrada que otros lo reconozcan por su profesionalismo.

Tabla 30: Cumplo con lo que prometo en mi labor profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	73,1
Casi siempre	13	25,0
Casi nunca	1	1,9
Total	52	100,0

El 73,1% de los miembros afirma que siempre cumple con lo que promete con respecto a su labor profesional, pero el 1,9% casi nunca cumple con lo que promete.

Tabla 31: Mi labor profesional contribuye con el bienestar e integridad de mis clientes/usuarios y la sociedad.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	75,0
Casi siempre	13	25,0
Total	52	100,0

Con respecto a la contribución con el bienestar e integridad de los clientes/usuarios y la sociedad, $\frac{3}{4}$ de los miembros considera que su labor profesional siempre contribuye con el bien común, seguido del 25%, que es casi siempre.

Tabla 32: Calificación general de su integridad profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	44	84,6
Excelente	8	15,4
Total	52	100,0

El 84,6% de los miembros pertenecientes al Colegio de Licenciados en Administración, califican su nivel de integridad profesional como “Buena”, seguido del 15,4% que se califica como “Excelente”.

Tablas cruzadas: Indicadores de la variable independiente * Integridad Profesional

Tabla 33: Confieso que mi mejor manera de vivir es prestando un servicio profesional en una actividad bien hecha * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total
	Buena	Excelente	
Confieso que mi mejor manera de vivir es prestando un servicio profesional mediante una actividad bien hecha.	37	8	45
	7	0	7
Total	44	8	52

Ordinal por Kendall	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Tau-b de	,168	,043	2,289	,022
N de casos válidos	52			

Tabla 34: Pienso que mi labor profesional es con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total
	Buena	Excelente	
Pienso que mi labor profesional es con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho.	23	7	30
	20	1	21
	1	0	1
Total	44	8	52

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-b de Kendall ,255 52	,103	2,132	,033

Tabla 35: Considero que mi labor profesional fortalece la dignidad y el respeto hacia mis usuarios y/o clientes * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total
	Buena	Excelente	
Considero que mi labor profesional fortalece la dignidad y el respeto hacia mis usuarios y/o clientes.	Siempre 33	8	41
	Casi siempre 9	0	9
	Casi nunca 2	0	2
Total	44	8	52

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-b de Kendall ,217 52	,048	2,682	,007

Tabla 36: Capaz de desarrollar mi labor profesional con transparencia * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total
	Buena	Excelente	
4- Soy capaz de desarrollar mi labor profesional con transparencia	Siempre 6	8	14
	Casi siempre 29	0	29
	Casi nunca 9	0	9
Total	44	8	52

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-b de Kendall ,575 52	,083	3,666	,000

Tabla 37: Utilizo información confidencial para fines personales * Integridad profesional

			Calificación general de su integridad profesional		Total
			Buena	Excelente	
Utilizo información confidencial para fines personales.	Siempre		3	6	9
	Casi siempre		33	2	35
	Casi nunca		8	0	8
Total			44	8	52

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,528	,107	3,103	,002
N de casos válidos		52			

Tabla 38: Aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a mi patrocinador, usuarios o clientes * Integridad profesional

			Calificación general de su integridad profesional		Total
			Buena	Excelente	
Aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a mi patrocinador, usuarios o clientes	Siempre		1	0	1
	Casi siempre		5	0	5
	Casi nunca		27	5	32
	Nunca		11	3	14
Total			44	8	52

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,146	,117	-1,189	,234
N de casos válidos		52			

Tabla 39: Considero que la retribución económica es la razón de ser de la prestación de mis servicios * Integridad profesional

			Calificación general de su integridad profesional		Total
			Buena	Excelente	
Considero que, la retribución económica, constituye la razón de ser de la prestación de mis servicios.	Siempre		7	1	8
	Casi siempre		19	2	21
	Casi nunca		13	5	18
	Nunca		5	0	5
Total			44	8	52

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada

Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,081	,120	-,668	,504
N de casos válidos		52			

Tabla 40: Cuido las relaciones con mis colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignidad de la profesión. * Integridad profesional

		Calificación general de su integridad profesional		Total
		Buena	Excelente	
Cuido las relaciones con mis colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignidad de la profesión.	Siempre	26	8	34
	Casi siempre	16	0	16
	Casi nunca	2	0	2
Total		44	8	52

Medidas simétricas

				Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Valor						
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall		,302	,060	3,106	,002
N de casos válidos						

Tabla 41: Percibo que reflejo una imagen positiva ante el patrocinador de mis servicios, usuarios y a la sociedad en general. * Integridad profesional

		Calificación general de su integridad profesional		Total
		Buena	Excelente	
9- Percibo que reflejo una imagen positiva y de prestigio en general.	Siempre	4	7	11
	Casi siempre	31	1	32
	Casi nunca	9	0	9
Total		44	8	52

				Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Valor						
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall		,559	,096	3,388	,001
N de casos válidos						

Tabla 42: Mi labor contribuye con el desarrollo y difusión de los conocimientos de la ciencia administrativa. * Integridad profesional

		Calificación general de su integridad profesional		Total
		Buena	Excelente	
Mi labor contribuye con el desarrollo y difusión de los	Siempre	4	7	11
	Casi siempre	30	1	31

conocimientos de la ciencia administrativa.	Casi nunca	10	0	10
Total		44	8	52

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-b de Kendall ,553 52	,094	3,404	,001

Tabla 43: Tengo presente las disposiciones normativas de mi profesión para aplicarlos en mi trabajo. * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total	
	Buena	Excelente		
Tengo presente las disposiciones de mi profesión para aplicarlos en mi trabajo.	Siempre	26	7	33
	Casi siempre	16	1	17
	Casi nunca	2	0	2
Total		44	8	52

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-b de Kendall ,211 52	,100	1,868	,062

Tabla 44: Considero que poseo un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer mi labor profesional satisfactoriamente. * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total	
	Buena	Excelente		
Considero que poseo un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer mi labor profesional satisfactoriamente.	Siempre	5	7	12
	Casi siempre	29	1	30
	Casi nunca	10	0	10
Total		44	8	52

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N de casos válidos	Tau-b de Kendall ,531 52	,094	3,373	,001

Tabla 45: Asumo la responsabilidad por los trabajos que realizo y/o los que se desarrollan bajo mi dirección * Integridad profesional

	Calificación general de su integridad profesional		Total
	Buena	Excelente	
Asumo la responsabilidad Siempre por los trabajos que realizo y/o los que se desarrollan bajo mi dirección.	37	8	45
Casi siempre	7	0	7
Total	44	8	52

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall N de casos válidos	,168 52	,043	2,289	,022

d. Prueba de hipótesis

H₀: “El código de ética no está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

H_a: “El código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

Tabla 46: Resumen de la contrastación de variables

Id	Item	Sig	Kendall
1	Principio de beneficencia	0.022	16.8%
2	Justicia	0.033	25.5%
3	Autonomía	0.007	21.7%
4	Integridad	0.000	57.5%
5	Secreto profesional	0.002	25.8%
6	Lealtad	0.234	
7	Retribución económica	0.504	
8	Respeto a la profesión	0.002	30.2%
9	Dignificación de imagen institucional	0.001	55.9%
10	Difusión y enseñanza del conocimiento	0.001	55.3%
11	Calidad profesional	0.062	
12	Preparación profesional	0.001	53.1%
13	Responsabilidad personal	0.022	16.8%

Para la contrastación de la hipótesis se hace necesario hacer la correlación de cada indicador de la variable exógena con la variable endógena. Como se aprecia en la tabla resumen (que concentra las tablas cruce vistos anteriormente), los 10/13

indicadores pertenecientes a la variable independiente tienen una correlación con la variable dependiente, es decir, hay una relación significativa al 76.9% con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash. Se hace esta aseveración en razón al nivel de significancia de cada uno que está indicada de manera estadística.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo que postula:

Ha: “El código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

5.2. Forma en que el código de ética se imparte o practica en los miembros del CORLAD de Ancash

	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
Principio de beneficencia	86,5%	13,5%	0,0%	0,0%
Justicia	57,7%	40,4%	1,9%	0,0%
Autonomía	78,8%	17,3%	3,8%	0,0%
Integridad	26,9%	55,8%	17,3%	0,0%
Secreto profesional	17,3%	67,3%	15,4%	0,0%
Lealtad	1,9%	9,6%	61,5%	26,9%
Retribución económica	15,4%	40,4%	34,6%	9,6%
Respeto a la profesión	65,4%	30,8%	3,8%	0,0%
Dignificación de imagen institucional	21,2%	61,5%	17,3%	0,0%
Difusión y enseñanza del conocimiento	21,2%	59,6%	19,2%	0,0%
Calidad profesional	63,5%	32,7%	3,8%	0,0%
Preparación profesional	23,1%	57,7%	19,2%	0,0%
Responsabilidad personal	86,5%	13,5%	0,0%	0,0%

En esta tabla se aprecia claramente la práctica de los factores pertenecientes al código de ética. En ella, destacan que se practican “siempre” los ítems: Principio

de beneficencia, justicia, autonomía, respeto a la profesión, calidad profesional y responsabilidad personal. Se aprecia, de igual modo, que los miembros de esta importante organización practican “casi siempre”: la integridad, la dignificación de la imagen institucional, la difusión y enseñanza del conocimiento y la preparación profesional. Así mismo, se aprecia que los miembros del colegio de licenciados en Administración “casi nunca” vulneran la lealtad. Y finalmente, están rezagados como una práctica poco habitual el secreto profesional y la retribución económica.

5.3. Nivel de integridad profesional de los miembros Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

Tabla 47: Nivel de integridad profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	44	84,6
Excelente	8	15,4
Total	52	100,0

Se coteja de manera estadística que el nivel de integridad, de manera resumida es “buena”, calificación concordante con el 84.6% de percepción de los miembros del colegio deontológico analizado, principalmente.

6. DISCUSIÓN

El tema relacionado con el código de ética, es primordial para cualquier organización o institución deontológica, ya que la actuación profesional ética debe ser tanto un compromiso personal como social. Los códigos de ética permiten a los gremios incorporar y asumir fundamentos morales y éticos de carácter general dentro de la vida diaria de los profesionales, mediante la declaración de principios y valores. Corresponde al colegio profesional velar por la no transgresión del código. (Castillo, 2010, págs. 120-121)

En este estudio se ha tomado como objeto de análisis a los miembros del Colegio de Licenciados en Administración, al mes de Agosto del 2016 se ha registrado un total de 415 agremiados, comprendido por 164 miembros habilitados y 241 inhabilitados.

La técnica utilizada en esta investigación ha sido el **test**, y la **escala de actitudes** como instrumento para la recolección de datos; el cual ha sido presentado de manera virtual a todos los miembros del colegio (habilitados e inhabilitados). El formulario online se ha basado en preguntas tanto para la variable independiente y dependiente, en función a los indicadores establecidos. Se ha solicitado a cada miembro que respondiera cada pregunta de manera precisa y en lo posible siendo veraces.

El objetivo de esta investigación ha sido determinar la relación entre el código de ética y la integridad profesional de los miembros del colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016.

En este estudio se ha evidenciado que el tema relacionado con el **principio de beneficencia**, los miembros siempre brindan un servicio profesional mediante una actividad bien hecha, tal cual se refleja en la **Tabla 12 (Pág. 35)**. Al respecto, el autor Navarro y Llorens (2008), señala que se debe prestar un servicio profesional competente, responsable, adecuado a sus necesidades y deseos, como una forma de ayudarlos a vivir mejor.

Con respecto al principio de **justicia**, el 57,7% de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración afirma que su labor profesional siempre es con

constante voluntad de conceder a cada uno su derecho; tal y como precisa el Centro Interdisciplinario de estudios de bioética (2016), entendido como el sentido social de la profesión, atendiendo a los compromisos que la profesión tiene para promover el desarrollo de la sociedad, como la búsqueda constante y perpetua voluntad de conceder a cada persona su derecho.

Concerniente a la **autonomía**, entendida como la capacidad de tratar a otras personas respetando sus derechos y convicciones; los miembros del colegio profesional muestran una actitud favorable, ya que la labor profesional del 97,2% de los miembros siempre fortalece la dignidad y el respeto de las opiniones de sus usuarios y/o clientes según sea el tipo de su ejercicio profesional.

Referente al estudio de la integridad como un principio ético, se advierte en la **Tabla 15 (Pág. 36)**, que los miembros siempre tienen la capacidad de desarrollar su actividad profesional con transparencia, respeto y honestidad; tal y como se señala en el código de ética de este colegio deontológico, la finalidad es cumplir con los principios éticos para alcanzar elevados fines de moral.

La **lealtad** implica fidelidad, franqueza, nobleza, honradez, sinceridad y rectitud, lo cual se refleja en el 61,5% de los miembros que casi nunca aprovecharían algún tipo de situación para perjudicar a la persona que contrate sus servicios.

De acuerdo al postulado X del Código de ética del licenciado en Administración, se establece que el **respeto a la profesión** debe prevalecer entre colaboradores, colegas y miembros del colegio profesional; y los resultados de la **Tabla 19 (Pág. 37)** avala dicho postulado porque la mayoría de los miembros siempre busca enaltecer la profesión.

Respecto a la **dignificación de la imagen institucional**, el 61,5% de los miembros se basan en la calidad profesional y personal para conseguir dicho ´postulado, ya que el comportamiento de cada uno de los miembros refleja una imagen positiva del colegio deontológico, así como se establece en el Código de Ética.

El objetivo de todo licenciado en administración es mantener las altas normas profesionales, de conducta y de contribución al desarrollo y difusión de conocimientos propios de la profesión. Y en el colegio profesional, los miembros

siempre se preocupan por la **difusión y enseñanza del conocimiento** de la ciencia administrativa.

En el código de ética, con respecto al tema de la **calidad profesional**, siempre se tendrá en cuenta las disposiciones normativas para que pueda aplicarlas de acuerdo al trabajo que desempeña, este aspecto es considerado por cada miembro del colegio.

Referente a la **preparación profesional** los miembros de la orden consideran que es fundamental poseer un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer la labor satisfactoriamente; por ende se cumple lo que está estipulado en el código de ética.

El Licenciado en Administración siempre aceptará una **responsabilidad personal** por los trabajos llevados a cabo por él o realizados bajo su dirección, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación; entonces se recalca que este enunciado es entendido y practicado por todos los miembros de la orden.

En cuanto al tema de **toma de decisiones**, los miembros del colegio nunca permiten que sus acciones sean influenciadas por sus intereses o sensaciones particulares, por ende la integridad es garantía de la validez de los resultados de una decisión con respecto al trabajo que se realiza.

Con respecto a la **visión íntegra**, los miembros siempre elijen el bien común por encima de cualquier otro beneficio personal, tal y como señalan los autores (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005) no se deja de lado ningún aspecto y siempre se debe elegir el bien común por encima de cualquier beneficio personal. De igual forma, la integridad en la **comunicación** es fundamental para la construcción de redes interpersonales, así mismo se pueden establecer vínculos de confianza, de acuerdo a ello los miembros del colegio consideran que siempre es necesario practicar la comunicación asertiva para establecer relaciones que pueden ser favorables para el desarrollo profesional.

En el tema del **comportamiento moral**, la realidad se difiere de la teoría, ya que se entiende como la evaluación de diversas situaciones para actuar siempre de manera correcta, y al respecto 65% de los miembros siempre evalúa diversas

situaciones para que su trabajo se desarrolle de la manera correcta, sin perjudicar a otras personas o instituciones.

Referente a los **valores**, se señala que son características morales que presenta cada persona íntegra, como resultado de una trayectoria coherente de lo que se dice y hace. Los valores son la base de la integridad, por ende es indispensable que la actividad profesional se base en los **valores**, los cuales entran en juego cuando se establece el orden de prioridades al momento de decidir y actuar; y ello se percibe en la realidad, porque más del 90% de los miembros afirma que siempre trabaja en base a sus valores.

Así mismo, es necesario considerar las **virtudes**, como algo propio de la persona que permite que siempre se busque constantemente el bien; ello se contrasta con la respuesta de los licenciados en Administración, el 51,9% casi nunca permite que otras personas influyan en sus decisiones con respecto a su trabajo, porque se basan primero en sus principios y virtudes.

Para definir la integridad social, se analiza la confianza, la reputación y el bien común. Como primer punto, **la confianza**, hace que la palabra de las personas tenga valor, lo que se dice o haga sea confiable y así se establecen vínculos de seguridad para el futuro, y es lo que sucede con los miembros del CORLAD, ya que el 73,1% siempre cumple con lo que promete, fortaleciendo de esa manera los vínculos de confianza.

Con respecto a la **reputación**, que también está basada en la confianza y una trayectoria de transparencia y honestidad, los miembros gozan de buena reputación, porque el 75% siempre es reconocido por su profesionalismo.

Según la Tabla **33 (Pág. 41)**, los licenciados en administración consideran que su labor siempre contribuye con la construcción del **bien común**, porque según los autores (Paladino, Debeljuh, & Del Bosco, 2005) es considerada como la capacidad de ser conscientes de lo que se está haciendo y de cómo esa actividad impacta en el desarrollo de las demás personas.

Sin embargo, se han encontrado aspectos que colapsan con el debería ser o la propia teoría, por ejemplo, los miembros del colegio deontológico en estudio, aun

no practican o no conocen el verdadero significado del **secreto profesional**, pues solo un 15,4% casi nunca ha utilizado información confidencial para fines personales. A pesar, de que en el postulado VI del Código de Ética del Licenciado en Administración, se contempla que es una obligación no divulgar las confidencias que recibe el profesional como consecuencia de su profesión y la prestación de sus servicios.

Del mismo modo, según el Código de Ética del Licenciado en Administración, los profesionales no deberían considerar el tema de la **retribución económica** como la razón de ser de la prestación de servicios, ya que el 55,8% de los miembros no consideran este aspecto como trascendental para la prestación de servicios. Ello se debe a que, los miembros no conocen a profundidad su código de ética o tal vez consideran que el aspecto económico es prioritario porque su preparación profesional es superior a la de cualquier otro profesional.

Revisando los antecedentes, se convoca el tema de Chaverry Estela y Leyla Elizabeth (2014) con su aporte titulado. "Propuesta de un código de ética para atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa Importaciones Savoy E.I.R.L." Chiclayo - 2013. En dicha investigación se concluye que la importancia de la existencia de un código de ética dentro de las organizaciones para evitar riesgos laborales, radica en la necesidad de determinar el **comportamiento** adecuado de cada miembro de la organización; por otro lado, para elaborar un código de ética es necesario tener en claro la visión y misión de la empresa, así mismo como los **valores** que pretende practicar. Este hallazgo se replica en esta investigación, ya que se ha encontrado que más del 50% de los miembros del colegio profesional considera que su labor está basada en valores, principios y virtudes; y casi siempre presentan un comportamiento correcto; debido a la existencia de un código de ética para licenciados en Administración. Cuyo propósito es guiar la actitud y conducta para el logro de fines morales, científicos y técnicos; y así evitar que se pueda comprometer el honor y probidad del profesional, y la imagen de la institución.

Según Orna Sánchez, Oswaldo (2004) en su investigación titulada: "*Ética y deontología del docente universitario*". Concluye que los códigos de ética profesional surgen con la aparición de las profesiones modernas, y dichos colegios

tienen doble finalidad, una externa e interna; la externa es impedir que personas inescrupulosas accedan a actividades para las cuales no han sido preparadas y de este modo garantizar un servicio adecuado a la sociedad La interna es garantizar una correcta práctica ética de la actividad profesional. Este hallazgo avala la presente investigación, ya que según la **Tabla 20 (Pág. 37)** los miembros se preocupan por reflejar una imagen positiva y de prestigio; buscando la dignificación de la profesión e institución, y así lograr que los profesionales fortalezcan su integridad profesional.

Así mismo, el autor Tutillo, Juan (2013) en su estudio titulado: *“Ejercicio responsable de los servidores públicos con sujeción a la ética”*. Editorial Claridad. Quito. Se concluye que la pérdida de una cultura de Ética en la sociedad ecuatoriana, ha determinado que exista una **cultura de corrupción**; en cuanto a la Administración Pública, no existen indicadores éticos, que permitan denunciar los casos de corrupción y actuaciones en contra de la moral, la ética, el respeto, las buenas costumbres en la sociedad. Por la falta de un Código de Ética en la mayoría de las instituciones públicas, han permitido, que no se sancione las conductas que van contra la moral y la ética. Y por último no existen políticas de gobierno que incentiven la práctica de la moral y la ética. A diferencia de la realidad peruana, y específicamente comparada con la realidad ancashina, los niveles de corrupción se han incrementado a pesar de que los colegios profesionales tienen un código de ética, como es el caso del colegio profesional de licenciados en Administración, que a pesar de contar con un código de ética aún existen deficiencias en el tema ético, ya que consideran más importante el aspecto económico que los mismos principios, pero siempre están preocupados por actuar en base a sus valores y virtudes; aunque parezca contradictorio.

Con respecto a la investigación de Castillo Briceño, Cristina (2010): *“Fundamentos de los códigos de ética de los colegios profesionales”*. Revista Educación. Universidad San José, Costa Rica. Se llega a la conclusión que los códigos de ética de cada colegio profesional asumen fundamentos éticos que se reflejan en una serie de deberes y derechos que orientan al profesional a la reflexión cotidiana en su quehacer profesional para no caer en errores éticos; al mismo tiempo, se

constituyen en una guía para el buen desempeño profesional. Es así que en la presente investigación, se aprecia que los licenciados en administración están en proceso de mejora continua para fortalecer la integridad profesional, la cual está relacionada con el código de ética, que establece ciertos principios que hacen posible que el accionar de los licenciados se efectúe de la mejor manera posible.

Gracias a estos hallazgos posiblemente se podrían hacer futuras investigaciones que consignent el tema del código de ética en otros colegios profesionales, debido a que todos los profesionales se encuentran inmersos en dilemas éticos, así la problemática de la corrupción pueda ser superada en la región Ancash.

A partir de estos hallazgos, se podría analizar el tema de la retribución económica y por qué se constituye como la razón de ser de la prestación del servicio; conocer realmente si este tema tiene influencia en el comportamiento ético, ya que se debe prestar el servicio por vocación.

Como todas, esta investigación ha tenido limitaciones. Por ejemplo, la disponibilidad de tiempo de los miembros habilitados e inhabilitados del colegio profesional para llenar el test virtual, a pesar de que se presentó un incentivo por la colaboración en la contestación del test. Ha sido complicado, que todos los licenciados en administración contesten con certeza, ya que se trata de un tema subjetivo y refleja la imagen profesional de cada uno.

Según los resultados, se evidencia que 10 de 13 indicadores pertenecientes a la variable independiente tienen una correlación con la variable dependiente, es decir, hay una relación significativa al 76.9% con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash.

La manera de cómo se imparte el código de ética en los miembros del Colegio de Licenciados en Administración, se justifica en la práctica de los factores pertenecientes al código de ética. En ella, destacan que se practican “siempre” los ítems: Principio de beneficencia, justicia, autonomía, respeto a la profesión, calidad profesional y responsabilidad personal. De igual modo, los miembros de esta importante organización manifiestan que practican “casi siempre”: la integridad, el secreto profesional, la dignificación de imagen institucional, la difusión y enseñanza

del conocimiento y la preparación profesional. Así mismo, los miembros del colegio de licenciados en Administración alegan que “casi nunca” vulneran la lealtad. Finalmente, manifiestan como una práctica poco habitual el secreto profesional y la retribución económica; aspectos que deben ser mejorados por el bien personal y de toda la institución a la que pertenecen.

Los miembros de ese colegio deontológico, manifiestan que su nivel de integridad, de manera resumida es “buena”, según el 84.6% de percepción de los miembros.

7. CONCLUSIONES

1. El código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016. Se llega a esta conclusión en razón a que 10 de 13 indicadores pertenecientes a la variable independiente tienen una correlación con la variable dependiente, es decir, hay una relación significativa al 76.9% con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash. Se hace esta aseveración en razón al nivel de significancia de cada uno que está indicada de manera estadística.
2. Como caracterización de la práctica de los factores pertenecientes al código de ética, se concluye que la práctica de los aspectos pertenecientes al código de ética están centrados con el calificativo de “siempre”. En ella, destacan que se practican “siempre” los ítems: *Principio de beneficencia, justicia, autonomía, respeto a la profesión, calidad profesional y responsabilidad personal*. Se aprecia, de igual modo, que los miembros de esta importante organización practican “casi siempre”: *La integridad, la dignificación de imagen institucional, la difusión y enseñanza del conocimiento y la preparación profesional*. La lealtad es la única pauta que “casi nunca” es vulnerada. Finalmente, están rezagados como una práctica poco habitual *el secreto profesional y la retribución económica*.
3. Respecto al nivel de integridad, de manera resumida, ésta recibe el calificativo de “bueno”, calificación concordante con el 84.6% de percepción de los miembros del colegio deontológico analizado, principalmente.

8. RECOMENDACIONES

1. En razón a que el código de ética está relacionado con la integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash en el 2016 es preciso que el consejo directivo de turno tome labores orientadas a fomentar la difusión del contenido de dicho código mediante técnicas que sensibilicen la actuación. Este tipo de tareas deben hacerse dentro del colegio (talleres) y fuera de él. Es posible que se pueda ofrecer este tipo de experiencias vía talleres en las entidades públicas del estado para que el profesional ligado a la administración construya o refuerce su sistema de valores que regirá su actitud en correspondencia a las exigencias de esta sociedad regional que ha sido y sigue siendo criticada. Mostrar que carecer de un sistema de valores que se corresponda con las características del medio social en que una persona se desarrolla, puede tener, entre otras consecuencias sociales que la persona en cuestión se desarrolle como un ser humano egoísta, nihilista, impulsivo, escéptico, y que asuma, en definitiva, una vida sin sentido. Ése debe ser el mensaje, por ejemplo. Dentro de los talleres debe hacerse una praxis pedir a cada participante que regule su conducta por medio de un valor que él o ella no posea, ya que no cuenta ni con la madurez suficiente, ni con la motivación para incorporarlo a su proceder moral. En este punto se debe entender que el código que se imparte entre los colegiados no es un conjunto de parámetros morales que deben imponerse. La imposición de un código o un determinado valor puede conducir al sujeto a la práctica de la doble moral porque el valor en cuestión no tiene sentido en el sistema de sus relaciones personales. Con ello también se recomienda utilizar los recursos metodológicos para evaluar estas dos variables también en otros colegios deontológicos del departamento de Ancash para concretar el proceso del cambio en sus propios actores.
2. Debido a que existen ítems pertenecientes al código de ética que se califican como “casi siempre” (*integridad, la dignificación de la imagen institucional, la difusión y enseñanza del conocimiento y la preparación profesional*) y, que

existen prácticas poco habituales en los miembros del colegio como el secreto profesional y la retribución económica, se debe compartir con las entidades públicas y privadas la necesidad de construir una cultura laboral que integre códigos de conductas, inherentes a la vocación de servicio de cada licenciado en Administración. Se debe compartir criterios con muchas instituciones indicando que cuando en una institución o empresa se intenta formar hábitos de conductas, valores y normas elementales de convivencia, como las buenas maneras y costumbres, solidaridad y respeto, se está trabajando no solo para el presente, sino también para el futuro. El colegio de administradores, como ente deontológico debe practicar una función como ejemplo de lograr que los valores a los que aspiramos socialmente, sean los que intervengan realmente en las relaciones sociales que establecemos durante todo el proceso y que los trabajadores o clientes internos regulen su actuación motivados por la satisfacción ante el cumplimiento de estas normas sociales positivas. Pero eso solo se hace posible teniendo un líder que fomente, más que con la palabra, con los hechos. Aquí debe indicarse que las elecciones deberían estar sujetas a la participación de los miembros del Corlad, como postulantes, como candidatos a las direcciones con el ánimo de servir. Con ello se logrará que los valores sean compartidos en el sentido de que alcancen conjunto de preceptos, normas, patrones políticos, morales y sociales que caracterizan la cultura organizacional existente y que condicionan o guían las conductas de cada colegiado y que sean compartidos, consciente o inconscientemente por todos.

3. Habiéndose visto que el nivel de integridad, de manera resumida, ésta recibe el calificativo de “bueno”, sin alcanzar el mérito calificativo de “excelente” que es la aspiración de la institución, se debe fomentar a través de mensajes visuales, impreso las tres dimensiones de la integridad: racionalidad, integridad personal y social. El colegio profesional debe publicar artículos, noticias u otros respecto a la integridad profesional sujetos a ejemplos concretos. Esto a partir de las decisiones de los directivos que, gracias a los

talleres y la publicación de artículos lleve a que los integrantes tomen con mayor precaución estos temas dentro del ejercicio profesional. Estos valores forman parte de la ética empresarial y son esenciales, ya que constituyen la base de la cultura organizacional existente y sostienen el proceso de toma de decisiones, unen a las personas y los compromete a trabajar juntos por los objetivos comunes. Se reitera que, al no haber integridad, no hay atención, no hay cortesía en las instituciones públicas de la localidad, por ejemplo. Los miércoles empresariales que fomenta el Corlad debe tomar estos temas para ahondar y conocer aspectos como, el trato agradable, sencillo y educado, como expresión del desarrollo de la vocación de servicio, que condiciona buenas opiniones en nuestros usuarios. Actuación conforme a las características del servicio que presta en el contexto de nuestras responsabilidades de licenciados en administración. De esta forma se propiciaría la participación y de convertir nuestras actividades deontológicas en espacios de reflexión donde se vivencien, se profundice, se discuta y hasta se cuestionen los diferentes aspectos del contenido, ya que el proceso de atribución de significado que lleva a la formación del valor necesita de la reflexión individual sobre el contenido y el significado social del comportamiento de la integridad profesional. Con la reflexión es importante porque es el proceso que permite la superación del contenido como conocimiento transmitido o como habilidad desarrollada para llegar el otorgamiento de un significado socialmente positivo a este conocimiento y habilidad que se manifieste además mediante la adecuación de la actuación profesional.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya, L., Berrio, G., & Wilson, H. (2015). Principios éticos. *Ética Psicológica*, 1-15.
- APA. (2013). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association*. México DF: CemPro.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Bogotá: Pearson.
- Candro, V. (4 de 11 de 2009). *Valores morales para adultos*. Obtenido de mailxmail.com: <http://www.mailxmail.com/curso-valores-morales-adultos/valor-integridad>
- Castillo, C. (2010). Fundamentos de los códigos de ética de los colegios profesionales. *Revista Educación*, 120-141.
- Centro interdisciplinario de estudios en bioética. (2016). *Universidad de Chile*. Obtenido de <http://www.uchile.cl/portal/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/76256/principios-generales-de-etica>
- Cortina, A. (1994). *Ética en la empresa*. Madrid: Trotta.
- Díaz, M. A. (2005). *Ética empresarial e Intenacional*. Madrid: ICE.
- Echeverría, M. L. (1984). *Filosofía, valores y principios del trabajo social: la ética profesional*. Costa Rica: Escuela de trabajo social.
- Fernandez, I. (2009). Integridad personal. *Revista uno mismo*, 1-2.
- Fuenmayor, L. (22 de Mayo de 2005). *Lealtad y su significado*. Obtenido de [aporrea.org.com: http://www.aporrea.org/comunicacion/a14221.html](http://www.aporrea.org/comunicacion/a14221.html)
- Gómez de Pedro, M., Pereda Barrales, T., & Franco Gaviria, L. (2014). *Fundamentación tomista de la ética profesional. Manual introductorio al pensamiento ético de Santo Tomás de Aquino*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- González, A. (2014). *Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas*. México: Colofón.

- Kogan, L. (2012). *La caja negra. Relatos de investigación*. Lima: UP.
- Lozano, J. (1999). *Ética y empresa*. Madrid: Trotta.
- Maxwell, J. (2006). El liderazgo se basa en la integridad. *Liderazgo y mercadeo*.
- Maxwell, J. (2011). *Las lecturas diarias de Maxwell*. Nashville: Grupo Nelson.
- Mercado, S. (2012). *¿Cómo hacer una tesis?* México: Mercadeo.
- Moreno, J. (2011). Secreto profesional y profesionales de la investigación privada. *Revista de jurisprudencia*. Obtenido de Elderecho.com.
- Navarro, J., & Llorens, L. (9 de Febrero de 2008). *Los principios para una ética de las profesiones*. Obtenido de www.graduats.org/curso2007-2008/seminario/principios.pdf
- Orth, S. (30 de 06 de 2012). *La integridad*. Obtenido de ebookinga.com: <http://ebookinga.com/pdf/la-integridad-obrero-fiels3amazonawscom-27839893.html>
- Ortiz, G. (2015). *Limitaciones y funciones de los códigos de ética*. México: DILEMATA.
- Paladino, M., Debeljuh, P., & Del Bosco, P. (2005). Integridad: respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 10(18-19), 9-37. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360733600001>
- Quezada, N. (2012). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada a la investigación*. Lima: Macro.
- Quezada, N. (2014). *Estadística con SPSS 22*. Lima: Macro.
- Rosales, R. (2009). *Principios deontológicos universales y sectoriales de las profesiones*. Universidad de San José.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Tandaypan, J., & Jamanca, R. (2015). *Guía metodológica: Proyecto e informe final de tesis*. Huaraz: FAT.

Tomasini, A. (s.f.). Obtenido de www.filosoficas.unam.mx/~tomasini/ENSAYOS/Violencia.pdf

Varik, A. (2 de 12 de 2011). *La integridad emocional*. Obtenido de Gestipolis.com: <http://www.gestipolis.com/la-integridad-emocional/>

Zárate, J. (1 de 11 de 2005). *Integridad y los valores de la organización*. Obtenido de Gestipolis.com: <http://www.gestipolis.com/integridad-valores-organizacion/>

Anexos:



Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" Facultad de Administración y Turismo - PTG 2016

"Código de ética e integridad profesional de los miembros del colegio de licenciados en administración de Ancash, 2016."

Presentación e Instrucciones: Estamos realizando un estudio respecto al Código de ética e integridad profesional de los miembros del Colegio de Licenciados en administración de Ancash. Responda adecuadamente cada pregunta. Las respuestas serán anónimas. Gracias.

Cuestionario para Trabajadores

I. Datos de Identificación

1. **Género:**

Femenino Masculino

2. **Años de labor profesional:**

.....

3. **Tipo de labor:**

Individualmente Sector público Sector privado Sin ejercicio temporal

II. Datos de Estudio: Código de Ética

1. Confieso que, mi mejor manera de vivir es prestando un servicio profesional, mediante una actividad bien hecha. (Principio de beneficencia)	<input type="radio"/> 1 nunca	<input type="radio"/> 2 casi nunca	<input type="radio"/> 4 casi siempre	<input type="radio"/> 5 siempre
2. Pienso que mi labor profesional es con constante voluntad de conceder a cada uno su derecho. (Principio de Justicia)	<input type="radio"/> 1 nunca	<input type="radio"/> 2 casi nunca	<input type="radio"/> 4 casi siempre	<input type="radio"/> 5 siempre
3. Considero que mi labor profesional fortalece la dignidad y el respeto hacia mis usuarios y/o clientes.. (Autonomía)	<input type="radio"/> 1 nunca	<input type="radio"/> 2 casi nunca	<input type="radio"/> 4 casi siempre	<input type="radio"/> 5 siempre
4. Soy capaz de desarrollar mi labor profesional con transparencia (integridad)	<input type="radio"/> 1 nunca	<input type="radio"/> 2 casi nunca	<input type="radio"/> 4 casi siempre	<input type="radio"/> 5 siempre

5. Utilizo información confidencial para fines personales. (Secreto profesional)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
6. Aprovecharía algún tipo de situación para perjudicar a mi patrocinador, usuarios o clientes. (Lealtad)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
7. Considero que, la retribución económica, constituye la razón de ser de la prestación de mis servicios. (Retribución económica)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
8. Cuido las relaciones con mis colaboradores, colegas y el colegio profesional, para no afectar la dignidad de la profesión. (Respeto a la profesión)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
9. Percibo que reflejo una imagen positiva y de prestigio, ante el patrocinador de mis servicios, usuarios y a la sociedad en general. (Dignificación de la imagen profesional)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
10. Mi labor contribuye con el desarrollo y difusión de los conocimientos de la ciencia administrativa. (Difusión y enseñanza del conocimiento)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
11. Tengo presente las disposiciones normativas de mi profesión para aplicarlos en mi trabajo. (Calidad profesional)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
12. Considero que poseo un entrenamiento técnico y la capacidad necesaria para ejercer mi labor profesional satisfactoriamente. (Preparación profesional)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
13. Asumo la responsabilidad por los trabajos que realizo y/o los que se desarrollan bajo mi dirección. (Responsabilidad personal)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre

Datos de Estudio: Integridad Profesional

1. Mis acciones laborales no son influenciadas por mis intereses o sensaciones particulares. (Toma de decisiones)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
2. En diversas situaciones elijo el bien común por encima de cualquier otro beneficio personal. (Visión íntegra)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre
3. Considero que la comunicación asertiva es fundamental para establecer los vínculos de confianza con las personas de mi entorno. (Relaciones Interpersonales)	1 nunca	2 casi nunca	4 casi siempre	5 siempre

4. Evalúo diversas situaciones para actuar de manera correcta en mi labor. (Comportamiento moral)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 nunca</div> <div style="text-align: center;">2 casi nunca</div> <div style="text-align: center;">4 casi siempre</div> <div style="text-align: center;">5 siempre</div> </div>
5. Desarrollo mi actividad profesional basada en mis valores. (Valores)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 nunca</div> <div style="text-align: center;">2 casi nunca</div> <div style="text-align: center;">4 casi siempre</div> <div style="text-align: center;">5 siempre</div> </div>
6. Permito que terceras personas influyan en mis decisiones con respecto a mi trabajo, porque trabajo en base a mis principios y virtudes. (Virtudes)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 nunca</div> <div style="text-align: center;">2 casi nunca</div> <div style="text-align: center;">4 casi siempre</div> <div style="text-align: center;">5 siempre</div> </div>
7. Me agrada que las personas me reconozcan por mi profesionalismo. (Reputación)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 nunca</div> <div style="text-align: center;">2 casi nunca</div> <div style="text-align: center;">4 casi siempre</div> <div style="text-align: center;">5 siempre</div> </div>
8. Cumpló con lo que prometo en mi labor profesional (Confianza)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 en desacuerdo</div> <div style="text-align: center;">2 casi en desacuerdo</div> <div style="text-align: center;">4 casi de acuerdo</div> <div style="text-align: center;">5 de acuerdo</div> </div>
9. Mi labor profesional contribuye con el bienestar e integridad de mis clientes/usuarios y la sociedad. (Bien común)	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 en desacuerdo</div> <div style="text-align: center;">2 casi en desacuerdo</div> <div style="text-align: center;">4 casi de acuerdo</div> <div style="text-align: center;">5 de acuerdo</div> </div>
10. Calificación general de su integridad profesional	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">1 pésima</div> <div style="text-align: center;">2 mala</div> <div style="text-align: center;">4 bueno</div> <div style="text-align: center;">5 excelente</div> </div>

Gracias por su colaboración.