

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

“ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS ÉTICAS EN EL PERFIL DEL PROFESIONAL  
DE GRADUADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS. EL CASO  
DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA”

(ANALYSIS OF ETHICAL COMPETENCE IN PROFESSIONAL PROFILE  
GRADUATE OF BUSINESS ADMINISTRATION. THE CASE OF THE UNIVERSITY  
OF LA LAGUNA)

Autora: D<sup>a</sup> Nieves Judith Rodríguez Ferraz

Tutora: D<sup>a</sup> Diana Martín Azami

Grado en Administración y Dirección de Empresas

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Curso Académico 13 / 14

LUGAR Y FECHA

En La Laguna a 7 de septiembre de 2014

D./Dña Diana Martín Azami del Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado titulada ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS ÉTICAS EN EL PERFIL DEL PROFESIONAL DE GRADUADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA y presentada por la alumna Nieves Judith Rodríguez Ferraz realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en La Laguna a cinco de septiembre de dos mil catorce

La tutora

Fdo: D./Dña Diana Martín Azami.



*Diana Martín Azami*

LUGAR Y FECHA

En La Laguna a 5 de septiembre de 2014

## ÍNDICE

<b>1. Introducción.....</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>2. Liderazgo empresarial y formación en competencias éticas.....</b>	<b>Pág. 6</b>
2.1 La ética en las organizaciones.....	Pág. 8
2.2 El papel de la Universidad en la formación ética.....	Pág. 10
2.3 Las competencias éticas en el currículo del GADE.....	Pág. 12
<b>3. Metodología.....</b>	<b>Pág. 14</b>
<b>4. Análisis e interpretación de resultados.....</b>	<b>Pág. 17</b>
<b>5. Conclusiones, recomendaciones y líneas de investigación futuras.....</b>	<b>Pág. 23</b>
<b>6. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>Pág. 29</b>

### Anexos

**I** Competencias de GADE de la ULL

**II** Cuestionario para el docente

**RESUMEN:**

En el presente trabajo se analizan las competencias éticas en el currículo del graduado en Administración y Dirección de Empresas. El propósito es conocer si dichas competencias influyen en el ejercicio profesional del egresado, de manera general y, en el estilo de liderazgo de forma específica y, por lo tanto, si existe la necesidad de replantearse el valor que se le otorga a la ética en la educación superior. Con este fin, el trabajo comienza con la revisión de la literatura científica en este ámbito. A continuación, la metodología del estudio incluye el diseño de una encuesta, destinada a recoger la opinión del profesorado que imparte docencia en el Grado, sobre este tema. Una vez depurados los datos, éstos se interpretan para la elaboración de las conclusiones, recomendaciones y futuras líneas de investigación.

**Palabras clave:** competencias éticas, liderazgo empresarial, Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de La Laguna.

**ABSTRACT:**

Subsequently will be analyzed the ethical competence of the course scheme of the Business Administration Studies. The purpose is to determine whether skills influence the practice of graduates, in general and in the leadership style specifically and, therefore, if there is a need to rethink the value that is given to ethics in higher education. To this end the work starts with a review of scientific literature in this field. Next the methodology of the study includes the design of a survey to gather information on the views of tutors giving classes on the subject. After editing the data it is used to draw conclusions, recommendations and future research.

**Key words:** ethical skills, business leadership, Business Administration and Management, University of La Laguna.

## 1. INTRODUCCIÓN.

El trabajo que se presenta, invita a la reflexión acerca de la necesidad de un cambio en la enseñanza Universitaria del Grado en Administración y Dirección de Empresa (en adelante GADE), tratando de esclarecer si la incorporación de las competencias éticas (entendiéndose por incorporación de competencias éticas, tanto a la aportación de nuevas competencias como a la valoración de las ya existentes) en su formación profesional, influirá de manera positiva en el estilo de liderazgo y, por ende, en los resultados organizativos.

La ciudadanía como ente que evoluciona y cambia, necesita de una formación profesional que se adapte y de respuesta a esos cambios, formando a profesionales cualificados/competentes para afrontar los nuevos retos. Por tanto, se propone que pudiera ser tarea educativa completar la labor didáctica: de los estudiantes, para que reciban una educación integral, que les permita adquirir además de los conocimientos y habilidades específicas de la titulación, valores que sirvan para su actuación profesional tales como la responsabilidad y la honestidad, entre otros. Con el fin de desarrollar una sociedad equitativa, creativa, comprometida y culta, se plantea la necesidad de la colaboración de

todos y en especial, de las instituciones educativas, profesorado y alumnado. Es decir, establecer el papel que deben tener las instituciones educativas y el rol del estudiante y del docente, en la construcción de sus conocimientos y valores éticos en el proceso de aprendizaje y enseñanza que promuevan los resultados en el ejercicio profesional de los titulados.

Con respecto al rol del estudiante de GADE, la idea es que éstos sean, en un futuro, directivos y/o empresarios competentes, esto es, comprometidos en el bienestar de la sociedad. De esta forma, las decisiones empresariales, no serán fundamentadas sólo en conocimientos técnicos, sino que también contendrán valores morales, que se transmitirán al resto de empleados para que aprendan qué acciones son deseables para la organización y, por lo tanto, para los stakeholders.

Teniendo en cuenta las ideas recogidas anteriormente, se analizará la conveniencia de una reforma en la cultura docente universitaria, enfocada a la formación de profesionales con valores deontológicos. De manera específica, se estudiará si las competencias éticas en el currículo del GADE son necesarias.

### *Justificación*

En el mundo actual, los episodios de corrupción y escándalo económico, derivados de una dudosa gestión de los negocios, llevan a la necesidad de que el concepto de ética en la formación directiva sea replanteado. En este sentido, el debate incipiente en torno a la ética en los negocios, motiva la elección del tema del presente trabajo. Dicha discusión plantea que la ausencia de ética profesional ha llevado al fracaso de empresas exitosas pese a que éstas han establecido un estilo de gestión basado en las teorías de administración de empresas.

Este dramático escenario requiere respuestas urgentes a estas cuestiones ya que, la competencia desleal, la publicidad engañosa, el maquillaje financiero, entre otras, se revelan como estrategias organizativas ineficaces con efectos colaterales sumamente perjudiciales en el entorno. Algunos ejemplos<sup>1</sup> de éste tipo de conducta, son recogidos por Maxwell (2005), reconocido experto en el tema de liderazgo en Estados Unidos, en su libro *Ética: La Única Regla Para Tomar Decisiones*. Los hechos expuestos en su libro ponen en evidencia escándalos relacionados con la ética empresarial tanto del pasado como del presente siglo.

---

<sup>1</sup>El caso de la compañía Enron, que en cuestión de quince años pasó de ser una pequeña empresa de gas en el estado de Texas, a ser el séptimo grupo empresarial de mayor valor en Estados Unidos y que en 2001 admitió que utilizó prácticas contables para aumentar de forma fraudulenta la cantidad de sus ganancias en quinientos ochenta y seis millones de dólares en un periodo de cuatro años, son ejemplo de conducta no ética con resultados adversos. Los ejecutivos de esta empresa pidieron a sus empleados que retuvieran las acciones de la misma, mientras ellos vendieron las acciones que tenían de ésta, en más de mil millones de dólares. La empresa se arruinó, los empleados perdieron los ahorros de retiro y miles de inversionistas perdieron más de sesenta mil millones de dólares. En 2002 la compañía Adelphia Communications, la sexta mayor empresa de cable de Estados Unidos, hizo público sus problemas financieros, en parte debido a que su fundador John Rigas y sus hijos fueron acusados de usar los activos de la compañía como garantía para obtener préstamos que ascendían a tres mil cien millones de dólares, lo que llevó a la compañía a pedir la protección de bancarrota del capítulo 11 de la Ley.

La sociedad está siendo testigo de innumerables movimientos de entre sus miembros quienes exigen, un comportamiento ético por parte de las organizaciones empresariales. En un intento por tratar de erradicar éstas y un sin fin de conductas empresariales éticamente escandalosas y, por tanto, de sus indeseables consecuencias, cabe destacar, la importancia de reflexionar sobre el rol de la ética en la formación académica de forma general y en la formación empresarial y dirección de empresas de manera específica.

La percepción de las personas de un acontecimiento concreto y la respuesta al mismo, estará claramente influida por la educación que ha recibido, dentro de la cual, la formación hacia el desarrollo de valores éticos, jugará una baza fundamental en sus decisiones. Por esta razón, para que los estudiantes puedan afrontar problemas empresariales de tipo ético, la Universidad podría proveer o hacer mayor hincapié en aquellas herramientas que permitan al futuro profesional enfrentarse de forma efectiva a problemas de conciencia y conflictos de obligaciones/intereses.

### *Objetivos*

Si partimos de que el objetivo principal del sistema educativo es formar a las personas a ser competentes, desde la institución universitaria se podría considerar, además de formar en competencias técnicas, fomentar aquellas orientadas a valores éticos, que puedan servir de aplicación al ámbito profesional que se va a desarrollar. Este razonamiento se asienta en que los futuros titulados en el GADE deberán adaptarse a los cambios, tomar decisiones, comunicarse con los demás, trabajar en equipo, liderar grupos, resolver conflictos, buscar soluciones creativas, entre otros retos, por lo que, es preciso diseñar programas de intervención educativos adecuados, para conseguir que adquieran éstas y otras muchas habilidades sociales.

Enmarcado en la idea anterior, este trabajo pretende conocer el alcance de las competencias éticas, en el plan de estudios del GADE (de manera transversal, a través de todas las asignaturas). Es decir, tratar de responder a la cuestión de si la incorporación de tales competencias se traducirá en que los futuros graduados, ejerzan un estilo de liderazgo que posibilite la rendición de cuentas a la vez que no comprometa el bienestar de la sociedad.

### *Estructura*

En el estudio, además de la revisión de la literatura específica, profesorado de la Universidad de la Laguna participan en la metodología del mismo emitiendo juicios sobre la importancia que tiene la ética en la formación profesional de un GADE, en un intento por dar luz en el ámbito de estudio que nos ocupa. A continuación se explica, de forma más detallada, la estructura del trabajo, fundamentado éste en una investigación documental previa y una posterior de carácter empírica, para la observación de evidencias.

Con relación al marco teórico, cabe destacar que, dado lo novedoso del tema, las referencias bibliográficas en este ámbito son limitadas por lo que hay muchas lagunas del conocimiento pendientes por cubrir. En este sentido, el presente proyecto trata de abordar una de ellas: dar a conocer los resultados obtenidos de la revisión crítica de algunos informes de investigación en la formación ética empresarial, así como, la importancia de incluir la ética en el currículo de los futuros titulados en el GADE desde la perspectiva del

docente, como asignatura o por el contrario determinar si su inclusión debe ser transversal e interdisciplinar.

Respecto al apartado empírico, se hace partícipe al profesorado de la titulación de GADE de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de la Laguna, al recoger sus opiniones a través de una encuesta elaborada para tal efecto. Del análisis de las valoraciones obtenidas sobre la incorporación de competencias éticas en el currículo del GADE y sobre el papel que esta incorporación puede jugar en el ejercicio profesional del egresado, se obtendrán las conclusiones del estudio.

## 2. EL LIDERAZGO EMPRESARIAL Y LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS ÉTICAS.

La UNESCO a través de la comisión Delors (1996) plantea que la educación para el siglo XXI ha de estructurarse en base a cuatro pilares: a) aprender a aprender (conseguir una buena organización de la capacidad intelectual), b) aprender a hacer (conseguir una buena organización de las secuencias), c) aprender a ser (que hace referencia al crecimiento de la personalidad) y d) aprender a convivir y a colaborar con los demás (lograr una buena organización de la capacidad interpersonal). A cualquier observador atento le resultará, cuanto menos curioso, que dos de estos cuatro pilares versen sobre valores y principios de naturaleza ética. Si bien el informe de Delors, pone de manifiesto la necesidad de incorporar competencias intelectuales, organizativas y relativas a valores en el proceso de enseñanza/aprendizaje del alumnado, el hecho de resaltar estas últimas, motiva a detener la atención de este estudio en las mismas.

Antes de continuar, conviene diferenciar ética, de responsabilidad social, ya que, son términos que se suelen emplear erróneamente de forma indistinta, si bien son nociones interrelacionadas.

La palabra ética viene del griego *ethikos*, que significa “carácter”. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua en su versión virtual la ética es: “Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. *Ética profesional*”.

Hortal (2002: p.192) opina que “la ética es el modo de ser que una persona va adquiriendo por su modo de actuar; ese modo habitual de actuar se va sedimentando en unos hábitos buenos (virtudes) y malos (vicios) que a su vez inclinan, predisponen y facilitan seguir actuando en el mismo sentido. La ética se ocupa de decir en qué consiste esa actuación buena que nos hace buenos; la ética profesional se centra ante todo en el tema del bien: qué es bueno hacer, al servicio de qué bienes está una profesión, cuál es el tipo de bien que busca como finalidad constitutiva la abogacía, la medicina, la ingeniería, el trabajo profesional de los farmacéuticos o de los periodistas, y en relación con todo lo anterior quién es un buen profesional”.

El mismo autor continúa diciendo que “la ética se ocupa de decir que los profesionales deben ser competentes y responsables en el ejercicio de su profesión. En qué consiste tal competencia en concreto, qué compete y que no compete al profesional, y cuáles son las destrezas sin las que su actuación difícilmente merece la calificación de actuación profesional, va consiguiéndose históricamente a la vez que el colectivo profesional ante las

transformaciones del entorno social y ante las demandas de bienes y servicios específicos que viene ofreciendo cada colectivo profesional”. Esta definición de Hortal sobre la ética profesional se puede extrapolar a la organizativa.

Unido al concepto de ética empresarial, encontramos la responsabilidad social corporativa, entendida como la integración voluntaria de las preocupaciones económicas, sociales y medioambientales en la dinámica operativa de las empresas sobre el marco de las relaciones con sus interlocutores (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). Otra definición es la ofrecida por De la Cuesta y Valor (2003: p.7) que la entienden como “el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés, que se derivan de los impactos que la actividad y operaciones de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos”. Así, una conducta socialmente responsable se asocia a la ética (Diller, 1999). Es decir, la ética empresarial recoge y analiza el marco general sobre la obligación moral de las organizaciones respecto a la sociedad; mientras que la responsabilidad social es una parte de la ética (Valor et al., 2005) que incluye el conjunto de acciones, decisiones y políticas que cada organización emplea para dar respuesta a las demandas y exigencias de sus grupos de interés (García-Marzá, 2007); definir hasta dónde llega esa responsabilidad (Cortina, 1994). Por tanto, la ética da sentido a la responsabilidad social (Cortina, 1994).

El Libro Verde elaborado por la Comisión Europea recoge la idea de Responsabilidad Social de la Empresa como; “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. Dicha definición incluye, por una parte, la gestión de las relaciones entre sus miembros abordando cuestiones como la seguridad laboral, los recursos humanos, la salud laboral, etc. y, por otra parte, atiende a la relación de la empresa con su entorno, es decir, el modo en cómo ésta se relaciona con los clientes, los trabajadores y los proveedores entre otros colectivos que influyen en los resultados de la organización.

Para Hortal (2002: p.232) “Son los profesionales los que están en condiciones de juzgar si lo que hacen ellos y sus colegas está bien o está mal hecho. Por eso, al deber de contribuir al bien de la sociedad realizando bien las prestaciones profesionales, viene a añadirse la segunda y muy importante responsabilidad social de los profesionales: velar por que se preste un buen servicio profesional formando a los nuevos profesionales, promoviendo las mejoras en el ejercicio profesional, poniendo a disposición de la sociedad su propia competencia para que ésta valore lo que en ese terreno está bien y lo que está mal, lo que es un abuso de poder y un privilegio corporativista y distinguirlo de lo que conlleva la especialización”.

El estilo de liderazgo ampliamente extendido en los últimos tiempos basado en la implementación de estrategias que tratan de maximizar el beneficio pasando por alto los posibles costes sociales que pueden derivar de tales actuaciones, está siendo objeto de debate. Dicho estilo, además de poner en entredicho el éxito de grandes emporios, ha contribuido a una situación de alarma social (desempleo, pobreza, inequidad, etc). La falta de confianza en el tejido empresarial por prácticas deshonestas (fraude, engaño, etc) frena las transacciones comerciales traduciéndose en caos económico.



La sociedad está reclamando a los directivos que además de ser profesionales técnicamente cualificados tengan un comportamiento éticamente responsable, donde la transparencia es una condición necesaria, si bien no suficiente, para lograr una adecuada rentabilidad económica. Ante las demandas de la ciudadanía, y para mantener los beneficios organizativos y su sostenibilidad, el estilo de liderazgo requiere una revisión.

## 2.1. LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES.

A tenor de la crisis económica<sup>2</sup>, existe la necesidad de reflexionar sobre un cambio de concepción de la empresa, que afecta a su estructura y modelo de gestión y reclama una serie de obligaciones de tipo moral que se han pasado por alto. Haciendo referencia a esta situación, Bohon (2009) señala que “en el mundo de hoy, donde la carrera por el resultado a corto plazo es lo importante, alcanzar el cierre de la operación hipotecaria, sin considerar si el cliente realmente tiene la capacidad de pago requerida, es lo que da mayor comisión. Donde el engaño al cliente se vuelve parte de la negociación, donde hay vendedores que prometen lo que sea para alcanzar sus metas y en consecuencia sus bonos, donde los cuerpos encargados de la seguridad pública se ven superados, nos hace preguntarnos y reflexionar ¿qué pasó con la ética?, ¿dónde están los valores?, ¿a dónde va la humanidad?”.

Siguiendo el hilo argumental del autor, conviene preguntarse: ¿qué tipo de responsabilidades ha de asumir un directivo?. Entre otras, los directivos deben tener presente las repercusiones que sus actividades generan sobre los distintos grupos de interés tanto internos como externos (stakeholders): clientes, empleados, accionistas, administraciones públicas, medioambiente y sobre la sociedad en su conjunto. Por tanto, se requiere de un comportamiento ético como búsqueda del perfeccionamiento de las empresas, comenzando por un cambio desde la cúspide hasta los niveles bajos de la pirámide de la organización. Es decir, aunque se trata de un tipo de responsabilidad compartida por todos los miembros de la organización, la dirección juega un rol especial, ya que sus decisiones y actuaciones son un referente para el resto del personal.

Las actuaciones éticas inciden positivamente en las relaciones interpersonales y éstas a su vez favorecen los resultados organizativos. Desde este punto de vista, el empleado ya no es concebido como un mero instrumento para la consecución de los objetivos de la empresa; ahora es responsable del impacto que sus decisiones puedan generar en el medio. Es por ello, que resulta necesario fomentar un estilo de liderazgo en el que los comportamientos y habilidades del directivo, no estén regidos sólo por cuestiones de índole técnicas sino también por valores éticos (integridad, confiabilidad, honestidad, etc) en la toma de decisiones. De esta forma, se conseguirá la fidelidad de empleados y clientes, que se traducirá en una mejora del clima laboral y de la confianza, elemento fundamental en las relaciones interpersonales y transaccionales. Según lo dicho, parece existir una correlación positiva entre un liderazgo ético y la mejora del rendimiento empresarial.

La estrategia de una empresa ética debe infundir cada acción desde la descripción de sus metas, misión y visión hasta la implementación y evaluación de sus resultados. Una organización debería buscar la excelencia a través del fomento de las virtudes de los

---

<sup>2</sup>La crítica al poder de las grandes empresas y las principales instituciones económicas lo demuestra la existencia hoy en día de movimientos sociales como el de los “indignados” o el “15M”.

trabajadores o personas de la organización, haciéndoles conscientes de la responsabilidad que derivan de sus acciones e aumentando así el prestigio organizativo. Para una mayor eficiencia de la empresa se requiere consultar al conjunto del personal en todas sus funciones. Esto supone, adoptar un enfoque humanístico, lo que lleva a un cambio conceptual en la teoría administrativa, si antes el interés se centraba en la realización de tareas y alcance de los objetivos, ahora se centra en los miembros que participan en la empresa, mejorando las relaciones o comunicaciones organizacionales con los empleados para que de esta manera exista un mayor rendimiento empresarial.

Para Cortina (2005), “El diálogo dice que toda persona es un interlocutor válido que hay que tener en cuenta cuando se trata de decisiones que les afectan. Es el principio de la ética del diálogo que hoy en día tiene una enorme aplicación en el mundo empresarial. Es desde el punto de vista ético la base de la concepción de la empresa como un conjunto de stakeholders, un grupo de afectados por la actividad empresarial que tienen que ser tomados en cuenta cuando se toman decisiones que les afectan”. Dependiendo de las actuaciones de los directivos, se pueden establecer relaciones de confianza con los stakeholders afianzando la relación de estos con la empresa, de ahí que sea importante un liderazgo ético. Este hecho, como ya se ha destacado, hace reflexionar sobre la necesidad de atender a la formación ética de los estudiantes del GADE por parte de las instituciones educativas.

**Figura 2.1: Propuesta de Estructura de una estructura de ética empresarial para su Gestión.**



**Fuente:** Jaramillo (2010).

La figura anterior recoge una propuesta de ética empresarial que comprende un proceso lineal y jerárquico desde la toma de conciencia ética por los miembros de la organización, pasando por el razonamiento sobre el ser y estar, seguido de acciones articuladas a dicho razonamiento y finalizando con el ejercicio del liderazgo ético por parte de los miembros de la organización. La propuesta es generación de una cultura ética hacia una Cultura de la Integridad<sup>3</sup>.

<sup>3</sup>Cabe señalar que existe un ranking mundial denominado World's Most Ethical Company' que anualmente clasifica a las empresas según su compromiso ético. En 2014 Iberdrola ha sido designada como una de las

Una visión completa de la ética tiene que prestar atención no sólo a lo que cada uno, como persona y como profesional, hace y promueve, sino también a lo que la organización en la que trabaja puede y debe contribuir a proporcionar bienes y servicios, a respetar y hacer que se respete a las personas y a cumplir los deberes de justicia. No basta que haya una actuación ética por parte del profesional y de cada persona que trabaja en las organización; es necesario que exista una ética de la organización (Lozano,1999).

Hortal (2002: p.158) opina que “la ética profesional tiene que preguntarse si la función social que de hecho desempeña una profesión es la misma que la que la sociedad necesita o espera de ella”. “Al final, cada profesión tendrá de nuevo que plantearse o dejarse plantear la cuestión acerca de su mejor o peor contribución no sólo a los fines específicos propios de su actividad, sino a la vida humana en su conjunto” (Hortal. 2002; p.109). Por lo que como bien comenta el autor, “hacen falta normas que busquen salvaguardar y garantizar unos mínimos obligatorios para todos y que todos se apliquen y exijan a todos en todos sus aspectos”.

## **2.2. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN ÉTICA.**

En teoría, las instituciones educativas (concretamente las Universidades y, de forma particular, su profesorado), deben estar abiertas a la innovación/investigación, al pensamiento crítico, al progreso y a la búsqueda de la verdad. Por lo tanto, la crisis actual (sin precedentes al ser de carácter mundial) debería remover conciencias en el ámbito educativo.

Para una transformación de este panorama hostil, este trabajo estudia si será necesario entre otros aspectos, un cambio en la mentalidad del profesorado mediante, por ejemplo, la introducción de contenidos éticos en sus guías docentes, con el propósito de que estos pudieran enriquecer el perfil profesional del alumnado.

La Universidad juega un papel fundamental en la formación de los futuros ciudadanos, es por ello, que apostar por la innovación e investigación educativa, por parte del docente, permitirá a la institución determinar aquellos aspectos del sistema que están siendo deficitarios, y por tanto, proponer y establecer pautas para solventarlos.

El trabajo parte de la premisa de que sólo a través de un cambio en la cultura docente, en la mentalidad del profesorado y de la institución universitaria será posible tal integración ética, es decir, se requiere de un compromiso compartido y conjunto, para el logro de una mejora educación que repercuta en la formación de buenos ciudadanos, comprometidos con las demandas y exigencias de la sociedad. Una nueva propuesta centrada más en la comunidad, para una formación de calidad.

De acuerdo con Hortal (2002: p.15) cuando plantea que “enseñar ética profesional en la Universidad no consiste, ni nadie pretende que consista, en esparcir moralina sobre prácticas y usos profesionales. El reto que plantea la enseñanza de una ética profesional en la Universidad es ofrecer una verdadera ética reflexiva y crítica sobre el saber y el quehacer

---

compañías más éticas del mundo, que reconoce a las organizaciones que apuestan por el liderazgo y el comportamiento ético a nivel corporativo, según informó la compañía.

profesional, una ética que intente orientar las conductas profesionales pero entroncando con el pensamiento ético actual e intentando establecer un diálogo interdisciplinar con los saberes especializados en los que se basa el ejercicio de cada profesión”.

El mismo autor denuncia que “en las Universidades prevalecen hoy tendencias menos científicas y más pragmáticas que no ponen reparos en ampliar los objetivos de la enseñanza universitaria de forma que entre ellos figure también la capacitación práctica para el ejercicio profesional. No sólo las Escuelas de Ingeniería, también las titulaciones más clásicas como Derecho y, por supuesto, Medicina se ocupan de preparar para la práctica profesional. En todas las titulaciones se han introducido las prácticas, entiéndase bajo dicha dimensión lo que se entienda en cada caso. Todo ello lleva apunte a un horizonte práctico, a veces exclusivamente pragmático. Desde esta perspectiva la ética trataría de ampliar ese horizonte hasta incluir y poner en el lugar que les corresponde los fines éticos universalizables del vivir humano”

La Universidad, si bien ha sido una de las instituciones con mayor importancia a la hora de formar profesionales y especialistas en la diversidad de ámbitos científicos, requiere asumir nuevas competencias formativas para que el resultado se mida en términos de profesionales comprometidos y responsables, ciudadanos con una formación tanto profesional como ética, lo que convierte a la Universidad en una pieza fundamental en el desarrollo social.

La idea anterior, Cobo (2003) la expresa en los siguientes términos, “en el concepto moderno de profesión debe incluirse la ética. Por profesión se entiende: Una actividad que ocupa de forma estable a un grupo de personas en la producción de bienes o servicios necesarios o convenientes para la sociedad (las profesiones entrañan una función social), con cuyo desempeño obtienen esas personas su forma de vida. Una actividad que se desarrolla mediante unos conocimientos teóricos y prácticos, competencias y destrezas propios de ella misma, que requieren una formación específica (inicial y continua), regulada por lo general social o legalmente y que deben utilizarse con ética profesional, esto es, con un uso adecuado, responsable, respetuoso con los derechos humanos y acorde con la justicia”.

La sociedad del siglo XXI demanda ciudadanos competentes con cualidades personales, tales como: integridad, respeto, conocimientos, cultura, sentimientos, valores, autonomía personal y flexibilidad en el desempeño de sus tareas. Por consiguiente, para preparar a personas a actuar de forma inteligente, responsable, comprometida y que sepan desenvolverse en su área de trabajo, siendo capaces de enfrentarse a cualquier situación, es necesario realizar nuevos estudios, establecer nuevos mecanismos y optimizar los ya existentes. Una Universidad centrada en contenidos, actitudes, aptitudes y valores que formen a profesionales capaces de ver las necesidades de la sociedad en su conjunto y establecer soluciones al respecto.

De lo comentado hasta ahora y, según las aportaciones de autores que trabajan en este campo del conocimiento, parecen existir indicios para resaltar la importancia en formación ética en las Universidades. Así, Argandoña (2008) afirma que “en las Escuelas de Dirección se debe enseñar ética, dada la necesidad de que los gerentes se deben comportar moralmente, haciendo hincapié en la parte de la función social que cumplen estas instituciones no sólo hacia sus estudiantes sino para la sociedad hacia la cual los egresados

de éstas van a desempeñarse”. Según este autor, “corresponde a las instituciones educativas como parte de su función, enseñar a los estudiantes a obtener beneficios y ganancias, pero no a cualquier precio, sino que debe tomarse en cuenta la dimensión social de las decisiones adoptadas”. De acuerdo con lo expresado, deben buscarse mecanismos para integrar en el currículo de las instituciones educativas, el desarrollo de las capacidades analíticas para el estudio y resolución de problemas morales, fomentando el espíritu crítico y la iniciativa personal, así como para evaluar y anticiparse a las consecuencias de las acciones.

### **2.3. LAS COMPETENCIAS ÉTICAS EN EL CURRÍCULO DEL GADE.**

El concepto de competencia ha llevado en los últimos años a reflexionar sobre el currículum universitario. Entendiendo este concepto como el conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos que posee un individuo. El GADE entiende por competencias las que menciona el “Libro Blanco sobre los Estudios de Economía y Empresa”, en donde se señala que “el graduado en empresa debe haber adquirido el carácter de un experto, una persona práctica, con habilidades claras, experimentada en su campo, que pueda abordar problemas de gestión con criterios profesionales y con el manejo de instrumentos técnicos”.

Según Echevarría, (2001: p.44) “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo”.

Poseer estas competencias son fruto de la experiencia de cada persona, que dispone de ciertas aptitudes y características personales que ayudan a desarrollarlas. Por lo que se plantean algunos interrogantes sobre la formación de profesionales universitarios. Donde se requiere de un plan de actuación en la adquisición de competencias éticas, además de diseñar acciones curriculares que promuevan el desarrollo de conocimiento, habilidades, capacidades y actitudes, será necesario acercar al estudiante al ámbito de actuación profesional ético, utilizando para ello una metodología que le ayude en el aprendizaje de prácticas, en las que tenga que hacer frente a problemas morales y de conducta social, promoviendo así un papel más activo del estudiante en el proceso de construcción del conocimiento.

La transformación del currículo universitario requiere explicar los objetivos que se persiguen incluyendo actuaciones interdisciplinarias en forma de prácticas, seminarios, debates, etc.

Por tanto, en lo que respecta a si sería necesario la inserción de valores éticos en el currículo de la educación universitaria, y habiendo relatado los beneficios que puede aportar un profesional éticamente formado, parece que la respuesta deba ser afirmativa. Con esta inclusión, podemos intuir que los empleadores harán distinción de aquellos titulados que cuenten con dicha formación.

Destacar que en España hay universidades<sup>4</sup> que integran ya oficialmente la ética profesional en sus titulaciones, como la Universidad Politécnica de Valencia y el grupo de

---

<sup>4</sup>Juan Manuel COBO SUERO. “UNIVERSIDAD Y ÉTICA PROFESIONAL”. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Departamento de Educación. Universidad

Universidades y Centros Superiores de inspiración católica (Navarra, Deusto, Comillas (Icai-Icade), Pontificia de Salamanca, entre otras).

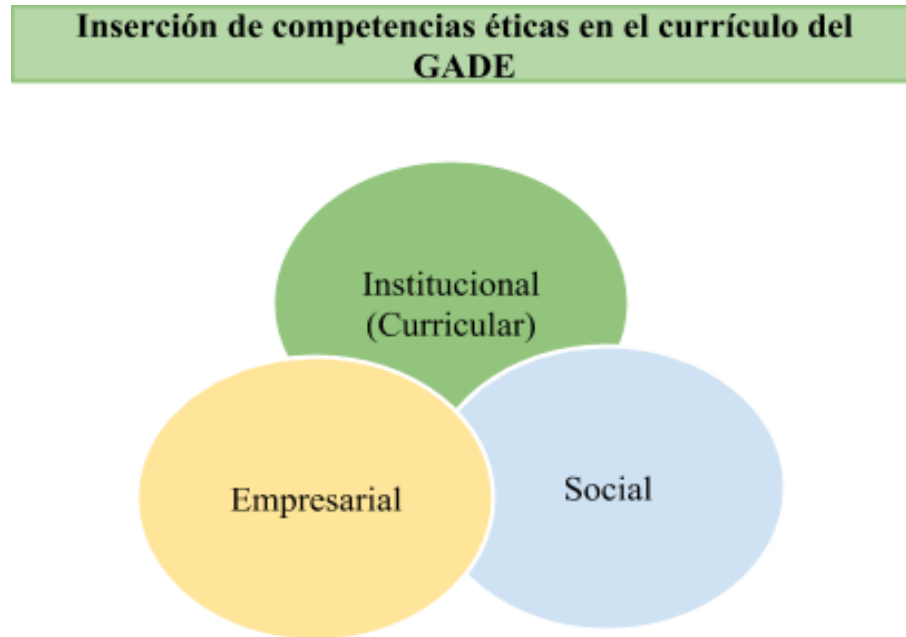
Según Hortal (2002: p.24), “cada vez son más las ocupaciones laborales que reclaman para sí el status de profesión. Cualquier trabajo está hoy más profesionalizado que antes y el poder profesional parece que aumenta y se consolida no sólo en el nivel del hacer sino en el de las legitimaciones acerca de lo que se hace, de los que es bueno que se haga, y por qué se hace de ésta y no de aquella manera”. Los complejos problemas que tiene la sociedad difícilmente podrán encontrar solución sin la aportación de profesionales cuya competencia técnica coexista con actitudes y aptitudes sociales como el trabajo en equipo, la capacidad para mantener relaciones interpersonales satisfactorias, la colaboración, la comunicación, la participación y valores tales como la honestidad, la lealtad o el compromiso, entre otras.

Se observa por tanto, que para una mejor formación profesional se requiere de una formación ética por parte de los estudiantes, para que aprendan a manejarse en la vida laboral de una forma más correcta, es decir, preparar a un buen profesional, técnicamente competente y que actué de un modo responsable éticamente es esencial. Lo que importa es que el futuro titulado, además de “saber lo que es éticamente correcto o no en el ejercicio de su profesión, también sepa comportarse éticamente como profesional y como ciudadano” (Martínez *et al.*, 2002: p.22). Por tanto, la inserción curricular conlleva, unos contenidos de enseñanza y aprendizaje propios, que deben ser promovidos explícitamente, junto (y vinculados) con los académicos y científicos. La ética profesional, entendida en sentido amplio supone hacerse cargo de la dimensión moral del ejercicio profesional (Hortal, 2002). Como señala Esteban (2004: p.55):

“[...] apostamos por la incorporación en los diferentes currículos académicos de una serie de contenidos de naturaleza moral y ética junto al resto de contenidos de carácter más científico y académico, de manera que la formación de nuestros estudiantes responda no sólo a objetivos de la realidad profesional sino también de la realidad ciudadana”.

Se sugiere un cambio de actitud en la valoración e importancia de este tema, pudiendo ser de gran rentabilidad para los empleadores de los futuros candidatos a puestos vacantes, que actualmente están recibiendo su formación. Por lo que, la adopción de las competencias personales y profesionales descritas en el currículo de un egresado (en términos de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes, etc) parecen ofrecer una mayor oportunidad para su inserción laboral.

**Figura 2.2: Inserción de competencias éticas en el currículo del GADE.**



**Fuente:** Elaboración propia.

### **3. METODOLOGÍA.**

El diseño metodológico desarrollado pretende alcanzar los objetivos planteados, parte de una investigación empírica. Según Kaplan (1997) la metodología “es en cierto sentido la filosofía del proceso de investigación que incluye los supuestos y valores, que sirven al investigador para interpretar datos y alcanzar conclusiones”. Podemos señalar que es una secuencia estructural y temporal de técnicas que ayudan al investigador a alcanzar el propósito de su estudio, a saber:

- Conocer la opinión del docente sobre las competencias éticas en el currículo de GADE. A partir del análisis de estas percepciones podremos concluir sobre la conveniencia o no de competencias éticas en el currículum de GADE.
- Establecer conclusiones y recomendaciones en función del análisis de los resultados obtenidos.

### 3.1 Cuadro: Ficha Técnica del estudio.

FICHA TÉCNICA	
Procedimiento metodológico	Encuesta personal a través cuestionario estructurado
Universo	Profesorado de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de GADE de la Universidad de la Laguna
Formas de contacto	Preguntas enviadas a través de email
Muestra	20 facultativos
Error	13.5% (0,135)
Fiabilidad	1,645 (nivel de confianza del 90%)
Tratamiento de información	Análisis estadístico de los datos obtenidos tras el cuestionario mediante programa Excel

#### *Diseño y tipo de estudio*

El estudio empírico fue cuantitativo y el tipo de técnica que se utilizó es la encuestación<sup>5</sup>, por ser la que más se adecua a las características del proyecto, teniendo en cuenta el tiempo y las fuentes disponibles para su elaboración basándose en la población docente del Grado. Los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva.

El cuestionario se estructuró en dos partes: la primera que hace referencia a los datos de clasificación de los encuestados (departamento al que pertenece, sexo, edad y antigüedad) y la segunda compuesta por ocho preguntas relativas al tema objeto de investigación.

Los datos se pasaron a una hoja de cálculo (Excel) para la obtención de la validez y fiabilidad de los mismos. Donde se comprobó los criterios de rigor de los resultados de este trabajo que cuenta con: un error del 13,5% y una fiabilidad de 1,645, lo que valida la consistencia del mismo, esta se apoya en la fundamentación teórica y las evidencias empíricas que sostiene el instrumento de medición utilizado.

#### *Muestra*

El estudio se realiza en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la Laguna, en el título del GADE. Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, atendiendo a diferentes características consideradas relevantes para el estudio:

<sup>5</sup>La encuesta es, según una de las definiciones de la Real Academia Española, un “conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho”. Su función por lo tanto es averiguar la opinión del profesorado del GADE, a partir de la misma, poder tomar decisiones sobre la importancia de incluir la ética.



departamento al que pertenece, sexo, edad, antigüedad académica. El número de individuos que determina la misma se obtiene en base al número total de profesores de GADE del centro, según la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

- Z= Fiabilidad deseada para la media muestral. Nivel de confianza del 90 %, Z=1,645.
- E= 13,5% (0,135) Error máximo admisible.
- N= 40 profesores en total (Tamaño de la población).
- p= 50 % (0,5) proporción esperada.
- q= (1-p) Es la no ocurrencia del fenómeno

La fórmula para definir el tamaño de la muestra queda de la siguiente manera:

$$n = \frac{40 \cdot 1,645^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(40 - 1) \cdot 0,135^2 + 2,545^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 19,51$$

Con lo cual, y siguiendo los pasos anteriormente citados, se elige de forma aleatoria a 20 profesores que imparten docencia en dicho Grado de diferentes áreas de conocimiento. Los datos de los encuestados han sido tratados de forma confidencial, por lo que algunas cuestiones tales como área de conocimiento, edad y antigüedad académica han sido eliminadas para el posterior tratamiento de las mismas por petición de los propios encuestados (en muchos casos, esos campos se dejaron en blanco), exceptuando el sexo como dato de clasificación de la muestra (12 mujeres y 8 hombres).

### ***Cuestionario***

Después de diseñar el cuestionario, se estableció contacto mediante correo electrónico con los profesores que han impartido docencia en el GADE durante el periodo académico 2010/11-2013/14. Se les envió una encuesta donde se les informaba del objetivo de la investigación y se solicitaba su colaboración indicando sus opiniones sobre una serie de cuestiones relativas a las competencias éticas del currículo del GADE.

Para valorar las ocho afirmaciones del cuestionario se utilizó unas respuestas de carácter cerrado tabuladas a través de una escala de tipo likert que va 1(en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo), en la que se obtienen datos categóricos.

### ***Dificultades***

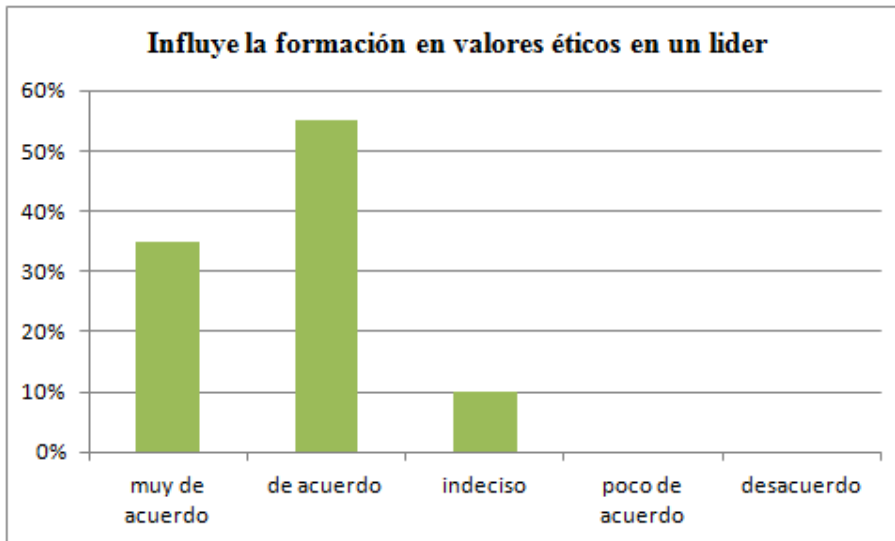
Debido a que los datos de clasificación no fueron contestados por la mayoría de los encuestados (por el deseo de garantizar su anonimato), no se pudo realizar una investigación más específica, como por ejemplo, comprobar si existían diferencias por departamentos o por asignaturas impartidas.

#### 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Del análisis de las encuestas realizadas, extraemos las siguientes aportaciones sobre cómo se comportan las frecuencias de cada respuesta:

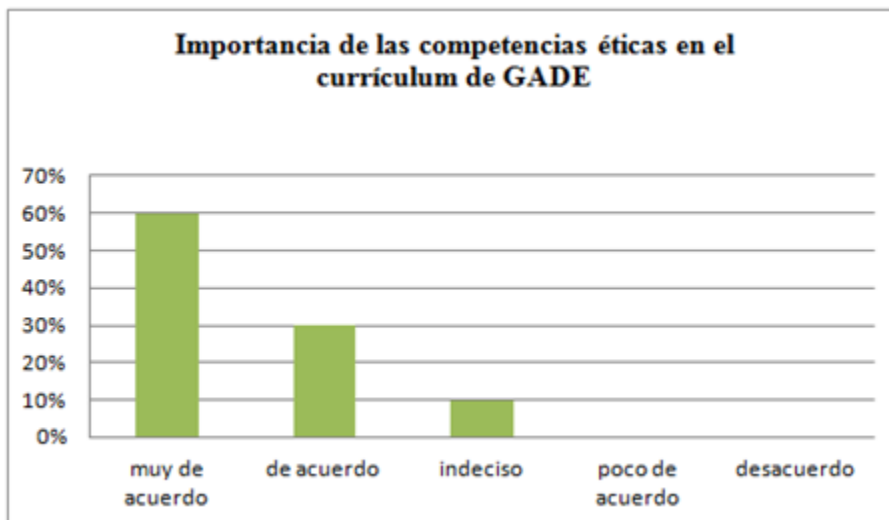
PREGUNTA 1. El 35% de los docentes está muy de acuerdo en que formar en valores éticos en el GADE influirá en su estilo de liderazgo. El 55% está de acuerdo.

**Tabla 4.1: Influye la formación en valores éticos en un líder.**



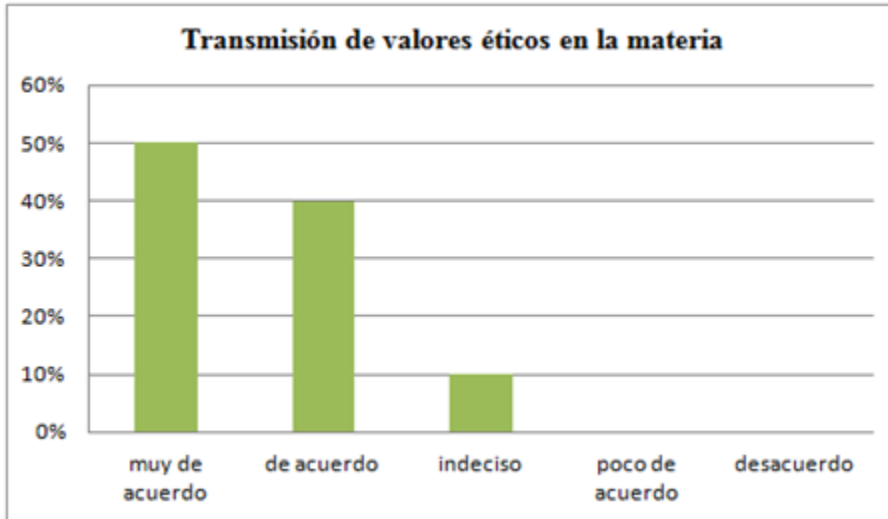
PREGUNTA 2. El 60% de los docentes está muy de acuerdo en que la incorporación de competencias éticas en el currículo de GADE son importantes, siendo un 30% los que están de acuerdo.

**Tabla 4.2: Importancia de las competencias éticas en el currículum de GADE.**



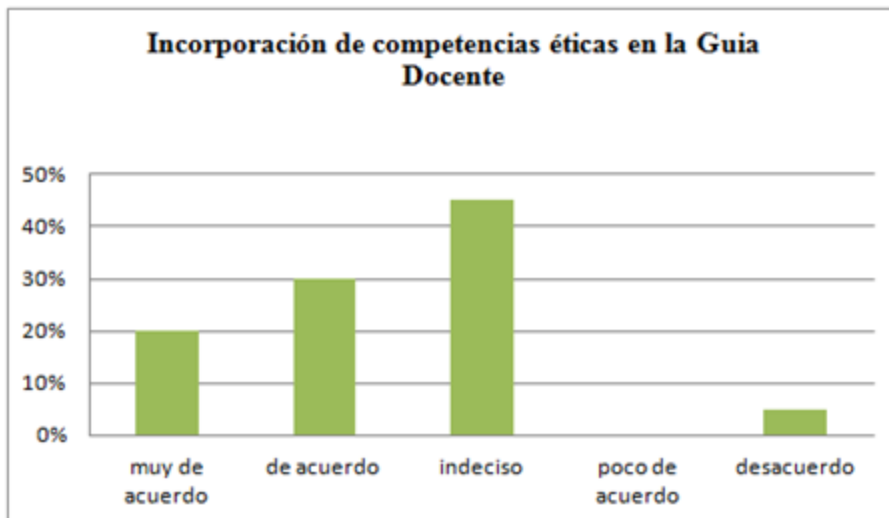
PREGUNTA 3. El 50% de los docentes está muy de acuerdo en la importancia de la transmisión de valores éticos en la materia que imparten en la Universidad. Y el 40% está de acuerdo.

**Tabla 4.3: Transmisión de valores éticos en la materia.**



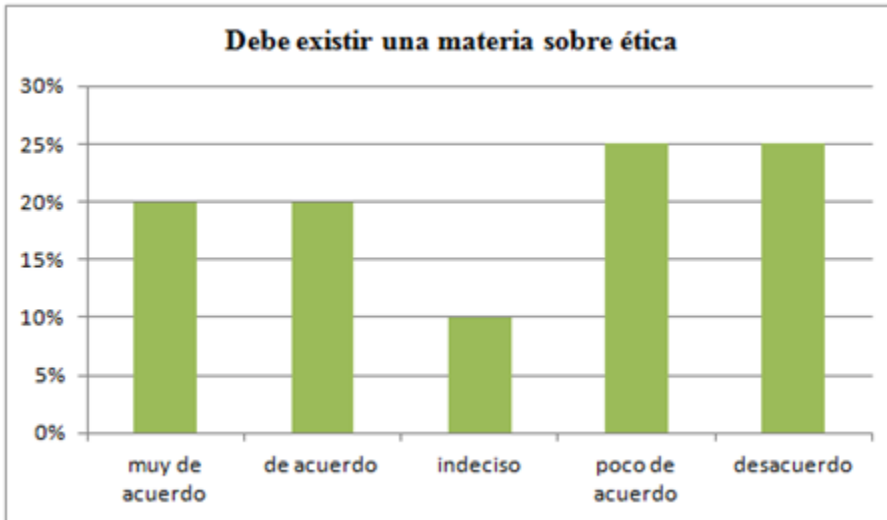
PREGUNTA 4. El 20% está muy de acuerdo en que la incorporación de competencias éticas en la Guía Docente de la materia que imparten es importante, siendo un 30% los que están de acuerdo y un 45% indecisos.

**Tabla 4.4: Incorporación de competencias éticas en la Guía Docente.**



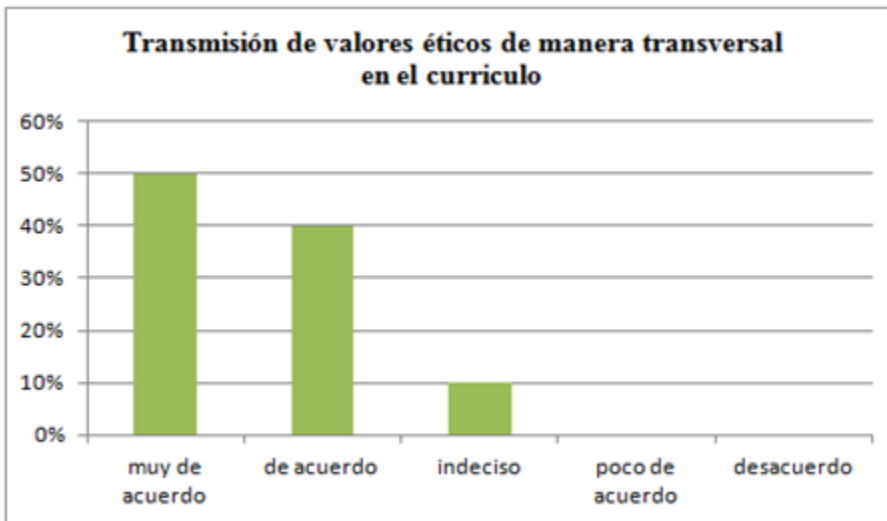
PREGUNTA 5. En esta pregunta existe un empate técnico, en el que prácticamente la mitad de los docentes el 20% está muy de acuerdo en que deba existir una materia sobre ética empresarial en el GADE, frente a un 25% que está en desacuerdo.

**Tabla 4.5: Debe existir una materia sobre ética.**



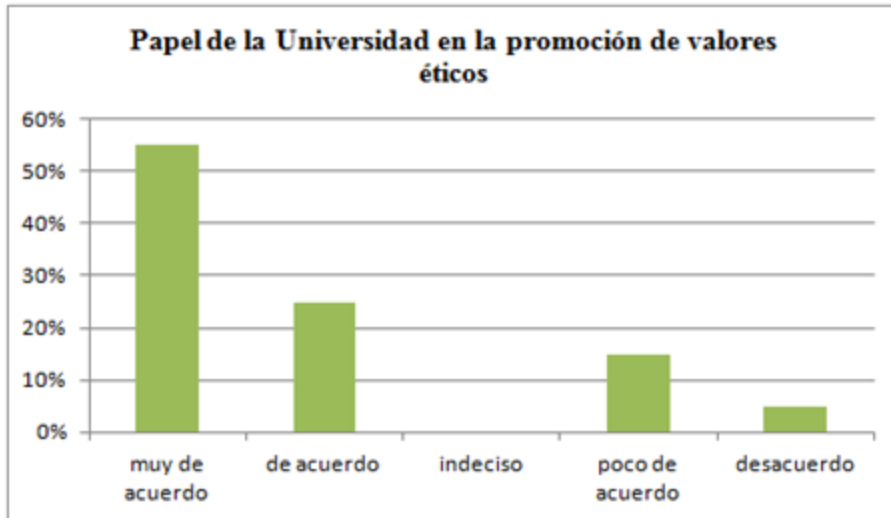
PREGUNTA 6. El 50% de los docentes está muy de acuerdo en que se deban abordar valores éticos de forma transversal en el currículo de GADE. Siendo el 40% los que están de acuerdo.

**Tabla 4.6: Transmisión de valores éticos de manera transversal en el currículo.**



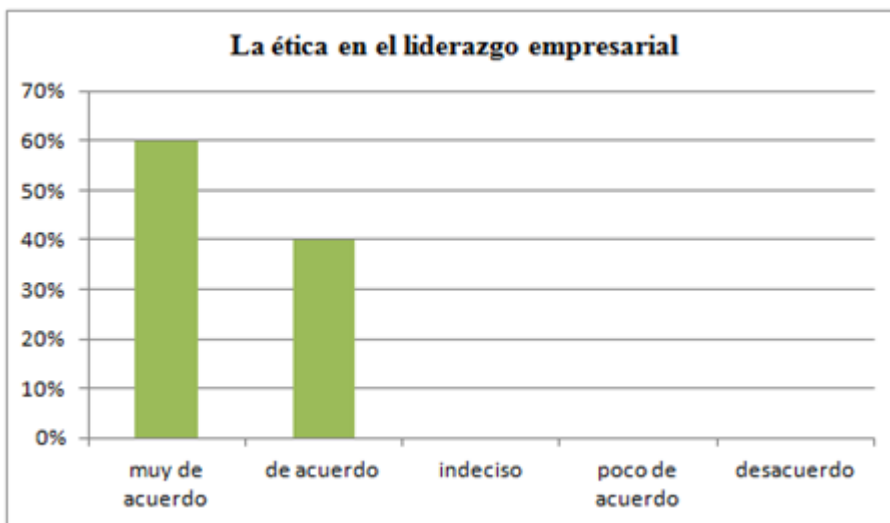
PREGUNTA 7. El 55% de los docentes está muy de acuerdo en que la Universidad tiene un papel importante en la promoción de valores éticos frente a un 5% en desacuerdo.

**Tabla 4.7: Papel de la Universidad en la promoción de valores éticos.**



PREGUNTA 8. El 60% de los docentes considera que es muy importante la ética en el liderazgo empresarial. Y el 40% está de acuerdo.

**Tabla 4.8: La ética en el liderazgo empresarial.**



De la interpretación de los resultados obtenidos se desprende, de forma sintética que:

- La mayoría de los docentes entrevistados considera que los valores éticos que deben adquirir los estudiantes de GADE, influyen en el ejercicio profesional que van a desarrollar.
- La incorporación de competencias éticas en todas las materias del Grado, de manera transversal, es la más adecuada y coherente.
- No es necesario introducir una asignatura de ética para mejorar el currículo de los egresados.

- Es necesario fortalecer en valores éticos las Guías docentes.
- Queda patente, la necesidad de integrar en el currículo del GADE, la formación en competencias éticas.
- Se considera que deberían ser objeto de reflexión por parte de la Universidad y del profesorado los principios en que se basa el currículum del GADE.
- La ética es considerada por el profesorado materia de importancia y necesidad social que contribuirá a la obtención de un mejor liderazgo empresarial.

Profundizando en el análisis de los resultados se puede extraer la idea de que la formación de competencias éticas es considerada por la muestra analizada como implícita en el rol del profesorado e influyente en el comportamiento profesional del egresado.

Hacer más sensible al alumnado a la hora de afrontar cuestiones éticas, enseñarles a razonar cuando se presenten problemas, es decir, a conciliar las competencias y destrezas que le capacitan para ser un buen profesional, llevará a conseguir una nueva generación de profesionales más competentes, que lideren de forma más rentable y moral, con una mayor capacitación para conseguir la motivación en sus trabajadores.

En cualquier caso, es un tema que no deja indiferente a nadie, puesto que se reconoce que la neutralidad en estos aspectos es difícil. El reto por tanto, de la titulación de GADE y de la Universidad en general, sería contribuir a la mejora de la formación personal en sus dimensiones éticas.

Herbert (1909) señala que “el profesor, tanto por la instrucción que suministra como por la disciplina que impone, hace a sus alumnos capaces de adaptarse a cualquier ocupación de un modo más efectivo y obtener provecho para su subsistencia, y aumentar la vida”. Si partimos de la idea proporcionada por Herbert, cabría señalar la importancia de generar un proceso de reflexión, acerca de la práctica docente, los contenidos que se enseñan, las formas a través de las que se evalúa, y las actitudes que muestra el profesorado en las formas de abordar sus tareas y sus relaciones con los estudiantes.

Hortal (2002: p.29) señala que “ hoy la ética, tiene que ser interdisciplinar, no sólo porque esté abierta al diálogo con cualquier otra disciplina, sino porque necesita integrar conocimientos específicos ( técnicos o científicos) que ella no cultiva, pero que no puede ignorar, y a la vez está en condiciones de cuestionar lo que los diferentes saberes, ciencias y técnicas hacen o dejan de hacer, contribuyen o dejan de contribuir a la realización de una vida humana plena, vivida en justicia y libertad. Si esto vale para toda ética, es todavía más patente para la ética de aquellas profesiones que aplican conocimientos científicos”. Esto abre el debate a un nuevo modelo de docencia Universitaria, más centrada en el que aprende y menos en el que enseña; más en los resultados del aprendizaje, que en las formas de enseñar, y más en el dominio de unas competencias procedimentales y actitudinales, que en las informativas y conceptuales.

La Universidad no debe estar capacitada y legitimada sólo para investigar y transmitir conocimientos científicos también debe fomentar comportamientos éticos. La aceptación que se ha encontrado por parte del profesorado universitario del GADE sobre la relevancia

de la ética es motivadora, y muestra cómo la presente investigación evidencia inquietudes y necesidades éticas en los futuros egresados.

En los últimos años la ética ha entrado a formar parte de algunas titulaciones Universitarias (Españolas, Europeas, Latinoamericanas. etc.), por lo que no es banal que los alumnos de la Universidad de la Laguna de GADE, aprendan algo acerca de ciertas competencias éticas de la profesión que van a ejercer y para la que se están formando, por lo menos que puedan adquirir cierta información sobre el tema.

Se requiere de una reflexión y análisis por parte de la Facultad de GADE hacia una nueva cultura profesional, donde el concepto de educación, formación y profesión se adapten a las necesidades futuras de la sociedad.

El futuro GADE debe conocer cuáles son sus valores, aptitudes, actitudes, y estudiar si estos son los que mejor le permiten desempeñarse como líder empresarial, para propiciar las relaciones de confianza, reciprocidad y cooperación en su equipo de trabajo, y además, ser capaces de preparar un plan de trabajo efectivo para potenciar estos valores y actitudes. Desde esta perspectiva la formación que el graduado recibe de la Universidad, plantea la necesidad de desarrollar estrategias que conduzcan a la mejora del aprender a ser y a convivir. Es decir, a ser un buen profesional, saber cuáles son los derechos y límites que hay que respetar, los compromisos que hay que asumir y los deberes que hay que cumplir.

La preparación del futuro graduado pasa por el aprendizaje organizativo de normas, reglas, comportamientos y roles, que debe de brindar una Universidad acorde, en el contexto en el que está inmersa. La Universidad se centra en la eficacia, la calidad y la mejora. Es por ello, que desde las diferentes materias que se encuentran en la titulación de un GADE, comprobamos cómo se necesita de otro enfoque para dar respuesta a la sociedad actual, que por otro lado no está reñido con el tecnicismo que se ofrece desde la Universidad.

La congruencia entre los valores culturales y los valores organizativos de la institución hará posible la unión entre Universidad y entorno. Un proceso de transformación y cambios en sus funciones y procedimientos.

Una de las críticas que se establecen es la dificultad de definir el significado de la propia ética, la dificultad de establecer una definición uniforme y concreta que abarque todo el contenido que dicho concepto lleva implícito. Por otro lado, la competitividad que se genera en la Universidad supone contradicción a la ética, ya que actualmente el alumnado tiene interiorizado la competitividad, productividad y rentabilidad como un criterio educativo y no le da tanta importancia a las competencias éticas. Se debe profundizar en lo que el alumnado entiende por buen profesional, no siendo solo este el que actué de un modo competente técnicamente sino también responsable éticamente.

Actualmente, en el GADE se obtiene una cualificación que aporta los conocimientos específicos y las habilidades propias de la dirección empresarial y otras de carácter instrumental. No obstante, observando el plan de estudios del GADE, vemos insuficiencias en la formación de la cultura ética en: los conocimientos de la ética económica, empresarial y profesional. Así como, en el dominio de las habilidades profesionales y éticas. Considerando que se debería enfocar los objetivos que se pretende que los titulados hayan

adquirido al finalizar sus estudios, con el incremento no sólo de competencias específicas sino también de cualidades personales, que estas formen parte de dichos objetivos. Donde se requiere un trabajo de consenso por parte de los grupos internos (profesorado, alumnado) y grupos externos (sociedad, gobiernos, empresarios) para la elaboración de las cualidades y competencias que se pretenden alcanzar.

## **5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS.**

### *Conclusiones*

- Se valora positivamente la actitud del profesorado hacia el papel que le concede a la formación universitaria en valores éticos y como esta se verá afectada en la dirección empresarial. No obstante, se denota la necesidad de hacer más hincapié en las competencias éticas de GADE, por lo que se refleja un cambio necesario en la cultura universitaria del Grado, donde se forman los futuros directivos de las empresas.
- La Universidad como institución transmisora de conocimientos, donde su actividad impacta en el entorno, en términos económicos, sociales, debe promover, espacios, tiempo y recursos para fortalecer este proyecto. Por lo que invita a reflexionar sobre su proyecto educativo para ajustarse al momento actual.
- La incorporación de una asignatura de ética en la Facultad de GADE establecería una separación entre los contenidos que tendría que adquirir el alumnado (conceptuales, actitudinales), pareciendo más conveniente la aplicación de la formación en ética en todas las materias impartidas del Grado. Ya que, una asignatura de ética podría ser vista como una disciplina más por expertos encargados de ella, no siendo relevante para los futuros profesionales, siendo faltas de valor.
- El profesorado es un eslabón fundamental para la formación de los futuros profesionales, contribuyen a aportar desde su materia parte de la competencia que la Universidad debe ofrecer, siendo el principal impulsor del aprendizaje de la ética profesional. No se trata de hacer grandes cambios curriculares ni nuevas formas en los planes de estudio, sino de incorporar en los planes de cada asignatura contenidos y objetivos de naturaleza ética, pero sobre todo de carácter procedimental y actitudinal.
- Formar a titulados de GADE en competencias éticas, puede convertirse en un factor fundamental y beneficioso en la población en la que los futuros estudiantes se van a insertar. Desde este punto de vista, prepararlos para que tengan claros los límites entre lo que es correcto o no, podría ser relevante para asegurar liderazgos capaces de abordar los cambiantes desafíos que se presentan en la actualidad.
- La ética debe estar presente en todo momento en la toma de decisiones del directivo, promotora de un liderazgo responsable, que aporte una mayor fiabilidad,



eficacia, calidad y servicio a la sociedad y donde los temas de corrupción, fraude, estafa se diluyan de forma permanente. La figura del directivo requiere de un compromiso ético, que se materialice en las decisiones que toma en el ámbito estratégico, táctico y operativo, desarrollando eficazmente su nivel de compromiso con éxito y calidad. Los gerentes son personas decisivas para fomentar una cultura organizacional ética, pudiendo ofrecer elementos que permitan incentivar el comportamiento ético en los grupos de interés, que conlleven a una mejor ventaja competitiva, con repercusiones positivas para la empresa. Por tanto, la ética debe estar presente, en la estrategia directiva desde su inicio, en todas las políticas y decisiones, en la práctica diaria, en la toma de decisiones y ejecución de las mismas.

- El ejercicio del liderazgo ético es un reto en el que deben embarcarse las organizaciones para la obtención del mayor rendimiento de sus negocios y por el bienestar social que éste conlleva. Éste se caracteriza por tratar de resolver y anticiparse a los problemas organizativos sin olvidar los principios morales, mejorar las relaciones sociales además de lograr ventajas competitivas sostenibles mediante la incorporación de principios como la confianza, respeto, responsabilidad, lealtad y honestidad, entre otros. Por tanto, si los directivos de las empresas, son el modelo a seguir, la formación en ética de los mismos adquiere especial relevancia. Se requiere de un compromiso firme y creíble, consiguiendo la satisfacción de toda la sociedad de modo eficiente.
- La evidencia obtenida debe incentivar el diseño por parte de la institución, del profesorado, de las herramientas docentes, que permitan ampliar y aplicar conocimientos teóricos a la realidad. La razón es que la relación entre Universidad y aprendizaje de la ética profesional es algo evidente, si se considera que del profesional se espera no sólo competencias, sino también que use su competencia y desempeñe su servicio con ética. La ausencia de la ética en la formación profesional de la Universidad puede suponer una lentitud a las respuestas, problemas, destrezas con las que se van a enfrentar los graduados al incorporarse al mercado laboral. La enseñanza de ética resulta necesaria como consecuencia de la evolución de la sociedad y de la profesión.

Al principio del trabajo se hizo referencia a los cuatro pilares para la educación del siglo XXI, planteados por la UNESCO por lo que para finalizar se considera que desde esta organización no gubernamental, se debe seguir trabajando en la importancia de la ética para la ciudadanía, los empresarios, instituciones para promover el cambio global.

### ***Recomendaciones***

Apoyándonos en los datos obtenidos en la investigación y en las diferentes fuentes de información documental que se han tenido en cuenta para el desarrollo de la presente investigación, se pueden establecer las siguientes actuaciones:

- Proporcionar conferencias, foros, charlas, discursos, etc impartidos por especialistas y expertos en formación de competencias genéricas y éticas; donde se narran experiencias vividas.
- Fomentar investigaciones sobre la formación ética en la Universidad que aporten bases teóricas y soluciones para la práctica. Donde el estudiante tenga ciertas nociones, herramientas, puntos de vista, como tema de referencia, para su futuro ejercicio profesional. Ya que, en las decisiones directivas no hay soluciones únicas a un conflicto.
- Formación del profesorado universitario en la enseñanza de competencias profesionales éticas, al igual que recibe formación de las nuevas tecnologías (de la información y comunicación), planificaciones docentes, etc.
- Uno de los retos de la Universidad sería equilibrar los conocimientos técnicos y prácticos con las competencias éticas. Donde el alumnado ante un conflicto moral sepa cuál es la mejor solución tanto técnica como ética. Quizás esto se podría alcanzar creando situaciones de aprendizaje en contextos reales donde el alumnado trabaje de manera vivencial, estudios de casos, resolución de problemas, dilemas morales o dinámicas de grupo, que le generen conflictos cognitivos para abordar la mejor solución respetando los valores humanos.

**Cuadro 5.1: La inclusión de la ética en el currículo de GADE en La Universidad de La Laguna.**

<i>La ética como asignatura.</i>	
<i>Aspectos positivos.</i>	<i>Aspectos negativos.</i>
- Ayuda al alumnado a enfrentarse de forma vivencial a los futuros problemas éticos que se le pueden plantear en sus puestos de trabajo. - Enseñar a hacer lo que está bien.	- Se puede llegar a considerar una asignatura sin valor académico. - ¿Se impartiría en todos los cursos?. ¿Qué departamento sería el responsable?. - Necesidad de profesorado especialista.
<i>La ética como contenido interdisciplinar.</i>	
<i>Aspectos positivos.</i>	<i>Aspectos negativos.</i>
- No se ve como unos contenidos aislados sino incluidos en todo el currículo.	- Necesidad de profesorado formado en ética. -Exige una mayor coordinación interdepartamental, para llegar a aspectos comunes.

**Fuente:** Elaboración propia.

**Cuadro 5.2: Contribución en el currículo de GADE.**

<i>Consecuencias de un tratamiento interdisciplinar en el GADE.</i>	
Educación disciplinar.	Educación interdisciplinar.
Teórico.	Vivencial.
Mundo externo-objeto.	Correspondencia entre mundo externo y el mundo interno del sujeto.
Saber.	Comprender.
Inteligencia analítica.	Inteligencia basada en el equilibrio mental, afectivo y corporal (inteligencia emocional).
Orientada hacia el poder y la posesión.	Orientada hacia el cuestionamiento y el compartir.
Exclusión de valores.	Inclusión de valores.

**Fuente:** Elaboración propia.

Supone un reto para la Universidad diseñar un currículo donde se incluyan competencias éticas, que impliquen cambios en la enseñanza y aprendizaje donde las competencias genéricas se interrelacionen con las específicas.

Conscientes de la imposibilidad de dar una descripción completa del rol que está desarrollando la Universidad de la Laguna en el GADE sobre las competencias éticas del currículo, se limita su alcance a observar las competencias genéricas del plan de estudio<sup>6</sup> y proponer aquellas que podrían incorporarse.

Del listado de competencias genéricas del GADE, se han seleccionado un grupo de competencias que se desarrollan y evalúan de manera redundante en las diferentes asignaturas.

<sup>6</sup>Mirar Anexo I

**Cuadro 5.3: Competencias genéricas del GADE.**

COMPETENCIAS GENÉRICAS INSTRUMENTALES
Capacidad de análisis y síntesis.
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
Capacidad para la resolución de problemas.
Capacidad de organización y planificación.
COMPETENCIAS GENÉRICAS SISTÉMICAS
Capacidad de aprendizaje autónomo.
COMPETENCIAS GENÉRICAS PERSONALES
Capacidad crítica y autocrítica.
Capacidad trabajar equipo.
Compromiso ético en el trabajo.
COMPETENCIAS APLICABILIDAD
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

**Fuente:** Elaboración propia.

Por lo que se propone como propuesta de competencias genéricas, enfocadas en valores éticos, que se puedan aplicar al igual que las anteriores, en las distintas materias que se imparten en el Grado de manera transversal las siguientes:

**Cuadro 5.4: Propuesta de competencias éticas de GADE:**

COMPETENCIAS ÉTICAS
Capacidad de escucha asertiva, negociar, dialogar.
Sensibilizarse con el ejercicio ético de la profesión, asumiendo la responsabilidad social en la toma de decisiones.
Toma decisiones ante dilemas éticos con base en el conocimiento, el marco legal de su ejercicio profesional y el punto de vista de los stakeholders.
Saber emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica y ética.

**Fuente:** Elaboración propia.

La inclusión de estas nuevas competencias junto con todas las competencias genéricas que estén vinculadas con el ejercicio profesional que va a desarrollar un GADE, por consiguiente la titulación, podrían generar un mejor liderazgo empresarial.

La reflexión acerca de estas competencias apunta hacia la necesidad de concebir la incorporación de competencias éticas en la formación profesional de GADE, de manera transversal, para el logro de un aprendizaje profesional ético. Será en este contexto en el que se deberá redefinir también la formación y evaluación del profesorado universitario, con la intención de fomentar su papel como transmisor de valores y conocimientos, donde el Universitario aprenda mediante un proceso de construcción individual y responsable, en una sociedad de información diversa, globalizada y de compromiso social e intelectual.

Desde el ámbito académico se debería comenzar a introducir estas u otras iniciativas, ya que, existe un gran interés, debiéndose establecer un cambio de estas nuevas necesidades sociales en el currículum de un GADE.

La falta de valores éticos con los que los egresados se enfrentan al mundo laboral, puede llegar a impedir los objetivos de la organización. Y esto puede deberse a que la formación profesional que reciben se basa prácticamente en competencias técnicas, alejándose de las competencias interpersonales, siendo estas últimas, las que pueden enseñarles a llevar a cabo más coherentemente su labor empresarial, sabiendo el trabajo que se debe hacer de forma responsable para ser un mejor líder. Por lo tanto, la ética es importante para el desarrollo de un liderazgo empresarial acorde con los tiempos, ya que la nueva sociedad ya no demanda el mismo profesional de antes, un profesional lleno de conocimientos, sino un líder ético en la empresa que influya en sus empleados, donde el respeto y la responsabilidad en el poder que ejerce conlleva a que los trabajadores sean eficaces y éticos.

La confianza de un directivo genera unos beneficios no sólo con las personas de dentro de la organización sino también en sus stakeholders. Existe actualmente por ejemplo el *coaching* empresarial, destinado a directivos y ejecutivos que ayudan a buscar el camino más eficaz para alcanzar sus objetivos. Construir o mantener la confianza empresarial es fundamental, ya que, es sencillo dirigir organizaciones cuando las cosas van bien, cuando la economía impulsa un crecimiento espectacular y dirigir un equipo se vuelve fácil, se pagan buenos sueldos, hay un aumento de la productividad de la empresa, etc es cuando las cosas se hacen más complicadas cuando las empresas despiden, bajan los sueldos de los empleados y no pagan los incentivos. Siendo en la dificultad donde se aprecia a un buen directivo.

Cortina (2005), indica que “el carácter de una empresa, se forja en el medio y largo plazo, es necesario repetir actos, ser creativos, forjar esa solidez de la identidad de los valores de la empresa que inspira confianza en la gente que la conoce. Donde la ética de la empresa debería tratar sobre cómo ir forjando en el día a día un carácter prudente y justo que ayude a tomar decisiones prudentes y justas en los ámbitos de la empresa”. Por tanto, para que una empresa funcione mejor es necesario tener en cuenta los intereses de todas las personas que se ven afectadas por ella. Ya que, la viabilidad y el aumento del beneficio será mejor si se tiene en cuenta a los demás.

Por consiguiente, todo empleado que participe en una empresa, se verá afectado en algún momento por dilemas morales sobre lo que es éticamente correcto o no, que no siempre podrán ser resueltos desde una única disciplina.

En el ámbito de la Universidad trabajan e investigan profesionales de diferentes especialidades, con distintas perspectivas y metodologías que podrían emplearse como medio para el cual, los estudiantes de GADE adquieran una formación interpersonal necesaria, que les ayude afrontar los problemas sociales en los que se verán inmersos cuando se incorporen al mercado laboral. Por lo que no es descabellado pensar, que la forma de resolver estos problemas dependerá de la formación que han recibido, donde la Universidad juega un papel fundamental.

### *Líneas de investigación futuras*

A continuación se proponen las siguientes líneas de investigación con objeto de generalizar los resultados obtenidos:

- En otros centros universitarios de la Laguna.
- En otras titulaciones como la carrera de Derecho, Arquitectura, Ingeniería.
- Otras zonas geográficas, como el resto de las islas o zonas de España donde no se hayan aplicado las competencias éticas.
- Otras muestras (a estudiantes, a representantes de la Universidad, Rectorado, Consejo de Gobierno, etc).
- En las empresas, para que el papel de la ética en la formación gerencial se fortalezca.

Por otra parte y, para evitar posibles dificultades en la obtención de respuestas obtenidas, es recomendable la realización de un pretest, en el que se evalúen los problemas de comprensión o cumplimentación del cuestionario.

En síntesis, si las reformas externas quieren tener algún impacto deben dirigirse a potenciar las capacidades internas de las instituciones educativas, promotoras de un aprendizaje ético, para llevarlas a cabo, y ésta tener un impacto en el currículo del alumnado, en sus contenidos propios promovidos explícitamente junto con los académicos y científicos, siendo el compromiso de la ciudadanía necesario. De este modo, una de las principales cuestiones es establecer nuevos cambios que unan la dimensión empresarial, curricular y social. Por consiguiente, sin las implicaciones por parte de las instituciones y los docentes, no será posible trabajar en la necesidad de competencias éticas en la formación de los estudiantes universitarios. Una formación docente centrada en contenidos y procesos que no impliquen sólo el cómo hacer las cosas sino también el que a ser, estableciéndose además, una mayor consideración del liderazgo empresarial en el centro. Abogar por una formación en ética, en la que cada profesional ha de aplicar la ética en su ejercicio profesional es un reto de la Universidad del futuro.

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- Argandoña, A. (2008). La ética en los negocios. *Occasional Paper*, 8(10).
- Bohon,D,J(2009,13 Julio).La ética en las empresas de hoy.*Opinión*. Recuperado de <http://www.cnnexpansion.com>
- Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(24), 93-123.
- Cobo, J. M. (2003. 3 ed.). Universidad y ética profesional. *Ética de la educación*. España: Trotta.
- Comisión de las Comunidades Europeas. *Libro verde. Fomentar un marco europeo para*

*la responsabilidad social de las empresas*. Documento COM (2001) 366 final. Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.

-Cortina, Adela (coord.). *Ética de la Empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid: Editorial Trotta, S.A., 1994. 150 p. ISBN: 9788481640131.

-Cortina, Adela. *Ética de la Empresa*. Tomado de: [www.usem.org.mx](http://www.usem.org.mx) . Junio del 2005.

-De Heredia Iraurgi, P. J. B. (2004). *Ética y actividad empresarial*. Editorial Minerva.

-De JJG Durisotti (2009).Primero la ética. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, ISSN 1510-4214, Año 12, N° 4, 2009 , págs. 45-48*

-De la Cuesta González, Marta y Valor Martínez, Carmen. Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín Económico de ICE*, nº 2755, 2003, p. 7-19

-Diller, Janelle. ¿Una conciencia social en el mercado mundial? Dimensiones laborales de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, nº 2, 1999, p. 111-145

-Echeverría, B. (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 31, pp.35-55.

-Esteban, Francisco (2004). *Excelentes profesionales y comprometidos ciudadanos: un cambio de mirada desde la universidad*, Bilbao: Desclée de Brouwer.

-García-Marzá, Domingo. Responsabilidad social de la empresa: una aproximación desde la ética empresarial. *Veritas: Revista de Filosofía y Teología*, nº 17, 2007, p. 183-204

-Hernández, R., Silvestri, K., & Álvarez, A. (2007). Enseñanza de la ética en la formación gerencial. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 13(3), 531-536.

-Hortal, A., y otros (2002): *Ética general de las profesiones*. Bilbao.

- Herbert Spencer, Origen de las profesiones, F.Sempere&Co.,Valencia,1909,pp.7s.

-Lozano,J,F.(2011).*Qué es la ética de la empresa*.Editorial Proteus.

-Marco, G. (2000). Ética y liderazgo empresarial: una complementariedad necesaria. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, (5), 1-14.

-Martínez, Miquel; Buxarrais, Rosa y Esteban, Francisco. (2002). “La universidad como espacio de aprendizaje ético”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 29 (mayoagosto), pp. 17-43. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/revista/rie29.htm>

-Maxwell, John C., *Ética: La Única Regla Para Tomar Decisiones*, 1ra Edición, Editorial Unilit, Miami, Florida U.S.A., 2005, pp. 11-12.

-Kaplan, A (1997). *Scientific methods in educational research*. En *Educational research, methodology, and measurement* London: Elsevier Science, Oxford.

-Roca, J. (2011). Ética, responsabilidad y visión a largo plazo en la formación directiva. *Economía industrial*, (381), 63-70.

-Ramiz, A. A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*, (30), 22-31.

-Singer, P. (2009). ¿ Pueden las actividades empresariales ser éticas?. *Negocios», El País*, 11.

-Según el ranking 2014 'World's Most Ethical Company' elaborado por el Instituto Ethisphere. MADRID, 21/03/14 (EUROPA PRESS)Economía/Empresas.

-Valor Martínez, Carmen; Merino de Diego, Amparo y Palomo Zurdo, Ricardo Javier. Los códigos éticos en las cajas de ahorro y cooperativas de crédito: estado de la cuestión y análisis empírico. *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, nº 85, 2005, p. 61-85.



## Anexos

### I Competencias de GADE de la ULL

#### Competencias del Grado de ADE

Las competencias que se desarrollan en el Grado de ADE son las que menciona el “Libro Blanco sobre los Estudios de Economía y Empresa”, en donde se señala que “el graduado en empresa debe haber adquirido el carácter de un experto, una persona práctica, con habilidades claras, experimentada en su campo, que pueda abordar problemas de gestión con criterios profesionales y con el manejo de instrumentos técnicos”. Por lo tanto, con el desarrollo de estas competencias, se considera que los egresados de la titulación serán capaces de: Gestionar y administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, entendiendo su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades.

#### **Competencias genéricas y específicas del Grado de ADE:**

- Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.
- Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa.
- Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.
- Redactar proyectos de gestión global o de áreas funcionales de la empresa.
- Identificar las fuentes de información económica relevante y su contenido
- Entender las instituciones económicas como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.
- Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por no profesionales.
- Usar habitualmente la tecnología de la información y las comunicaciones en todo su desempeño profesional
- Leer y comunicarse en más de un idioma, en especial en inglés.
- Aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo instrumentos técnicos.
- Comunicarse con fluidez en su entorno y trabajar en equipo.

## Competencias genéricas y específicas del Grado de ADE:

<p><b>Competencias genéricas instrumentales</b></p> <p>01. Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>02. Capacidad de organización y planificación</p> <p>03. Comunicación oral y escrita en la lengua nativa</p> <p>04. Comunicación oral y escrita de una lengua extranjera</p> <p>05. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio</p> <p>06. Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas</p> <p>07. Capacidad para la resolución de problemas</p> <p>08. Capacidad de tomar decisiones</p>	<p>12. Habilidad en las relaciones personales</p> <p>13. Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales</p> <p>14. Capacidad crítica y autocrítica</p> <p>15. Compromiso ético en el trabajo</p> <p>16. Trabajar en entornos de presión</p>	<p>30. Dirección financiera</p> <p>31. Análisis de inversiones financieras</p> <p>32. Economía financiera internacional</p> <p>33. Organización y administración de empresas</p>
<p><b>Competencias genéricas personales</b></p> <p>09. Capacidad para trabajar en equipo</p> <p>10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar</p> <p>11. Trabajo en un contexto internacional</p>	<p><b>Competencias genéricas sistémicas</b></p> <p>17. Trabajar Capacidad de aprendizaje autónomo</p> <p>18. Trabajar Capacidad de adaptación a nuevas situaciones</p> <p>19. Trabajar Creatividad</p> <p>20. Trabajar Liderazgo</p> <p>21. Trabajar Iniciativa y espíritu emprendedor</p> <p>22. Motivación por la calidad</p> <p>23. Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales</p>	<p>34. Microeconomía</p> <p>35. Macroeconomía</p> <p>36. Economía española y mundial</p> <p>37. Análisis matemático</p> <p>38. Estadística</p> <p>39. Régimen fiscal de la empresa</p> <p>40. Derecho de la empresa</p> <p>41. Historia económica</p> <p>42. Econometría</p> <p>43. Matemáticas de las operaciones financieras</p>
	<p><b>Competencias específicas</b></p> <p>26. Contabilidad financiera</p> <p>27. Contabilidad de costes</p> <p>28. Dirección comercial</p> <p>29. Investigación comercial</p>	<p><b>Competencias para la aplicabilidad</b></p> <p>44. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica</p> <p>45. Habilidad búsqueda de información e investigación</p> <p>46. Diseño y gestión de proyectos</p> <p>47. Habilidad de transmisión de conocimientos</p>

Fuente: CONFEDE (2005), Libro Blanco sobre los estudios de Economía y Empresa.

II Cuestionario para el docente

**CUESTIONARIO SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA ÉTICA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE GADE.**

Estimado/a profesor/a, nos dirigimos a usted para solicitar su cooperación para llevar a cabo una investigación sobre la formación en valores éticos del Grado en Administración y Dirección de Empresas. En este sentido, nos gustaría conocer su opinión sobre las siguientes cuestiones:

<b>Departamento al que pertenece:</b>
<b>Sexo:</b> Hombre ( )    Mujer ( )
<b>Edad:</b> Menos de 35 ( ), 36-40 ( ), 41- 45 ( ), 46 – 50 ( ), 51-55 ( ), 55-60 ( ), Más de 60 años ( )
<b>Antigüedad académica en la universidad:</b> 0-5 ( ), 6-10 ( ), 11-15 ( ), 16- 20 ( ), 21- 25 ( ), 26-30 ( ), Más de 30 años ( )

**1. Formar en valores éticos en el Grado de Administración y Dirección de Empresas influirá en su estilo de liderazgo.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**2. Las competencias éticas son importantes en el currículo del Graduado en Administración y Dirección de Empresa.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**3. Concedo importancia a la transmisión de valores éticos en la materia que imparto en el Grado en Administración y Dirección de Empresas.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**4. La incorporación de competencias éticas son importantes en la Guía Docente de la materia que imparto.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**5. Debería existir una materia sobre ética empresarial en el Grado en Administración y Dirección de Empresa.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**6. Debería abordarse valores éticos de forma transversal en el currículo del Grado en Administración y Dirección de Empresa.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**7. La Universidad tiene un papel importante en la promoción de valores éticos.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**8. La ética en el liderazgo empresarial es importante.** Marque con una cruz. Donde 1 es en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la proposición.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Gracias por su colaboración. Un cordial saludo.