

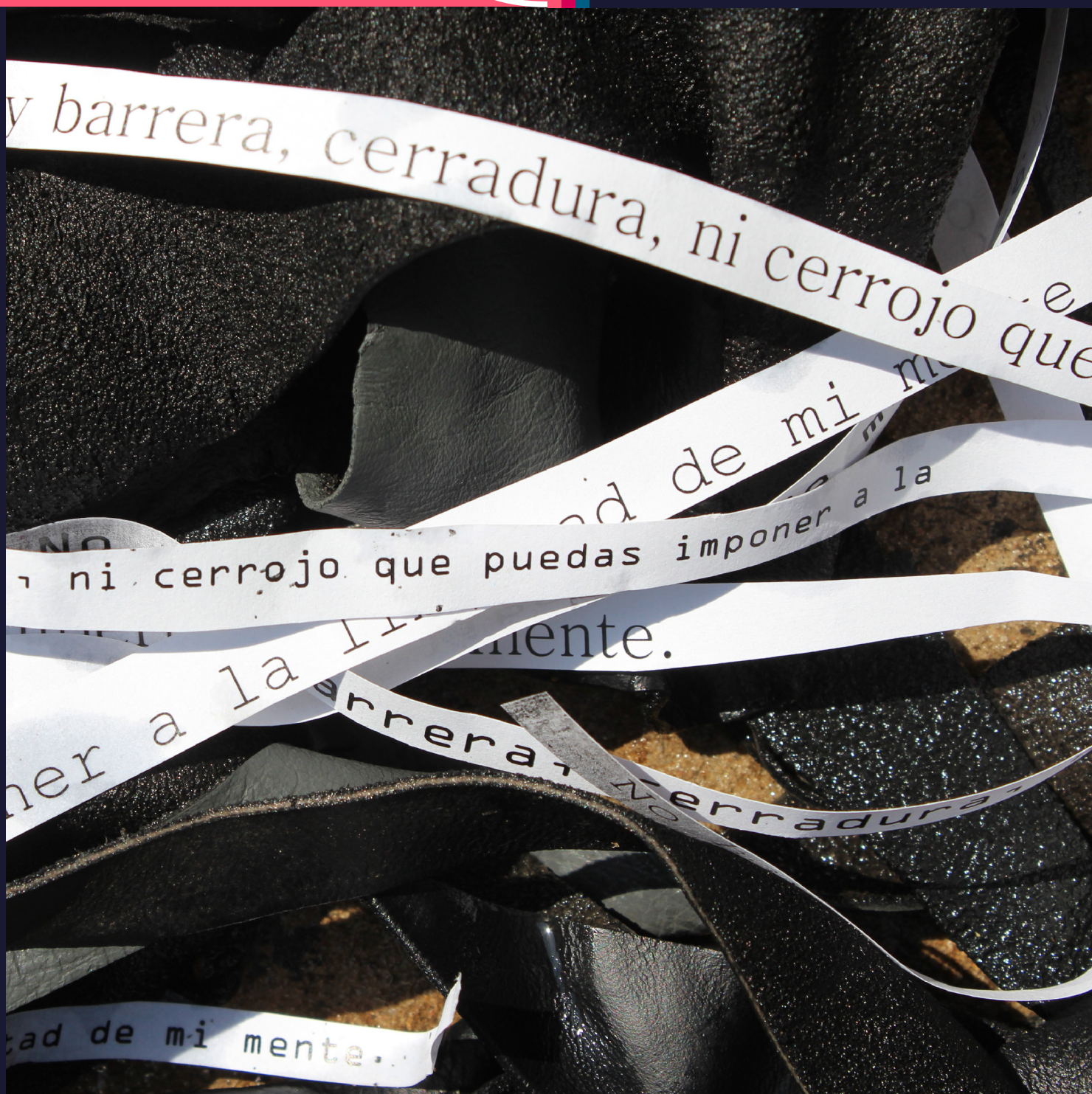
AÑO 11 N° 20, ENERO - JULIO 2016

Dep. Legal ppi 201502ZU4671

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa
ISSN 2542-3231 / Depósito legal pp 200602ZU2376

20 situArte

Revista Arbitrada de la Facultad Experimental de Arte
de la Universidad del Zulia
Maracaibo - Venezuela



Ética profesional del personal de la Facultad Experimental de Arte de la Universidad del Zulia

Professional Ethics of the Experimental Faculty of Art's Staff at the University of Zulia

Recibido: 09-11-2015
Aceptado: 12-01-2016

**Vilma Viloría Vera+,
Juliana Marín Briceño y Adán Oberto**
Facultad Experimental de Arte.
Universidad del Zulia, Venezuela
julianamarin27@hotmail.com

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la ética profesional en las escuelas de la FEDA-LUZ, sustentada en las teorías de Hortal (2004) y Cortina (2000). El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño de campo, no experimental y transeccional (Hernández, Fernández y Batista, 2010). La técnica para la recolección de datos fue la observación mediante la encuesta aplicada a 59 informantes clave. La confiabilidad del cuestionario aplicado fue calculada por el coeficiente Alfa de Cronbach y su validez por el juicio de expertos. Los datos fueron analizados utilizando la estadística descriptiva, así como la frecuencia absoluta y relativa. Los resultados permitieron determinar que la ética profesional del personal FEDA-LUZ, en cuanto a los principios considerados es débil, siendo más favorable en los principios de excelencia. Se recomienda a la FEDA-LUZ aplicar los lineamientos de ética profesional propuestos, a fin de unificar metas y dirigir acciones que contribuyan al desarrollo de la facultad.

Palabras clave: Ética profesional; Lineamientos éticos; Facultad Experimental de Arte.

Abstract

This research aims to analyze the Ethics in schools FEDA-LUZ, based on the theories of Hortal (2004) and Cortina (2000). The research was descriptive, with field design, not experimental and transactional Hernandez Fernandez and Batista (2010). The population was represented by a total of 59 informants. The technique for data collection was the observation by the survey. The reliability of the questionnaire was calculated by Cronbach Alfa and validity by expert judgment. Data were analyzed using descriptive statistics, absolute and relative frequencies. The results allowed to determine that the Ethics staff FEDA-LUZ, in terms of the principles were considered weak, being more favorable Principles of Excellence. It is recommended to FEDA-LUZ proposed guidelines apply professional ethics, allowing unify goals and direct actions that contribute to the development of it.

Key words: Ethics; Ethical Guidelines; Experimental School of Art.

Introducción

La ética, disciplina filosófica de carácter práctico, estudia la moral por centrar su reflexión en torno a la acción humana (principios, valores y comportamiento del ser humano en sociedad), para la validación de normas o leyes, que permitan una mejor coexistencia entre los seres humanos.

Etimológicamente, ética viene del griego *ethos* que significa acción, costumbres, hábitos, modo de ser, carácter. El primero en utilizar el vocablo fue el poeta Homero, quien lo entendía como “lugar habitado por hombres y animales”. En este sentido, el teólogo y filósofo alemán Martín Heidegger lo define como “lugar o morada del hombre, es el ser”. Asimismo, el filósofo griego Zenón de Citio¹ interpreta la ética como “la fuente de la vida, de la que manan los actos singulares”. Por su parte, Aristóteles definió la ética como “temperamento, carácter, hábito, modo de ser”. Por lo tanto, siguiendo a Escobar (2004), la ética sería “teoría o tratado de los hábitos y las costumbres, adquiridas por hábito y no innatas, es una conquista del hombre a lo largo de su vida”.

Aunque Sócrates fue el primero en utilizar la noción de ética, en alusión a “la teoría o ciencia del comportamiento moral de las personas en sociedad, o sea ciencia de la conducta humana”, otros autores como Giles (2003), la definen como “costumbres o prácticas que son aprobadas por un grupo específico”. De esta manera, se define la ética como la conducta guiada por normas y reglas implícitas o explícitas que orienta las actitudes o acciones de las personas en lo individual o colectivo, con una disposición de equidad y justicia, para el beneficio de la sociedad y su entorno, para un mejor convivir.

Al analizar la ética profesional en la Facultad Experimental de Arte de La Universidad del Zulia (FEDA-LUZ) y sus escuelas de artes plásticas, música y artes escénicas, Viloria (2012) hace referencia a algunos aspectos, identificados mediante la técnica de grupo de discusión (sesión de profundidad), entre los que se destacan: la gestión de tiempo, debido a una falta de supervisión en el cumplimiento del horario pautado; las ausencias habituales por razones de salud, viajes, entre otros motivos, sin presentar justificaciones; el desaprovechamiento del tiempo por parte del personal; y el hecho de que la institución no cuenta con el apoyo y colaboración voluntaria de sus miembros, en caso de ameritarse horas extras de trabajo. Además, también se observó la carencia de un espacio físico dotado adecuadamente, así como el desaprovechamiento de los medios electrónicos para facilitar la comunicación, y el desconocimiento de los valores declarados por la FEDA por parte de los miembros de esta comunidad.

Actualmente la problemática planteada en el trabajo de Viloria (2012) se mantiene, entre otras razones, como consecuencia del éxodo de personal, así como la desmotivación ante la grave crisis presupuestaria que atraviesa la nación y afecta directamente al sector universitario.

Bases teóricas del estudio

1. Ética y moral

La moral es el evento de estudio de la ética, siendo esta última la ciencia de la moral. En otras palabras, la moral parte de una base social, tiene un fundamento de carácter externo, mientras que la ética responde al fuero interior del individuo. Al respecto, Escobar (2004) plantea que “a la ética conciernen las conductas del individuo y a la moral los ideales de perfección aceptados por la generalidad del grupo” (p.17).

Desde el momento que el ser humano se agrupó en sociedades tuvo la necesidad de desarrollar una serie de reglas a fin de regular su conducta frente a sus homólogos de la comunidad; estas reglas representaban un tabulador para clasificar lo permitido y lo prohibido, lo bueno y lo malo, es decir, una forma de evaluar la actuación del ser humano, desde unos parámetros establecidos. Esto es lo que se conoce como moral, la cual responde a un interés de regular con normas o leyes las acciones humanas; mientras que la ética responde a un interés por reflexionar sobre las normas o leyes existentes. Por lo tanto, la ética es como la “filosofía de la moral” (Viloria, 2012), siendo la moral el conjunto de normas para vivir, y la ética el planteamiento del origen y validez de esas normas.

Una de las vertientes según las cuales la filosofía contemporánea dirige el estudio de la ética, es la ética aplicada, la cual concibe la realidad controversial ubicándose en las diversas esferas (familia, trabajo y sociedad) donde el ser humano se relaciona y adopta el nombre de la realidad en la cual está inmerso. Un ejemplo es la ética empresarial, la cual consiste en el descubrimiento y aplicación de los valores y normas compartidas por una sociedad pluralista en el ámbito propio de la empresa (Cortina, 2000).

En resumen, se refiere a la aplicación de valores, principios y normas éticas individual, profesional y social al ámbito específico de las organizaciones, con el propósito de asegurar el comportamiento correcto, por lo que debe existir una articulación entre los valores personales y los valores organizacionales para que coexista una sinergia entre los empleados y la organización.

1 Zenón de Citio (en griego Ζήνων ο Κιτιεύς) (el Estoico) (333 -264 a. C.), filósofo de Citio, Chipre, en aquel tiempo colonia griega. La ética de Zenón es, según los mismos estoicos, «la recompensa de la doctrina del pórtico». De acuerdo con la física, el ser humano es una parte sin libertad del ser de fuego, pero los estoicos pretenden dar un sentido a la libertad individual. Por este motivo, ellos prefieren la libertad que comprende y acepta la voluntad del ser divino en cada momento, combatiendo las pasiones. Razón, divinidad, libertad, naturaleza y felicidad son –para los estoicos– elementos comunes e inseparables.

2. Ética en las organizaciones

Para el año 1788, Emanuel Kant (1724-1804) filósofo de origen alemán con vínculos controversiales con la iglesia cristiana luterana, promulgó un sistema de ética fundado en la razón humana y en la capacidad del ser humano para tomar las decisiones más sabias, al considerar todas las alternativas, conocido como Ética deontológica. En dicho sistema, desarrolló dos imperativos: el hipotético y el categórico. El primero, señala lo que la persona debe hacer basada en una situación teórica, y con el fin de cumplir con el deber bajo esa circunstancia; en otras palabras, son los deberes a seguir por las personas que están en profesiones específicas, tales como la arquitectura y la medicina. El énfasis está en los medios para hacer lo correcto, basado en la razón moral.

En segundo lugar, el imperativo categórico enfoca el fin que se busca. Para ello, Kant tenía tres pruebas: la prueba del elemento universal, si conviene que todo ser humano siguiera esa norma; la prueba de la necesidad, es imprescindible para el bien de uno; y la prueba de la validez, determinada por el fin que se busca para los seres humanos, donde lo importante sería obedecer para proteger a la humanidad (Giles, 2003).

El actual lenguaje empresarial no siempre ayuda a reconocer la dignidad del trabajo y del trabajador. Con frecuencia se refieren a los trabajadores como recursos humanos, mano de obra, fuerza laboral, entre otros, términos que denotan una visión mecanicista del trabajo. Es preferible referirse a los trabajadores como "personas", "talento humano", "capacidad laboral", entre otros, para reforzar la condición de personas dentro de la organización.

Es importante resaltar que los integrantes de las organizaciones deben aprender de la ética empresarial el modo de actuación orientado a la excelencia dada en estos tiempos, para que las organizaciones puedan sobrevivir, crecer y superarse. Codina (2001), dice que, al reconocer el alcance exitoso de los objetivos organizacionales, cobra valor indiscutible la ética.

3. Ética aplicada

Escobar Valenzuela (2004) para explicar las relaciones entre lo teórico y lo práctico, habla de dos niveles que se encuentran en la ética: La ética crítica o meta ética, la cual, por ser propiamente teórica, consiste en el análisis lógico y epistemológico de los principios éticos y se encarga de determinar cuáles "opiniones o creencias morales son válidas"; y la ética aplicada o normativa, que consiste (con base a la teoría) en guiar la conducta para decir cuál es la mejor decisión entre las posibles de realizar en una situación concreta; asimismo, indica al agente moral preocupado por su actuación, cuál es su deber y por qué ese; para ello, estudia los valores y las mejores formas de solucionar los problemas morales de la convivencia humana.

De igual manera, Soto y Cárdenas (2007) partiendo del campo de la administración, señalan que existen dos tipos de ética: la descriptiva, lo que hacen los gerentes efectivamente en función de sus actos y decisiones respecto a su carácter ético; y la normativa, lo que los gerentes deberían estar haciendo o deben hacer, siendo esta última a la cual se refiere esta investigación. Sin embargo, ambas son importantes porque influyen y son influenciadas por la conducta moral de cada una de ellas. Es por ello que la ética es esencial, por cuanto rige las normas de convivencia de los seres humanos.

En este mismo orden de ideas, Suárez (2001) analiza la potencialidad de las distintas posiciones éticas en la disertación filosófica con un propósito instrumental: descubrir de qué modo se podrían complementar sus aportaciones para entender "lo ético" como una estructura racional con distintos ejes: derecho, deber, responsabilidad y virtud:

- Ética basada en los derechos (contractualista): propicia una ética de los derechos para fundamentar la legitimidad de la acción.
- Ética basada en los deberes: manera en la que el sujeto corresponde a su razón y logra ser auténticamente autónomo y respetuoso con la dignidad humana. Se concretaría en los siguientes aspectos: en la no utilización del otro como un simple medio, sino como un fin en sí mismo; y respetar el ejercicio de autonomía de cada uno para que decida por sí mismo sobre su comportamiento, de lo contrario, se estaría condicionado su carácter moral. La ética del deber, es un referente en cualquier actividad humana e involucra el sentido de la dignidad.
- Ética basada en las consecuencias (responsabilidad): Es el resultado de la racionalidad técnica aplicada a la ética, pues su metodología sugiere maximizar la mayor cantidad de bien en cada acción. Está basada en los resultados de la acción, en otras palabras, actúa sobre los hechos, los que se producen a través de nuestro modo de actuar en términos de mejora o empeoramiento de las condiciones humanas. Se puede ser un mal profesional sin ser ilegal, pero no se puede ser un buen profesional si no se tiene sentido de la responsabilidad, lo que incluye también el respeto a la legalidad.
- Ética basada en la virtud: se interpreta desde el modelo de virtud aristotélica como un ejercicio de competencia como persona, lo que incluye, esencialmente, la manera de ser y de hacer como profesional. La virtud como diligencia profesional según la doctrina aristotélica. La ética es un acostumbramiento que hace del carácter de cada uno su morada

existencial. Solamente actuando como un buen profesional se llega a ser un buen profesional, pero no se trataría de realizar sus mismas acciones, sino de entender su valor para alguien que desea realizar su profesión de modo correcto.

Este conjunto de posiciones éticas, constituyen unos principios básicos que se resumen en la figura 1.

Posiciones éticas	Principios de ética aplicada	
Ética basada en los derechos (contractualista)	Principio de justicia	
	Principio de legalidad	
Ética basada en los deberes	Principio de honestidad - buena voluntad	
Ética basada en las consecuencias	Principio de responsabilidad social	
Ética basada en la virtud	Principio de diligencia profesional	Principio de veracidad
		Principio de independencia

Figura 1. Principios básicos de la ética aplicada

Fuente: Suárez (2001)

En consecuencia, la ética aplicada se entendería como un método de racionalidad que fundamenta una serie de condiciones estructurales en los distintos ambientes del quehacer humano.

4. Profesión

Es difícil dar una definición de profesión que satisfaga a todos los interesados. En un intento de conceptualizarla, Hortal (2004), refiere que se trata de todas aquellas actividades ocupacionales en las que de forma institucionalizada presta un servicio específico a la sociedad, un conjunto de personas (los profesionales), que se dedican a ella de forma estable, obteniendo su medio de vida. A su vez, los profesionales (colegas) forman un colectivo que obtiene o trata de obtener el control monopolístico sobre el ejercicio de la profesión y acceden a ellas tras un largo proceso de capacitación teórica y práctica, de la cual depende la acreditación o licencia para ejercerla.

Pero no hay que descartar que una profesión sea, ante todo, un servicio a la sociedad, único, definitivo y esencial. Único, por cuanto los profesionales reclaman para sí mismos el derecho exclusivo de realizar las tareas propias de la profesión. En definitiva, en cuanto el público debe saber a qué atenerse sobre las funciones de cada grupo profesional y sus competencias. Esencial, porque se trata de un servicio que ninguna sociedad desarrollada puede permitirse el lujo que quede sin atender, sin recursos, sin profesionales competentes.

Para Ábrego Cruz (s/f) a la profesión se le considera vocación, no en el sentido de llamamiento superior, religioso ni, necesariamente, de adecuación personal óptima (inteligencia, actitudes, pericia) con las exigencias de la profesión, sino porque se piensa y espera que el profesional se dedique a su profesión de por vida; se identifique con las pautas ideales de su profesión; se sienta en profunda hermandad con los demás profesionales de su rama; y que dedique a su profesión y al enriquecimiento de sus conocimientos y técnicas profesionales buena parte de su tiempo libre.

Desde un punto de vista más bien descriptivo, puede afirmarse que las múltiples significaciones de la palabra profesión coinciden todas en tener que ver con la acción humana. Por lo tanto, profesión es la misma actividad en sí, considerada desde el punto de vista de la persona individual, a ser un trabajo reconocido, profesado ante los demás cuando es aceptado por algún núcleo social y consecuentemente, remunerado.

5. Ética profesional

La perspectiva que se adoptó para esta investigación en relación con la ética profesional no fue meramente mecánica o económica, ni tampoco la articulación de las fuerzas físico-químicas, ni la productividad y las interrelaciones requeridas para una mayor eficacia, sino la humanidad de la persona, es decir, poner de manifiesto de qué modo la humanidad está involucrada en las actividades profesionales, y de qué modo los diversos aspectos de esta actividad son materia de interrelación ética para la libertad humana.

La ética profesional actualmente es la palestra en la cual la profundidad de la experiencia se ve más desafiada, reafirma el uso autodisciplinado del tiempo y el valor de la gratificación postergada. En parte, depende de unas instituciones lo suficientemente estables para que una persona pueda practicar la postergación.

Para algunos autores como Sennett (2000), la moderna ética profesional se centra en el trabajo de equipo. Celebra la sensibilidad de los demás; requiere "capacidades blandas", como ser un buen oyente y estar dispuesto a cooperar; sobre todo, en la capacidad de adaptación del equipo a las circunstancias, que conviene a una economía política flexible. Hoy en día adquiere una forma diferente, más inclinada a la colaboración que a lo individual, y, podríamos decir, más indulgente.

Existen varias concepciones sobre lo que debe entenderse por ética profesional, que van desde la concepción clásica: Ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales en cuanto tales; hasta otras más renovadas, como:

- El conjunto de principios morales y modos de actuar éticos en un ámbito profesional aplica a cada ámbito de actuación profesional los principios de la ética en

general, pero también atiende lo particular, dado que cada actividad profesional es distinta y específica (Bolívar, 2005).

- Aquellas reglas universalmente aceptadas, que orientan la moralidad de su ejercicio (Guillén, 2006).
- Es la ética del trabajo, de la laboriosidad, de la eficacia y de la eficiencia de los trabajadores según su oficio en relación a su profesión (Hortal, 2007).
- Está centrada ante todo en reflexionar acerca de qué es bueno hacer, al servicio de qué bienes está una profesión o cuál es el tipo de bien que busca como finalidad la profesión en su particularidad (Arrieta, 2007).
- Es un saber práctico, por consiguiente, exige del profesional un criterio bien formado, quiere decir, es una forma de inteligencia práctica que le permite integrar adecuadamente, en cada situación y ante cada decisión, una perspectiva axiológica consistente con las exigencias profesionales, técnico-científicas, con los requerimientos y condicionamientos de la situación específica. Abarca todos los ámbitos del trabajo, proponiendo una conciencia de responsabilidad en el cumplimiento del mismo. Toma en cuenta valores como la honradez, la justicia y el empeño para mejorar las tareas recomendadas (Mora, 2007).

Para esta investigación se tomó la definición propuesta por Hortal (2007), por abarcar todos los ámbitos de la actividad humana dentro de un contexto laboral.

6. Principios de la ética profesional

Los principios son imperativos universales de tipo general –conectados entre sí– que nos orientan acerca de qué hay de bueno y realizable en unas acciones y de malo y evitable en otras. Conforman una propuesta metodológica para dirimir la responsabilidad del profesional, que le permite discernir entre sus intereses y aquéllos protegidos por la pauta deontológica. Al respecto, Soto y Cárdenas (2007), proponen una serie de principios generales, que deberían tenerse en cuenta, si se quiere adoptar una actitud éticamente comprometida en la época actual:

1. El principio personalista, como principio básico de la ética: la actividad de la empresa debe orientarse al desarrollo del individuo, en los empleados que tienen una serie de derechos (salario justo, trabajo digno, desarrollo personal, entre otros) y deben respetarse; en clientes, deben prestar un servicio como producto eficiente, de calidad; en proveedores, tienen que cumplir obligaciones de justicia.
2. La orientación al bien común, como principio normativo de la actividad empresarial: estimula al personal y a la empresa, ir más allá de los intereses particulares, buscar aquello que es bueno para el conjunto de la sociedad.
3. El orden de responsabilidad, como principio de orientación: implica las responsabilidades del individuo; deben ordenarse en función de lo que está más al alcance.

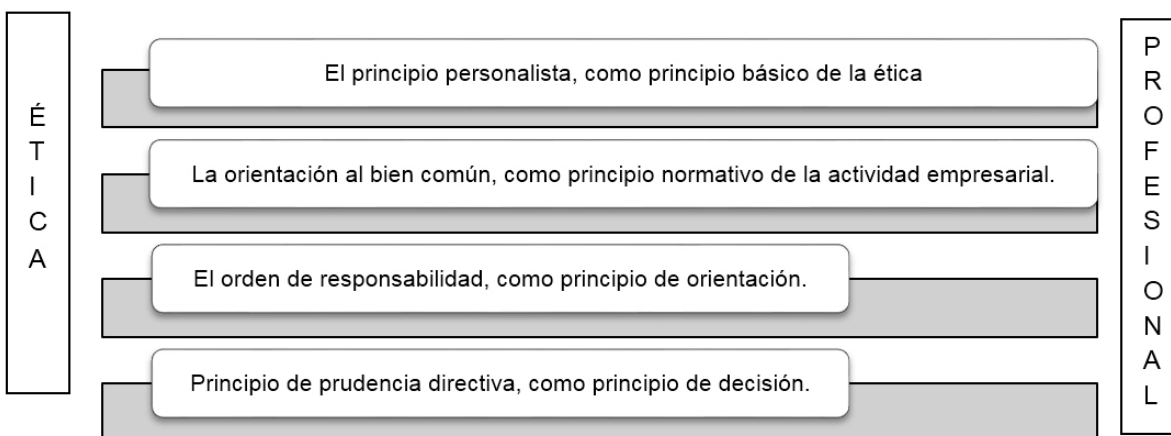


Figura 2. Principios de la ética profesional propuestos

Fuente: Adaptado de Soto y Cárdenas (2007).

4. Principio de la prudencia directiva, como principio de decisión: supone que deben considerarse muchas variables y plantearse varios escenarios antes de tomar una decisión. Una directiva pensante prevé, sabe adelantarse a las situaciones, de otra forma, se limita a dejarse llevar por las circunstancias.

7. Principios éticos de actuación personal responsable

Los principios éticos de actuación personal responsable emergen de los principios éticos de responsabilidad social (principios de respeto a los derechos humanos, de solidaridad y de subsidiariedad) que orientan a la organización al bien común, los cuales califican como principios corporativos o institucionales, por afectar principalmente la actuación de la organización frente a la sociedad. Los mismos han demostrado que no es suficiente con arbitrar unos principios en el plano institucional, sino que la responsabilidad social requiere también contar con principios de actuación en el plano personal.

Guillén (2006) refiere que los principios éticos de actuación personal responsable son criterios de ayuda para cada persona a comportarse de modo responsablemente ético, es decir, de la persona que decide consciente y libremente, orientando el comportamiento al bien común, ya que la responsabilidad ética es siempre la que actúa y, por lo tanto, incide en la reputación de la organización a la que representa. Estos fundamentos concretan los principios de responsabilidad social corporativa, benefician a la organización y a sus miembros al hacerles merecedores de la confianza del resto de los agentes sociales. Se trata de los principios de justicia, de profesionalidad y de excelencia. Al respecto el mismo autor plantea que,

Junto a los principios éticos de carácter general que sirven de guía al comportamiento de la organización, es necesario contar con criterios o principios más concretos que ayuden a los miembros de la organización a comportarse de modo responsable en su tarea diaria y en las distintas circunstancias particulares. Una

organización se hace digna de la confianza, por parte de la sociedad en la que está, cuando se comporta conforme a principios éticos. (p.280)

Dichos principios no son declaraciones de intención desde el punto de vista teórico, sino una guía del comportamiento que marca la ruta para actuar bien, para generar confianza en las relaciones humanas y reforzar el tejido que configura la propia organización. A continuación se describe cada uno de los ellos (fig.3).

1. Principio de justicia: Implica actuar conforme a la legalidad, con objetividad y rigor dentro de la organización, cumpliendo con el seguimiento de leyes justas, actuando de manera objetiva e imparcial, con disciplina y compromiso.
2. Profesionalidad: Actuación personal responsable dentro de la organización, implica actuar con integridad, veracidad y prudencia, lo cual involucra coherencia entre la conciencia ética y el desempeño profesional
3. Excelencia: Es la actuación personal dentro de la organización que implica actuar con actitud de superación, de servicio y de cooperación, a través de la mejora continua por medio del aprendizaje, dispuesto al servicio de los demás, de manera conjunta con unidad de propósito.

Para esta investigación, los principios que se tomaron para conocer la ética profesional en las escuelas de arte universitarias, son los principios éticos de actuación personal responsable propuestos por Guillén (2006), por estar enfocados al componente humano, en la orientación del comportamiento al bien común, para el beneficio de sus miembros y de la propia organización, sustentados en la corriente del pensamiento de la filosofía contemporánea, teoría sobre ética aplicada; por tanto, es de interés su aplicación a la FEDA, institución objeto de esta investigación.

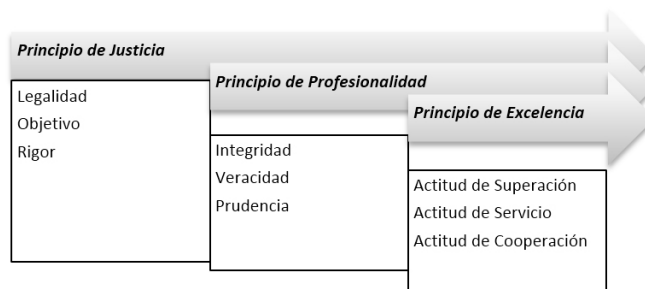


Figura 3. Principios éticos de actuación personal responsable

Fuente: Guillen (2006).

Metodología

Para alcanzar los objetivos propuestos se siguió la siguiente metodología de trabajo: el tipo de investigación fue descriptiva, con diseño de campo, no experimental y transeccional (Hernández, Fernández y Batista, 2010). La muestra estuvo representada por un total de 59 informantes clave. La técnica para la recolección de datos fue la información mediante encuesta; y la confiabilidad del cuestionario fue calculada por el coeficiente Alfa de Cronbach, por juicio de experto y cuyos datos fueron analizados usando estadística descriptiva. Se presenta a continuación una sinopsis de las dimensiones que sirvieron para el diagnóstico (fig.4).

DIMENSIONES	AUTOR
Principios de justicia	
Principios de profesionalidad	Guillén (2006)
Principio de excelencia	

Figura 4. Dimensiones para el diagnóstico de la ética profesional de las escuelas de arte universitaria

Fuente: Viloria (2012).

Esta investigación se desarrolló en las escuelas de arte universitarias, específicamente las escuelas de la FEDA-LUZ (fig.5).

Escuelas	Dependencias
Artes plásticas	Decanato
Artes escénicas y audiovisuales	Administración
Música	Centro de orientación

Figura 5. Escuelas y dependencias adscritas a la FEDA-LUZ

Fuente: Viloria (2012).

Para la obtención de los datos requeridos para esta investigación, fue necesario considerar informantes dentro de las escuelas y dependencias adscritas en la FEDA, en función de los siguientes criterios cualitativos:

- Disposición de participar en el estudio;
- Personal docente, administrativo y obrero, con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad;
- Ocupar cargos de dirección.

De acuerdo con estos criterios, los informantes se estructuraron según se indica en la figura 6.

Análisis e interpretación de los resultados

Para Guillén (2006) la dimensión *principio de justicia* está estrechamente relacionada con la actuación personal dentro de la organización e implica actuar conforme a la legalidad y la justicia, con objetividad y rigor.

		Informantes				Total
		Directores	Profesores	Administrativos	Obreros	
Escuelas	Artes plásticas	1	12	8	2	23
	Artes escénicas y audiovisuales	1	8	1	1	11
	Música	1	1	3	1	6
Dependencias	Decanato	1	1	2		3
	Administración			9	5	14
	Centro de orientación		1			1
Total		4	23	23	9	59

Figura 6. Informantes de las Escuelas y dependencias adscritas a la FEDA-LUZ

Fuente: Viloria (2012).

Indicador	Categorías	DEF. SI		Indeciso		DEF. NO	
	Ítems	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Legalidad	El personal es justo entre sí.	11	31,43	13	37,14	11	31,43
	Los directores son justos con el personal	14	40,00	11	31,43	10	28,57
Objetividad	La directiva es objetiva en la toma de decisiones.	12	34,29	15	42,86	8	22,86
	El personal es objetivo al momento de tomar una decisión.	11	31,43	19	54,29	5	14,29
Rigor	El personal cumple con las funciones inherentes a su cargo.	16	45,71	15	42,86	4	11,43
	Los cargos asignados se desempeñan con responsabilidad.	13	37,14	17	47,57	5	14,29
		13	37,14	15	42,86	7	20,00

Figura 7

Variable: Ética profesional en escuelas de arte universitaria - Distribución de frecuencias de la dimensión principio de justicia

Fuente: Viloria (2012).

Por supuesto, la legalidad a la cual hace referencia, debe ser justa. Los resultados obtenidos en este estudio reflejan una debilidad dentro de la institución, por cuanto difieren de lo planteado en la fundamentación teórica y deben ser efectivamente atendidos para fortalecer esta dimensión dentro de la institución, tal como se evidencia en la figura 7.

En cuanto a los *principios de profesionalidad*, los cuales se formularon a partir de los basamentos teóricos de Guillén (2006), referidos a la actuación personal dentro de la organización, que implica actuar con integridad, veracidad y prudencia o sabiduría práctica, los resultados obtenidos están en oposición a lo planteado en la teoría, demostrando una significativa debilidad dentro de la institución. Sin embargo, el indicador *prudencia*, que trata de contribuir en

hacer el bien a otros, es favorable dentro de la institución, por lo tanto, es necesario evaluarlo constantemente para evitar que se torne una debilidad o amenaza para la FEDA.

El *principio de excelencia* de la ética profesional, formulado a partir de los basamentos teóricos propuestos por Guillén (2006) referido a que la actuación personal dentro de la organización implica actuar con actitud de superación, de servicio y de cooperación, contrasta con los resultados obtenidos en el presente estudio, evidenciando una fortaleza en la colaboración amable que brinda la institución. Sin embargo, a pesar de que el indicador *servicio* sea favorable dentro de la institución, es necesario evaluar esta dimensión, para evitar que se torne en una debilidad para la FEDA.

Indicador	Categorías	DEF. SI		Indeciso		DEF. NO	
	Ítems	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Integridad	Escuchan los consejos de los expertos.	14	40,00	12	34,29	9	25,71
	Está claro donde termina el trabajo de una persona y empieza el de la otra.	15	42,86	10	28,57	10	28,57
Veracidad	Se le ofrece toda la información necesaria al personal que lo requiera.	10	28,57	14	40,00	11	31,43
	Se permite que el personal haga críticas constructivas	17	47,57	8	22,86	10	28,57
Prudencia	Reflexiona antes de juzgar.	13	37,14	13	37,14	9	25,71
	Contribuye en hacer el bien a otros.	22	62,83	9	25,71	4	11,43
		15	42,86	11	31,43	9	25,71

Figura 8

Variable: Ética profesional en escuelas de arte universitaria - Distribución de frecuencias de la dimensión principio de profesionalidad Fuente: Viloria (2012).

Indicador	Categorías Ítems	DEF. SI		Indeciso		DEF. NO	
		FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Actitud de superación	Es común que los directores alienten al personal a seguir superándose.	17	47,57	10	28,57	8	22,86
	Existe un entorno seguro para desarrollarse.	17	47,57	7	20,00	11	31,43
Servicio	Colabora amablemente con los agentes externos.	25	75,43	7	20,00	3	8,57
	El personal transmite sus conocimientos.	21	60,00	9	25,71	5	14,29
Cooperación	Contribuye con la unión dentro de la organización.	23	65,71	5	14,29	7	20,00
	El personal actúa con unidad de propósito.	19	54,29	10	28,57	6	17,14
		20	57,14	8	22,86	7	20,00

Figura 9

Variable: Ética profesional en escuelas de arte universitaria - Distribución de frecuencias de la dimensión principio de excelencia

Fuente: Viloria (2012).

En la figura 10 se presenta el resumen de la estadística descriptiva para la variable ética profesional

Indicador	DEF. SI		Indeciso		DEF. NO		x	DS	Interpretación
	FA	FR	FA	FR	FA	FR			
Principio de justicia	13	37,14	15	42,86	7	20	2,16	0,74	Baja presencia
Principio de profesionalidad	15	42,86	11	31,43	9	25,71	2,18	0,81	Baja presencia
Principio de excelencia	20	57,14	8	22,86	7	20	2,39	0,79	Baja presencia
Promedio	16	45,71	11	31,43	8	22,86	2,24	0,78	Baja presencia

Figura 10. Indicadores de la ética profesional en escuelas de arte universitaria

Fuente: Viloria (2012).

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión ética profesional, la media aritmética de 2,24 muestra baja presencia del atributo en la población encuestada. La desviación estándar de 0,78 señala una baja dispersión de los datos alrededor de la media. De esta manera, de acuerdo con los resultados, los miembros de la organización muestran bajos niveles en la práctica de la ética profesional dentro de la institución.

Lineamientos propuestos

De acuerdo al análisis de los resultados, se evidencia que la cultura organizacional y la ética profesional son débiles en la FEDA-LUZ. En tal sentido, se presentan a continuación algunos lineamientos como alternativas de solución para los problemas evidenciados en los resultados de este estudio.

Responsable	Lineamientos	Descripción	Horizonte de tiempo
Decano; Dirección de escuelas y dependencias	Promover con diferentes actividades comportamientos éticos adecuados	Realizar actividades como: talleres de formación en valores, de integración, entre otros, con la intención de que el personal se identifique y comprometa con la razón de ser de la institución.	A corto plazo
Centro de orientación	Realizar charlas motivacionales Ofrecer talleres de autoayuda	Estimular al personal a través de charlas, seminarios, talleres, jornadas, que promuevan la integridad, veracidad y prudencia de los miembros de la institución, para fortalecer el compromiso de cada uno con la misma.	A corto, mediano y largo plazo
Decano; Dirección de Escuelas; Jefes de departamento y Departamento de recursos humanos	Fomentar acciones éticas	Fomentar acciones éticas que mejoren las competencias de sus miembros a través de la creación de programas destinados a la capacitación según el perfil de cargo; y de talleres que estimulen la creatividad, la cooperación, la tolerancia y el trabajo en equipos. Se pretende que el personal rinda más en las responsabilidades específicas y en el cumplimiento cabal de su compromiso profesional, fortaleciendo el principio de excelencia que está presente en todos los miembros de la institución.	A corto, mediano y largo plazo
Consejo Académico de la FEDA	Desarrollar un código de convivencia universitaria para la FEDA Formulación de estrategias para unificar criterios, etilos, metas y dirigir acciones	Propiciar la elaboración de un Código de Convivencia Universitaria para la institución, considerando los valores universales y que la sustentación del mismo sea humana, con una visión completa del devenir de intelectuales, académicos, administradores, secretarías, asesores, entre otros, a través de la formulación de estrategias que permitan unificar criterios, estilos, metas y dirigir acciones, que contribuyan al desarrollo de la ética profesional proactiva, desde un enfoque humano.	Mediano plazo
Consejo Académico de la FEDA y Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario de LUZ	Elaborar un Reglamento	Solicitar la creación y aprobación de un reglamento que regule el comportamiento ético del personal docente.	Mediano plazo

Figura 11. Lineamientos de ética profesional propuestos para la FEDA-LUZ

Fuente: Viloria (2012).

Conclusiones

Después de presentados los resultados orientados al análisis de la ética profesional en las escuelas de arte universitarias, se pudo conocer el significado y el valor de esta variable que es estratégicamente importante para las escuelas de la FEDA-LUZ donde se realizó el estudio, en el que se pudo distinguir un conjunto de tendencias significativas que se establecen en función de su relación con los objetivos de la investigación y las bases teóricas del mismo.

La dimensión *principio de justicia*, integrada por los indicadores de *legalidad, objetividad y rigor*, con base en la apreciación de los informantes, acerca de la justicia entre los miembros, la objetividad en la toma de decisiones, el cumplimiento de las funciones inherente al cargo y el desempeño con responsabilidad del cargo asignado, es una debilidad dentro de la FEDA.

La dimensión *principio de profesionalidad*, compuesta por los indicadores de *integridad, veracidad y prudencia*, según el criterio de los miembros de la comunidad FEDA, acerca de la escucha del consejo de los expertos, el respeto de las tareas, el brindar información al personal que lo requiera, la reflexión antes de juzgar, es también una debilidad dentro la institución. Aunque se evidencia favorable en la contribución en hacer el bien a otros.

La dimensión *principio de excelencia*, formada por los indicadores *actitud de superación, servicio y cooperación*, en cuanto al primer indicador se observa debilidad dentro de la organización, ya que los directores no estimulan al personal a seguir superándose y a la inexistencia de un entorno seguro para desarrollarse. A diferencia de los otros resultados que determinan que la transferencia de conocimiento, la unión dentro de la organización y la actuación con unidad de propósito del personal, están presentes favorablemente dentro de la FEDA, siendo una fortaleza la colaboración con los agentes externos.

Finalmente se concluye que en las escuelas de la FEDA las dimensiones evaluadas (*principio de justicia, principio de profesionalidad y principio de excelencia*), son débiles dentro de la institución, siendo la dimensión *principio de excelencia* la más fortalecida. Por lo tanto, es necesario identificar los componentes más significativos de la ética de profesional en las escuelas de arte universitarias, específicamente las escuelas de la FEDA-LUZ, para promover su integración con las dinámicas desde el conocimiento y la naturaleza compleja de la institución desde un enfoque humano.

Referencias

- Abrego Cruz, Edgar (s/f). *Compendio de lecciones básicas de ética, para futuros profesionales*. (s/f) (s/e). Disponible en: <http://ow.ly/vl5o3028nOo> Consultado en 2011.
- Arrieta, Eugenio (2007). *El deber moral en la ética profesional*. Primera Edición. Medellín. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Bolívar, A. (2005) El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(24), 93-123. Disponible en: <http://ow.ly/vA2a3028o5P> Consultado en 2011.
- Codina, Alexis (2001). *Tendencias en el entorno, que impactan en las organizaciones gerenciales*. Revista MBA EAFIT. Universidad EAFIT. Medellín Colombia.
- Cortina, Adela (2000). *Ética de la empresa*. Madrid: Editorial Trotta.
- Escobar Valenzuela, Gustavo (2004). *Ética. Introducción a su problemática y su historia*. Quinta Edición. México: Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Giles, James E (2003). *Bases Bíblicas de la ética*. Bielorrusia: Séptima Edición Casa Bautista de Publicaciones.
- Guillén, Manuel (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Editorial Pearson Educación, S.A.
- Hortal, Augusto (2004). *Ética general de las profesiones*. Segunda Edición. Bilbao. Centro Universitarios de la Compañía de Jesús. Desclée.
- Hortal, Augusto (2007). *Ética Profesional y Universidad*. Cuarta Separata. Primera edición. Caracas, Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello. Editorial Publicaciones UCAB.
- Mora, Carlos (2007). *La Ética, tema central del liderazgo profesional. Módulos de Ética 4*. Universidad Santo Tomás. Departamento de Humanidades y Formación Integral. Bogotá, D.C. Universidad Santo Tomas, Editorial y Publicaciones.
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. 3era. Edición. Editorial Anagrama, S.A. Barcelona.
- Soto, Eduardo y CARDENAS, José (2007). *Ética en las organizaciones*. México: Primera Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Suárez, Juan Carlos (2001). *Principios de Ética Profesional*. Madrid: Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.).
- Viloria, Vilma (2012). *Cultura organizacional y ética profesional en escuelas de arte universitarias*. (Tesis Doctoral) Universidad Doctor Rafael Bellosillo Chacín. Programa de Doctorado en Ciencias mención Gerencia. Decanato de Investigación y Postgrado. Maracaibo, Venezuela.



situArte

Revista Arbitrada de la Facultad Experimental de Arte de la
Universidad del Zulia

Año. 11. N°20 _____

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en enero
de 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del
Zulia. Maracaibo-Venezuela***

**www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve**