

Revista Electrónica de Investigación Educativa

Vol. 17, Núm. 1, 2015

Ética profesional en estudiantes de posgrado en dos universidades mexicanas

Professional Ethics in Postgraduate Students in Two Mexican Universities

Cecilia Navia Antezana (1)

ceeeeci@yahoo.com

Ana Hirsch Adler (2)

anaha007@yahoo.com.mx

(1) Universidad Pedagógica Nacional

(2) Universidad Nacional Autónoma de México

Instituto de Estudios sobre la Universidad y la Educación

(Recibido: 7 de octubre de 2013; aceptado para su publicación: 28 de octubre de 2014)

Resumen

El objetivo del artículo es presentar el proceso y algunos de los resultados de investigación sobre ética profesional de dos universidades mexicanas: la Universidad Nacional Autónoma de México, con el *Proyecto de investigación sobre Ética Profesional* y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con el proyecto *Ética Profesional en la Formación de Profesores*. En las dos investigaciones se compartieron elementos significativos: los objetivos, el marco teórico, el considerar como sujetos de estudio a estudiantes del nivel de posgrado, un instrumento de recopilación de información y la metodología de análisis. Encontramos una fuerte presencia de las Competencias Cognitivas y Éticas, aunque uno de los rasgos de las Éticas “Prestar el mejor servicio a la sociedad” obtuvo un bajo porcentaje. Se localizaron importantes contradicciones en relación a los rasgos de “Formación continua”, “Ser trabajador” y “Respeto”.

Palabras clave: Ética profesional, estudiantes de posgrado, México.

Abstract

The porpoise of the article is to present the process and some of the research outcomes about professional ethics in two Mexican universities: the National Autonomous University of Mexico with the *Research Project about Professional Ethics* and the Autonomous University of the State of Morelos, with the research project: *Professional Ethics for Teaching Professors*. In both research projects there are common elements: the objectives, the theoretical frame of reference, the decision to study samples of graduate students, the questionnaire and the methodology used for the analysis of the information. We found that there is a preponderance of the Cognitive and Ethical competencies, although one of the features of the Ethical competencies: "To provide the best service to society" obtained a low percentage. We also found the presence of important contradictions between "Permanent training", "To be a good worker" and "Respect".

Keywords: Professional ethics, graduate students, Mexico.

I. Introducción

Se presenta el proceso y los principales resultados de investigación sobre ética profesional de dos universidades mexicanas: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con el *Proyecto de investigación sobre Ética Profesional* y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) con el proyecto *Ética Profesional en la Formación de Profesores*, que consideró en el trabajo empírico a los egresados de las dos generaciones de la Especialidad en Herramientas Básicas para la Investigación Educativa (EHBIE), cuyos estudiantes son profesores en servicio de escuelas normales de diversas regiones del país.

Se compartieron elementos significativos en ambas universidades, como son: los objetivos, el marco teórico, el considerar como sujetos de estudio a estudiantes del nivel de posgrado, un instrumento de recopilación de información y la metodología de análisis.

El principal objetivo es contribuir a la generación de conocimiento sobre la ética profesional en el ámbito universitario y proponer lineamientos para la formación en este campo temático. La construcción del marco teórico sobre ética profesional, que se inició en el 2002 en la UNAM, integra las aportaciones que se produjeron en la última década a nivel nacional e internacional.

El instrumento que se aplicó en las dos casas de estudio consistió en un cuestionario-escala que cuenta con la pregunta abierta acerca de los cinco principales rasgos de "ser un buen profesional" y de una escala de actitudes con 55 proposiciones. En la UNAM se aplicó a una muestra de 1,086 estudiantes en 2004 y 2005 y a una de profesores e investigadores en 2006 y 2007. En la UAEM, en el 2003, se aplicó a 42 egresados de la especialidad.

En cuanto al procedimiento de análisis de la información, se capturaron todas las respuestas de la pregunta abierta y se clasificaron en cinco tipos de competencias: cognitivas, técnicas, éticas, sociales y afectivo-emocionales y en 17 rasgos en total que corresponden a las competencias. Los resultados de la escala de actitudes se procesaron en el Programa Estadístico SPSS, utilizando el mismo criterio de ordenación

que en el caso de la pregunta abierta. Se definieron cuatro rangos, con base en los porcentajes de cada uno de los 17 rasgos: alto, medio y bajo y rasgos no coincidentes entre las respuestas a la pregunta abierta y a la escala.

Una vez que se revisaron los elementos comunes de ambas instituciones, se consideró importante llevar a cabo la investigación sobre ética profesional en la UAEM en la Especialidad en Herramientas Básicas para la Investigación Educativa y comparar los resultados, aun cuando el trabajo de campo se llevó a cabo en periodos diferentes. Se tomó esa decisión por considerar de relevancia valorar el instrumento de recopilación de información y el procedimiento de análisis metodológico, con el fin de contribuir, con mayores elementos de juicio, a los aportes metodológicos sobre este campo temático en el contexto del posgrado universitario. También se consideró significativo incursionar acerca de la ética profesional con profesores en servicio de instituciones formadoras de docentes.

II. Marco teórico

Aunque se consultó un gran número de autores a lo largo del proceso de investigación, los más relevantes son Hortal (2002), Aluja y Birke (2004) y Beauchamp y Childress (2001 y 2013). En la especialidad de la UAEM se agregaron los aportes de Yurén (2003).

Los principales elementos teóricos son:

1. Profesión y ética profesional. Retomamos la propuesta de Bermejo (2002) sobre qué es una profesión. La conceptualiza desde el punto de vista subjetivo con base en la perspectiva de quien la practica y del objetivo con respecto al ámbito en donde se desarrollan sus actividades. En el primer caso, quienes la ejercen van transformando algunas de sus disposiciones personales y consolidando, a través de su trabajo, un nuevo modo de vinculación con la sociedad. Además, el ingreso en una actividad y en una comunidad profesional dota al profesional de identidad y sentido de pertenencia. En el sentido objetivo, se refiere a la necesidad de una larga preparación, para adquirir competencias, grados académicos y ciertos rasgos como son: dedicación exclusiva, monopolio de la actividad profesional, reconocimiento social y autonomía profesional.

Con respecto a la definición de ética profesional, Fernández (en Fernández y Hortal, 1994) considera que es:

(...) la indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolla, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión, es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social. (p. 91).

2. Principios de la ética profesional. El tema de los principios de la ética profesional es el principal eje del marco teórico. Los más aceptados por la mayor parte de los autores en este campo temático son: Beneficencia, No Maleficencia, Autonomía y Justicia

(Beauchamp y Childress, 2001).

Con respecto al primer principio, Bermejo (2002, p. 75) indica que la palabra beneficencia está compuesta de dos vocablos de origen latino, *bene* y *facere*, que podrían traducirse como hacer el bien. Hace referencia a la consecución de determinados bienes específicos de la práctica profesional correspondiente e implica todas las formas de acción profesional que buscan beneficiar a otras personas. La No Maleficencia enfatiza la obligación de no infligir daño a otros y consiste en actuar de manera que no se ponga en riesgo o se lastime a las personas.

Beauchamp y Childress (2001) y Bermejo (2002) afirman que “la palabra autonomía procede del griego: *autos* (sí mismo) y *nomos* (ley) y hace referencia a la capacidad que tiene cada cual de darse a sí mismo sus propias normas, procurando construir la propia vida a partir de ellas”. En este principio hay dos acepciones. Una de ellas se centra en el profesional, que requiere independencia y libertad para poder realizar adecuada y éticamente su trabajo y la otra se centra en el beneficiario, que posee derechos que deben ser respetados. Ambas posturas son complementarias.

El principio de Justicia, en términos de la ética profesional, tiene un carácter restringido, pues se preocupa fundamentalmente de promover una distribución racional y justa de los recursos, que son siempre escasos y que se requieren para conseguir múltiples y variados fines.

3. Influencias económicas, técnicas y organizacionales en el ejercicio profesional. La idea de incorporar este apartado proviene de la lectura de la obra de Hortal (2002) y se fue enriqueciendo con bibliografía referente a la influencia del desarrollo tecnológico en la toma de decisiones de carácter ético. Hortal afirma que casi todas las profesiones están expuestas al menos a tres tipos de mediaciones: técnicas, económicas y organizacionales. La primera se refiere a la influencia que tiene la enorme expansión de la tecnología a nivel mundial y al dominio de los medios por sobre los fines. La difusión de la mentalidad técnica tiende a inhibir la responsabilidad ética de los sujetos, permitiendo que se diluya entre los instrumentos y los procedimientos. La mediación económica trata acerca de que los profesionales tienen que trabajar con recursos limitados y en los márgenes que garanticen la viabilidad económica de las compañías y organizaciones en donde trabajan. La escasez de empleos y la falta de seguridad laboral representan un enorme obstáculo cuando se requiere tomar decisiones de carácter ético. La mediación organizacional tiene que ver con la actuación de los profesionales dentro de los marcos institucionales. Si las organizaciones tienen un comportamiento ético, el profesional tendrá la oportunidad de trabajar de modo responsable. Si no son éticas, encontrará fuertes obstáculos para poder hacerlo.

4. Responsabilidad profesional. Los elementos significativos que se trabajaron, principalmente a partir de Escámez y Gil (2001), son: preguntas clave, capacidades que se requieren para ser responsable, situaciones en las que puede encontrarse el profesional responsable, conceptos de responsabilidad y tipos de análisis que se requieren, responsabilidad individual y colectiva, la complicada articulación entre la responsabilidad individual y la institucional y responsabilidad ética y jurídica.

5. *Ética de la investigación científica.* En la primera etapa del proyecto se revisaron los siguientes rubros: axiología de la ciencia, valores clásicos de la investigación científica, principios básicos, debate sobre la universidad en la Comunidad Europea, funciones sociales de la ciencia, ética como parte de las competencias científicas, metas de la enseñanza ética, responsabilidad en la ciencia, ética profesional en el contexto universitario y comités de ética. Después se incorporó el libro de Aluja y Birke (2004), que se considera una obra imprescindible sobre este tema.

6. *Conductas no éticas.* Este aspecto no se había considerado en los primeros años de desarrollo del proyecto de investigación. Se incorporó después con base en la lectura del libro de Aluja y Birke (2004) y más adelante con los de Shamoo y Resnik (2009), D'Angelo (2012) y Macrina (2014). Los autores afirman que este tipo de acciones constituyen un grave problema para la integridad científica y que debe resolverse por las consecuencias que acarrea para las universidades y para la comunidad científica. Las tres conductas éticamente inaceptables en que coinciden la mayor parte de los documentos internacionales son: fabricación de datos, falsificación de datos y plagio. Son numerosas y diversificadas las conductas éticamente cuestionables, que se refieren, por ejemplo, a temas como publicaciones, estudiantes de posgrado, tutores, etc. (Aluja y Birke, 2004).

7. *La ética profesional es parte de las éticas aplicadas.* Etxberria (2002) considera que una ética aplicada está centrada de modo explícito en un campo concreto de la actividad humana, a los que aplica su saber fundamental. Tiene un doble cometido: utiliza en la actividad profesional criterios y principios de la ética básica y aporta criterios o principios específicos. Su objetivo es proporcionar los elementos que se requieren para estructurar un proceder ético habitual en el ejercicio profesional. Se alimenta de dos fuentes: ética de las profesiones y criterios profesionales que aportan las disciplinas científicas. No les incumbe solucionar los casos concretos, sino diseñar los valores, principios y procedimientos que se podrán tomar en cuenta en los diversos casos, pues es un marco reflexivo para la toma de decisiones.

8. *Ética y deontología profesionales.* Hortal (en Fernández y Hortal, 1994) plantea la diferencia entre ética profesional y deontología profesional. La primera se ubica en el tema del bien, con una pregunta central: ¿cuáles son los bienes y servicios que proporcionan cada una de las profesiones? Complementariamente, la deontología profesional se ocupa de deberes y obligaciones y busca formular un conjunto de normas exigibles a todos los que ejercen una misma profesión. En el ámbito de la deontología se ubican los diversos códigos de ética profesional.

9. *Conflictos y dilemas éticos.* Beauchamp y Childress (2001), consideran que:

Los dilemas morales son circunstancias en las cuales las obligaciones morales demandan (...) que una persona adopte una de dos (o más) acciones alternativas, aun cuando la persona no puede realizar todas las alternativas requeridas. Estos dilemas ocurren en por lo menos dos formas: 1. Alguna evidencia o argumento indica que un acto es moralmente correcto y alguna otra evidencia o argumento indica que es moralmente incorrecto. La evidencia o la fuerza del argumento en ambos casos es inconclusa y 2. Un agente cree que, con una base moral, él o ella están obligados a

realizar dos (o más) acciones mutuamente excluyentes. (pp. 10 y 11).

10. *Identidad profesional.* Desde la teoría se indagó: qué es la identidad profesional, diversificación y segmentación de las profesiones y su relación con la identidad profesional, jurisdicciones profesionales, la identidad profesional como proceso y como parte de las comunidades; vinculación entre docencia e investigación; relación entre identidad personal y vida profesional; identidad profesional y capital social y desajustes en la identidad profesional.

11. *Competencias en educación.* Como todos los resultados del trabajo de campo se clasificaron por tipos de competencias y sus correspondientes rasgos, se consideró necesario profundizar sobre el tema. Para Escámez y Morales (2007) existen al menos tres concepciones acerca de las competencias en educación: *saber hacer*, que enfatiza el desempeño en el aprendizaje; *capacidad*, que se refiere principalmente a la potencialidad de todo ser humano y la *vinculación entre ambas*, que consiste en que la potencialidad del sujeto “puede transformarse en acto, a través de conductas observables”. Los autores sintetizan sus seis características: aprendizajes adquiridos en contexto, son aprendizajes de carácter complejo, se manifiestan en desempeños, son evaluables, apuntan a la transversalidad y requieren del aprendizaje durante toda la vida.

12. *Ética profesional docente.* Se buscó primero contestar a tres preguntas: ¿por qué es importante la enseñanza de la ética profesional? ¿cómo se soluciona esa necesidad formativa? y ¿qué enseñar en ética profesional? Después se exploraron los siguientes temas: dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores y ética profesional basada en principios y su relación con la docencia.

13. *Propuestas de formación en ética profesional.* Este tema da cuenta del segundo objetivo general del proyecto de investigación. Durante años se recuperaron propuestas en México y en otros países que fueron de enorme utilidad, además de contribuir a enriquecer el marco teórico, para diseñar los instrumentos de recopilación de información y para el análisis e interpretación de resultados

14. *Dimensiones de la ética profesional.* Retomamos a Yurén (2003), quien señala que el *ethos* profesional constituye uno de los elementos de la identidad profesional y se configura como elemento identitario en el marco de una cultura profesional. La profesión se va construyendo a partir de las actividades que las personas realizan y no a partir de lo prescrito, lo que nos permite entender que la formación del *ethos* profesional se da en el ejercicio de las actividades que cotidianamente realiza el profesional. En una persona, el *ethos* del profesional se va configurando a partir de internalizar todos o algunos de esos elementos en su sistema disposicional, formando en la persona una moral, comprendida como una manera de comportarse en relación con los otros en el campo profesional, que está ligada al carácter, este último como un modo de ser. Aunado a ello el profesional desarrolla la capacidad de efectuar procedimientos de juicio para la toma de decisiones, así como de autorregulación para poder hacer lo que ha determinado que debe hacerse. Estas tres dimensiones de la ética profesional están interconectadas (Yurén, 2003):

a) la eticidad profesional conocida como “ética profesional” que consiste en un conjunto de prescripciones externas y anteriores al sujeto; b) el comportamiento o conducta moral de los sujetos en el ejercicio profesional y c) el *ethos* profesional que es el sistema disposicional del sujeto puesto en relación con los problemas sociomorales que se generan en el campo profesional y que se configura tanto por la internalización de valores, pautas de valor y códigos de conducta como por los procedimientos de juicio moral y de autorregulación que sigue cada sujeto para tomar decisiones y actuar. (pp. 271-272).

III. Metodología

En la UNAM se construyó un cuestionario-escala (Hirsch, 2005) sobre ética profesional, que consta de la pregunta abierta acerca de cuáles son los cinco principales rasgos de “ser un buen profesional” y una escala de actitudes con 55 proposiciones. Se aplicó a una muestra de 1,086 estudiantes de posgrado de todas las áreas de conocimiento en 2004-2005.

Se utilizó el mismo instrumento, con algunas adecuaciones, en la Especialidad de la UAEM con 42 estudiantes. Los ajustes consistieron en la integración de tres proposiciones relacionadas con habilidades técnicas: “*No siempre me da tiempo de planear bien el curso y cada una de mis clases*”, “*No considero que sea tan importante favorecer la vinculación entre teoría y práctica en el aula*” y “*Cuando me enfrento a un problema en mi práctica docente no suelo buscar nuevas herramientas didácticas para resolverlo*” y la integración del rasgo Eficiencia, productividad y actitud competitiva.

El tratamiento de la información de la pregunta abierta (de la cual se realizó un análisis de contenido y de frecuencias) y de la escala (que se basó en un manejo estadístico y una evaluación cualitativa), se llevó a cabo mediante la clasificación en cinco tipos de competencias y sus rasgos correspondientes, a partir de dos fases. Primero se llevó a cabo el análisis por cada institución (en ambas estrategias de indagación) y después se realizó el análisis comparativo por medio de una tabla en la que se ubicaron los resultados de la pregunta abierta y escala por cada universidad (ver Tabla I).

Con fines de sintetizar los hallazgos todos los rasgos, en las dos fases, se ubicaron en cuatro rangos: Alto, Medio y Bajo (de acuerdo a los porcentajes de respuestas positivas) y el de rasgos no coincidentes. Ahí se ubicaron aquellos elementos que obtuvieron porcentajes altos y bajos de una manera diferenciada, tanto en las universidades consideradas como en las estrategias de indagación.

Tabla I. Resultados de la pregunta abierta de “ser un buen profesional” y escala de actitudes

COMPETENCIAS	UNAM				UAEM			
	Pregunta abierta	Lugar	Escala	Lugar	Pregunta abierta	Lugar	Escala	Lugar
I. COGNITIVAS	31.97		88.3		25.2		84.3	
a) Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional.	19.21	1	94.8	1	10.5	3	97.6	1
b) Formación continua	7.14	4	80.9	12	10.5	4	77.3	15
c) Innovación y superación	5.62	8	88.0	6	4.2	10	78.1	14
II. TÉCNICAS	7.43		89.6		19.1		79.6	12
a) Habilidades técnicas	3.8	11	89.6	5	12.3	2	79.6	
b) Eficiencia, Productividad y Actitud Competitiva	3.63	12	-		6.8	6	-	
III. SOCIALES	13.94		74.2		6.4		78.6	
a) Compañerismo y relaciones	0.83	17	70.5	15	1.3	14	59.5	16
b) Comunicación	1.16	16	71.2	13	1.3	15	85.7	7
c) Disciplina y Dedicación	7.03	6	-		0.8	16	-	
d) Saber trabajar en equipo	2.47	13	70.3	16	3	11	78.6	13
e) Ser trabajador	2.45	14	84.9	9			90.5	5
IV. ÉTICAS	35.46		84.9		35.5		86.95	
a) Responsabilidad	11.34	2	90.8	2	15.6	1	80.1	11
b) Honestidad	7.05	5	89.9	4	5.5	8	92.7	3
c) Ética profesional y personal	9.19	3	84.6	10	8.9	5	91.1	4
d) Prestar el mejor servicio a la sociedad	5.28	9	70.8	14	3	12	82.1	10
e) Respeto	1.8	15	90.4	3	2.5	13	92.9	2
f) Actuar con principios morales y valores profesionales	0.8	18	82.7	11	-		82.8	9
V. AFECTIVO-EMOCIONALES	11.19		85.8		10.5		86.2	
a) Identificarse con la profesión	5.22	10	86.7	7	4.6	9	83.4	8
b) Capacidad emocional	5.97	7	85.0	8	5.9	7	89.1	6

IV. Breve descripción de las muestras de estudiantes de posgrado

En la muestra de 1,086 estudiantes de los 40 posgrados de la UNAM, la mitad son hombres y la mitad mujeres. Se trata de una población muy joven, ya que el 13% era menor de 25 años, el 60.9% entre 25 y 35, el 15.4% estaba en el rango de entre 36 y 45, el 5.9% entre 46 y 55 y sólo el 1% resultó mayor de 55 años. Los alumnos de mayor edad se ubicaban principalmente en las Áreas de Ciencias Sociales y de Humanidades y Artes. El 15.1% estaba estudiando el doctorado y el 84.9% la maestría.

En la muestra de 43 estudiantes de la EHBIE de la UAEM, prevalecen las mujeres, representando el 56%, mientras que el 44% son hombres. El 23% tiene menos de 35 años, el 38% entre 36 y 45 y el 37% entre 46 y 55 años. Solo el 2% resultó mayor de 56 y 60 años. La diferencia de edad en ambas muestras se debe a que todos los estudiantes de la Especialidad eran profesores en servicio de escuelas normales, mientras que en la UNAM la gran mayoría eran estudiantes recién egresados de la licenciatura. El 72% de los estudiantes de la Especialidad contaba con estudios de maestría, 12% con doctorado y otro 12% con licenciatura.

V. Resultados del trabajo empírico

5.1. Rasgos de ser un “buen profesional”

En los resultados obtenidos en la UNAM a la pregunta abierta, ¿Cuáles son los cinco principales rasgos de “ser un buen profesional”? se obtuvieron 5,435 respuestas y se encontró que por tipos de competencias los dos porcentajes más altos recayeron en las *Éticas* (35.46%) y en las *Cognitivas* (31.97%). Después están las *Sociales* (13.94%), *Afectivo emocionales* (11.19%) y *Técnicas* (7.43%) (Hirsch, 2007).

En la UAEM en esta misma pregunta se aportaron 237 respuestas, que se organizaron en los cinco tipos de competencias. Los dos mayores porcentajes están en las *Éticas* (35.50%) y en las *Cognitivas* (25.20%). Le siguen las *Técnicas* (19.10%), *Afectivo emocionales* (10.50%) y *Sociales* (6.40%) (Yurén, Navia y Hirsch, 2013).

La diferencia más importante entre ambas instituciones, con respecto al tipo de competencias, se ubica fundamentalmente en las *Técnicas*, que en la UAEM se posiciona en un tercer sitio y en la UNAM en el último lugar.

En referencia a los rasgos correspondientes a los tipos de competencias, en la UNAM las respuestas están dispersas, porque sólo uno de ellos obtuvo un alto porcentaje: “Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional” (19.21%), mientras que “Responsabilidad y compromiso” y “Ética Profesional y personal” quedaron en la segunda y tercera posición. Solo tres rasgos obtuvieron un porcentaje mayor del 7%: “Formación Continua”, “Honestidad” y “Disciplina y Dedicación”. Cuatro rasgos tienen más del 5%: “Capacidad Emocional”, “Innovación”, “Servicio a la Sociedad” e “Identidad Profesional”. El resto fue seleccionado por pocos estudiantes.

En la UAEM el resultado más alto está en el rasgo de “Responsabilidad y compromiso” (15.6%). Le siguen “Habilidades técnicas” (12.3%), “Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional” y “Formación Continua” (ambos con 10.5%). Más del 5% tienen “Ética profesional y personal”, “Eficiencia, productividad y actitud competitiva”, “Capacidad emocional” y “Honestidad”.

Si comparamos ambas instituciones en cuanto a los rasgos, encontramos lo siguiente: En el rango Alto de los porcentajes obtenidos, ambas universidades comparten los siguientes rasgos: “Conocimiento”, “Responsabilidad y compromiso”, “Ética profesional y personal” y “Formación continua”. Las diferencias son las siguientes: en el caso de la UNAM, dos rasgos no compartidos están en el rango alto: “Honestidad” y “Disciplina y dedicación”. En el caso de la UAEM se ubican “Habilidades técnicas” y “Eficiencia”.

En el rango Medio ambas comparten los siguientes rasgos: “Capacidad emocional”, “Identificación con la profesión”, “Prestar el mejor servicio a la sociedad” e “Innovación”. No coinciden los de “Habilidades técnicas” y “Eficiencia” que, como ya se dijo, se encuentran en la UAEM en el rango alto. En esta última universidad hay además los siguientes rasgos no compartidos en el nivel medio con la UNAM: “Honestidad” (que se encuentra en el nivel alto en la UNAM) y “Trabajo en equipo” (que se encuentra en el nivel bajo en la UNAM).

En el rango Bajo, en las dos instituciones se comparten cuatro rasgos: “Respeto”, “Comunicación”, “Compañerismo y relaciones” y “Trabajo en equipo”. La diferencia más importante es que el rasgo de “Disciplina y dedicación”, que en la UAEM se encuentra en este nivel, en la UNAM se ubica en el nivel alto.

5.2 Escala de Actitudes

En la UNAM los principales resultados son los siguientes:

Los porcentajes más altos de respuestas positivas se registran en las Competencias *Cognitivo Técnicas* (88.3%), le siguen las *Afectivo emocionales* (85.8%), *Éticas* (84.9%) y *Sociales* (74.2%).

En referencia a los 16 rasgos de la escala, podemos apreciar una relación entre las Competencias Cognitivo Técnicas y las Éticas. El de “Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional” es el más elevado. Los otros con un porcentaje alto de respuestas positivas, son: “Responsabilidad”, “Respeto”, “Honestidad y honradez” y “Habilidades técnicas”.

En el rango medio de frecuencias están: “Innovación y superación”, “Identificación con la profesión”, “Capacidad emocional”, “Ser trabajador” y “Ética profesional y personal”. Llama la atención que el rasgo de “Ser trabajador” en la escala, en el caso de los estudiantes de la UNAM, esté en este nivel medio; ya que, en la pregunta abierta obtiene una débil valoración.

Con bajos puntajes están: “Actuar con principios morales y valores profesionales”, “Actualización y formación continua”, “Comunicación”, “Prestar el mejor servicio a la sociedad”, “Compañerismo” y “Trabajo en Equipo”. Sorprende el hecho de que “Actualización y formación continua” sea tan poco valorado, puesto que, en la pregunta abierta está en un nivel elevado. Es preocupante el hecho de que el rasgo de “Prestar el mejor servicio a la sociedad” haya obtenido un puntaje tan bajo puesto que, el vínculo con la sociedad es una de las metas importantes de las universidades constituye uno de los ejes centrales de la ética profesional.

En la UAEM, los porcentajes más altos de respuestas positivas se registran en las Competencias *Éticas* (86.9%) y las *Afectivo emocionales* (86.2%). Le siguen las *Cognitivas* (84.3%), *Técnicas* (79.6%) y *Sociales* (78.6%).

En referencia a los 16 rasgos de la escala, el aspecto más considerado es el de “Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional”. Los otros rasgos con un porcentaje alto de respuestas positivas, en la escala, son: “Respeto”, “Honestidad”, “Ética profesional y personal” y “Ser trabajador”. Encontramos que al igual que la pregunta abierta, está presente una combinación de rasgos de las Competencias Cognitivo Técnicas y de las Éticas.

En el nivel medio de frecuencias están: “Capacidad emocional”, “Comunicación”, “Identificación con la profesión”, “Actuar con principios morales y valores profesionales” y “Prestar el mejor servicio a la sociedad”.

En el nivel bajo quedaron “Responsabilidad”, “Habilidades técnicas”, “Saber trabajar en equipo”, “Innovación y superación”, “Formación continua” y “Compañerismo y relaciones”. Llama la atención que el rasgo de “Respeto”, que en la escala aparece altamente valorado, en la pregunta abierta aparece en el rango bajo. “Responsabilidad y compromiso”, “Habilidades técnicas” y “Formación continua” que en la escala están en un nivel bajo, en la pregunta abierta tienen altos porcentajes.

Tabla II. Comparación de los rasgos de ética profesional entre estudiantes de posgrado

LU-GAR	PREGUNTA ABIERTA		ESCALA	
	UNAM	UAEM	UNAM	UAEM
1	Conocimiento	Responsabilidad y compromiso	Conocimiento	Conocimiento
2	Responsabilidad y compromiso	Habilidades técnicas	Responsabilidad y compromiso	Respeto
3	Ética profesional y personal	Conocimiento	Respeto	Honestidad
4	Formación continua	Formación continua	Honestidad	Ética profesional y personal
5	Honestidad	Ética profesional y personal	Habilidades técnicas	Ser trabajador
6	Disciplina y dedicación*	Eficiencia, Productividad y Actitud Competitiva	Innovación y superación	Capacidad Emocional
7	Capacidad emocional	Capacidad emocional	Identificarse con la profesión	Comunicación
8	Innovación y superación	Honestidad	Capacidad emocional	Identificarse con la profesión
9	Prestar el mejor servicio a la sociedad	Identificarse con la profesión	Ser trabajador	Actuar con principios morales y valores profesionales
10	Identificarse con la profesión	Innovación y superación	Ética profesional y personal	Prestar el mejor servicio a la sociedad
11	Habilidades técnicas	Saber trabajar en equipo	Actuar con principios morales y valores profesionales	Responsabilidad y compromiso
12	Eficiencia,** Productividad y Actitud Competitiva	Prestar el mejor servicio a la sociedad	Formación continua	Habilidades técnicas
13	Saber trabajar en equipo	Respeto	Comunicación	Saber trabajar en equipo
14	Ser trabajador	Compañerismo y relaciones	Prestar el mejor servicio a la sociedad	Innovación y superación
15	Respeto	Comunicación	Compañerismo y relaciones	Formación Continua
16	Comunicación	Disciplina y dedicación	Saber trabajar en equipo	Compañerismo y relaciones
17	Compañerismo y relaciones			

* El rasgo “Disciplina y dedicación” se eliminó de la escala por su bajo puntaje, pero en la pregunta abierta surgió como un dato útil con fines comparativos.

** El rasgo “Eficacia y eficiencia” se eliminó de la escala de la UNAM por su bajo puntaje, pero apareció en posteriores aplicaciones en la pregunta abierta, por tanto se decidió integrarla en la escala de la UAEM, que sintetizamos como “Eficiencia, Productividad y Actitud Competitiva”.

VI. Comparación entre las dos estrategias de indagación y las dos universidades

Rasgos mejor valorados. En ambas universidades y en ambas estrategias (pregunta abierta y escala) el rasgo de “Conocimiento” es altamente valorado. Con respecto a “Responsabilidad y compromiso” tenemos que en la UNAM ocupa el segundo lugar (en ambas estrategias), mientras que en la UAEM, se localiza en el primer lugar en la pregunta abierta, pero sorprendentemente baja a un onceavo sitio en la escala.

“Ética profesional y personal” fue mejor valorado en la UAEM, pues aparece en una quinta y cuarta posición en ambas estrategias y en la UNAM se ubicó en una tercera en la pregunta abierta y baja hasta el décimo sitio en la escala. En la UNAM, “Honestidad” está en el nivel alto en ambas estrategias y en la UAEM sólo en la escala, ya que desciende al nivel medio en la pregunta abierta.

Rasgos de valoración media. Los rasgos coincidentes en el rango medio en ambas universidades y en ambas estrategias son “Capacidad emocional” e “Identificarse con la profesión”. “Innovación y superación” en la UNAM aparece en el nivel medio en ambas estrategias y en la UAEM sólo en la pregunta abierta. En la escala en la segunda institución está entre las menos valoradas.

Rasgos con valoración baja. Son cuatro los rasgos en este nivel: “Saber trabajar en equipo”, “Compañerismo” “Prestar el mejor servicio a la sociedad” y “Comunicación”. Son mínimas las diferencias entre las dos universidades y las dos estrategias de indagación, pues en la UNAM, “Prestar el mejor servicio a la sociedad” - en la pregunta abierta - y en la UAEM “Comunicación” - en la escala- se localizan en el rango medio.

Rasgos no coincidentes. Cuatro rasgos no pudieron colocarse en los rangos alto, medio y bajo, pues se encontraron fuertes diferencias en los resultados, como es el caso de “Habilidades técnicas”, que en la UNAM en la escala se ubica en un nivel alto y en la pregunta abierta en el bajo. A la inversa en la UAEM, en la escala está en el nivel bajo y en la pregunta abierta en el alto (en una segunda posición). “Ser trabajador” en ambas instituciones se ubica en el rango bajo en la pregunta abierta, pero en la escala en la UAEM se ubica en el nivel alto y en la UNAM en el medio.

En las dos universidades, el rasgo de “Respeto” se ubica en el rango alto en la escala y bajo en la pregunta abierta y a la inversa “Formación continua” se coloca en el rango alto en la pregunta abierta y bajo en la escala.

VII. Discusión

Los rasgos ubicados en el rango alto de respuestas positivas. Considerando que ambas instituciones privilegian la creación, transmisión, difusión y preservación del conocimiento y de la cultura, se puede comprender la alta valoración que obtuvo el conocimiento en estos estudiantes de posgrado. Es importante mencionar que los otros tres rasgos que tienen puntajes altos pertenecen a las Competencias Éticas: “Responsabilidad y compromiso”, “Ética profesional y personal” y “Honestidad”. La relación entre ambos tipos de competencias, las Cognitivas y Éticas, reafirma que el campo temático de la ética profesional involucra necesariamente ambos aspectos.

El rasgo de “Responsabilidad y compromiso”, que ocupa en la UNAM el segundo lugar en la pregunta abierta y el primero en la escala y en la UAEM el primer lugar únicamente en la pregunta abierta, nos indica que hay una identificación importante de los estudiantes de posgrado con dicho valor. Preocupa, sin embargo, que en la UAEM en los resultados de la escala descienda hasta la onceava posición.

Si analizamos las respuestas que en la UAEM se dieron a las tres proposiciones que se refieren a la responsabilidad, encontramos que dos de ellas: “*Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales*” y “*El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante*” fueron muy bien valoradas (97.6%), pero en la de “*Guardar la confidencialidad puede convertirse en un obstáculo en el ejercicio profesional*”, menos de la mitad de las respuestas fue positiva (45.2%).

Nos preguntamos ¿por qué la confidencialidad, que es una regla muy importante en la ética profesional, está débilmente valorada en la UAEM? Podríamos pensar que la confidencialidad que deben guardar los profesores en ejercicio con respecto a sus alumnos, a sus padres y tutores y a las comunidades educativas, no parece ser en este caso un asunto que se considere indispensable.

Ya en un trabajo anterior Yurén, Navia y Hirsch (2013) dieron cuenta de que en esta Especialidad de la UAEM, la recurrencia a los rasgos de carácter ético y específicamente al de responsabilidad están ligados a una concepción de que la tarea educativa se limita a poseer y transmitir saberes, sin que intervenga una intención de poner en práctica dichos rasgos en el ejercicio profesional.

Otro de los rasgos del rango alto “Ética profesional y personal”, en la UAEM está en un lugar elevado y en la UNAM se ubica en la pregunta abierta en tercer lugar y baja a un décimo sitio en la escala. Las cuatro proposiciones de la escala que indagan este elemento, se centran en las consecuencias que pueden tener las acciones. El hecho de que en la UNAM haya quedado en un lugar secundario en la escala, puede deberse al peso tan determinante que tiene el conocimiento en esta universidad.

Los rasgos ubicados en el rango medio de respuestas positivas. En diversas investigaciones que utilizaron el mismo cuestionario – escala, los rasgos: “Identificarse con la profesión” y “Capacidad emocional”, que forman parte en las Competencias Afectivo emocionales, se ubicaron en el rango medio. Ambos dan cuenta del estrecho vínculo que se da entre los aspectos cognitivos, éticos y afectivos que tienden a favorecer la construcción de disposiciones y motivaciones de tipo profesional.

La “Innovación y superación” en la UNAM quedó en el nivel medio y en la UAEM, en la pregunta abierta en una décima posición y en la escala en el sitio 14 (de 16 posiciones). Las proposiciones de la escala que indagaron este tema se relacionan con las exigencias que la actual sociedad del conocimiento plantea a las instituciones educativas. El bajo resultado de “Innovación y superación” en la UAEM puede deberse a que los profesores normalistas han tenido una sobrecarga de estrategias de actualización, no siempre pertinentes, lo cual ha provocado resistencias con respecto a este tipo de actividades (Navia, 2006).

De las seis proposiciones de la escala que evalúan este rasgo, en la UAEM, la de “*Me resulta difícil tener que aprender algo nuevo*”, obtuvo el más bajo puntaje, lo que podría significar que estos estudiantes de posgrado consideran que aprender es una actividad sencilla. Esto los posiciona de manera rígida frente a los nuevos conocimientos y también frente a la enseñanza concebida como transmisora de conocimientos (Yurén, Navia y Hirsch, 2013).

Los rasgos ubicados en el rango bajo. En cuanto a los rasgos que se encuentran en el rango bajo, la mayoría integra las Competencias Sociales y son “Compañerismo y relaciones”, “Comunicación” y “Saber trabajar en equipo”. De manera preocupante, el rasgo de “Prestar el mejor servicio a la sociedad”, que ubicamos en las Competencias Éticas, también se localiza en este nivel, a excepción de la UNAM, que en la pregunta abierta está en el nivel medio.

Sorprende el hecho de que las Competencias Sociales y el rasgo de “Prestar el mejor servicio a la sociedad” sean tan poco valorados, pues la UNAM y la UAEM tienen una gran cantidad de acciones, proyectos y programas que las vinculan fuertemente con la sociedad, especialmente en su función de extensión académica y difusión de la cultura. Esta baja valoración, en los posgrados más centrados en la creación del conocimiento científico básico, puede deberse a la distancia que hay con respecto al contexto social. Más preocupante aún es que encontramos similares resultados en profesiones sociales y humanísticas.

Rasgos no coincidentes. Como hemos mencionado, algunos rasgos tuvieron fuertes diferencias. Uno de ellos es el de “Habilidades técnicas”. En la UNAM se ubicó en el nivel bajo en la pregunta abierta (onceava posición) y en el alto en la escala (quinto sitio) y a la inversa en la UAEM en el segundo lugar en la pregunta abierta y en el doceavo en la escala de actitudes. Se trata de una contradicción tanto entre las instituciones, como en las respuestas a las dos estrategias de indagación.

El rasgo de “Formación continua” en la UNAM y en la UAEM coinciden en la pregunta abierta (cuarto sitio) y en la escala (doceava y quinceava posición respectivamente). Se trata de una contradicción en la posición de los estudiantes frente a este elemento, pues en la escala tuvo un bajo valor y en la interrogación de corte cualitativo aparece como una preocupación.

En la pregunta abierta en la UNAM “Ser trabajador” se encuentra en el lugar catorce y en la escala en el noveno. En la UAEM solamente una vez fue mencionado en la pregunta abierta y en la escala aparece en el quinto lugar.

En ambas instituciones el rasgo de “Respeto” es contradictorio pues en la pregunta abierta ocupa una baja posición y en la escala tiene altos porcentajes (en la UNAM quinceavo lugar y en la UAEM treceavo en la pregunta abierta y tercero y segundo en la escala).

Con respecto a los dos últimos rasgos no coincidentes, podemos decir que las diferencias de “Ser trabajador”, que ubicamos en las Competencias Sociales y

“Respeto” en las Éticas, pueden ayudar a comprender la fuerte relación que se da entre la dimensión ética y la social. Coincidente con estos resultados, “Prestar el mejor servicio a la sociedad” también quedó en una baja posición, lo cual puede dar cuenta de una cierta debilidad en la formación de ética profesional en estos aspectos.

Si uno de los principios centrales de la ética profesional es el de *Beneficencia* (Beauchamp y Childress, 2001), que se refiere a los bienes y servicios que cada una de las profesiones ofrece a la sociedad, el hecho de que estos rasgos tengan una baja significación para los estudiantes de posgrado de las dos instituciones pone un énfasis en la necesidad de fortalecer aún más su formación profesional con la intención de servir a la sociedad.

Referencias

Aluja, M. y Birke, A. (2004) (Coords.). *El papel de la ética en la investigación científica y la educación superior*. México: Fondo de Cultura Económica/Academia Mexicana de Ciencias.

Beauchamp, T. y Childress, J. (2001). *Principles of biomedical ethics*. (5a. ed.). Nueva York: Oxford University Press.

Bermejo, F. (2002). *La ética del trabajo social*. Bilbao, España: Desclée De Brouwer.

D'Angelo, J. (2012). *Ethics in science. Ethical misconduct in scientific research*. Boca Raton, FL: Taylor & Francis Group.

Escámez, J. y Gil, R. (2001). *La educación en la responsabilidad*. Barcelona: Paidós.

Escámez, J. y Morales, S. (2007). Competencias para la convivencia en una sociedad plural. *Revista Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 65(126), 481-509.

Etxberria, X. (2002). *Ética de las profesiones*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

Fernández, J. L. y Hortal, A. (1994). *Ética de las profesiones*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas.

Hirsch, A. (2004b). Ética de la ciencia y de la investigación científica. *Ethos Educativo*, 11(30), 113-128.

Hirsch, A. (2005). Construcción de una escala de actitudes sobre ética profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7(1), Recuperado de <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/125>

Hirsch, A. (2007). Ética profesional en estudiantes de posgrado. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México. En G. Chávez, A. Hirsch y H. Maldonado. (Coords.) *México: Investigación en Educación y Valores* (pp. 143-155). México: Red Nacional de Investigadores en Educación y Valores/Ediciones Gernika.

Hortal, A. (2002). *Ética general de las profesiones*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

Macrina, F. (2014). *Scientific Integrity. Text and cases in responsible conduct of Research*. (4a. ed.). Washington, DC: ASM Pres.

Navia, C. (2006). *Autoformación de maestros en los márgenes del sistema educativo. Cultura, experiencia e interacción formativa*. México: Pomares Corredor.

Shamoo, A. y Resnik, D. (2009). *Responsible conduct of research*. (2a. ed.) Nueva York: Oxford University Press.

Yurén, T. (2003). Tensiones identitarias y *ethos* profesional. El caso del profesor de educación cívica y ética en la escuela secundaria. En A. Hirsch y R. López-Zavala (Coords.). *Ética profesional e identidad profesional* (pp. 267-295). México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Yurén, T., Navia, C. y Hirsch, A. (2013). La ética profesional de los profesores de las escuelas normales en México: tensiones, sedimentos y resistencias en su configuración. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, 43, 235-252.