



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO EN LA COMUNA DE CHILLÁN”

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

Claudia Andrea Tilleria Ruiz

Profesor Guía:

Alex Medina Giacomozzi

Julio de 2017

Chillán, Chile.



UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA INGENIERÍA COMERCIAL

Chillán, 04 de agosto de 2017.

Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada "COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LOS TRAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO EN LA COMUNA DE CHILLÁN", de la alumna Claudia Andrea Tillería Ruíz.

Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Ingeniería Comercial y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 6,4 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,

Alex Medina Giacomozzi
Profesor Guía

Omar Acuña Moraga
Profesor Informante

Alvaro Acuña Hormazabal
Jefe de Carrera

- CC. - Director de Escuela Ingeniería Comercial
- Alumno
- Archivo

Agradecimientos

Primero que todo quiero dar las gracias a dios por darme la oportunidad día a día de poder realizar mis sueños y por estar presente en cada una de las cosas que hago.

Una mención honrosa a mi familia, si bien no somos perfectos, han sabido entregarme los valores y principios adecuados para enfrentar la vida. Padres y hermana han sido un pilar fundamental dentro de este proceso.

Agradezco de la misma forma a mi profesor guía el cual ha tenido una disposición única a ayudarme cada vez que he tocado su puerta y porque ha hecho de este proceso algo gratificante.

Finalmente a mi querida universidad, la cual me ha permitido en estos años conocer a personas maravillosas, las que sin duda me han hecho crecer como persona, con las cuales cree vínculos para toda la vida, sin dejar de mencionar todos los conocimientos que me brindaron y que en el diario vivir se van poniendo en práctica.

A este conjunto de personas le agradezco con la vida, porque parte de lo que soy hoy, es gracias a un granito que cada uno ha aportado en mi vida.

TABLAS	5
GRÁFICOS	6
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo General:	10
1.2.2 Objetivos Específicos:	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 GENERALIDADES Y PRINCIPIOS DE LA ÉTICA	12
2.1.1 Definición de Ética	12
2.1.2 Tipos de los presentes actos humanos visibles en el comportamiento ético del individuo: virtud (justo medio) y vicios (extremos)	13
2.1.3 Los principios	16
2.1.4 Objeto de la ética	17
2.2 SECTOR PRIVADO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ÉTICO	18
2.3 SECTOR PÚBLICO Y SU COMPORTAMIENTO CON LA ÉTICA	19
2.4 ÉTICA DEL TRABAJO	20
2.5 DIMENSION ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES Y EN EL COMPORTAMIENTO DECISIONAL	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1 FUENTES DE INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACION	25
3.1.1 Diseño de la investigación y Origen de la encuesta	25
3.1.2 Sujeto de estudio	27
3.1.3 Determinación de la muestra	28
3.1.4 Herramienta de análisis	31
3.1.5 Criterio de valorización	32
Capítulo IV: Análisis de Resultados	33
4.1 INTRODUCCIÓN	34
4.2 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	34
4.2.1 Sexo	35
4.2.2 Sector	36
4.2.3 Cargo directivo	36
4.2.4 Antigüedad laboral	38
4.2.4.1 Antigüedad laboral por sector	39
4.3 CLASIFICACIÓN DE COMPORTAMIENTO ÉTICO.	40
4.3.1 Comportamiento ético más relevante según categorías.	41
4.3.1.2 Comportamiento más representativo según categorías por sector.	42
4.3.1.3 Comportamiento ético más representativo en el total de la muestra, por sexo	43

4.3.1.4	Comportamiento ético más representativo según categorías por sexo en sector privado.	44
4.3.1.5	Comportamiento ético más representativo según categorías por sexo en sector público.	45
4.3.1.6	Comportamiento ético, enfocado en la rotación de la muestra.	46
4.3.1.7	Comportamiento ético según puesto de trabajo	47
4.3.1.8	Comportamiento ético según Antigüedad laboral	48
4.4	CLASIFICACIÓN DE DIMENSIONES SEGÚN COMPORTAMIENTO ÉTICO.	49
4.4.1	Dimensiones más relevantes a nivel global.	49
4.4.1.2	Dimensiones más importantes a nivel sectorial	50
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones		51
5.1	RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA		57
ANEXOS		60
ENCUESTA		61



TABLAS

• TABLA 1,Teoría del Justo Medio	16
• TABLA 2,Proceso de comportamiento y toma de decisiones éticas	23
• TABLA 3,Definición de dimensiones	26
• TABLA 4,Población Total de Activos Año 2016-2017	28
• TABLA 5,Etapas de validación del instrumento de investigación	30
• TABLA 6,Clasificación comportamiento ético general	32
• TABLA 7,Clasificación comportamiento ético en cada dimensión	32
• TABLA 8,Relación sexo-sector	35
• TABLA 9,Relación cargo directivo-sector	37
• TABLA 10,Relación cargo directivo-sexo	38
• TABLA 11,Relación antigüedad laboral-sector	39
• TABLA 12,Relación antigüedad laboral-cargo directivo	40
• TABLA 13,Clasificación de comportamientos éticos según criterio	41
• TABLA 14,Comportamiento ético en la rotación de un sector a otro	46
• TABLA 15,Comportamientos éticos según puesto de trabajo	47
• TABLA 16,Comportamientos éticos según antigüedad laboral	48
• TABLA N°17,Dimensiones más importantes a nivel global	49
• TABLA N°18,Dimensiones más importantes por sector	50



GRÁFICOS

- GRÁFICO 1, Caracterización de la muestra por sexo 35
- GRÁFICO 2, Sectorización de la muestra 36
- GRÁFICO 3, Cargo directivo en el total de la muestra 37
- GRÁFICO 4, Antigüedad laboral 39
- GRÁFICO 5, Comportamiento ético más representativo de la muestra 42
- GRÁFICO 6, Comportamiento ético más representativos por sector 43
- GRÁFICO 7, Comportamiento ético según sexo, en total muestra 43
- GRÁFICO 8, Comportamientos ético según sexo, en sector privado 44
- GRÁFICO 9, Comportamiento ético, según sexo, en sector público 45



CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN



1.1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La realidad que se vive hoy en día es preocupante, debido a los múltiples temas engorrosos en los cuales se ven comprometidos, por los conocidos casos de corrupción, especulaciones financieras y su propia falta de veracidad es que se hace interesante indagar los sectores en donde se toman las decisiones, o los diferentes puestos de trabajo, los cuales ciertas acciones llevan a las organizaciones perder credibilidad ante la sociedad y el entorno que los rodea.

La sociedad en la cual estamos inmersos se ha ido concientizando y le ha dado mayor énfasis al tema de la ética profesional en el desempeño de las personas tanto del sector público como del sector privado.

Los valores y principios éticos con los que actúa una persona se convierten en una necesidad para reconstruir el tejido de una sociedad, es por esto que, para el estudio de este proyecto es que debemos tener en cuenta cómo actúan los trabajadores en relación a lo que debiera ser correcto o no, en cómo se debe reflexionar y optar entre lo que es bueno y lo que no lo es, respecto a una acción o decisión a tomar, teniendo en cuenta un factor importante a considerar, la Confianza, la cual se ha convertido en un importante valor en la gestión de cualquier tipo de organización, ya sea estatal o privada. Ésta sociedad está cada vez más exigente y empoderada por lo tanto ejerce mayor presión a las entidades para que éstas actúen de forma ética y responsable.

La actual sociedad en donde las personas y las organizaciones están inmersas, demandan cada vez más el desarrollo de valores personales con el fin de obtener una mejor calidad social y un eficiente trabajo profesional, no sólo basado en las especificidades técnicas que hacen a la incumbencia del trabajador sino también en un trabajo que dignifique a la persona como tal.

Al hablar puntualmente de Ética, (Cortina, 1994), afirma: “la Ética se entiende como un saber práctico que pretende orientar la acción humana hacia el bien del sentido racional”. En este punto es donde radica lo importante, ya que se conocen los principios y valores que las entidades suponen poseer, pero no siempre ponen en práctica. Si dichos valores se ven reflejados de alguna manera en la forma en que las estas operan, ¿cómo es que catalogan a estas



organizaciones éticamente correctas, si su accionar no concuerda con los hechos?

En síntesis, se tiene que la ética es una ciencia que se encarga de estudiar, comprender y reflexionar sobre lo moral, siendo esta última el conjunto de acciones, costumbres, valores y formas de vida que desarrollan los individuos en sociedad.

Cabe destacar que la ética no intenta dirigir la vida humana, sino explicar la moral en cuanto a las acciones cotidianas de los individuos en sociedad y en sus labores en sí, acciones que al largo plazo, generan una sociedad mucho más integrada, respetuosa de la diversidad y de la dignidad humana.

El problema principal que aborda esta investigación es el buscar el modo de promover los valores y virtudes en los trabajadores del sector privado y público. De esta manera nace el objeto de estudio de este trabajo, el cual será: Identificar y rescatar los fundamentos que expliquen y el comportamiento ético en los trabajadores del sector público y privado.

Las preguntas básicas que constituyen el eje de la investigación son:

- 1) ¿Por qué es necesaria la ética en el ámbito público y privado?
- 2) ¿Qué sucede cuando el comportamiento ético se ausenta del sector público y sector privado?

Existe muy poco conocimiento sobre el Comportamiento Ético de los trabajadores en la comuna de Chillán en el ámbito tanto público como el privado, es por esto que se orienta la investigación al comportamiento ético de los trabajadores en entidades de los sectores mencionados, para ver de qué manera se puede colaborar con el desarrollo personal, no sólo de los que toman las decisiones, sino del grupo en general. Para que sirva como base para construir e implementar programas de desarrollo ético en el contexto laboral.



1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General:

“Analizar el comportamiento ético de los trabajadores del sector público y sector privado en la comuna de Chillán”.

1.2.2 Objetivos Específicos:

1. Caracterizar a los trabajadores de entidades públicas y privadas de la comuna de Chillán de acuerdo a puesto de trabajo y antigüedad laboral.
2. Comparar el comportamiento ético con relación al puesto de trabajo y antigüedad laboral.
3. Comparar la dimensión ética en los trabajadores de entidades públicas y entidades privadas, en el comportamiento decisonal.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO



2.1 GENERALIDADES Y PRINCIPIOS DE LA ÉTICA

2.1.1 Definición de Ética

El estudio de la ética se remonta a los orígenes mismos de la filosofía en la Antigua Grecia, y su desarrollo histórico ha sido amplio y variado, por lo que hasta ahora es una de las principales ramas de la Filosofía.

La palabra ética proviene del griego “êthos”¹ el cual significa “carácter y hábito” y también de “héxis” que significa “modo de ser”, estos tres significados tienen una íntima relación entre sí, en donde se entiende que el carácter viene formado por el hábito y este a su vez, por los actos. Por otro lado se relaciona directamente con la moral. (Cortina, 1994), afirma: “Hemos de llamar ética a la filosofía moral y moral, a secas” (pp.28) a ese saber que acompaña la vida del ser humano haciéndolo prudente y justo. Esta definición confiere a la moral un sentido intrínseco del ser humano que tiene que ver con la concepción interna sobre el bien y el mal, lo correcto o incorrecto, mientras la ética estudia a un nivel más general dichas concepciones.

Puntualmente el vocablo ética se utiliza para referirse al estado psicológico de las personas, es decir, a las buenas o malas acciones, buenas o malas costumbres, o buenos o malos hábitos.

(Marina, 1995), afirma: “la ética estudia los actos del individuo, entendiendo por acto, una disposición voluntaria de la inteligencia que suscita, controla y dirige las operaciones mentales para conseguir un estilo determinado de ocurrencias” (pp.163). Cada acción en el comportamiento tiene un nombre. (Aristóteles, 1982) refiere en qué consistían cada una de las diferentes actitudes del ser humano, en donde la persona que siempre se molesta se le denomina iracundo y al estado de ánimo ira, quien ambiciona riquezas desmesuradas es el avaro y el estado es la avaricia, quien habla con la verdad es verídico y al estado de ánimo se le denomina veracidad, etc.

¹ Término extraído de Etimologías de Chile



Todo individuo a lo largo de la vida adopta caracteres específicos para aplicarlos en su conducta diaria, de esta manera va adquiriendo principios éticos y formando su identidad.

Por otro lado (Cortina, 1994), afirma: “la ética se entiende como un saber práctico que pretende orientar la acción humana hacia el bien del sentido racional” lo que concuerda con algunos enunciados y conceptos, los cuales van dirigidos al mismo punto y se sustentan bajo la premisa de realizar acciones que estén dentro de los parámetros correctos, o propiamente tal en el comportamiento que tenga el individuo al momento de tomar una decisión o realizar una acción la cual será determinante al momento de ver si es éticamente correcta o no.

Por tanto la ética es la disciplina del conocimiento que estudia las actitudes, hábitos y costumbres del ser humano, explica el porqué de la conducta humana y propone formas deseables para actuar.

2.1.2 Tipos de los presentes actos humanos visibles en el comportamiento ético del individuo: virtud (justo medio) y vicios (extremos)

La ética clasifica el comportamiento en aquellos actos que benefician al ser humano. Según (Fagothey, 1995), afirma: “la vida buena no consta de actos buenos sin relación de unos con otros”. En efecto, los actos conducen de uno a otro, se refuerzan mutuamente y forman cadena de buena conducta. La única forma de asegurar que estos actos sean moralmente correctos, es convertirlos en hábitos, los cuales pueden ser positivos o convenientes al ser humano es decir no perjudican ni a uno mismo ni a otro, muy por el contrario ayudan a los semejantes, pudiéndose inferir de esto, la justicia, la libertad, el honor o la prudencia, a los que se les denomina virtudes. En el lado contrario están aquellos actos que perjudican, es decir son negativos o inconvenientes porque afectan tanto al que lo realiza como al que lo recibe, a esto se denomina vicios, son ejemplo de éstos la injusticia, el despotismo, la traición o la imprudencia.



La virtud y vicio no son más que nombres de los hábitos. Según (Aristóteles, 1982) afirma: “la virtud de un hombre es un bien digno de honra porque gracias a ella, viene el hombre a ser honesto o bueno.” Es la potencia específica que el hombre tiene de afirmar su propia excelencia, es decir, su humanidad. Es una forma de ser pero adquirida y duradera.

La virtud de una persona perfecciona al hombre, física, mental o socialmente. En sentido general es una clase de excelencia, que le otorga valor, es decir, potencia, y en el sentido particular, potencia de humanidad. Las virtudes morales hacen que un hombre parezca más humano o más excelente que otro y sin las cuales, seríamos calificados de inhumanos. Siendo una disposición adquirida para hacer el bien.

Los tratados de Ética enseñan que la virtud ayuda a buscar la felicidad y para esto requiere del hábito como se menciona anteriormente. Cuando las acciones de la persona se acompañan de las virtudes ésta se halla en un estado activo el cual implica ser responsable y consciente de cada movimiento o acto a realizar. Estar en acto significa que el sujeto es dueño de la situación, que domina los deseos conforme a la recta razón. Una identificación de las principales virtudes señaladas por Aristóteles en su obra sobre ética son las siguientes: amabilidad, cordialidad, amistad, capacidad, compromiso, fortaleza, generosidad, honor, humildad, jovialidad o buen humor, justicia, lealtad, libertad, magnificencia, moderación, paciencia, prudencia, respeto, sabiduría, sinceridad, sobriedad, templanza, valor, veracidad o franqueza. (Aristóteles, 1986)

En síntesis, la mejor forma de vida para el individuo, ya sea, particular o colectivamente, es la vida unida a la virtud dotada de justos medios suficientes para tomar parte en las acciones virtuosas.



Siendo el justo medio, el equilibrio de los extremos llamados vicios, es decir, el acto bueno se acerca más a un extremo que a otro, en otras palabras, el hombre sabio puede comprender cuál es el medio justo y no situarse en la medianía. Es el medio relativo a los seres humanos y a las circunstancias, es decir elegir como mejor convenga, según las cosas, según las personas y la causa, siendo la perfección que solo se encuentra en la virtud.

Por otro lado el vicio, el cual es la disposición a hacer el mal, y en donde el exceso y el defecto forman parte de él. Cuando un individuo actúa bajo la influencia de algún vicio se encuentra en estado pasivo. Permanecer en este estado implica moverse bajo la influencia del vicio, sin entendimiento ni razón, es movido por la influencia de la pasión.

Pasión proviene de pasivo y aplicado al ser humano significa un estado inactivo del sujeto o una perturbación desordenada de ánimo, arrastra, desquicia, esclaviza. Las pasiones mueven al ser humano sin tomar en cuenta su voluntad, todo lo que no se hace de manera libre y deliberada se hace con pasión.

Algunos de los vicios más comunes en la conducta del ser humano son: la ambición, la ira, la adulación, la indiferencia, la cobardía, la envidia, la malevolencia, la vulgaridad o mal gusto, el desenfreno, la insensibilidad, la mentira, la jactancia, la desvergüenza, la pereza, el robo o la injusticia.

El estudio de la ética señala que las virtudes constituyen el equilibrio moderado entre los extremos. Por ejemplo, respecto al uso que el ser humano hace del dinero, en un extremo está el avaro quien anhela acumular, y en el otro se halla el prodigo quien derrocha sus recursos. El equilibrio entre ambos, el justo medio, es en este caso aquél que hace uso del dinero con quién debe, cuánto debe, cómo debe y donde debe, es así, como se vuelve una razón imperante que la virtud sea parte del justo medio, y en donde se concentre la verdadera medida

En síntesis la práctica de las virtudes es lo que se denomina el bien, mientras que el mal será la práctica de los vicios. En la medida en que el ser humano comprende cada uno de sus actos se forma y despierta la conciencia, y gracias a ella el hombre adquiere la posibilidad de elegir lo que considera más acertado bajo su responsabilidad.



Tabla 1, “Teoría del Justo medio”

“VIRTUD COMO JUSTO MEDIO” (ARISTOTELES)		
DEFECTO	VIRTUD	EXCESO
Cobarde (Le teme a todo)	Valiente	Temerario (No le teme a nada)
Avaro (No gasta nada)	Generoso	Derrochador (Gasta Todo lo que tiene)
Hostilidad (Trata a los demás con desprecio y maltrato)	Amistad	Adulación (Alabar a los demás por conveniencia o temor)

Fuente: Elaboración propia a partir de, la teoría de Sócrates “justo medio”

2.1.3 Los principios

Los principios son importantes en cualquier sociedad o grupo de personas y por consiguiente, en cualquier proceso de formación y enseñanza, porque el ser humano es ante todo un ser racional, siendo el fundamento de cualquier construcción ética, aunque su implantación siempre tendrá mejor resultado si se acompaña de la certeza, es decir, de la persuasión y del convencimiento racional gracias a la propia reflexión que surge del ser humano.

Cuando se formula una proposición que sirve de guía a la acción y se adopta, se adquiere un principio. Algunas de las expresiones más comunes en la sociedad que conllevan principios positivos es, respeta a los mayores, no hagas a otros lo que no quieres que te hagan a ti, trata como quieras ser tratado, da ejemplo de cosas buenas, práctica la generosidad, etc. Por otro lado, algunas frases que plantean principios negativos son, quién no tranza no avanza, tiempo es dinero, no confíes ni en tu sombra, entre otros. Estos son claros ejemplos de la



necesidad humana y de su pleno desarrollo en convivencia, respetando espacios, la diversidad, religión y viviendo en paz y armonía, y la propia necesidad de ser feliz.

He aquí el motivo de porque radica la importancia de los principios y porque estos se vuelven tan importantes en la vida del ser humano, ya que de cierta forma son declaraciones propias del ser humano, las cuales son como la carta de presentación para con la sociedad, además de ser los criterios de decisión fundamentales que los miembros de una comunidad han de realizar o seguir, como la beneficencia, justicia y autonomía entre otros.

Según (Hortal, 1996) afirma: “Una persona ética es aquella que desarrolla su actividad de manera competente y eficaz, cumpliendo adecuadamente con su tarea” y por otra parte, el hacer el bien, es decir, pensando siempre en el beneficio de los usuarios de la actividad y en el beneficio de la sociedad, de manera que se cumpla con el bien interno de la profesión, que se aporte el bien específico para el que fue creada.

2.1.4 Objeto de la ética

La ética intenta lograr una conducta de vida en la que el individuo tenga valores al momento de actuar y la vez sea responsable, en otras palabras tenga una vida activa, como lo menciona Aristóteles en el apartado anterior, en conjunto con la realización del bien a través del cumplimiento del deber.

Nos intenta mostrar los distintos comportamientos existentes en el ser humano lo que permite formar el carácter al mostrar los diferentes caminos para actuar, en el caso de actuar errónea o correctamente.

Enseña además que se encuentra en poder de cada individuo hacer lo que propiamente tal conviene o perjudica, es decir siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí.



Según (Frankl, 2004) afirma: “el hombre goza de ambas potencialidades es decir de sus decisiones, y no tanto de las condiciones, según cuál de las dos pone en juego” (pp157). El mismo autor concluye señalando que “no son las circunstancias externas, por más adversas que parezcan, las causantes de nuestras desdichas, son más bien las propias elecciones de percepción las que marcan la diferencia.” En efecto, la ética tiene por objeto lograr que el individuo sea consciente de cada uno de los actos que realiza y por lo que debe tener el dominio de sí mismo para actuar en favor de la comunidad. Todo acto trae consigo una consecuencia, es a raíz de esa consecuencia por la que el ser humano se va definiendo a lo largo de su vida en base a juicios morales los cuales se encargan de promover la satisfacción de los intereses propios de cada persona, y el cual finalmente lleva a la desdicha o la felicidad de ser humano, o a tener una conducta consciente de lo que se hace en el día a día.

Virtud es el valor preponderante con que debiese vivir la sociedad. Es una forma de ser pero adquirida y duradera, es lo que nosotros somos porque hemos llegado a serlo. Es nuestra forma de ser y de actuar humanamente, es decir, nuestra capacidad de actuar bien. No hay nada tan bello y tan legítimo como que el hombre actúe correctamente. (Comte-Sponville, 2005)

2.2 SECTOR PRIVADO Y SU RELACIÓN CON EL COMPORTAMIENTO ÉTICO

Dentro de las sociedades, las instituciones económicas pasan a ser los entes con mayor influencia en el entorno, debido a que están diseñadas para producir y distribuir los bienes y servicios que la comunidad requiere y además para generar fuentes de sustentos para las familias, es decir trabajos, alimentos, vestimenta etc.

Estas organizaciones proporcionan las estructuras fundamentales, y dentro de ellas los miembros de la sociedad combinan sus recursos ya sea, tierra, mano de obra, capital y tecnología para convertirlos en bienes utilizables.



“Desde los espacios económicos locales, regionales e internacionales se habían venido extendiendo, desde hace varias décadas, patrones estandarizados de actuación empresarial que tocaban aspectos como la calidad de los productos y servicios, las buenas prácticas, la cuestión ética y la defensa ambiental” (Brito, 2007) . Uno de los actuales problemas de las empresas es alcanzar el equilibrio entre rendimiento económico y rendimiento social. “Las empresas deben ser competitivas y rentables y a la vez reconocer sus obligaciones no sólo con sus trabajadores, clientes, proveedores y accionistas, sino también con el ambiente y con una sociedad caracterizada por la cohabitación de minorías, identidades de género, sectores vulnerables y ciudadanos consumidores activos. (Gorosquieta, 1999)

Cada gestión o tarea por parte de la empresa o del propio trabajador requiere buenas practicas al momento de efectuar una acción, por lo tanto el comportamiento que debe tener cada figura es esencial ya que esto se ve reflejado al momento de ver resultados al corto y mediano plazo. Debiéndose entender que ser ético es tan importante como ser rentable, el desarrollar programas efectivos de ética trae consigo beneficios para la organización, ya sea en las ventas, la imagen, etc. Actualmente al empleado privado se le están entregando constantemente herramientas y recursos para desenvolverse de una manera óptima en el lugar de trabajo dándoles así, un valor agregado a ellos como profesionales, o trabajadores, con el objetivo de beneficiar directamente a la empresa, y potenciar las capacidades de cada uno de ellos, con el objetivo demás de fortalecer el compromiso de los trabajadores.

2.3 SECTOR PÚBLICO Y SU COMPORTAMIENTO CON LA ÉTICA

Para abordar el ámbito público se parte por mencionar a un ente importante y crucial en este sector, el cual es el gestor de todas las actividades a realizar, el Gobierno. Como ente regulador del país, se apoya en un conjunto de instituciones y organismos para cumplir con sus tareas, desarrollando funciones de interés público. Cada una de estas instituciones es fundamental para el funcionamiento



del estado a través de las labres que cumple, como lo son el área de la salud, educación, alimentación, vivienda, transporte, seguridad y justicia. Dichas instituciones realizan esfuerzos coordinados para el logro de la pluralidad de intereses, siendo el medio por el que el estado se vale para alcanzar diferentes metas impuestas en la sociedad. Es por eso que radica la importancia de trabajar con personas eficientes y responsables, las cuales generen confianza a la comunidad. Las instituciones tienen la capacidad de establecer valores e inducir en los comportamientos al fomentar principios y generar un entorno cultural deseable. En consecuencia las instituciones públicas se ocupan de realizar aquellas actividades conducentes a la satisfacción de las necesidades colectivas.

La ética para el sector público se refiere a situaciones de aplicación. El bien para todos, lejos de ser una abstracción, se materializa en cada acto que realizan las múltiples instancias de la administración pública. Es la suma de miles de decisiones diarias de los funcionarios que laboran en las organizaciones públicas.

Cada funcionario se enfrenta diariamente con dilemas éticos que unas veces resuelve de manera rutinaria y otras como resultado de una profunda reflexión. Aunque el sentido común alberga principios básicos que nos permiten conocer lo bueno y lo malo, la vida nos lleva situaciones en las que lo bueno no siempre resulta evidente.

2.4 ÉTICA DEL TRABAJO

Según Hegel², la esencia del trabajo consiste en una acción al servicio de otro y, en tal sentido, es una acción humana o humanizada. “El ser que actúa para satisfacer sus propios instintos y que como tales son siempre naturales, no se eleva por encima de la naturaleza, continúa siendo un ser natural, no humano.

² Hegel Georg Filósofo alemán (1770-1831) contribuyo en una gran variedad de campos de la reflexión humana, que abarcan la filosofía de la historia, la estética y la ética social.



Al hombre le suceden situaciones notables, la diversidad de concepciones que existen van desde la visión positiva a un manantial, de donde pueden emerger todas las realizaciones humanas, especialmente las de la vida adulta, hasta la visión pesimista, donde se protagoniza el drama humano: el hacerse cargo o ser responsable de la existencia. Algunos conceptos, se expresan de la siguiente forma, viendo al trabajo como un mal escaso, o como un mal inevitable.

Pero resulta más evidente que el concepto más difundido de trabajo es el de sustentabilidad (redistribución económica y remuneración) dicho de otra manera, el medio que utilizan las personas para conseguir dinero, el cual es intercambiado por bienes y servicios en el mercado.

Relacionando este concepto con la ética, interesa reconocer las motivaciones por las cuales las personas trabajan, desde una perspectiva intrínseca las personas pueden sentirse llamadas al trabajo para satisfacer un conjunto de necesidades, dependiendo del tipo de satisfacción buscada, pudiendo ir desde una motivación que se encuentra en la naturaleza del trabajo mismo.

La actividad que se realiza puede traer grandes satisfacciones. Este tipo de satisfacciones es preferible a la primera, ya que de esa forma se trabaja mejor, se trabaja más, y la persona es más feliz.

El comportamiento de los individuos en su vida cotidiana se diferencia del comportamiento en su trabajo dentro de una organización o compañía, ya que en esta se generan una serie de situaciones y de relaciones que plantean problemáticas diferentes e implicaciones éticas en otro nivel.



2.5 DIMENSION ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES Y EN EL COMPORTAMIENTO DECISIONAL

La dimensión ética de las organizaciones contribuye al desarrollo de la entidad enfatizando aspectos sociales y culturales, tales como proporcionar puestos de trabajos dignos, uso correcto de los recursos, los cuales son escasos, desarrollar un sentido de solidaridad y compromiso con otras organizaciones y con la sociedad en sí, distribuir con justicia el valor económico generado y respetar las leyes y los criterios del libre mercado. Es así como la empresa pasa a estar ligada con una serie de principios y virtudes morales.

Tal como lo dice (Kotter, 1992) afirma: “la dimensión ética tendrá presencia relevante solo si la organización está dispuesta a apoyar los comportamientos éticos de la entidad” (p.164)

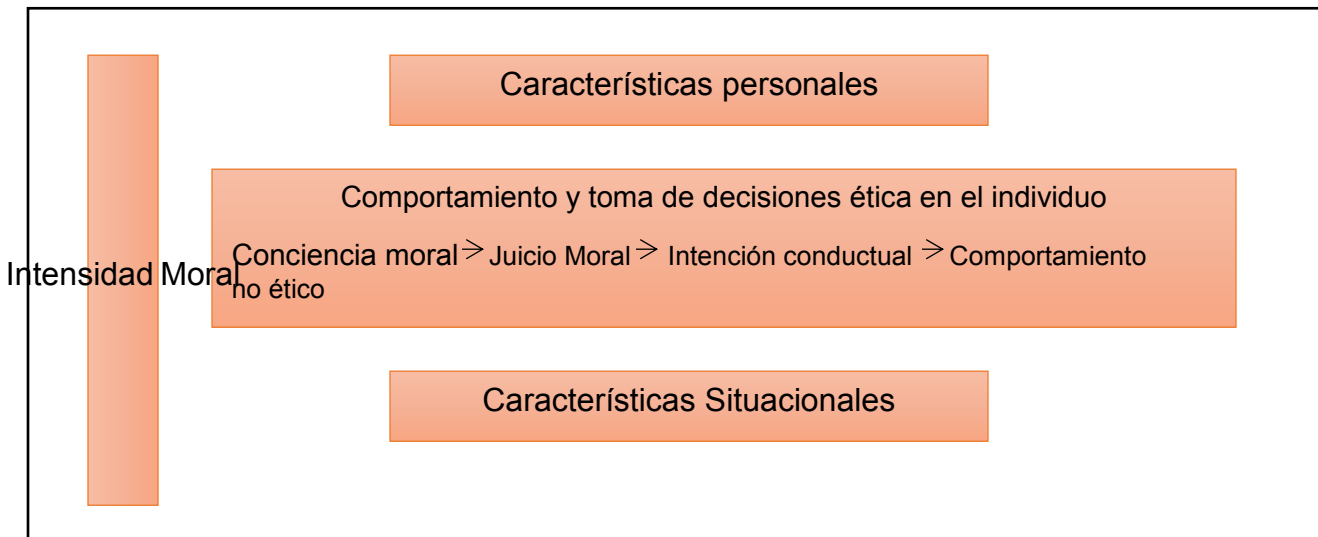
Por otro lado el fundamento de porque la dimensión ética es relevante en el comportamiento decisional, es que toda decisión en el ámbito de los negocios o de servicio público en ultimo termino siempre afecta a personas. En mayor o menor medida, todas las decisiones perfeccionan la naturaleza humana o la dañan.

Generalmente se acostumbra a plantear la toma de decisiones como un proceso que tanto los modelos descriptivos y prescriptivos ordenan en la siguiente frecuencia, análisis y definición del problema, formulación de las expectativas, búsqueda de alternativas, evaluación, selección, propuesta y evaluación de resultados. Sin embargo este modelo enfatiza una dimensión técnica, es decir el desarrollo de una solución que produzca los mejores resultados en la sociedad, considerando el rendimiento económico y el rendimiento social. (Valenzuela, 2006)

Por tanto la Necesidad de esta toma de decisiones radica principalmente en los llamados dilemas éticos, los cuales surgen ante dos o más alternativas que pudieran presentar condiciones de incertidumbre en el actuar.

Existen modelos de análisis sobre la cual es posible ver la secuencia procesal que comúnmente lleva a un individuo a comportarse de manera ética/no ética en la empresa (Ver tabla 2). El proceso comienza cuando surge un dilema ético y consta de cuatro etapas: reconocimiento de factores determinantes del comportamiento ético del empleado, evaluación y elaboración de juicio sobre el mismo, intención conductual (intento moral) y comportamiento asociado., Tales comportamientos vienen dado por las características propias de la persona, y por otro lado el contexto situacional, al cual está expuesto, y la intensidad moral, la cual se pone en manifiesto directamente en la toma de decisiones éticas, ya que depende mucho cuan involucrado éste el individuo con el dilema ético. (Granitz, 2003)

Tabla 2 “Proceso de comportamiento y toma de decisiones éticas”.



Fuente: Adaptado de Granitz, 2003



CAPÍTULO III: METODOLOGÍA



INTRODUCCIÓN

Una vez planteado el modelo propuesto para el estudio del comportamiento ético en los trabajadores del sector público y privado, éste capítulo tiene como propósito dar a conocer la metodología que ha sido utilizada en la presente investigación.

Es así como, en primer lugar se iniciará describiendo el tipo y diseño de la metodología y el enfoque de la investigación, para posteriormente señalar el método de muestreo, así como también la selección y tamaño de la muestra.

Luego, se detallará la adaptación del modelo y así poder facilitar la construcción de los constructos para el presente estudio, finalmente se realizará el cálculo de la muestra y posterior aplicación del instrumento.

3.1 FUENTES DE INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACION

3.1.1 Diseño de la investigación y Origen de la encuesta

La investigación es de tipo no experimental con un diseño transversal descriptivo y multivariado. No experimental ya que no se pueden manipular las variables, solo hacer un análisis de estas. “Estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Fernandez, Hernández, & Baptista, 2010).

La recolección de datos se obtendrán de manera directa del personal de la organización, analizando de esta forma, tal y como se da el comportamiento ético de los trabajadores en los diferentes sectores en la comuna de Chillán.

Se inicia con un estudio exploratorio que se realiza utilizando análisis de los principales componentes que inciden en el comportamiento ético de los trabajadores, los cuales permiten la posterior identificación y medición de las distintas variables del modelo, llamadas dimensiones.



Así mismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicaran a los trabajadores de la organización. “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”. (Fernandez, Hernández, & Baptista, 2010). La investigación cuenta con varias etapas, donde se diseña una encuesta estructurada, se recogen los datos, procesan y analizan posteriormente.

Éste instrumento de medición cuenta 28 preguntas, las cuales evalúan el comportamiento ético de los trabajadores de los distintos sectores de la comuna de Chillán, dividida en 7 Dimensiones éticas, sustentadas por un conjunto de valores.

Para esta investigación se toma como Referencia el trabajo de Navarrete, en donde a través un estudio intenta medir el comportamiento ético en la empresa Chilena. (Navarrete, 2010), considerando la parte dos de la metodología en donde se analizan variables de Comportamiento Ético.

Para los constructos se tomaron como base la vivencia de valores, según la teoría de Aristóteles, mencionada en el apartado anterior.

Tabla 3, “Definición de dimensiones”.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Comunicación	En este grupo, se encuentran incluidos los comportamientos que tiene relación con la manifestación de opiniones, desacuerdos e inconsistencias con argumentos prudentes o de mal gusto. Implica también, la defensa en buenos términos de ideas propias sin imponerlas, como la amabilidad o el respeto. El manejo de conflictos, recepción y formulación de críticas, transmisión de información de interés con los compañeros de trabajo, con superiores y/o público en general.
Honestidad	En este grupo, se encuentran incluidos los comportamientos que tiene relación con la veracidad en la comunicación, utilización de la jornada laboral y los recursos dispuestos para el trabajo en aspectos laborales, transparencia en las acciones, honestidad en el manejo de recursos físicos e intangibles, honestidad hacia los bienes ajenos, sinceridad frente a las capacidades, aciertos y equivocaciones propias y de los demás y concordancia entre lo que se dice y lo que se hace.



Respeto	Los comportamientos referidos a este grupo guardan relación con el respeto a la integridad de las personas, reconocimiento y aceptación de las diferencias personales en cuanto a pensamiento, creencias, costumbres. También, respeto hacia el trabajo y aporte de sus compañeros. Incluye, además, comportamientos que reflejen el buen trato hacia el público y respeto de los espacios y tiempos laborales.
Justicia & Equidad	En este grupo se encuentran incluidos los comportamientos que hacen referencia al trato igualitario a las distintas personas con quienes interactúan, tanto a compañeros, como a clientes. De igual forma, contemplan aquellos que hacen alusión a la no existencia de preferencias e imparcialidad en la toma de decisiones, elección de propuestas, así como la objetividad en la verificación de datos o hechos antes de emprender una acción que pueda perjudicar a alguien. Incluye, además.
Responsabilidad	Los comportamientos referidos a este grupo guardan relación con el cumplimiento de los compromisos laborales adquiridos, manejo de recursos, confidencialidad en el manejo de la información, reconocimiento y actitud frente acciones realizadas. Además, el compromiso con el desarrollo de actividades que está en capacidad de realizar.
Compromiso	En este grupo, se encuentran incluidos los comportamientos de los empleados que hacen referencia al cumplimiento de cada una de las actividades que le son asignadas, así como la utilización del tiempo adecuado para el desarrollo de las mismas, el interés en la satisfacción tanto del cliente como de la organización y en lograr resultados de alta calidad.
Cooperación y solidaridad	En este grupo se encuentran incluidos aquellos comportamientos que hacen referencia a la disposición para colaborar a compañeros y superiores, tanto en aspectos laborales como personales. Incluye actitudes relativas al interés por compartir experiencia y conocimiento que aporten al crecimiento laboral y personal de antiguos y nuevos compañeros. De igual manera, se tienen en cuenta actitudes de apoyo y ayuda desinteresada en la búsqueda de un bien común. Por otro lado, refleja la disposición y capacidad para trabajar en equipo.

Fuente: *Elaboración propia, a partir de la teoría de Sócrates acerca del justo medio.*

La evaluación se realiza a través de una escala tipo Likert donde:

1 = Nunca, Implica que los trabajadores pueden o no aplicar las afirmaciones especificadas, por tanto pueden actuar de una manera no ética en la organización.

2 = A veces, significa que los trabajadores aplican débilmente el comportamiento ético según las dimensiones analizadas.

3 = Siempre, Significa que los trabajadores pueden o no aplicar un alto comportamiento ético según las variables que se analice.

3.1.2 Sujeto de estudio

Para la realización de la investigación, el universo a estudiar son personas activas de ambos sexos, pertenecientes al sector público y privado de la ciudad de Chillán, con o sin cargo directivo de por medio.



3.1.3 Determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra, se tomaron los datos obtenidos del INE empleo trimestral de la provincia de Ñuble, el cual muestra la cantidad de población ocupada activa en la comuna de Chillán.

A continuación en la tabla 3 se muestra la población de la ciudad de Chillan, con respecto a la cantidad de activos al primer trimestre del presente año, con respecto del año anterior.

Tabla 4, “Población Total de activos año 2016-2017”.

Cantidad de activos en la comuna de Chillán		
Periodo	Cantidad ocupados	% total de la población de activos
2016	83.000	47%
2017	87.740	54,15%

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Para el cálculo de la muestra, se utilizará la siguiente fórmula, con un 93% de confianza:

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

Dónde:

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados, 87.740 habitantes activos).

Z: es una constante que depende del nivel de confianza que se asigna. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean



ciertos. Los valores de **Z** se obtienen de la tabla de la distribución normal estándar. El valor **Z** utilizado es **1.81** y su nivel de confianza de un **93%**.

e: es el error muestral deseado, el cual es la diferencia que puede existir entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella. (**e**= 0.07).

p: proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura. Criterio de varianza máxima

q: proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

n: tamaño de la muestra (número de encuestas que se deben hacer).

Por lo tanto el cálculo es el siguiente

$$n = \frac{1,81^2 * 87.740 * 0,5 * 0,5}{0,07^2 * (87.740 - 1) + 1,81^2 * 0,5 * 0,5} = 167,03 = \sim 167$$

Al no tener datos exactos acerca de la cantidad de ocupados pertenecientes al sector público y al privado, es que se determina elegir a los trabajadores por sector a través del método por conveniencia, en donde, en se procede a tomar 167 encuestas, en un lugar determinado, donde concurren una cantidad elevada de personas, es decir en gimnasios, específicamente a trabajadores mayores de 18 años, todo esto en un plazo de tres días, abarcando a profesionales del área de la salud, leyes, educación, financiero entre otros.

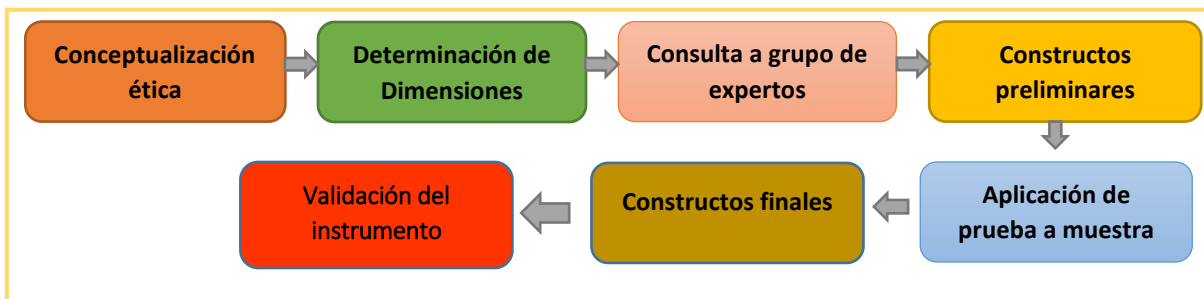
3.2.3 Instrumento de investigación y validación.

El cuestionario es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra. La ventaja esencial de este instrumento reside en que son los mismos trabajadores quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, actitudes y valores, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera.

Para la validación del instrumento se presentó en primer lugar al profesor guía, otorgando correcciones en alguno de los enunciados formulados en la encuesta, luego, es sometida a la supervisión de expertos en el tema de ética, que en este caso corresponde a un experto en filosofía y otro en lenguaje, el cual otorga también algunos comentarios al respecto, los cuales fueron corregidos, lo que permitió tener la encuesta definitiva y con todas las correcciones necesarias, para ser aplicada.

A modo de prueba se procedió a aplicar el instrumento a una pequeña muestra de 6 personas, 3 de ellas pertenecientes al sector público, y las otras 3 al sector privado divididas en dos grupos, el primer grupo de 3 sirve para ver el cuerpo de la encuesta en cuanto a las dimensiones, con el fin de cerciorarse si entienden los enunciados, y el otro grupo para ver si entiende el modo de responder, en cuanto a la escala predeterminada, con el fin de garantizar si la encuesta a emplear es entendible y practica para ser desarrollada. Todas las observaciones que se recabaron fueron analizadas y corregidas. La encuesta que se utilizó para esta investigación se encuentra en el anexo de este informe (Ver anexo 1)

Tabla 5, “Etapas de validación del instrumento de investigación”.



Fuente: Elaboración propia



3.1.4 Herramienta de análisis

La herramienta de análisis considera las siete dimensiones, con el fin de establecer cuál es el comportamiento que más tiende a caracterizar a los individuos de un sector u otro.

Para la tabulación y posterior análisis de los datos se utiliza el programa de computación SPSS y Excel el cual se trabaja con una tabla de contingencia de doble entrada, con el fin de analizar cada variable distribuida en columnas con las siete dimensiones mencionadas anteriormente y en las filas separadas por cada sector, privado y público, de esta manera podemos determinar un promedio, y rango en el caso nominal y para el caso de los datos proporcionales, se utilizara tendencia y distribución de frecuencia.

Los datos se tabularan acorde a las dimensiones anteriormente descritas, definiendo previamente, un puntaje máximo, para la persona que tienda a actuar éticamente, asignándole un valor de 84 puntos como máximo, un puntaje mínimo de 28 si no es ético y un puntaje medio de 56 puntos, es decir si su puntaje fluctúa entre 57 y 83 puntos hay una tendencia a ser ético y, en sentido contrario, si el resultado se mueve entre 29 y 56 puntos hay tendencia a no ser ético. A raíz de esto es que los resultados se analizan a través de rangos según lo descrito, mientras más cercano al puntaje máximo, la persona actúa con más ética y mientras menor sea el puntaje, actúa con menos ética.(ver tabla 5)

En el caso de análisis por dimensión, se designa un puntaje máximo, para la persona que tienda a actuar éticamente, es decir 12 puntos como máximo, un puntaje mínimo de 4 puntos si no es ético y un puntaje medio de 8 puntos. (ver tabla 6).



3.1.5 Criterio de valorización

Al momento que los trabajadores forman parte de una organización reciben y responden cada una de las afirmaciones que forman parte del instrumento, se debe tener claridad con que puntuación una persona actúa o no éticamente, se determinan las siguientes definiciones de los criterios.

Tabla 6, “Clasificación Comportamientos Ético general”.

Criterio	Categoría	Definición	Requisitos
1	No ético	Implica que los trabajadores no aplican las dimensiones especificadas, por tanto actúan de una manera no ética en la organización	Sumatoria puntaje total sea inferior a 42 puntos.
2	Débil	Significa que los trabajadores aplican débilmente el comportamiento ético, independiente de las dimensiones.	Sumatoria puntaje total sea inferior a 56 puntos superior a 42 puntos
3	Adecuado	Significa que los trabajadores aplican adecuadamente el comportamiento ético, de acuerdo a sus dimensiones.	Sumatoria puntaje total fluctúe entre 56 y 70 puntos y al menos 5 dimensiones, su puntaje por dimensión, sea sobre 8 puntos
4	Buen	Significa que los trabajadores poseen un buen comportamiento ético según las dimensiones analizadas.	Sumatoria puntaje total sea superior a 70 puntos. Por lo menos 6 de sus dimensiones se encuentren sobre los 8 puntos.
5	Excelente	Significa que los trabajadores poseen un excelente comportamiento en relación con todas sus dimensiones.	Sumatoria puntaje total sea de 80 puntos y cada una de sus dimensiones tenga 12 puntos.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7, “Clasificación de Comportamientos Ético en cada dimensión”.

Criterio	Puntaje	Nivel
1	12 puntos	Puntaje máximo.
2	Entre 9 y 12 puntos	Sobre la media.
3	Entre 4 y 8 puntos	Bajo la media.

Fuente: Elaboración propia.



Capítulo IV: Análisis de Resultados



4.1 INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene como principal propósito dar a conocer los resultados obtenidos, una vez ya finalizada la recolección de la información y construida la base de datos a partir de la metodología descrita en el capítulo anterior.

Los resultados se contrastarán con las dimensiones, puesto que este parámetro, es utilizado para medir el comportamiento de cada individuo.

Ahora bien, para la presentación de los resultados se comenzará por realizar un análisis descriptivo de la muestra y de las variables más significativas, para posteriormente realizar un análisis de tendencia.

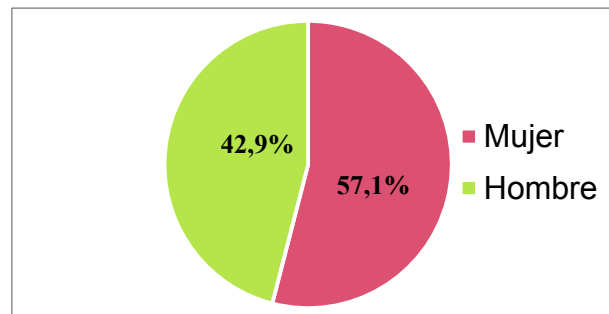
4.2 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La muestra corresponde a un total de 168 encuestas tomadas en su mayoría presenciales y además por canales de internet, como correo electrónico. A continuación se presentan las variables de control analizadas con sus respectivos resultados.

4.2.1 Sexo

El desarrollo del estudio que se realizó en la ciudad de Chillán, el que llegó tanto a hombres como mujeres, arroja una representación mayoritariamente en mujeres con un 57,1%, mientras que un 42,9% corresponde a hombres, según esta distribución de datos se considera positivo el análisis, ya que permite la generación de resultados poco parcializados.

Gráfico N° 1: Caracterización de la muestra por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

4.2.1.2 Sexo en relación con el sector

En cuanto a la relación género-sector, el sexo femenino tuvo un alcance mayor en el sector privado con un 61% de participación, mientras que el sexo masculino, tuvo un alcance del 46,2% de participación en el sector público.

Tabla 8, “Relación sexo-sector”.

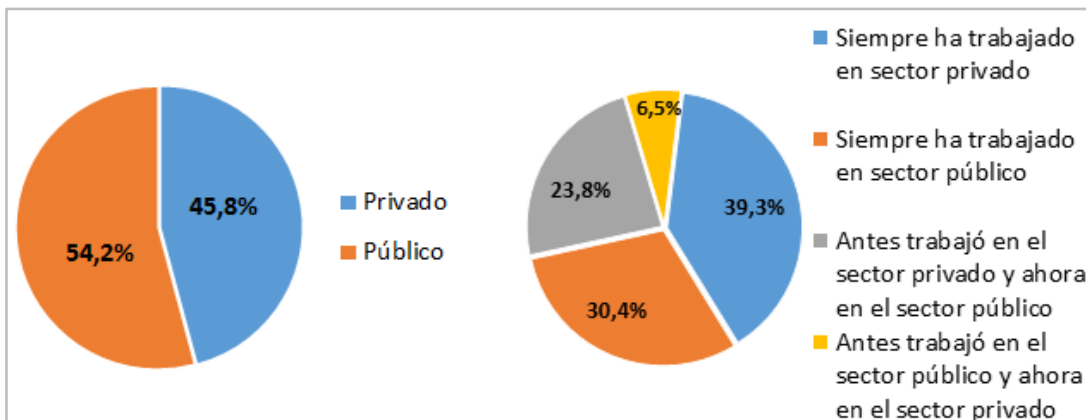
		Sector		Total	
		Privado	Público		
Sexo	Femenino	Recuento	47	49	96
		% dentro de sector	61,0%	53,8%	57,1%
	Masculino	Recuento	30	42	72
		% dentro de sector	39,0%	46,2%	42,9%
Total		Recuento	77	91	168
		% dentro de sector	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Sector

Se observa principalmente una mayor participación en la toma de las encuestas totales, con un porcentaje del 54,2% de personas trabajando actualmente en el sector público, lo cual puede atribuirse a la mayor distribución de cuestionarios en este sector y a una mayor accesibilidad a ellos en comparación con el sector privado, los cuales tienen una participación del 45,8% del total de la muestra, en cuanto a la rotación de un sector a otro, existe notoria una diferencia de las personas encuestadas, ya que arroja un 23,8% de personas que pasaron del sector privado a trabajar al sector público, con respecto a la rotación que tienen las personas del público al sector privado

Gráfico N°2: Sectorización de la muestra.



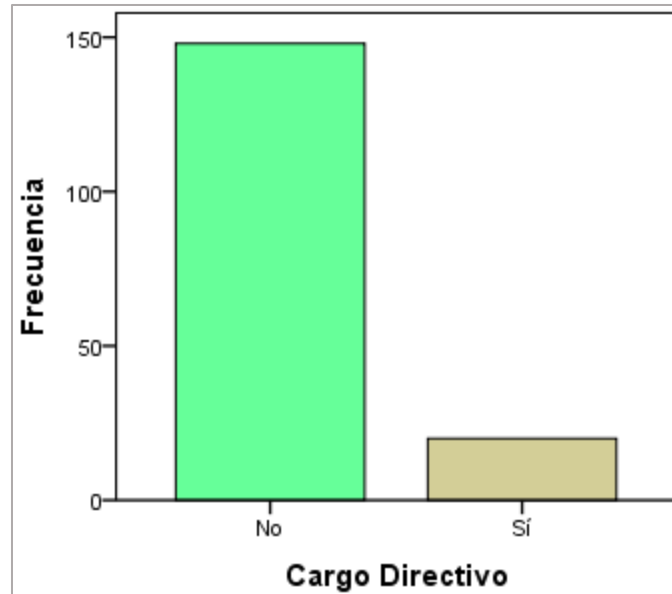
Fuente: Elaboración propia.

4.2.3 Cargo directivo

En cuanto a la existencia de cargos directivos en la muestra analizada, existe una notoria diferencia, ya que solo el 11,3% del total de la muestra, es decir tan solo 20 personas tienen cargo directivo, mientras que el 88,1% no tiene ningún cargo dentro de la organización, lo que corresponde a 148 personas.



Grafico N°3: “Cargo directivo en el total de la muestra”



Fuente: Elaboración propia.

4.2.3.1 Cargo directivo en relación con el sector

En cuanto al alcance que se tiene en relación con los encuestados, el sector que presenta la mayor cantidad de trabajadores con cargos directivos es el privado con un 16,9%, es decir 13 de 64 trabajadores, mientras tanto en el sector público, preponderan los trabajadores sin un cargo directivo, con un 92,3%, es decir 84 de 91 personas que se aplicó la encuesta.

Tabla 9, Relación cargo directivo-sector.

Sector		Cargo Directivo		Total	
		Sí	No		
Sector	Privado	Recuento	13	64	77
		% dentro del sector	16,9%	83,1%	100%
	Público	Recuento	7	84	91
		% dentro del sector	7,7%%	92,3%	100%
Total		Recuento	20	148	168

Fuente: Elaboración propia.



4.2.3.2 Cargo directivo en relación con el sexo

El sexo femenino presenta una mayor cantidad de encuestados con cargo directivo correspondiente al 11,5% en un total de 96 encuestas aplicadas a su género, en el caso del sexo masculino su porcentaje es mayor, un 12,5%, la diferencia radica que el alcance de encuestas en este caso es menor, con un total de 72 encuestas. Por otro lado se encuentran las personas sin un cargo directivo, las cuales abarcan el mayor porcentaje dentro de la muestra, en el caso de las mujeres arroja un mayor porcentaje, de un 88,5% correspondiente a 85 encuestas tomadas.

Tabla 10, “Relación sexo-cargo directivo”

		Cargo Directivo		Total	
		Sí	No		
Sexo	Femenino	Recuento	11	85	96
		% dentro de sexo	11,5%	88,5%	100,0%
	Masculino	Recuento	9	63	72
		% dentro de sexo	12,5%	87,5%	100,0%
Total		Recuento	20	148	168
		% dentro de sexo	11,9%	88,1%	100,0%

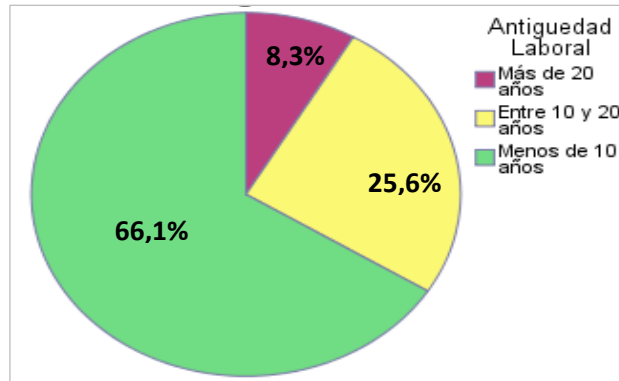
Fuente: Elaboración propia.

4.2.4 Antigüedad laboral

De la muestra estudiada en total, un 66,1% corresponde a 111 encuestados que llevan menos de 10 años en la organización, un 25,6 % entre 10 y 20 años, correspondientes a 43 personas, mientras que solo el 8,3% lleva más de 20 años trabajando en la organización, la relación de esta variable con el alcance de la muestra está relacionada netamente con la accesibilidad de las personas que son más jóvenes y más abiertas a ser encuestadas.



Grafico N°4: Antigüedad Laboral



Fuente: Elaboración propia.

4.2.4.1 Antigüedad laboral por sector

Como se menciona anteriormente, la antigüedad laboral se concentra en personas que llevan trabajando en la organización menos de 10 años específicamente en el sector privado, con un 79,2%, muy por el contrario, las personas que llevan más de 20 años laborales se encuentran en el sector público, con un 13,2%

Tabla 11, “Relación Antigüedad laboral – Sector”

	Sector	Recuento	Antigüedad Laboral			Total
			Menos de 10 años	Entre 10 y 20 años	Más de 20 años	
Sector	Privado	61	14	2	77	
		% dentro del sector	79,2%	18,2%	2,6%	100,0%
Sector	Público	50	29	12	91	
		% dentro del sector	54,9%	31,9%	13,2%	100,0%
Total		111	43	14	168	
		% dentro del sector	66,1%	25,6%	8,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia



4.2.4.2 Antigüedad laboral en relación con el cargo directivo.

El mayor porcentaje en cuanto al puesto de trabajo se lo llevan las personas sin cargo, las cuales llevan menos de 10 años de antigüedad laboral, con un 88,3% , en tanto las personas con cargo laboral ocupan tan solo un 11,7% de la muestra, el cual equivale a 13 personas, en el caso de las personas que llevan entre 10 y 20 años el porcentaje más alto se lo llevan las personas sin cargo directivo con un 88,4% al igual que las personas que llevan más de 20 años, las cuales arrojan un resultado del 85,7% en relación con las que sí tienen un cargo directivo las cuales representan un 14,3%.

Tabla 12, “Relación Antigüedad laboral – Cargo Directivo”

			Cargo Directivo		Total
			Sí	No	
Antigüedad Laboral	Menos de 10 años	Recuento	13	98	111
		% dentro de Antigüedad Laboral	11,7%	88,3%	100,0%
	Entre 10 y 20 años	Recuento	5	38	43
		% dentro de Antigüedad Laboral	11,6%	88,4%	100,0%
	Más de 20 años	Recuento	2	12	14
		% dentro de Antigüedad Laboral	14,3%	85,7%	100,0%
Total		Recuento	20	148	168
		% dentro de Antigüedad Laboral	11,9%	88,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

4.3 CLASIFICACIÓN DE COMPORTAMIENTO ÉTICO.

Para poder clasificar el tipo de comportamiento ético en las personas dentro de la organización, sirve como guía la tabla N°6 del capítulo 3, en donde aparecen los tipos de comportamientos éticos, según criterios establecidos para cada rango. Donde se aprecian, desde comportamientos no éticos, a tener un comportamiento excelente, cada rango con una puntuación asignada, relacionado con la suma y promedio de cada pregunta y dimensión. En la tabla N° 13 se



logran ver logran ver cuántos trabajadores del total de la muestra se encuentran en cada clasificación, según el promedio que tienen en su conjunto.

Tabla 13, “Clasificación de comportamiento ético según criterios de valorización.”

Criterio	Categoría	N° de personas que aplican criterio	Promedio total por categoría
1	No ético	0	-
2	Débil	3	55,6
3	Adecuado	56	66,84
4	Bueno	109	73,32
5	Excelente	0	-

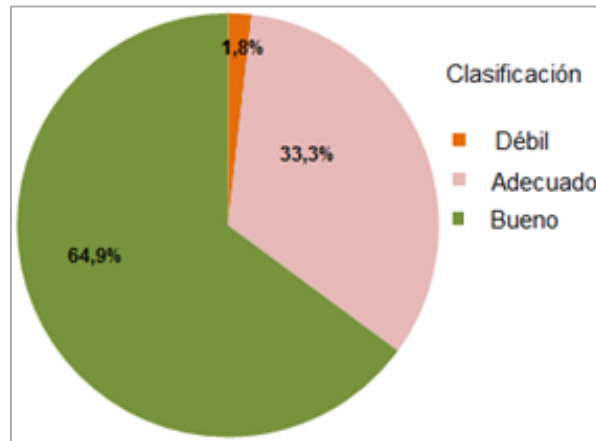
Fuente: Elaboración propia.

4.3.1 Comportamiento ético más relevante según categorías.

El criterio más representativo dentro de la muestra total analizada es el tener un comportamiento ético bueno, con un 64,9%, es decir 109 personas están inclinadas por este criterio, lo sigue el tener un comportamiento adecuado con un 33,3% de total de la muestra correspondiente a 56 personas, y por ultimo solo el 1,8% dice tener un comportamiento débil, el cual equivalen a 3 personas.



Grafico N°5: “Comportamiento ético más representativo de la muestra”.



Fuente: Elaboración propia.

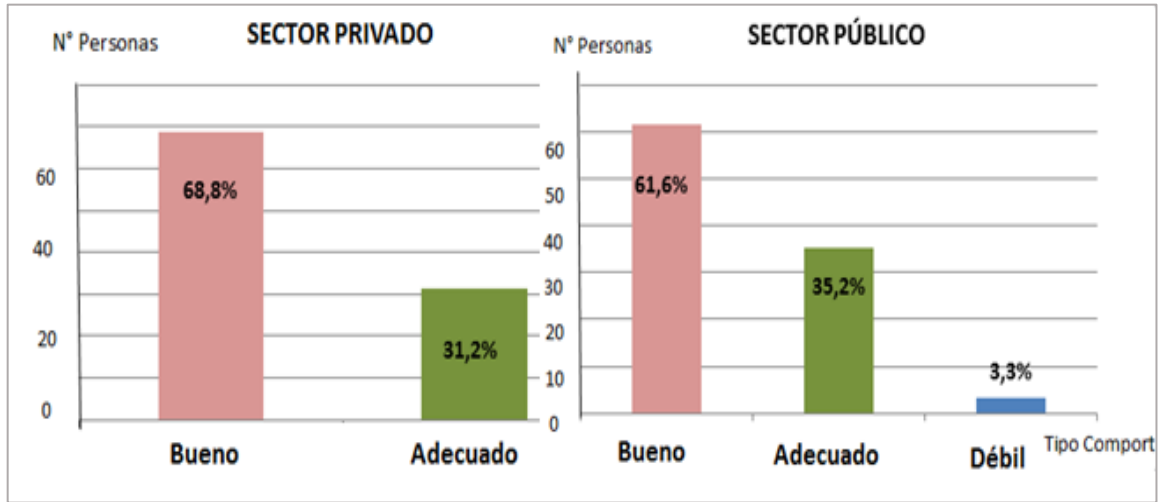
4.3.1.2 Comportamiento más representativo según categorías por sector.

El comportamiento ético más representativo en el sector privado, para personas que actualmente están trabajando, es tener un comportamiento bueno, el cual arroja un resultado del 68,8% lo que equivale a 53 personas, por otro lado se encuentran las personas con un criterio adecuado el cual corresponde al 31,2% del sector equivalente a 24 personas, que actualmente están trabajando en el sector.

El criterio más representativo en el sector público es el tener un comportamiento bueno, el cual arroja un resultado de un 61,6%, correspondiente a 56 personas, lo sigue el criterio adecuado, con un 35,2%, el cual corresponde a 32 personas, y finalmente y con un porcentaje por sobre la media está el tener un comportamiento débil, correspondiente a solo 3 personas de total de la muestra del sector público.



Grafico N°6: Comportamiento ético más representativos por sector.

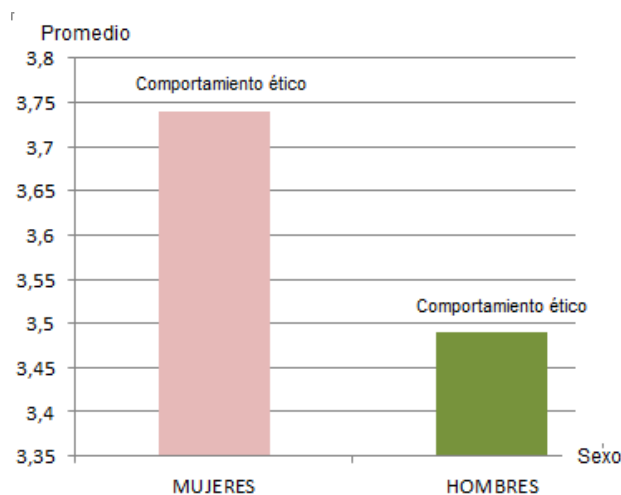


Fuente: Elaboración propia.

4.3.1.3 Comportamiento ético más representativo en el total de la muestra, por sexo

Según el sexo, las mujeres tienen un mejor comportamiento ético que los hombres, con un promedio de 3,74 versus los hombres que tienen un promedio de 3,49, por tanto si bien la diferencia no es significativa, a nivel global las mujeres tienden a tener un mejor comportamiento ético adecuado.

Grafico N°7: Comportamiento ético, según sexo, en total muestra.



Fuente: Elaboración propia.

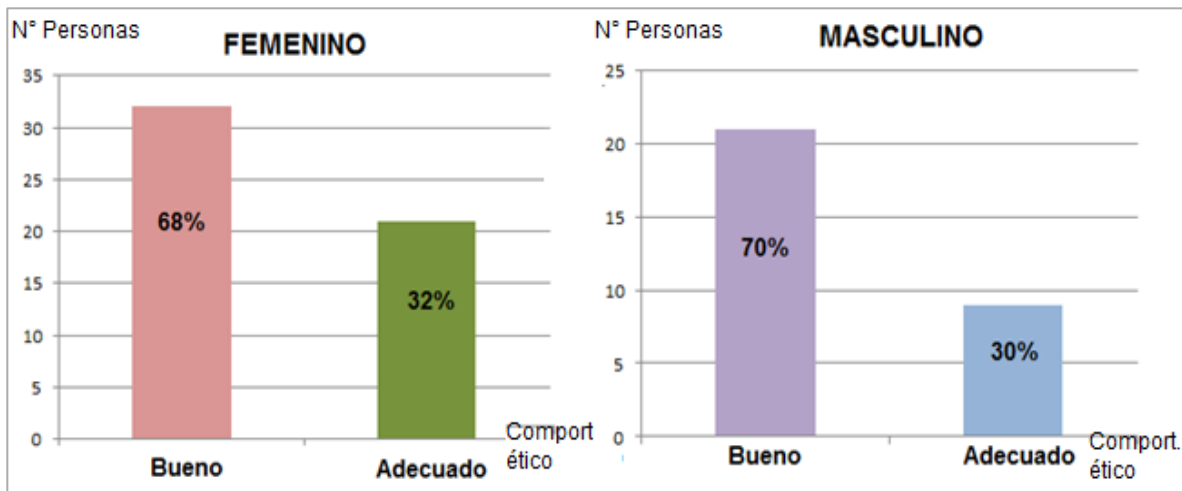


4.3.1.4 Comportamiento ético más representativo según categorías por sexo en sector privado.

Según el sexo femenino el criterio de comportamiento ético que lidera entre las mujeres es el bueno, con un 68%, correspondiente a 32 mujeres, por otro lado el criterio adecuado arroja un resultado del 32% lo que corresponde a 21 mujeres del total de la muestra dentro del sector privado.

En cuanto a los hombres, al igual que las mujeres el criterio más preponderante en su comportamiento es el bueno con un 70% lo que corresponde a un total de 21 hombres encuestados dentro del sector, por otro lado el restante opta por el comportamiento adecuado, el cual arroja un 30% correspondiente a 9 hombres.

Grafico N°8: Comportamiento ético, según sexo, en sector privado.



Fuente: Elaboración propia.

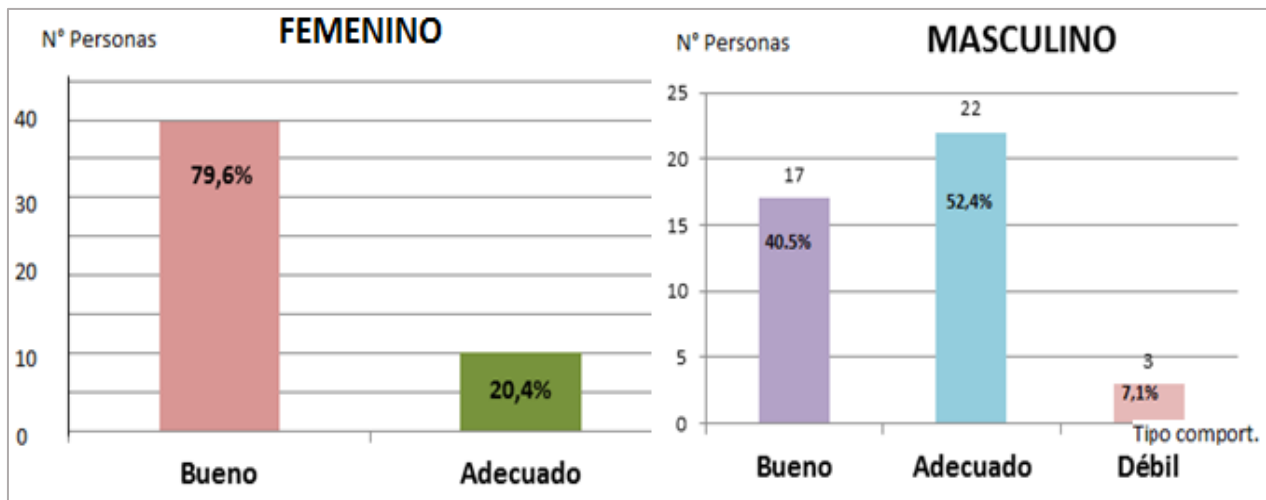


4.3.1.5 Comportamiento ético más representativo según categorías por sexo en sector público.

Dentro del sector público en cuanto a las mujeres el comportamiento ético que más se caracteriza es bueno, con un 79,6% correspondiente a 39 mujeres.

En cuanto a los hombres el comportamiento ético que más se caracteriza es el tener un comportamiento adecuado, con un 52,38% lo que corresponde a 22 hombres, cabe destacar que este sector el sexo masculino arroja a tres personas las cuales tienen con un comportamiento débil.

Grafico N°9: Comportamientos éticos, según sexo, en sector público.



Fuente: Elaboración propia.



4.3.1.6 Comportamiento ético, enfocado en la rotación de la muestra.

Ésta caracterización se realiza con el fin de representar a aquellas personas que han rotado de un sector a otro, por tanto también es predecible considerar en el análisis.

En el caso de las personas que se encontraban trabajando en el sector privado y luego pasaron al sector público, presentan comportamiento éticos mayormente buenos con un 67,5% de un total de 40 personas que tuvieron este cambio, por otro lado aquellas personas que antiguamente trabajaban en el sector público y decidieron cambiarse al sector privado, las cuales corresponden a 11 personas, dicen tener mayormente comportamiento buenos, es decir el 81,8%. Por tanto, existe una diferencia significativa en cuanto a la inclinación de la muestra tomada, de efectuar un cambio del sector privado al público.

Tabla 14, “Comportamiento ético en la rotación de un sector a otro”

Sector	Comportamiento	Frecuencia	%
Privado a Público	Débil	1	2,5%
	Adecuado	12	30,0%
	Bueno	27	67,5%
Público a Privado	Adecuado	2	18,2%
	Bueno	9	81,8%

Fuente: *Elaboración propia.*



4.3.1.7 Comportamiento ético según puesto de trabajo

El tener o no un cargo directivo, no influye de manera significativa en tener un comportamiento ético adecuado dentro del sector público, aunque existe una leve diferencia en el caso de comparar el sector privado con el público, se puede considerar una diferencia de las personas que si poseen un cargo con un promedio de 3,77 con las que no poseen un cargo directivo con un promedio de 3,67.

Tabla 15, “Comportamiento ético según criterios de valorización en puesto de trabajo”

			Cargo Directivo	
			Sí	No
Sector	Privado	Recuento	13	64
		Promedio Criterio	3,77	3,67
	Público	Recuento	7	84
		Promedio Criterio	3,57	3,58
Total		Recuento	20	148

Fuente: Elaboración propia.



4.3.1.8 Comportamiento ético según Antigüedad laboral

En el caso de la antigüedad laboral para las personas que llevan menos de 10 años trabajando en la organización, el sector privado es el que arroja un mayor promedio de 3,69 según su clasificación en la tabla de criterios en comparación con el sector público con un promedio de 3,68, no obstante a esto no es significativo su comportamiento ético dentro del sector debido a la poca diferencia de promedio que existe entre años de antigüedad que lleva la persona en la organización. En el sector público es más marcada la diferencia de un promedio de 3,64 en cuanto a las personas que llevan entre 10 y 20 años de antigüedad con respecto al sector privado las cuales tienen un promedio de 3,52, siendo más significativo, el sector público que el privado.

Tabla 16, “Comportamiento ético según criterios de valorización en Antigüedad laboral”

		Antigüedad Laboral			
		Menos de 10 años	Entre 10 y 20 años	Más de 20 años	
Sector	Sector Privado	Personas	61	14	2
		Promedio criterio en total de personas	3,69	3,64	4
	Sector Público	Personas	50	29	12
		Promedio criterio en total de personas.	3,68	3,52	3,33

Fuente: Elaboración propia.



4.4 CLASIFICACIÓN DE DIMENSIONES SEGÚN COMPORTAMIENTO ÉTICO.

Para poder clasificar cada dimensión, la tabla n° 6 anteriormente propuesta, en donde aparecen los tipos de comportamientos éticos, por dimensiones, según rangos, en donde tenemos puntajes que están sobre y bajo la media, cada rango con una puntuación asignada, relacionado con la suma y promedio de cada pregunta y dimensión.

4.4.1 Dimensiones más relevantes a nivel global.

En la siguiente tabla se muestran cada una de las dimensiones presentes el instrumento de estudio, las cuales engloban 4 preguntas por dimensión, y las que arrojan el siguiente resultado. Dentro de la variable más significativa que las personas categorizan en su comportamiento es la comunicación, con un promedio de 10,7 del total de la muestra, los sujetos de estudio, consideran el compromiso como la dimensión menos relevante dentro de la organización.

Tabla 17, “Dimensiones más importantes a considerar en el total de encuestados”.

Prioridad	Dimensión	Promedio
1	Respeto	10,89
2	Comunicación	10,70
3	Responsabilidad	10,27
4	Justicia & Equidad	9,83
5	Honestidad	9,80
6	Solidaridad	9,76
7	Compromiso	9,58

Fuente: Elaboración propia.



4.4.1.2 Dimensiones más importantes a nivel sectorial

A nivel sectorial se presentan las dimensiones mejor consideradas por los trabajadores del instrumento de estudio, inicialmente en el sector privado, justicia y equidad es la dimensión mejor considerada por la muestra, con un promedio de 11.03, luego en el sector público el respeto es la dimensión que prevalece, el cual arroja un promedio de 10.78, en el caso de la rotación desde un sector a otro, las personas que inicialmente se encontraban trabajando en el sector privado y actualmente se encuentran trabajando en el sector público consideran la justicia como una de sus dimensiones mejor consideradas, y en el caso de una rotación contraria las personas que se encontraban trabajando en el sector público y actualmente se encuentran trabajando en el sector privado, la justicia prima como la dimensión mejor considerada. El recuento dentro de los cuatro casos, el sector privado es el que mejor puntuación tiene, por ende su comportamiento es mejor considerado debido a tener un promedio más alto con un 10,11.

Tabla 18, “Dimensiones más importantes a considerar por sector”.

	Privado	Público	Privado a Público	Público a Privado
Respeto	10,56	10,78	10,73	11,09
Comunicación	9,78	9,65	10,05	9,73
Justicia y Equidad	11,03	10,69	10,85	11,27
Responsabilidad	9,98	9,69	9,63	10,27
Solidaridad	10,15	10,43	10,3	10,09
Honestidad	9,58	9,63	9,58	9,45
Compromiso	9,71	9,55	9,93	10,45
Total	10,11	10,06	10,15	10,34

Fuente: Elaboración propia.



Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones



La investigación realizada se enfoca en descubrir qué sucede al interior de las organizaciones tanto del sector público como del privado en la comuna de Chillán, dicha investigación cumple con el objetivo de analizar el comportamiento ético de los trabajadores de los diferentes sectores en la comuna.

La revisión bibliográfica permitió identificar, dimensiones, las cuales sirven como base para el estudio del comportamiento ético, con el cual se creó un instrumento de medición para el trabajador dentro de la organización. Además de servir como medio para caracterizar e identificar las dimensiones en los trabajadores de entidades públicas y privadas en base al puesto de trabajo, antigüedad laboral y comportamiento decisional.

Según resultados respecto al sector, el 54,2% del total de la muestra corresponden a personas que trabajan en el sector público, teniendo más alcance que el sector privado.

Según esta caracterización el mayor alcance lo tuvieron las mujeres, con un 57,1% del total de la muestra correspondiente a 96 mujeres.

Asimismo las mujeres en el total de la muestra, tienen un mejor comportamiento ético que los hombres, representado en su promedio de 3,73 el cual tiende a ser más ético, no obstante a esto, los hombres dentro del sector público su comportamiento ético adecuado es mayor que el de las mujeres, y en el sector privado su comportamiento ético bueno es mayor al de las mujeres.

El aporte de esta investigación es de carácter académico, sin embargo incursionar en el tema y dejar un precedente de conocimiento acerca de la importancia del comportamiento ético del trabajador dentro de la organización, puede servir de soporte para la planeación, construcción e implementación de nuevos instrumentos que se inclinen por la incorporación de valores y actitudes acordes al desarrollo ético dentro de la institución.

La investigación proporciona información acerca del comportamiento ético de los trabajadores de los diferentes sectores, tomando como base las experiencias vividas en el día a día de las organizaciones, con lo cual se hace un acercamiento entre la teoría y la práctica.



En general cabe destacar que del total de encuestados ninguno presenta un comportamiento no ético, por lo que la mayoría de trabajadores es decir un total de 109 personas, tienden a tener un comportamiento bueno, correspondiente a un 64,9% del total de encuestados.

A nivel sectorial hay un mejor comportamiento ético en el sector privado que en el sector público, los cuales tienden tener comportamientos adecuados con un 68,8% y buenos con un 31,2%, en comparación con el sector público, que por lo demás tienden a tener comportamientos éticos débiles, lo que representa un 3,3% correspondiente a 3 personas.

De esta manera es que se infiere que un conjunto de normas y controles en un trabajador público no garantizan que actúe de forma éticamente correcta o excelente, sólo la fortaleza de las convicciones éticas o los valores que trae consigo cada individuo puede cubrir el vacío que el contexto produce.

En el proceso de cambio o rotación de un sector a otro, el comportamiento más significativo se da en el caso de pasar del sector público al sector privado, ya que predomina el tener un comportamiento bueno con un 81,8%, en relación con la rotación del sector privado a público con un porcentaje menor de 67,5%.

En la práctica según los resultados, el comportamiento ético dentro de la organización más bien por sector, se generan mínimas diferencias significativas en cuanto al puesto de trabajo. El poseer o no un cargo directivo en el sector público, no influye de manera significativa en tener un comportamiento ético, no así en el sector privado que si existe una leve diferencia de 10 décimas, en cambio al hacer el contraste con los dos sectores existe una diferencia significativa en relación al promedio, donde arroja una cifra mayor en el sector privado de un 3,77 que en el sector público con un promedio de 3,57. Por tanto el comportamiento decisional, la dimensión ética es mayor en el sector privado que el sector público.

En cuanto a la antigüedad laboral las diferencias más significativas se las lleva el sector público, entre personas que llevan trabajando menos y más de 10 años, no obstante el sector privado, también tiene o se comporta de una manera



significativa, los trabajadores que llevan entre 10 y 20 años de antigüedad tienen un comportamiento ético significativo, es decir adecuado o tienden a bueno.

A pesar de que la investigación no puede desligarse de la subjetividad generada por las concepciones teóricas de lo que las personas consideran que debería ser de importancia dentro del desarrollo del trabajo, adquiere un carácter objetivo al proporcionar información tomada desde la experiencia real de diferentes personas en el cumplimiento de su labor y su inclusión directa en las organizaciones.

Los resultados obtenidos tanto en esta etapa de la investigación deja en claro la alta valoración del respeto como la comunicación en el total de la muestra, obteniendo los promedios más altos del instrumentos de medición, con un 10,89 y 10,70 puntos. Dimensiones que fortalecen las relaciones interpersonales de los empleados, los cuales son comportamientos deseable en cualquier persona, independiente del cargo que ocupe o función que cumpla dentro de una organización, lo cual demuestra el rechazo de las personas ante acciones que vayan en contra de su integridad física y psicológica, aspectos muchas veces vulnerables en ámbitos laborales. Cuando se valora el comportamiento del empleado con una perspectiva desde la ética, toman gran importancia incidentes que tiene que ver con las buenas relaciones interpersonales, enmarcadas en el respeto, la tolerancia, el diálogo, y actitudes que fomentan el mantenimiento de un clima organizacional agradable.

Las dimensiones más valoradas por sector, son justicia en el sector privado el cual arroja un promedio de 11,03 puntos y respeto en el sector público con un promedio de 10,70 puntos.

En el conjunto de todas las dimensiones, las cuales abarcan respeto, comunicación, justicia y equidad, responsabilidad, solidaridad, honestidad, y compromiso, el sector que más tiende a tener un comportamiento ético bueno, es el privado, según el promedio de todas sus dimensiones, el cual arroja un valor de 10,11 puntos.

La importancia de mantener un equilibrio entre los aspectos laborales y personales en las actividades emprendidas por una organización, son de suma



importancia, ya que son el constructo para mantener un clima organizacional basado en las virtudes, mencionadas por Aristóteles, las cuales apelan a mantener un clima laboral con condiciones propicias para el buen desempeño y desarrollo del individuo.

Finalmente respondiendo a las preguntas básicas que constituyen el eje de la investigación, en el caso del porqué es necesaria la ética en el ámbito público y privado, esto es debido a que el comportamiento ético de los seres humanos, es el pilar fundamental dentro de una organización el cual se sustenta a través de valores, repercutiendo de manera directa a la entidad a la que pertenece. Si dicho comportamiento ético se ausenta del sector público y sector privado, faltaría una parte fundamental en cualquiera de los dos escenarios. Cada persona está definida por sus principios, virtudes y valores, al igual que cualquier entidad, estas benefician tanto a ellos como a la sociedad en sí.



5.1 RECOMENDACIONES

El tema de la ética en la organización es bastante amplio, por ello es recomendable dar continuidad al estudio y profundización en este tema, en lo posible tratando de generar aplicaciones prácticas al interior de las organizaciones.

La selección de personas de diferentes sectores, entidades, profesiones, nivel de decisión y años de antigüedad, resulta fundamental en la confiabilidad y validez de los resultados de la investigación, ya que una inadecuada elección en este sentido puede limitar los resultados y reflejar pensamientos sectorizados y poco representativos.

Es importante que dentro de la universidad se incentive y se promueva la investigación en estos temas, en lo posible desde fases tempranas de la carrera, para dar continuidad a los logros obtenidos y encontrar nuevos horizontes en los cuales incursionar, con el fin de que este tipo de investigaciones que surgen como iniciativa de la universidad para generar mayores impactos en la sociedad, debiéndose divulgar los resultados, con el fin de compartirlos con otros actores e instituciones

La documentación a la que se pueda tener acceso antes de iniciar cualquier investigación es un aporte valioso para lograr un mayor entendimiento de la investigación como tal y además sirve como precedente teórico para un mayor entendimiento y comparación de los resultados obtenidos.

Al momento de elaborar un instrumento de medición el cual el individuo se enfrente con su accionar diario, percatarse minuciosamente que las preguntas y/o enunciados no vayan a redirigir la respuesta, para no alterar los resultados.



BIBLIOGRAFÍA



- Aristóteles. (1982). *Ética Nicomaquea, en Obras*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Brito, M. (29 de Mayo de 2007). *Revista scielo Venezuela*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000200003
- Comte-Sponville, A. (2005). *Pequeño tratado de las grandes virtudes*. Madrid: Paidós.
- Cortina, A. (1994). *Ética de la Empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid: Editorial Trotta, 3ª ed.
- Fagothey, A. (1995). *Ética. Teoría y aplicación*. Naucalpan de Juárez. México: Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana.
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Editorial Herder.
- Hortal, A. (1996). *La ética profesional en el contexto universitario*. . España: Editorial Universidad Pontificia Comillas.
- Kotter J. & Heskett, J. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press. New York.
- Marina, J. A. (1995). *Ética para Náufragos*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Maidana, S. (2005). *Ética del trabajo*. En: Artículo Universidad Nacional de Tucumán. N° 14(1):58- 64. Argentina. EN línea] <http://www.scielo.br/pdf/tce/v14n1/a08v14n1.pdf>. Consulta:01-06-17
- Messner, D. (2003). *La arquitectura de gobernanza global en la economía globalizada. El concepto del World Economic Triangle*. En: Revista Instituciones y Desarrollo N° 14-15. Barcelona. Instituto Internacional de Gobernabilidad de Cataluña. [En línea]: www.iigov.org/iigov/pnud/revista/rev/dpcs/messner.htm. Consulta: 30-05-17.
- Navarrete, Carolina (2010). *Comportamiento ético en la empresa chilena: Análisis de los resultados del barómetro de valores y ética*



empresarial aplicado el año 2009. Pontificia Universidad Católica de Chile. Memoria de Título

- Ortiz, J M. (1995) *La hora de la Ética Empresarial.* Madrid. pp 79.
- Plasencia, J A., Marrero, D. Y Nicado, M. (2017). *Metodología para evaluar el nivel ético en las organizaciones.* Ingeniare. *Revista chilena de ingeniería, Volumen 25 numero 1.*
- Rodríguez, M D P. & Bustamante U. (2008) *Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: un enfoque de responsabilidad.* Cuad. Adm. [online]. vol.21, n.35, pp.205-228
- Savater, F. (1998), *La dimensión ética de la empresa.* Colombia: Siglo del hombre Editores, p. 33.
- Velasquez, M G. (2006). *Ética en los Negocios. Conceptos y Casos.* Naucalpán de Juárez. México: Editorial Pearson.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ANEXOS



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA



INSTRUMENTO DE MEDICIÓN ACERCA DEL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LA ORGANIZACIÓN

Estimado(a):

Se solicita responder la siguiente encuesta, de acuerdo a su realidad institucional, ya que este instrumento servirá solo para fines académicos y usted no será identificado de ninguna manera con éste,
Si la afirmación no aplica a su realidad responda como reaccionaría, no como “debería” reaccionar.
Marque con una X la respuesta que mejor describa su opinión.

Sexo	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>			
Sector	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre ha trabajado en sector Privado <input style="float: right;" type="checkbox"/> • Siempre ha trabajado en sector Público <input style="float: right;" type="checkbox"/> • Antes trabajó en el sector privado y ahora en el sector público <input style="float: right;" type="checkbox"/> • Antes trabajó en el sector público y ahora en el sector privado <input style="float: right;" type="checkbox"/> 				
Cargo Directivo	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			
Antigüedad laboral (años)	Menos de 10 <input type="checkbox"/>	Entre 10 y 20 <input type="checkbox"/>	Más de 20 <input type="checkbox"/>		
			Nunca	A veces	Siempre
DIMENSIÓN ÉTICA: COMUNICACIÓN					
1	Utilizo un lenguaje formal al momento de dirigirme a un superior.	1	2	3	
2	La comunicación entre mis compañeros de trabajo es fluida y precisa.	1	2	3	
3	Es relevante la cortesía al momento de dirigirme a un compañero(a) de trabajo cuando le solicito algo.	1	2	3	
4	La información que recibo en la institución es siempre a través de los canales formales de ésta.	1	2	3	
DIMENSIÓN ÉTICA: HONESTIDAD					
1	Imprimo documentos en mi lugar de trabajo para hacer trámites personales, ya que es algo habitual y aceptado.	3	2	1	



2	Utilizo los materiales, utensilios e instrumentos, en el trabajo y también los ocupo para fines personales.	3	2	1
3	Utilizo el teléfono o celular de la oficina para llamadas del trabajo y también para realizar llamadas personales.	3	2	1
4	Es aceptable justificar un ausentismo circunstancial al trabajo con una licencia médica.	2	3	1
DIMENSIÓN ÉTICA: RESPETO				
1	La forma de trato que tengo hacia mis compañeros de trabajo está muy influenciada por las diferencias sociales y culturales.	3	2	1
2	Si un(a) compañero(a) de trabajo actúa mal conmigo, le respondo de la misma forma.	3	2	1
3	Tengo disposición para atender los requerimientos de los clientes y/o usuarios.	1	2	3
4	Cuando el superior no atiende mis exigencias, yo respondo con indiferencia a sus requerimientos	3	2	1
DIMENSION ÉTICA: JUSTICIA Y EQUIDAD				
1	Tengo preferencias al momento de atender a clientes y/o usuarios.	1	2	3
2	Verifico datos al momento de realizar operaciones con los usuarios según la apariencia que estos tengan.	3	2	1
3	Debo hacer valer mis derechos dentro de la organización.	3	2	1
4	Mientras más alto sea el puesto de trabajo, mayores deben ser los beneficios.	1	2	3
DIMENSION ÉTICA: RESPONSABILIDAD				
1	Llegar unos minutos atrasados por la distancia y el tráfico es normal.	3	2	1
2	La responsabilidad por fallas, que yo o mi equipo de trabajo cometemos, es responsabilidad del jefe directo.	3	2	1
3	Las tareas y actividades debo hacerlas optimizando tiempo y recursos.	1	2	3
4	La responsabilidad por las tareas realizadas son del superior directo y no de quien las realiza.	3	2	1
DIMENSION ÉTICA: COMPROMISO				
1	Debo mantener la reserva de la información generada en la organización.	3	2	1
2	La calidad de mi trabajo depende exclusivamente de la supervisión directa de un superior.	3	2	1
3	Lo relevante es cumplir con el horario que dice mi contrato, independiente si me quedan tareas por hacer.	1	2	3
4	La remuneración es lo único central para mantenerme trabajando	3	2	1



	en la institución.			
DIMENSION ETICA:COOPERACION Y SOLIDARIDAD				
1	Puedo ayudar a los compañeros de trabajo a realizar tareas, siempre y cuando disponga de tiempo libre.	1	2	3
2	No es conveniente entregar a un(a) compañero(a) el conocimiento que tengo sobre el trabajo, ya que es una amenaza futura.	3	2	1
3	Las campañas de solidaridad al interior de la organización son necesarias y debo participar en ellas.	1	2	3
4	Debo centrarme exclusivamente en las tareas encomendadas y no en lo que le ocurra a otros compañeros de trabajo.	1	3	2

Nota: Las dimensiones no fueron identificadas con su nombre en la encuesta, además de presentar los enunciados desordenados.