

~ 1 ~

## Ética empresarial y Motivación

*Luis Diego Morales Azofeifa, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología*

2013

## 1. Resumen:

El presente documento consiste en una investigación cuantitativa, la cual busca demostrar la importancia que tiene la ética para el ejercicio de la profesión de Ingeniería Industrial. Con base en la revisión bibliográfica que se realiza, se determina que el tema a investigar debe ser la ética profesional y la motivación laboral. Al relacionar el tema con la Ingeniería Industrial, se define que es de suma importancia para estos profesionales contar en sus actividades diarias con personal motivado para lograr cumplir con sus objetivos dentro de las organizaciones, por esto el objetivo que se desarrolla es el análisis de la importancia que tienen los valores éticos en la motivación de los empleados en las organizaciones para obtener un clima organizacional idóneo y mantener una armonía en las relaciones laborales con la empresa.

Para lograr cumplir con el objetivo, se realiza una encuesta la cual busca a través de la experiencia laboral de profesionales y estudiantes en Ingeniería Industrial determinar qué valores éticos buscan los empleados de sus líderes.

La investigación se dirige a todos aquellos interesados en conocer la opinión de estos profesionales y estudiantes de acuerdo con su experiencia laboral en el tema de la ética empresarial y se limita a la opinión de los ingenieros como líderes y no a la opinión de otros colaboradores con rangos menores u otras profesiones.

Al final, se realiza una discusión sobre los resultados obtenidos en esta investigación.

## 2. Tabla de Contenido:

1. <b>Resumen:</b> _____	2
2. <b>Tabla de contenido:</b> _____	3
3. <b>Índice de figuras</b> _____	4
4. <b>Índice de cuadros</b> _____	4
5. <b>Introducción:</b> _____	5
6. <b>Referencia bibliográfica:</b> _____	6
6.1. <b>Ética y moral:</b> _____	6
6.2. <b>Ética empresarial:</b> _____	6
6.3. <b>La responsabilidad social:</b> _____	7
6.4. <b>Ética de la empresa como ética del empleador:</b> _____	8
6.5. <b>La Ingeniería Industrial:</b> _____	8
7. <b>Justificación del estudio:</b> _____	10
8. <b>Objetivos:</b> _____	11
8.1. <b>Objetivo general:</b> _____	11
8.2. <b>Objetivos específicos:</b> _____	11
9. <b>Metodología de la investigación:</b> _____	12
9.1. <b>Encuesta:</b> _____	12
9.2. <b>Diagrama de flujo para la investigación cuantitativa:</b> _____	13
10. <b>Análisis y discusión de resultados de la encuesta:</b> _____	14
11. <b>Conclusión:</b> _____	23
12. <b>Recomendaciones:</b> _____	25
13. <b>Bibliografía:</b> _____	26
14. <b>Anexos</b> _____	28
14.1. <b>Anexo #1: Cuestionario de la encuesta.</b> _____	29
14.2. <b>Anexo #2: Cuadros con el detalle de las respuestas de encuesta por número de pregunta:</b> _____	34

### 3. Índice de Figuras

<i>Figura #1: Metodología utilizada en el proyecto</i>	<u>13</u>
<i>Figura #2: Gráfico nivel académico.</i>	<u>14</u>
<i>Figura #3: Gráfico rango de edad.</i>	<u>15</u>
<i>Figura #4: Gráfico experiencia laboral.</i>	<u>15</u>
<i>Figura #5: Gráfico código de ética y motivación.</i>	<u>17</u>

### 4. Índice de Cuadros

<i>Cuadro #1: Metodología utilizada en el proyecto</i>	<u>19</u>
<i>Cuadro #2: Gráfico nivel Académico.</i>	<u>20</u>
<i>Cuadro #3: Gráfico rango de edad.</i>	<u>21</u>

## 5. Introducción:

La profesión de Ingeniería Industrial es muy amplia y abarca muchos campos, una persona que decida desarrollarse en esta rama de ingeniería, puede tener la oportunidad de aspirar a gran variedad de puestos en cualquier empresa de bienes o servicios, en áreas como calidad, producción, mantenimiento, ingeniería de procesos, logística, planeamiento, entre otras, con las cuales puede aspirar a puestos altos, medios o bajos.

Al ser esta carrera muy técnica, el profesional puede enfocarse en la resolución de problemas del día a día que requerirán de ese conocimiento técnico adquirido por la experiencia y lo que logre aprender en la universidad. Si bien es cierto, se está preparado para saber que el recurso humano es lo esencial e importante en la empresa, es hasta el momento de tratar a las personas cuando toma conciencia de que actuar de una forma ética es primordial para lograr que los otros hagan lo que el ingeniero desea. Actuar de forma íntegra todo el tiempo es fundamental para que el profesional se desarrolle de manera exitosa; asimismo, requiere ver más allá de lo técnico y entender que al trabajar con personas hay un gran compromiso con estas. Existe una serie de valores éticos que se deben poner en práctica en la empresa para poder concluir que se actúa de forma ética.

Un profesional que mediante la actuación íntegra con el personal logre elevar la motivación del ambiente laboral, podrá obtener muchos beneficios para él y toda la organización en general, los cuales se logran con personas que participen de forma activa, responsable y con un alto porcentaje de su rendimiento. Es por eso que en este documento se busca, con la experiencia de profesionales y estudiantes de Ingeniería Industrial, definir cuáles son los valores éticos más importantes que se deben poner en práctica para desarrollarse en esta amplia carrera, y ver en la ética una excelente oportunidad de mejora para sus competencias personales.

## **6. Referencia Bibliográfica:**

### **6.1. Ética y Moral:**

La ética puede concebirse como la ciencia que establece las pautas que deben seguirse en el orden de actuar de forma correcta y evitar el mal. La ética interpreta y critica la realidad, en relación con la realidad que debería ser y que es posible lograr desde el accionar del hombre, los postulados éticos buscan orientar el actuar del individuo, pero no consiguen en su totalidad determinar aquello que la persona elige voluntariamente. (Romero M, 2012)

### **6.2. Ética Empresarial:**

Según Romero M (2012), la Ética Empresarial es una rama de la ética aplicada que se encarga del análisis y estudio de las cuestiones de entidad moral que surgen en el mundo de los negocios. A través de la ética empresarial, se busca aplicar principios éticos universales en la actividad organizacional y en la vida de los negocios. De ahí que pueda ser entendida como una ética aplicada, pues se dirige a la empresa como una situación en especial, para armonizar aquellos principios generales con las particularidades que surgen en cada organización

La ética no puede limitarse a estipular los objetivos que se deben alcanzar en el mundo económico, pero sí debe proponer una racionalidad ética deliberativa, que sirva para que las mismas personas que interactúan dentro de la economía participen, con el fin de interpretar y evaluar las relaciones de comunicación y producción en las actividades económicas (Panchi, 2004).

Si el objeto de la empresa radica en generar ingresos y utilidades, difícilmente se podría hablar de una ética dentro la organización, puesto que no sería de mayor interés para el empleador conservar una armonía en las relaciones laborales o de algún otro tipo si en cualquier momento puede prescindir de las buenas maneras porque su fin último es obtener el máximo provecho (Romero M, 2012)

Para Cuevas, (2006) la problemática de la ética de los negocios, establece que los asalariados y empleados son más productivos si se identifican con los valores de la empresa.

Aguirre (2011) indica que en los últimos años la sociedad ya no tolera comportamientos no éticos de las empresas. Esto ha sido detectado por los directivos de empresas, quienes coinciden al opinar que las empresas socialmente responsables mejoran sus resultados.

### **6.3. La responsabilidad social:**

Los intensos cambios ocurridos en el mundo entero han dado paso a que el ser humano sea testigo de una crisis ambiental y económica, que ha generado desesperanza, pobreza y desempleo entre la población. Como si fuera poco, a esto se suma el aumento del poder empresarial a nivel mundial y la ausencia de un control supranacional que intervenga ante la corrupción y hegemonía de los grandes grupos empresariales. Florece la necesidad de dar un giro a la manera en que el hombre se venía comportando y en la forma en que este administraba la empresa capitalista; por ello se promueve el tema de una ética empresarial, mancomunada a una responsabilidad social asumida por la misma corporación. (Romero M, 2012)

La responsabilidad solamente puede ser comprendida desde el sujeto como único responsable de sus acciones y decisiones sociales. Sentido que va tener vigencia hasta la primera mitad del siglo XX, cuando se modifica su contenido y la responsabilidad pasa a ser entendida como responsabilidad social o responsabilidad global. (Weber 1984).

Para Cuevas (2009), es de común aceptación establecer que la responsabilidad social de la empresa es la “integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ecológicas de las empresas respecto a sus actividades y sus copartícipes”

Una empresa resulta más comprometida cuando mantiene entre sus prioridades la responsabilidad que debe ante la sociedad; si bien se entiende que se esfuerza por obtener un lucro o beneficio económico, también debe establecer políticas que demuestren compromiso hacia la conservación del entorno y al aspecto social. Siendo así, la responsabilidad social se constituye en una compilación de consideraciones éticas, morales, legales y ambientales, que se adquiere a partir de una decisión voluntaria, a pesar de que exista una vinculación normativa sobre la cuestión (Romero M, 2012).

Romero M (2012) menciona que actuar con responsabilidad es circunstancial en todas las relaciones en las que participa la empresa, se pueden destacar cuatro niveles fundamentales en los que se percibe dicho tema.

- 1) El primero comprendería la responsabilidad contraída a partir de las relaciones laborales con los empleadores;
- 2) El segundo nivel correspondería al compromiso asumido respecto a la calidad, garantía y utilidad de los bienes y servicios producidos;
- 3) El tercer nivel se relaciona con las obligaciones adquiridas por la empresa ante la comunidad, bien sean respecto al desarrollo social, a la conservación de empleos o al respeto de la normatividad vigente;
- 4) El cuarto nivel comprendería el deber que adquiere la compañía ante los demás grupos participantes, entre ellos, consumidores y accionistas.

Resulta de interés tomar de referencia aquello que menciona como responsabilidad social de la corporación en primer nivel, es decir, el compromiso asumido por la empresa respecto a los trabajadores con quienes mantiene relaciones laborales, a efectos de considerar la importancia de conservar una responsabilidad social corporativa, incluso, cuando se habla de políticas de flexibilización laboral.

#### **6.4. Ética de la empresa como ética del empleador:**

Si la función de una organización es producir bienes y servicios para satisfacer la demanda en la ciudadanía, la ética empresarial adecuada estaría dirigida a configurar una serie de responsabilidades que adquiriría la empresa con la comunidad que espera algo de ella, en lugar de priorizar las responsabilidades que de igual forma se devengan con relación al personal que labora en la empresa y solo se vería un alto grado de compromiso ético por parte de la organización en la medida en que esta tenga como cometido generar puestos de empleo (Oscar Ermida 2006)

#### **6.5. La ingeniería Industrial:**

Según Valencia (2009), la ingeniería en la actualidad se entiende como el conjunto de principios, reglas, normas, conocimientos teóricos y prácticas que se aplican profesionalmente para disponer de las bases, recursos y objetos, materiales y los sistemas hechos por el hombre para proyectar, diseñar, evaluar, planear, organizar, operar equipos y ofrecer bienes, y servicios, con el fin de dar respuesta a las necesidades que requiere la sociedad. Como consecuencia no puede estar aislada de los cambios en los procesos generados por la globalización e internacionalización, caracterizados por el cambio de los estándares que de alguna forma afectan las realidades del país y por ende, locales.

La ingeniería industrial abarca el diseño, la mejora e instalación de sistemas integrados de materiales y equipo. Con sus conocimientos especializados y el dominio de las ciencias matemáticas, físicas y sociales, juntamente con los principios y métodos de diseño y análisis de ingeniería, permite predecir, especificar y evaluar los resultados a obtener de tales sistemas. (Hammond, 1996).

## 7. Justificación del Estudio:

Hay una tendencia en la sociedad actual que cuestiona el actuar ético de las empresas para con las personas en general, el medio ambiente y las condiciones laborales dentro de las mismas organizaciones, esto se refleja en publicidades a las cuales todos tienen acceso donde se puede apreciar cómo las empresas buscan ser más amigables con el ambiente y demostrar la forma en que son socialmente responsables.

Esta tendencia no se externa solamente hacia la sociedad, sino que las empresas mismas deben poner en práctica esta responsabilidad internamente hacia sus empleados. Es en este ámbito donde se quiere entender cuál debe ser el actuar ético del ingeniero industrial dentro de las organizaciones. Hay una muy buena oportunidad de aprovechar al máximo el recurso humano, demostrando que ellos son realmente importantes para la organización y no se utilizan únicamente para la generación de utilidades para la empresa; sino que también se desea trabajar en el desarrollo personal de estos. Para lograr esto, el ingeniero industrial debe entender que la formación en ética y el actuar de una forma íntegra será indispensable para tener éxito dentro de las organizaciones en las cuales deba controlar el recurso humano. Es por eso que se busca en este documento definir cuáles son los valores éticos que perciben los empleados de sus líderes que les motiva a participar de una forma activa en la empresa y a trabajar dando su mejor rendimiento. Para entender cuáles serían estos valores, se desea tomar en cuenta la experiencia que han tenido profesionales y estudiantes en ingeniería industrial y se plantea la pregunta de investigación: *¿Qué valores éticos puede un ingeniero industrial fomentar en una organización para impulsar la motivación de sus colaboradores y así obtener mejoras en las relaciones laborales?*

## **8. Objetivos:**

### **8.1. Objetivo General:**

Analizar la importancia que tienen los valores éticos en la motivación de los empleados en las organizaciones para obtener un clima organizacional idóneo y mantener una armonía en las relaciones laborales con la empresa.

### **8.2. Objetivos Específicos:**

- Determinar qué factores éticos han influenciado en la actividad empresarial y la creación de ambientes laborales donde los trabajadores se sientan involucrados con los objetivos de las empresas.
- Mostrar la importancia que tiene para las organizaciones contar con personal motivado en sus operaciones.
- Definir cuál es el compromiso de los ingenieros industriales con la ética empresarial para determinar si le dan la importancia requerida.

## **9. Metodología de la investigación:**

El método de investigación elegido es el cuantitativo ya que se recogerán datos de distintas variables para poder resolver el problema planteado. Para llegar a esto, antes se hace una revisión bibliográfica sobre el tema propuesto que en este caso sería la ética en la Ingeniería Industrial. Luego de esta revisión se detecta un posible problema de investigación, el cual se plantea de forma clara y delimitando el estudio. Para tener una guía de cómo llegar a responder el problema, se plantean los objetivos, tanto el general como los específicos, de los cuales no se debe desviar la investigación. Todos los objetivos deben alcanzarse o lograrse.

En esta investigación, el tema elegido es la motivación que se puede lograr en los lugares de trabajo a través de la aplicación de valores éticos con el personal, los cuales perciban como algo bueno hacia ellos y eleven su compromiso para con la empresa. Se detecto una muy buena oportunidad de demostrar como el buen trato hacia el personal puede ayudar a un ingeniero industrial con el alcance de los distintos objetivos de la empresa.

Esto se espera demostrar por medio del instrumento de medición que sería la encuesta, la cual busca por medio de una serie de preguntas conocer cuál ha sido la experiencia de distintos ingenieros industriales en el ámbito ético-laboral y cómo les ha ayudado en el logro de objetivos laborales la implementación de valores éticos en su lugar de trabajo.

Luego de realizada la encuesta, se procede a analizar los resultados de la misma y redactar las conclusiones del estudio.

### **9.1. Encuesta:**

La encuesta se conforma de 50 preguntas que serán distribuidas a ingenieros industriales y estudiantes de la carrera con diferentes experiencias laborales, en diferentes industrias, ya sea de servicio o manufactura. Se analizarán distintas variables como la edad del profesional, sus años de experiencia laboral, edad, formación en el tema de investigación (ética), entre otras; así como la relación con colegas de la misma carrera y con el personal de la empresa. La cantidad de encuestas a realizar es un mínimo de 50, con la limitante de ser una muestra definida por la universidad como mínima, y no se cuenta con el suficiente tiempo de analizar cuál sería una población confiable para la obtención de resultados.

9.2. Diagrama de flujo para la investigación cuantitativa:

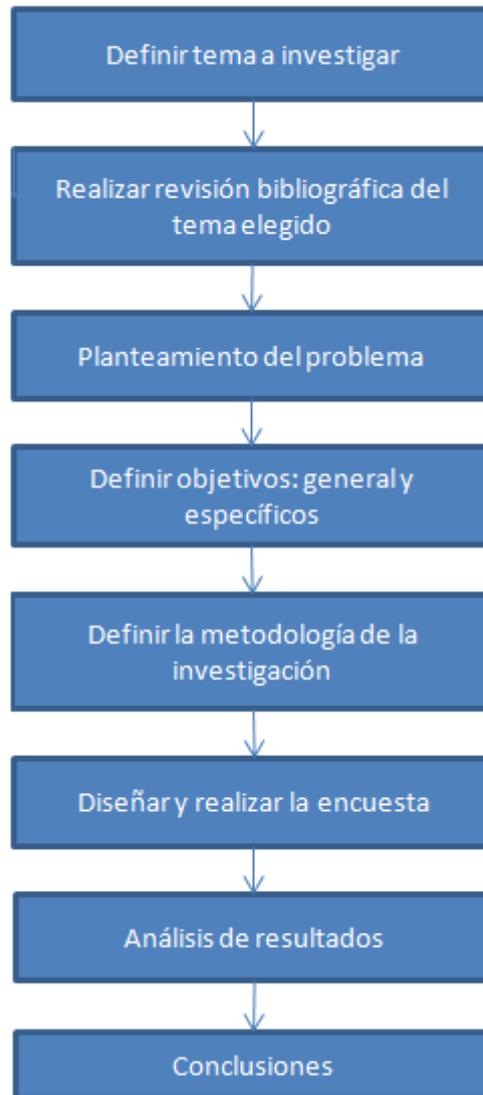


Figura #1: Metodología utilizada en el proyecto

## 10. Análisis y discusión de resultados de la encuesta:

La encuesta fue realizada a una población de 50 ingenieros industriales y estudiantes de esta carrera, estos fueron elegidos de forma aleatoria e invitados a contestar la encuesta en línea. Diecinueve preguntas con las cuales se busca responder el problema de investigación y cumplir los objetivos del estudio. Los encuestados cuentan con distintas, edades, géneros, años de experiencia e industrias, los resultados se analizarán a continuación:

En cuanto al nivel académico de los ingenieros encuestados, se encuentra que el 44%, casi la mitad, tiene como mínimo el grado de bachiller, el 38% son licenciados, un 4% tiene maestría y un 14% son estudiantes, estos porcentajes permiten tener la opinión de ingenieros en todas las distintas etapas de su carrera profesional. Sus rangos de edades son de un 82% de las personas entre 20 y 30 años, mientras el 18% restante está entre 30 y 40 años, con estos resultados se tienen ingenieros y estudiantes jóvenes que han desarrollado su carrera en los últimos 10 años, esto brinda datos actualizados sobre la realidad actual de la profesión.

Los años de experiencia laboral de los encuestados son de más de 3 años para el 68% de los encuestados, con estos datos se obtiene que la mayoría de ingenieros y estudiantes en la encuesta tienen ya varios años en sus campos laborales. Solo un 8% de ellos tiene menos de un año de experiencia.

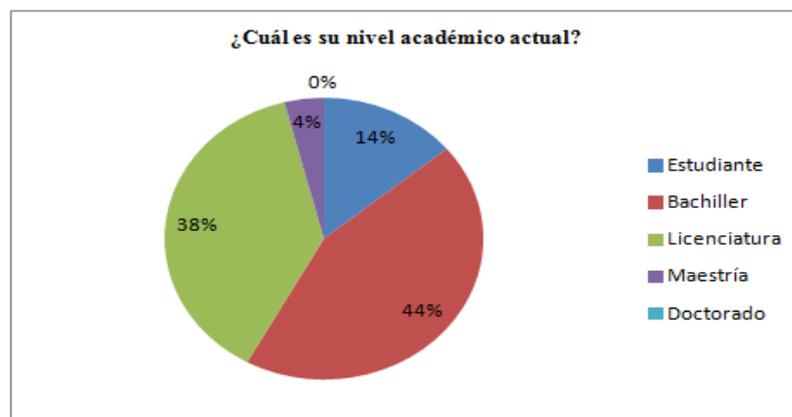
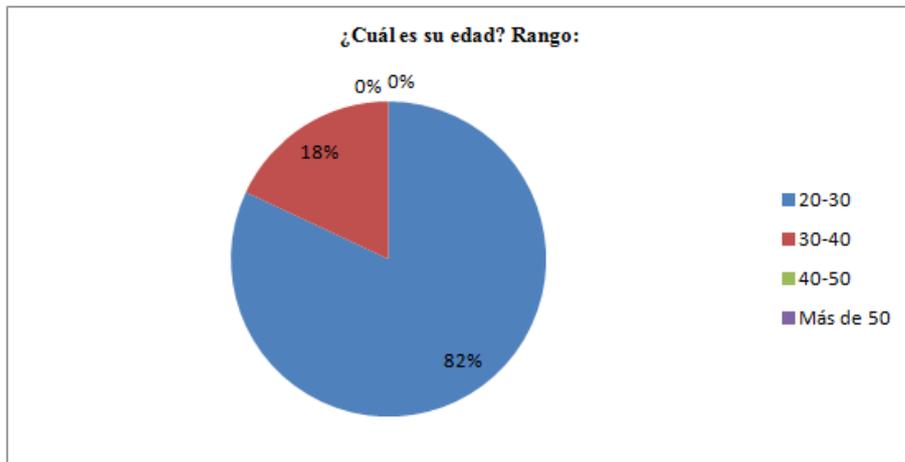


Figura #2: Gráfico Nivel Académico.



**Figura #3: Gráfico Rango de Edad.**



**Figura #4: Gráfico Experiencia Laboral.**

En cuanto a la formación formal en ética, se obtiene que solo un 8% de los encuestados no ha recibido algún curso en esta disciplina. De los que sí han recibido, el 42% afirma haberlo llevado en sus lugares de trabajo reflejando que menos de la mitad de las empresas tienen el compromiso de instruir a sus colaboradores. Un 78% de los ingenieros dice haber llevado un curso en su universidad, mostrando que las instituciones educativas están dándole bastante importancia a colocar profesionales con valores éticos en el mercado laboral.

En relación con la importancia que daría a la formación ética en los profesionales de ingeniería industrial, el 88% de los encuestados afirma que es

muy importante (siendo muy importante la clasificación más alta en esta categoría), el 10% lo ve como importante, solamente un 2%, que corresponde a una persona, lo percibe poco importante y nadie lo clasificó como nada importante. Lo anterior refleja que los profesionales y estudiantes encuestados le dan, en su gran mayoría, mucha importancia a la ética en su formación. Aparte, de acuerdo con la encuesta, el 68% de la población ha recibido alguna formación en ética durante la inducción a sus lugares de trabajo. Esto refleja que la mayoría de las empresas en las cuales laboran los ingenieros y estudiantes entrevistados, hablan en sus inducciones sobre la importancia del actuar con ética en la organización y el 80% de los encuestados labora para empresas en las cuales se debe regir bajo un código de ética y seguir los valores que en este se describen; por lo que la mayoría de ingenieros y estudiantes tiene una guía para poder seguir con ética en su organización.

La ética es muy importante para la toma de decisiones en las organizaciones según los encuestados, ya que el 94% de los ingenieros ha utilizado su formación ética en algún momento para la toma de decisiones en sus trabajos, lo cual demuestra que en muchos casos su actuar puede ser tentado. En cuanto a la frecuencia con que los encuestados deben tomar estas decisiones en las cuales ponen en práctica su ética profesional, la mayoría el 54% afirmó tener que hacerlo de forma diaria, un 30% señaló que más de una vez a la semana, el 16% más de una vez al mes y un 0% nunca, esto demuestra la importancia de que los ingenieros tengan claro lo importante que es la ética, ya que constantemente toman decisiones basadas en esta. Cualquiera que sea el enfoque que le den a la ética profesional, este debe ser utilizado de forma diaria.

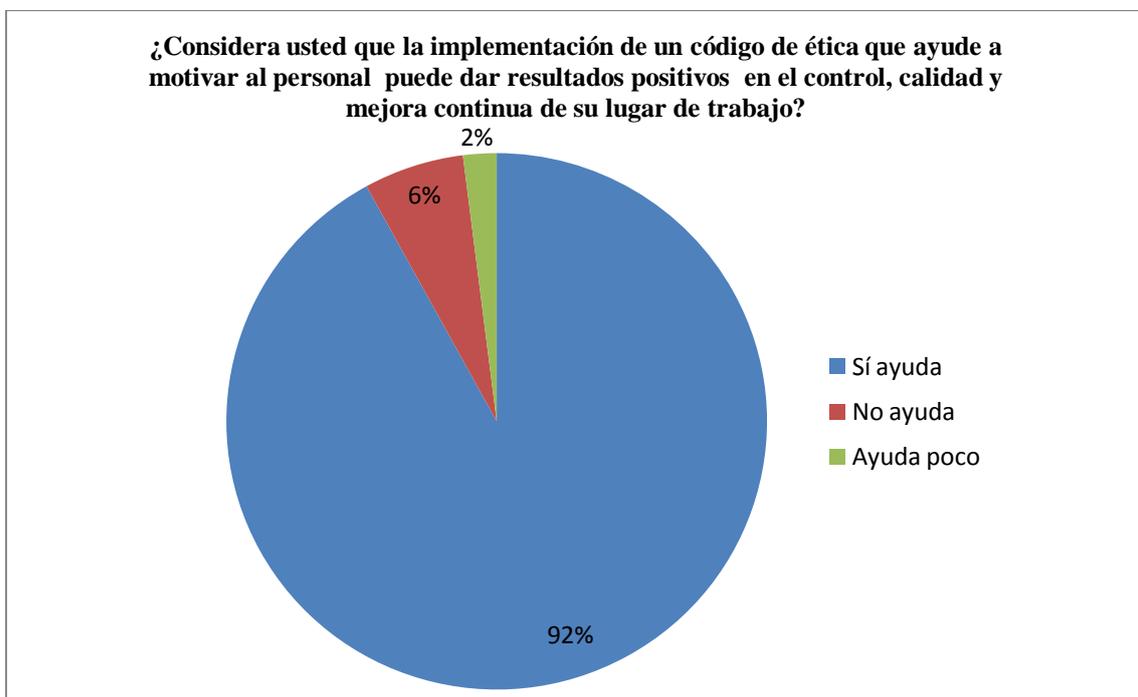
Estos profesionales y estudiantes encuestados han determinado que su profesión debe tener un compromiso ético igual o mayor comparado con otras profesiones, pero no menor. El 80% eligió que el compromiso debe ser igual y el resto mayor. Esto indica que los encuestados tienen claro que deben actuar de forma ética en todo momento, sin importar cuál es su profesión y como ingenieros industriales tienen el compromiso de actuar de manera correcta en relación con los otros profesionales.

A la hora de cuestionar si en algún momento el encuestado se ha visto tentado a tomar una decisión dejando la ética de lado, el 56% afirma nunca haber sido tentado, el resto indicó haber sido en algún momento tentado a realizar alguna labor o tomar decisiones sin actuar de forma adecuada, sin embargo, cuando se cuestiona si se conoce algún colega ingeniero que haya cometido una acción de este tipo, el 67% asegura sí haberlo presenciado, el resto afirma lo contrario. Esto demuestra un alto porcentaje de ingenieros que conocen a algún otro profesional de la misma rama tomando decisiones no éticas en algún momento, y se puede interpretar como un desconocimiento del

concepto de ética, ya que la mayoría dijo nunca haberse tentado en cometer un acto no ético, cuando se sabe que en la sociedad actual todos los días estamos rodeados de insinuaciones a actuar de forma no íntegra.

La mayoría de encuestados, un 94% del total, considera que el actuar ético del ingeniero se debe dar en todo momento y no debe depender del lugar de trabajo, puesto o alguna circunstancia laboral. Esto afirma que el encuestado tiene claro que el actuar de una forma ética debe ser en todo momento sin importar circunstancias.

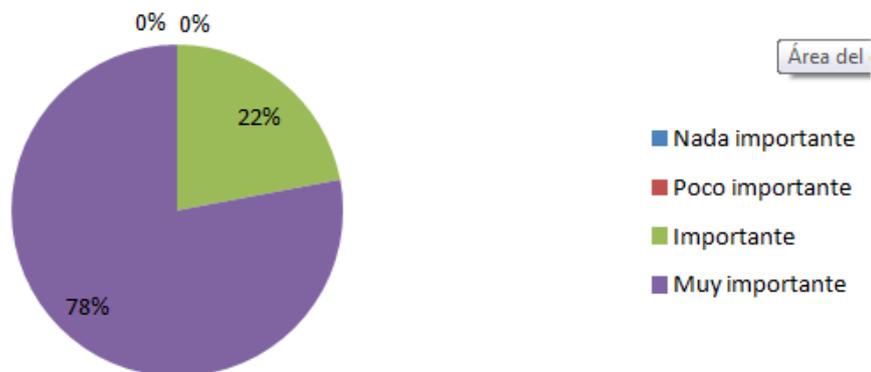
En cuanto a la ética y la motivación en el actuar del personal en las organizaciones, el 92% de los encuestados afirma que la implementación de un código de ética en las organizaciones ayuda a obtener resultados positivos en el control, calidad y mejora continua de las empresas. El 6% respondió que no ayuda y un 2% responde que sí ayuda pero poco. Esto refleja que para la mayoría de los ingenieros y estudiantes la ética cumple un papel muy importante en sus carreras, al estar la ingeniería industrial relacionada con la mejora de sistemas integrados donde haya entradas y salidas en las empresas.



**Figura #5: Grafico Código de Ética y Motivación.**

El 78% de las personas encuestadas considera que es muy importante que los líderes de las organizaciones actúen de forma ética para lograr los objetivos organizacionales y trabajar en un ambiente idóneo, el resto de encuestados lo considera importante, y ninguno respondió que sea poco o nada importante. Esto demuestra que según los ingenieros y estudiantes encuestados, el actuar ético de los líderes en las organizaciones es indispensable para cumplir con los objetivos de la alta gerencia.

**¿ Qué importancia considera usted que tiene para los líderes organizacionales actuar éticamente con sus colaboradores como forma de obtener un clima organizacional idóneo y lograr el cumplimiento de objetivos propuestos por los altos mandos de la empresa?**



**Figura #6: Grafico Líderes y Ética Profesional.**

En relación con los beneficios que tiene para la empresa el contar con empleados motivados, el encuestado identifica cuáles son esos beneficios y con el total de respuestas se puede jerarquizar cuál posee un mayor impacto. En este caso, el 92% le dio importancia al aumento en la productividad, seguido por aumento en la calidad con un 88%, aporte de ideas de mejora con un 86% y aumento en la producción junto con participación activa de empleados con un 82%. Ningún encuestado mencionó que no exista ningún beneficio. Esto demuestra que el laborar con personal motivado trae amplios provechos para las organizaciones, como lo es aumento en su productividad la cual es una de las tantas razones por las que se contratan profesionales en ingeniería industrial para desempeñar algún puesto. (Para el detalle de la respuesta ver el *Cuadro #1: Detalle pregunta #16*)

Pregunta #16		
¿Qué beneficios trae para la organización en la cual labora, que los empleados participen estando bien motivados? (puede marcar 1 o todas las opciones)		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Aumento en la producción.	82%	41
Aumento en la calidad.	88%	44
Aumento en la productividad.	92%	46
Disminución de incapacidades.	66%	33
Disminución de accidentes laborales.	64%	32
Participación activa de empleados.	82%	41
Empleados que aporten ideas para mejorar continuamente.	86%	43
Ningún beneficio.	0%	0
<b>Total de Preguntas Contestadas</b>		<b>50</b>
<b>Preguntas sin contestar</b>		<b>0</b>

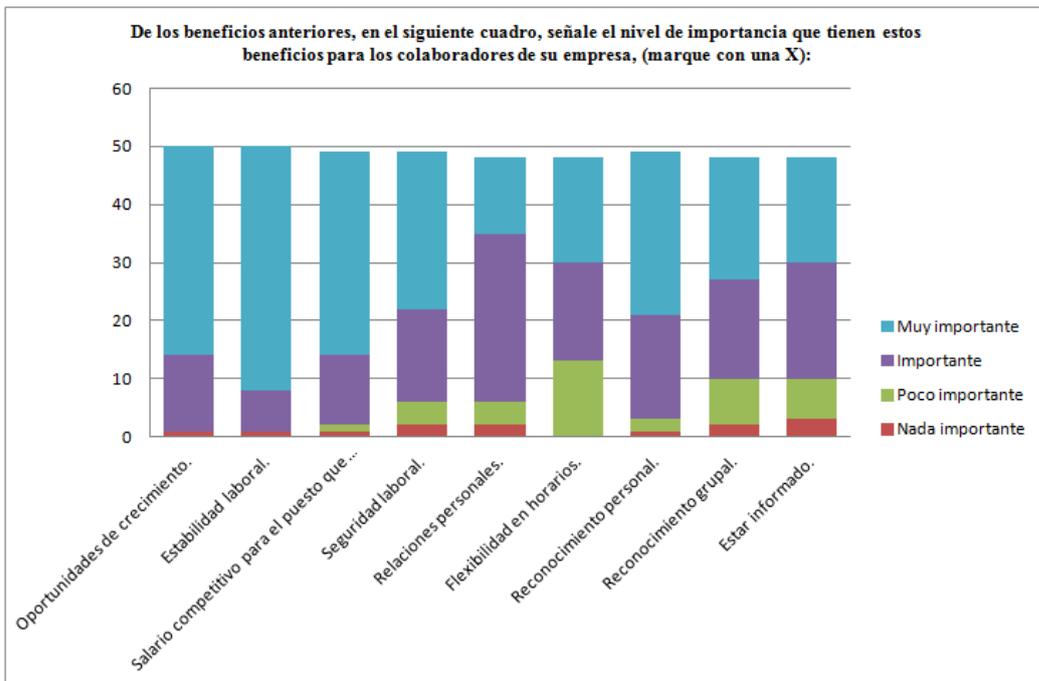
**Cuadro #1: Detalle pregunta #16.**

En cuanto a los beneficios que esperan los empleados en las organizaciones aparte de recibir un salario, los encuestados eligieron la lista de privilegios que esperan de parte de la empresa, el 96% de los encuestados afirma que las oportunidades de crecimiento así como la estabilidad laboral son las principales preocupaciones de sus empleados, seguido con un 86% para salario competitivo, 80% para reconocimiento profesional y 76% para la seguridad laboral (para el resto de opciones ver detalle en el *Cuadro #2: Detalle pregunta #17*). Acá se puede observar cómo la mayoría de los ingenieros encuestados no tiene los salarios como una de las principales preocupaciones en los empleados de sus organizaciones; esto hace pensar que la empresa debe tener un programa en el cual sus colaboradores se sientan estables y que perciban oportunidades de crecimiento futuras. Esto forma parte de la responsabilidad ética que tiene la empresa para sus empleados al preocuparse por su desarrollo, y el de los ingenieros que son líderes y deben velar no solo por su crecimiento personal sino por el de sus subalternos.

Estos beneficios también fueron clasificados de acuerdo con su importancia, lo cual busca mostrar qué esperan los colaboradores de los beneficios anteriormente mencionados. En la *Figura #7: Gráfico Pregunta 18*, se puede apreciar cómo de igual forma las oportunidades de crecimiento y la estabilidad laboral encabezan la lista de los beneficios que esperan los colaboradores de la empresa según los ingenieros encuestados.

<b>Pregunta #17</b>		
<b>¿Qué beneficios esperan los colaboradores de su empresa, aparte de recibir un salario por el trabajo que realizan? (puede marcar 1 o todas las opciones)</b>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Oportunidades de crecimiento.	96%	48
Estabilidad laboral.	96%	48
Salario competitivo para el puesto que desempeñan.	86%	43
Seguridad laboral.	76%	38
Relaciones personales.	58%	29
Flexibilidad en horarios.	56%	28
Reconocimiento personal.	80%	40
Reconocimiento grupal.	50%	25
Estar informado.	52%	26
No tiene conocimiento.	2%	1
<b>Total de Preguntas Contestadas</b>		<b>50</b>
<b>Preguntas sin contestar</b>		<b>0</b>

**Cuadro #2: Detalle pregunta #17.**



**Figura #7: Grafico Beneficios Esperados.**

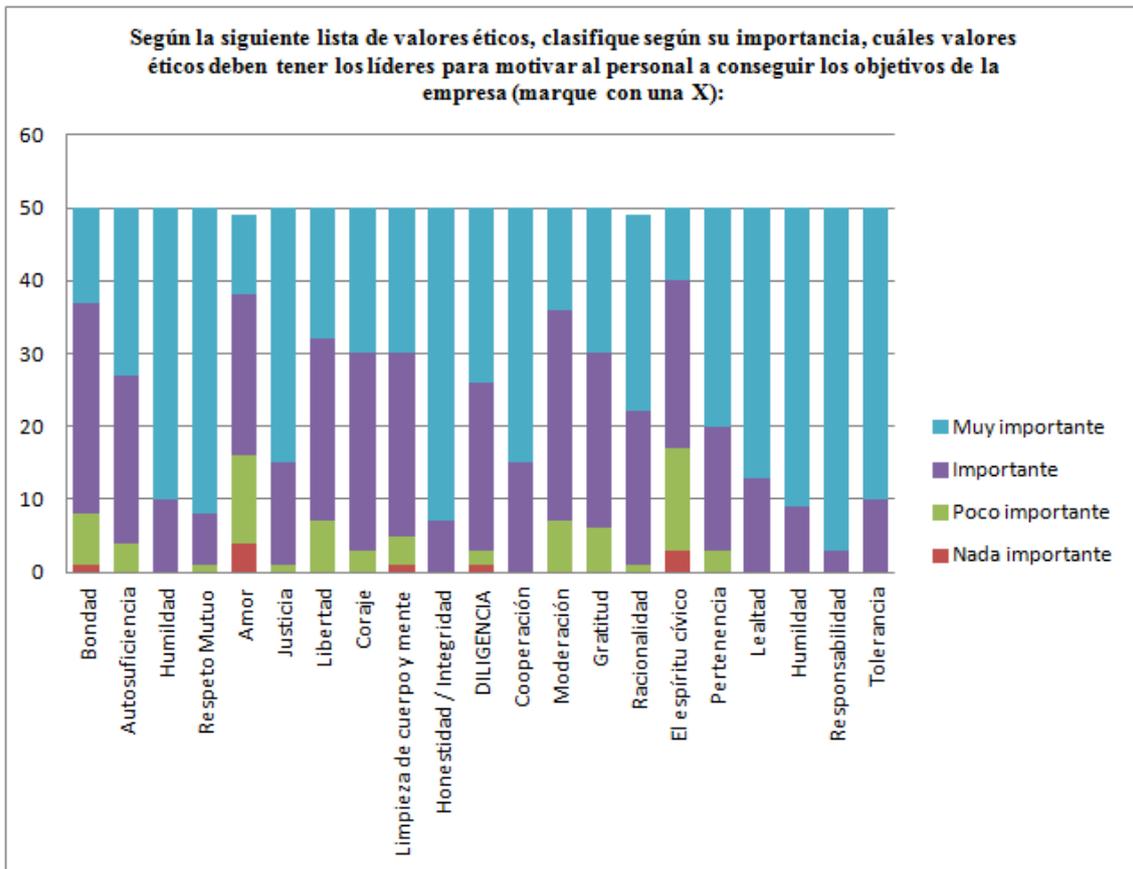
Para poder responder la pregunta de investigación y definir la lista de valores éticos, se solicita a los encuestados que clasifiquen cada valor por su nivel de importancia para mejorar la motivación del personal en las

organizaciones. Estos valores deben ser aplicados según la pregunta, por los líderes de la empresa, que podrían ser los ingenieros industriales. Los resultados obtenidos revelan que el valor con mayor importancia es la responsabilidad ya que fue elegido por 47 de los 50 encuestados como muy importante, seguido por la integridad con 43 respuestas, respeto mutuo con 42 respuestas, humildad con 41 y tolerancia con 40 personas que la eligieron como muy importante, con esto se tiene que estos valores son los que deben estar siempre presentes en el actuar ético del ingeniero para tener a su personal motivado y obtener mejoras en su productividad. Esto sin dejar de lado el resto de valores, los cuales también tienen su nivel de importancia para la organización (ver detalle en el *Cuadro #2: Detalle pregunta #19*).

La mayoría de encuestados eligió clasificar los valores como importantes o muy importantes, en el detalle del cuadro se puede observar cómo son relativamente pocas las personas que eligieron algún valor como poco importante, el que tuvo mayor puntuación como poco importante fue el espíritu cívico con 14 respuestas, el amor con 12 y bondad, moderación y libertad con 7 cada uno. Esto refleja como, al igual que en las otras preguntas de esta encuesta, los ingenieros tienen presente que el actuar ético es muy importante para obtener una buena participación de sus empleados, y se pudo identificar cuáles son los valores que los ingenieros perciben que son más importantes para que los colaboradores respondan de mejor manera al estar motivados.

Pregunta #19					
Según la siguiente lista de valores éticos, clasifique según su importancia, cuales valores éticos deben tener los líderes para motivar al personal a conseguir los objetivos de la empresa (marque con una X):					
Opciones de Respuesta	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Cantidad de Respuestas
Bondad	1	7	29	13	50
Autosuficiencia	0	4	23	23	50
Humildad	0	0	10	40	50
Respeto Mutuo	0	1	7	42	50
Amor	4	12	22	11	49
Justicia	0	1	14	35	50
Libertad	0	7	25	18	50
Coraje	0	3	27	20	50
Limpieza de cuerpo y mente	1	4	25	20	50
Honestidad / Integridad	0	0	7	43	50
DILIGENCIA	1	2	23	24	50
Cooperación	0	0	15	35	50
Moderación	0	7	29	14	50
Gratitud	0	6	24	20	50
Racionalidad	0	1	21	27	49
El espíritu cívico	3	14	23	10	50
Pertenencia	0	3	17	30	50
Lealtad	0	0	13	37	50
Humildad	0	0	9	41	50
Responsabilidad	0	0	3	47	50
Tolerancia	0	0	10	40	50
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>					<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>					<b>0</b>

**Cuadro #3: Detalle pregunta #19.**



**Figura #6: Gráfico de Valores Éticos.**

## 11. Conclusión:

Con los datos obtenidos en la encuesta, se obtiene cuál es la posición de los ingenieros industriales y estudiantes de la carrera. Se aprecia cómo los encuestados tienen claro lo importante que es la ética para los negocios de hoy en día y para el desarrollo de sus profesiones. Están conscientes de los resultados positivos que pueden lograr al contar con personal siempre motivado. Es interesante ver cómo no todos los ingenieros afirman que el salario esté dentro de las prioridades de sus colaboradores, por encima están las oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral, las cuales se logran siendo una empresa responsable con sus colaboradores, el ingeniero como líder, debe preocuparse no solo por su crecimiento personal sino también por el de sus colaboradores. Hay muchas maneras en que la empresa puede lograr dar a sus empleados todos los beneficios que solicitan con la destinación de recursos cuando es posible, pero en el momento que esto no es posible, está en manos de los líderes, entre ellos los ingenieros, velar por la motivación de su grupo de trabajo y actuar de una forma ética para poder ayudar a cada miembro.

Al tener claro la importancia de actuar siempre de una forma ética, se logra obtener qué valores éticos debe poner en práctica el profesional en ingeniería para motivar a su personal, esta lista sería la siguiente: *bondad, autosuficiencia, humildad, respeto mutuo, amor, justicia, libertad, coraje, limpieza de cuerpo y mente, honestidad/integridad, diligencia, cooperación, moderación, gratitud, racionalidad, el espíritu cívico, pertenencia, lealtad, humildad, responsabilidad y tolerancia*

Si bien es cierto, los resultados arrojan que algunos valores son más importantes que otros, en ningún caso se obtuvo que alguno de la lista estuviera completamente fuera en cuanto a su nivel de importancia para los encuestados.

Dependiendo del clima organizacional o la organización en sí, más fácil se vuelve o más difícil el poder abarcar todos estos valores, ya que se puede ver limitado a recursos o el profesional puede ser consumido en su labor diaria y dejar esto de lado.

Con relación al objetivo general de este trabajo que busca analizar la importancia de los valores éticos para la motivación del personal, se realiza una discusión sobre cuáles beneficios se tiene con personal motivado, qué tan importante es la motivación y su impacto para la empresa, obteniéndose resultados que arrojan a la exigencia de profesionales éticamente comprometidos en todo momento, dejando claro cuál es la posición de los ingenieros con respecto a la ética empresarial.

Ante estos datos, el profesional o estudiante de Ingeniería Industrial, debe comprender que en la ética existe una excelente oportunidad de mejora en sus competencias personales para lograr así cumplir con todos sus objetivos dentro de la organización.

Dentro de las limitantes de la investigación, se puede mencionar que la encuesta está dirigida directamente a ingenieros o estudiantes para obtener su opinión sobre cuáles pueden ser las expectativas de los empleados hacia ellos, y no se tomó la opinión de empleados sobre qué esperan ellos de sus líderes, esto se hizo para tener una respuesta objetiva en términos de beneficios que puedan medir los ingenieros. Para futuras investigaciones, se puede realizar la encuesta directamente a los empleados y obtener sus opiniones, luego compararla con los resultados de esta.

La investigación se limita también al tiempo que brinda la universidad para obtener las respuestas de los encuestados, limitando el estudio a un tamaño de muestra de 50 personas que es un número definido por la institución para este proyecto investigativo.

La investigación también es limitada a obtener resultados no cuantificables sobre los beneficios reales de trabajar con personal motivado, si bien es cierto el encuestado señala el aumento en productividad como un beneficio, esta no se midió por la limitante de tiempo. Para futuras investigaciones, se podría plantear un estudio en el cual se mida la productividad del personal luego de alguna actividad motivacional y generar datos, ya sea en el área de servicios o de manufactura.

## 12.Recomendaciones:

Solamente el 78% de la población encuestada manifiesta haber recibido el curso de ética en su universidad. Como se estudió anteriormente, la ética tiene un papel fundamental en esta época, por lo que es requerido que las instituciones implementen estos cursos en sus programas. Ya que se esperaba que los encuestados dieran un 100% de respuestas en cuanto a que esta disciplina es muy importante y solo se obtuvo un 88%.

No todas las empresas dan cursos de ética en sus inducciones, sería bueno que esto se enseñe mínimo cuando los empleados son contratados por primera vez y dejar claro la posición de las empresas en el tema.

Se recomienda en general que se haga un repaso de los conceptos de ética, ya que se preguntó a los profesionales en ingeniería y estudiantes, si alguna vez se tentaron en dejar la ética de lado, y un 56% respondió que no, algo que es difícil ya que con solo pensar un día en no ir a laborar, la ética se ve tentada.

Hay profesionales que afirman nunca haber llevado un curso de ética, y anteriormente se demostró que algunos no tienen el concepto claro, por lo que se recomienda al profesional repasar el tema o llevar algún curso, esto es importante para mejorar sus competencias personales y ser más competitivos en el mercado actual.

### 13. Bibliografía:

Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. (Spanish). Revista de Derecho, (37), 321-349. Recuperado el 20 de Julio de 2013 de:  
[http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_tab\\_group\\_id=\\_2\\_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D\\_7399\\_1%26url%3D](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_2_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D_7399_1%26url%3D)

Panchi, L. (2004). De Ética Económica a Economía y Ética (p. 108). Quito: Abya-Yala. Recuperado el 21 de julio de 2013 de:  
[http://books.google.com.co/books?id=IVXFobq344YC&pg=PA109&dq=etica+y+moral&hl=es&ei=BMIATqqZEtSu0AHz3rSgDg&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDIQ6AEwAjgK#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.co/books?id=IVXFobq344YC&pg=PA109&dq=etica+y+moral&hl=es&ei=BMIATqqZEtSu0AHz3rSgDg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDIQ6AEwAjgK#v=onepage&q&f=false)

Moreno, R. (2006). La ética de la empresa o ética de los negocios. Estudio introductorio. (Spanish). Folletos Gerenciales, 10(4), 1. Recuperado el 22 de julio de 2013 de:  
[http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_tab\\_group\\_id=\\_2\\_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D\\_7399\\_1%26url%3D](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_2_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D_7399_1%26url%3D)

Guadalupe Aguirre Alemán, M. a., Luis Sánchez Leyva, J., Gómez López, J., & Fernández Vidal, L. (2011). Ética y valores: ¿Elementos necesarios en el entorno laboral? (Spanish). Pretium: Revista De Economía, Negocios y Finanzas, 2(1), 1-10. Recuperado el 22 de julio de 2013 de:  
[http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_tab\\_group\\_id=\\_2\\_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D\\_7399\\_1%26url%3D](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_2_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D_7399_1%26url%3D)

Navarrete, J. (2011). Ética de la responsabilidad en los tiempos contemporáneos: consideraciones centrales. (Spanish). Paradigmas, 3(1), 33-48. Recuperado el 25 de julio de 2013 de:  
[http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_tab\\_group\\_id=\\_2\\_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D\\_7399\\_1%26url%3D](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id=_2_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D_7399_1%26url%3D)

Cuevas, R. (2009). Ética y Responsabilidad Social de la Empresa: su concepción del hombre. Polis, 8. Revista de la Universidad Bolivariana. Recuperado el 21 de julio de 2013 de: <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v8n23/art15.pdf>

Ermida, O. (2006). Ética y Derecho de Trabajo. Recuperado el 25 de julio de 2013 de <http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida2.htm>

VALENCIA GIRALDO, Asdrúbal. Ejercicio de la ingeniería en Colombia y en el mundo. ACOFI, 1999. Tomado el 21 de julio de 2013 de <http://ingenierosindustriales.jimdo.com/que-es-ingenier%C3%ADa-industrial/>

Roos W. Hammond. Articulación y modernización del currículo en ingeniería industrial . Acofi, bogotá, 1996. Tomado el 21 de julio de 2013 de <http://ingenierosindustriales.jimdo.com/que-es-ingenier%C3%ADa-industrial/>

## **14. Anexos**

**14.1. Anexo #1: Cuestionario de la encuesta.**

**Encuesta:**

***Cuestionario:***

***Pregunta #1.*** ¿Cuál es su nivel académico actual?

- a. Estudiante
- b. Bachiller
- c. Licenciatura
- d. Maestría
- e. Doctorado

***Pregunta #2.*** ¿Cuál es su edad?

Rango:

- a. 20-30
- b. 30-40
- c. 40-50
- d. Más de 50

***Pregunta #3.*** ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral?

- a. Menos de un año
- b. Entre 1 – 2 año
- c. Entre 2 - 3años
- d. Más de 3 años

***Pregunta #4.*** ¿En su formación profesional, en qué lugares ha cursado algún programa de ética?

- a. Colegio
- b. Universidad
- c. Curso Libre
- d. Lugar de trabajo
- e. No he tomado ningún curso

**Pregunta #5.** ¿Cuál es la importancia que le daría a la formación en ética profesional a un industrial ingeniero?

- a. Nada importante
- b. Poco importante
- c. Importante
- d. Muy importante

**Pregunta #6.** ¿La formación ética forma parte de la inducción o entrenamientos que le brinda su empresa?

- a. Sí
- b. No

**Pregunta #7.** ¿Tienen un código de ética en su lugar de trabajo?

- a. Sí
- b. No

**Pregunta #8.** ¿Le ha servido su formación en ética para la toma de decisiones laborales?

- a. Sí
- b. No

**Pregunta #9.** En comparación con otras profesiones, considera usted que el Ingeniero Industrial debe tener un compromiso ético:

- a. Menor
- b. Igual
- c. Mayor

**Pregunta # 10.** ¿Con qué frecuencia debe tomar decisiones, en su puesto laboral, que afectan a otros colaboradores de la empresa, en las cuales debe poner en práctica su ética como profesional?

- a. Diariamente
- b. Más de una vez a la semana
- c. Más de una vez al mes
- d. Nunca

**Pregunta #11.** ¿En su empleo actual se ha visto tentado a tomar una decisión dejando la ética de lado?

- a. Sí
- b. No

**Pregunta #12.** ¿Conoce algún colega ingeniero que haya cometido una acción que usted considere no sea ética?

- a. Sí
- b. No

**Pregunta #13.** ¿Considera usted que el actuar ético de un profesional debe cambiar de acuerdo a su lugar de trabajo, puesto o circunstancias laborales?

- a. Sí
- b. No

**Pregunta # 14.** ¿Considera usted que la implementación de un código de ética que ayude a motivar al personal puede dar resultados positivos en el control, calidad y mejora continua de su lugar de trabajo?

- a. Sí ayuda
- b. No ayuda
- c. Ayuda poco

**Pregunta #15.** ¿Qué importancia considera usted que tiene para los líderes organizacionales actuar éticamente con sus colaboradores como forma de obtener un clima organizacional idóneo y lograr el cumplimiento de objetivos propuestos por los altos mandos de la empresa?:

- a. Nada importante
- b. Poco importante
- c. Importante
- d. Muy importante

**Pregunta #16.** ¿Qué beneficios trae para la organización en la cual labora, que los empleados participen estando bien motivados? (puede marcar 1 o todas las opciones)

- a. Aumento en la producción.
- b. Aumento en la calidad.
- c. Aumento en la productividad.
- d. Disminución de incapacidades.
- e. Disminución de accidentes laborales.
- f. Participación activa de empleados.
- g. Empleados aportando ideas para mejorar continuamente.
- h. Ningún beneficio.

**Pregunta #17.** ¿Qué beneficios esperan los colaboradores de su empresa, aparte de recibir un salario por el trabajo que realizan? (puede marcar 1 o todas las opciones)

- a. Oportunidades de crecimiento.
- b. Estabilidad laboral.
- c. Salario competitivo para el puesto que desempeñan.
- d. Seguridad laboral.
- e. Relaciones personales.
- f. Flexibilidad en horarios.
- g. Reconocimiento personal.
- h. Reconocimiento grupal.
- i. Estar informado.
- j. No tiene conocimiento.

**Pregunta #18.** De los beneficios anteriores, en el siguiente cuadro, señale el nivel de importancia que tienen estos beneficios para los colaboradores de su empresa, (marque con una X):

Valores Eticos	Nada Importante	Poco importante	Importante	Muy importante
Oportunidades de crecimiento.				
Estabilidad laboral.				
Salario competitivo para el puesto que desempeñan..				
Seguridad laboral.				
Relaciones personales.				
Flexibilidad en horarios.				
Reconocimiento personal.				
Reconocimiento grupal.				
Estar informado				

**Pregunta #19.** Según la siguiente lista de valores éticos, clasifique según su importancia, cuáles valores éticos deben tener los líderes para motivar al personal a conseguir los objetivos de la empresa (marque con una X):

Valores Eticos	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante
Bondad				
Autosuficiencia				
Humildad				
Respeto Mutuo				
Amor				
Justicia				
Libertad				
Coraje				
Limpieza de cuerpo y mente				
Honestidad / Integridad				
DILIGENCIA				
Cooperación				
Moderación				
Gratitud				
Racionalidad				
El espíritu cívico				
Pertenencia				
Lealtad				
Humildad				
Responsabilidad				
Tolerancia				

14.2. Anexo #2: Cuadros con el detalle de las respuestas de encuesta por número de pregunta:

<b>Pregunta #1</b>		
<i>¿Cuál es su nivel académico actual?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Estudiante	14%	7
Bachiller	44%	22
Licenciatura	38%	19
Maestria	4%	2
Doctorado	0%	0
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #2</b>		
<i>¿Cuál es su edad? Rango:</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
20-30	82%	41
30-40	18%	9
40-50	0%	0
Más de 50	0%	0
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #3</b>		
<i>¿Cuántos años tiene de experiencia laboral?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Menos de un año	8%	4
Entre 1 – 2 año	8%	4
Entre 2 - 3 años	16%	8
Más de 3 años	68%	34
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #4</b>		
<i>¿En su formación profesional, en que lugares ha cursado algún programa de ética?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Colegio	24%	12
Universidad	78%	39
Curso Libre	6%	3
Lugar de trabajo	42%	21
No he tomado ningún curso	8%	4
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #5</b>		
<i>¿Cuál es la importancia que le daría a la formación en ética profesional a un Industrial Ingeniero?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Nada importante	0%	0
Poco importante	2%	1
Importante	10%	5
Muy importante	88%	43
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>49</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>1</b>

<b>Pregunta #6</b>		
<i>¿La formación ética forma parte de la inducción o entrenamientos que le brinda su empresa?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Si	68%	34
No	32%	16
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #7</b>		
<i>¿Tienen un código de ética en su lugar de trabajo?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Si	80%	40
No	20%	10
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #8</b>		
<i>¿Le ha servido su formación en ética para la toma de decisiones laborales?</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Si	94%	47
No	6%	3
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #9</b>		
<i>En comparación con otras profesiones, considera usted que el Ingeniero Industrial debe tener un compromiso ético:</i>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Menor	0%	0
Igual	80%	40
Mayor	20%	10
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #10</b>		
<i>¿Con que Frecuencia debe tomar decisiones en su puesto laboral, que afectan a otros colaboradores de la empresa, en las cuales debe poner en práctica su ética como profesional?</i>		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Diariamente	54%	27
Más de una vez a la semana	30%	15
Más de una vez al mes	16%	8
Nunca	0%	0
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #11</b>		
<i>¿En su empleo actual se ha visto tentado a tomar una decisión dejando la ética de lado?</i>		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Si	44%	22
No	56%	28
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #12</b>		
<i>¿Conoce algún colega ingeniero que haya cometido una acción que usted considere no sea ética?</i>		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Si	67,3%	33
No	32,7%	16
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>49</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>1</b>

<b>Pregunta #13</b>		
<b>¿Considera usted que el actuar ético de un profesional debe cambiar de acuerdo a su lugar de trabajo, puesto o circunstancias laborales?</b>		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Si	6%	3
No	94%	47
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #14</b>		
<b>¿Considera usted que la implementación de un código de ética que ayude a motivar al personal puede dar resultados positivos en el control, calidad y mejora continua de su lugar de trabajo?</b>		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Si ayuda	92%	46
No ayuda	6%	3
Ayuda poco	2%	1
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #15</b>		
<b>¿Qué importancia considera usted que tiene para los líderes organizacionales actuar éticamente con sus colaboradores como forma de obtener un clima organizacional idóneo y lograr el cumplimiento de objetivos propuestos por los altos mandos de la empresa?</b>		
Opciones de Respuesta	Porcentaje de Respuestas	Cantidad de Respuestas
Nada importante	0%	0
Poco importante	0%	0
Importante	22%	11
Muy importante	78%	39
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>		<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>		<b>0</b>

<b>Pregunta #16</b>		
<b>¿Qué beneficios trae para la organización en la cual labora, que los empleados participen estando bien motivados? (puede marcar 1 o todas las opciones)</b>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Aumento en la producción.	82%	41
Aumento en la calidad.	88%	44
Aumento en la productividad.	92%	46
Disminución de incapacidades.	66%	33
Disminución de accidentes laborales.	64%	32
Participación activa de empleados.	82%	41
Empleados que aporten ideas para mejorar continuamente.	86%	43
Ningún beneficio.	0%	0
<b>Total de Preguntas Contestadas</b>		<b>50</b>
<b>Preguntas sin contestar</b>		<b>0</b>

<b>Pregunta #17</b>		
<b>¿Qué beneficios esperan los colaboradores de su empresa, aparte de recibir un salario por el trabajo que realizan? (puede marcar 1 o todas las opciones)</b>		
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Porcentaje de Respuestas</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Oportunidades de crecimiento.	96%	48
Estabilidad laboral.	96%	48
Salario competitivo para el puesto que desempeñan.	86%	43
Seguridad laboral.	76%	38
Relaciones personales.	58%	29
Flexibilidad en horarios.	56%	28
Reconocimiento personal.	80%	40
Reconocimiento grupal.	50%	25
Estar informado.	52%	26
No tiene conocimiento.	2%	1
<b>Total de Preguntas Contestadas</b>		<b>50</b>
<b>Preguntas sin contestar</b>		<b>0</b>

<b>Pregunta #18</b>					
<b>De los beneficios anteriores, en el siguiente cuadro, señale el nivel de importancia que tienen estos beneficios para los colaboradores de su empresa, (marque con una X):</b>					
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Nada importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Muy importante</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Oportunidades de crecimiento.	1	0	13	36	50
Estabilidad laboral.	1	0	7	42	50
Salario competitivo para el puesto que desempeñan.	1	1	12	35	49
Seguridad laboral.	2	4	16	27	49
Relaciones personales.	2	4	29	13	48
Flexibilidad en horarios.	0	13	17	18	48
Reconocimiento personal.	1	2	18	28	49
Reconocimiento grupal.	2	8	17	21	48
Estar informado.	3	7	20	18	48
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>					<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>					<b>0</b>

<b>Pregunta #19</b>					
<b>Según la siguiente lista de valores éticos, clasifique según su importancia, cuales valores éticos deben tener los líderes para motivar al personal a conseguir los objetivos de la empresa (marque con una X):</b>					
<b>Opciones de Respuesta</b>	<b>Nada importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Muy importante</b>	<b>Cantidad de Respuestas</b>
Bondad	1	7	29	13	50
Autosuficiencia	0	4	23	23	50
Humildad	0	0	10	40	50
Respeto Mutuo	0	1	7	42	50
Amor	4	12	22	11	49
Justicia	0	1	14	35	50
Libertad	0	7	25	18	50
Coraje	0	3	27	20	50
Limpieza de cuerpo y mente	1	4	25	20	50
Honestidad / Integridad	0	0	7	43	50
DILIGENCIA	1	2	23	24	50
Cooperación	0	0	15	35	50
Moderación	0	7	29	14	50
Gratitud	0	6	24	20	50
Racionalidad	0	1	21	27	49
El espíritu cívico	3	14	23	10	50
Pertenencia	0	3	17	30	50
Lealtad	0	0	13	37	50
Humildad	0	0	9	41	50
Responsabilidad	0	0	3	47	50
Tolerancia	0	0	10	40	50
<i>Total de Preguntas Contestadas</i>					<b>50</b>
<i>Preguntas sin contestar</i>					<b>0</b>

FIN