



**Universidad de Oriente  
Núcleo de Sucre  
Escuela de Administración  
Departamento de Administración**

**Concepción Bioética en la Escuela de  
Administración del Núcleo de Sucre de la  
Universidad de Oriente**

**Asesoras**

**Dra. Damaris Zerpa de Márquez**

**MSc. Elka MalavÉ Ramos**

**Realizado por:**

**Jiménez B. Anienelys Y. C.I. 17.447.008**

**Alvarez Yajaira Del V. C.I.12.662.258**

**Trabajo de Curso Especial de Grado presentado como requisito parcial para  
optar al título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Cumaná, Noviembre 2009**



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

**CONCEPCIÓN BIOÉTICA EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DEL  
NÚCLEO DE SUCRE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

**AUTORES**

**Jiménez B. Anienelys Y. C.I. 17.447.008**

**Alvarez Yajaira Del V. C.I. 12.662.258**

**ACTA DE APROBACIÓN DEL JURADO**

**Trabajo de Curso Especial de Grado aprobado en nombre de la  
Universidad de Oriente, por el siguiente jurado calificador, en la ciudad de  
Cumaná, a los 12 días del mes de Noviembre de 2009**

**Dra. Damaris Zerpa de Márquez**

**C.I. 5.706.787**

**Tutora**

**Msc. Elka Malavé Ramos,**

**C.I. 8.649.633**

**Tutora**

## INDICE

INDICE .....	III
LISTA DE CUADROS .....	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	VI
RESUMEN.....	X
DEDICATORIA. ....	2
AGRADECIMIENTO .....	6
INTRODUCCIÓN .....	9
CAPÍTULO I.....	11
1.1 El Problema de la Investigación.....	11
1.1.1. Planteamiento del Problema de Investigación .....	12
1.2. Marco Metodológico.....	22
1.2.1 Nivel de investigación.....	22
1.2.2. Diseño de la investigación .....	23
1.2.3. Población y Muestra.....	24
1.2.4. Técnicas, Estrategias y Procedimientos para la Obtención, Análisis e Interpretación y Presentación de Resultados .....	26
CAPÍTULO II .....	28
2.1. La Moral.....	28
2.1.1. Conciencia Moral.....	29
2.1.2. El Deber Moral.....	30
2.1.3. Juicio Moral. ....	31
2.1.4. El Objeto, la Situación y el Fin. ....	32
2.1.5. La Virtud en el Pensamiento Humano. ....	33
2.1.6. Perfil Profesional.....	33
2.2. Ética. ....	35
2.2.1. Ética Profesional. ....	37
2.2.2. Ética Empresarial .....	39
2.3. La Concepción Bioética .....	40
2.3.1. Definición de Bioética .....	41
2.3.2. Objetivo de la Bioética.....	44
2.3.3. Alcance de la Bioética.....	45
2.3.4. Principios Fundamentales de la Bioética. ....	46
2.3.5. Prudencia y Riesgo en la Decisión Bioética .....	52
2.3.6. Reglas y Valores Considerados en la Bioética.....	53
2.3.7. Utilidad de la Bioética.....	54
CAPÍTULO III.....	57
3.1. Visión Moderna.....	57
3.2. Visión Posmoderna. ....	63
3.3. Visión Transmoderna. ....	78
3.4. Ejes Filosóficas y su Relación con la Bioética. ....	84
CAPÍTULO IV .....	87

4.1. Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente	87
4.1.1. Objetivos de la Escuela de Administración	88
4.1.2. Importancia de la Escuela de Administración	89
4.1.4. Misión de la Escuela de Administración	91
4.1.5. Visión de la Escuela de Administración	91
4.1.6. Aspectos generales sobre la bioética	92
4.2. Principios de la Bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente	108
4.3. Visión Bioética desde la Perspectiva Filosófica Moderna, Posmoderna y Transmoderna en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente	126
4.4. Utilidad de la Bioética en la Escuela de Administración	151
CONCLUSIONES	160
BIBLIOGRAFÍA	162
Anexos	165
HOJA DE METADATOS	191

## **LISTA DE CUADROS**

Cuadro N° 1. Muestra de profesores de Administración / Contaduría.....	26
Cuadro N° 2. Muestra total a considerar .....	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	6
Gráfico N° 1. Conocimiento sobre la bioética .....	92
Gráfico N° 2. Conocimiento de la bioética como ética de la vida .....	93
Gráfico N° 3. Consideración de la ética profesional como disciplina para la vida .....	93
Gráfico N° 4. Conocimiento de los principios de la bioética .....	94
Gráfico N° 5. Consideración del personal como importante para la .....	95
Escuela de Administración.....	95
Gráfico N° 6. Consideración como persona importante para la.....	95
Escuela de Administración.....	95
Gráfico N° 7. Consideración como miembro valioso para la.....	96
Escuela de Administración.....	96
Gráfico N° 8. Cómo valoran al personal en la Escuela de Administración .....	97
Gráfico N° 9. Valoración del personal por parte de los jefes en la Escuela de Administración.....	98
Gráfico N° 10. Respeto de los jefes en la Escuela de Administración.....	98
hacia el personal.....	98
Gráfico N° 11. Trato con los compañeros de trabajo .....	99
Gráfico N° 12. Ambiente laboral .....	99
Gráfico N° 13. Importancia del trabajo .....	100
Gráfico N° 14. Trato desde el punto de vista laboral .....	101
Gráfico N° 15. Aspectos del personal tomados en cuenta por el jefe .....	102
en la Escuela de Administración.....	102
Gráfico N° 16. Incentivos para el trabajo.....	102
Gráfico N° 17. Incentivos en el lugar de trabajo.....	103
Gráfico N° 18. Recibo de recompensas por realizar labores.....	104
Gráfico N° 19. Ambiente laboral grato y de buenas relaciones .....	105
entre compañeros .....	105
Gráfico N° 20. Comunicación con el jefe inmediato .....	106
Gráfico N° 21. Reconocimientos por el trabajo realizado.....	107
Gráfico N° 22. Relación laboral con los compañeros de trabajo .....	107
Gráfico N° 23. Autonomía al realizar el trabajo.....	109
Gráfico N° 24. Valoración de las opiniones y consideraciones del personal.....	110
Gráfico N° 25. Respeto y acato de las decisiones del jefe .....	110
Gráfico N° 26. Respeto por la forma cómo se realiza el trabajo.....	111
Gráfico N° 27. Efecto en la autonomía si se disminuye la libertad de obrar .....	112
Gráfico N° 28. Interferencia de los compañeros de trabajo en la.....	112
realización de las actividades.....	112
Gráfico N° 29. Interferencia del jefe en la realización de las actividades.....	113

Gráfico N° 30. Toma de decisiones por parte del personal.....	114
Gráfico N° 31. Actitud que debe asumir el jefe ante el trabajo.....	115
Gráfico N° 32. Consideración de la opinión de los compañeros .....	
Gráfico N° 33. Ayuda mutua entre compañeros en el lugar de trabajo.....	
Gráfico N° 34. Razón para realizar las actividades.....	VI
Gráfico N° 35. El ambiente laboral en la Escuela de Administración.....	
Gráfico N° 36. Ayuda mutua entre jefes y subordinados.....	118
Gráfico N° 37. Cuidado para no perjudiquen el trabajo.....	119
de los demás compañeros de trabajo.....	119
Gráfico N° 38. Utilización de medios para evitar el deterioro de .....	119
la relación laboral.....	119
Gráfico N° 39. Colocación de los intereses de los compañeros .....	120
por delante de los intereses personales.....	120
Gráfico N° 40. Apoyo de sus compañeros. ....	121
Gráfico N° 41. Toma decisiones en la dependencia que labora sin consultar a su jefe y compañeros. ....	121
Gráfico N° 42. A quien favorecen las decisiones que toma el personal.....	122
Gráfico N° 43. El trato que recibe es el más justo.....	123
Gráfico N° 44. Preferencia del jefe por algunos de sus compañeros para asignar responsabilidades. ....	123
Gráfico N° 45. Distribución equitativa de las cargas laborales por parte del jefe....	124
Gráfico N° 46. Solidaridad entre el personal y sus compañeros de trabajo .....	125
Gráfico N° 47. Trato recibido en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.....	127
Gráfico N° 48. Trato que le gustaría recibir en la Escuela de Administración .....	128
Gráfico N° 49. Consideración sobre la realización del trabajo .....	128
solo por el salario que percibe.....	128
Gráfico N° 50. Oportunidad de demostrar su talento en su área de trabajo .....	129
Gráfico N° 51. Oportunidad de demostrar sus conocimientos .....	130
Gráfico N° 52. Remuneración acorde al grado de instrucción.....	130
Gráfico N° 53. Asignación de labores para maximizar el servicio .....	131
que presta la institución.....	131
Gráfico N° 54. Realización del trabajo para buscar maximizar .....	132
el rendimiento de la organización .....	132
Gráfico N° 55. Aspectos a utilizar para alcanzar la felicidad del personal .....	133
Gráfico N° 56. Consideración por parte del jefe solo por las tareas que realiza.....	133
Gráfico N° 57. Consideración de la opinión de sus compañeros .....	134
para realizar las labores.....	134
Gráfico N° 58. Consideración de la importancia del personal .....	135
para el jefe inmediato .....	135
Gráfico N° 59. Valores que debe respetar el jefe y compañeros.....	135
Gráfico N° 60. Actitud del jefe inmediato para resolver conflictos .....	136
Gráfico N° 61. Disposición para aceptar cambios.....	137

Gráfico N° 62. Consideración sobre si se propician acciones.....	137
humanas para sentirse feliz. ....	137
Gráfico N° 63. Establecimiento de medidas eficaces para.....	138
resolver conflictos y alentar talentos.....	138
Gráfico N° 64. Los canales de <span style="margin-left: 100px;">VII</span> comunicación que el jefe inmediato .....	139
utiliza son los adecuados.....	139
Gráfico N° 65. Canal de comunicación más adecuado para transmitir.....	139
una información .....	139
Gráfico N° 66. Respeto por las creencias religiosas.....	140
Gráfico N° 67. Respeto por las creencias religiosas.....	140
por parte de los compañeros.....	140
Gráfico N° 68. Consideración del jefe cuando tiene algún problema .....	141
Gráfico N° 69. Consideración sobre reflexión y disculpas .....	142
ante una injusticia.....	142
Gráfico N° 70. Flexibilidad del jefe a la hora de revisar su trabajo .....	142
Gráfico N° 71. La relación es armoniosa con el jefe.....	143
Gráfico N° 72. Relación cordial entre trabajadores y el jefe.....	143
Gráfico N° 73. Contribución de los eventos de la Escuela de Administración .....	144
con el acercamiento entre el jefe y el personal .....	144
Gráfico N° 74. Consideración sobre si está a gusto trabajando .....	145
en la Escuela de Administración.....	145
Gráfico N° 75. Actitud del jefe cuándo las cosas salen mal.....	145
en su sitio de trabajo.....	145
Gráfico N° 76. Orgullo de trabajar en la Escuela de Administración .....	146
Gráfico N° 77. Falta de comprensión del jefe hacia el personal .....	146
Gráfico N° 78. Consideración en cuanto a recapitar y pedir disculpas cuando se realiza una acción que perjudica a sus compañeros de trabajo .....	147
Gráfico N° 79. Valoración de la creatividad al momento .....	148
de realizar las actividades .....	148
Gráfico N° 80. Cambios tecnológicos en los Departamentos .....	148
Gráfico N° 81. Adaptación a los cambios tecnológicos .....	149
Gráfico N° 82. Consideración del jefe sobre el personal .....	150
Gráfico N° 83. Consideraciones del jefe inmediato cuando.....	150
va a tomar una decisión respecto al personal.....	150
Gráfico N° 84. La bioética cómo ayuda para resolver problemas.....	152
causados por conflictos de valores.....	152
Gráfico N° 85. Utilización de la bioética en su lugar de trabajo.....	152
como ayuda para mejorar las relaciones laborales.....	152
Gráfico N° 86. Utilización de la bioética para resolver problemas médicos.....	153
Gráfico N° 87. Consideración sobre la utilización de la bioética en la solución de..	154
problemas médicos.....	154
Gráfico N° 88. Otros aspectos por los cuales se utiliza la bioética .....	154
Gráfico N° 89. Utilidad de la bioética para resolver problemas.....	155

debido a los avances científicos y que afectan al ser humano .....	155
Gráfico N° 90. Utilización de la bioética para crear un clima laboral idóneo.....	156
Gráfico N° 91. Aspectos asociados a la bioética.....	156
Gráfico N° 92. La bioética como ayuda para percibir el trato.....	157
entre el personal .....	157
Gráfico N° 93. La bioética como ayuda para reivindicar las .....	157
condiciones de felicidad del personal .....	157
Gráfico N° 94. Otros aspectos en los que podría ayudar la bioética .....	158



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**

Concepción Bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de  
Sucre de la Universidad de Oriente.

**AUTORAS**

**Jiménez B., Anienelys Y. C.I. 17.447.008**

**Alvarez, Yajaira Del V. C.I. 12.662.258**

**RESUMEN**

La bioética representa una disciplina, que surge para humanizar las actividades laborales y relación con los usuarios que reciben el servicio, donde se resalta el valor de las personas y el respeto a sus derechos humanos. Derechos que se encuentran presentes en la sociedad y por ende, para algunas organizaciones no son aplicados, sino que tienen como filosofía tratar a sus trabajadores como objetos y en muchos de los casos como recurso, esta aptitud disminuye la autonomía y creatividad del personal, generando desavenencias y por ende no se optimizan los trámites y procedimientos, debido a que los gerentes no consideran sus experiencias significativas para su actualización. Debido a ésto, el gerente debe fortalecer los valores y principios, a fin de obtener óptimos resultados para todos. Considerando tal situación, surgió la necesidad de indagar sobre la concepción bioética, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Para ello se efectuó una investigación de campo; además de tener un nivel exploratorio, para lo cual se aplicó un cuestionario al personal que labora en la misma, obteniéndose una serie de opiniones que apoyan la utilización de la bioética para seguir manteniendo un clima laboral idóneo ya existente en esta institución.

Palabras o Frases Claves: Bioética, modernidad, postmodernidad, transmodernidad.

## **DEDICATORIA.**

A Dios Todopoderoso, por estar presente en todos los momentos de mi vida y enseñarme que todo en esta vida se puede lograr a pesar de los golpes y tropiezos que se puedan presentar.

A mis padres Luis Beltrán Figuera y Lourden María Alvarez (Q.E.P.D) por guiarme desde el cielo por el camino del bien y ayudarme a tener fortaleza.

A mi otra Mamá Rosa Figuera, porque sin su apoyo, sus consejos, dedicación no fuese lo que soy, por compartir mis penas y alegrías, también por ayudarme en todos esos momentos de angustia y de dolor. Gracias te quiero mucho.

A mis hermanas Zoraida y Juliana por estar conmigo en los momentos buenos y malos, por brindarme su apoyo incondicional y por ser además de mis hermanas, mis amigas. Gracias.

A mi hija linda Marileys, por darme fortaleza para seguir adelante y sentir deseos de supurarme en la vida. Ta amo mi niña.

A Domingo por brindarme su ayuda, por escucharme en todo momento, por ser tan especial, por regalarme momentos inolvidables de alegrías, por compartir mis tristezas y alegrías. Gracias eres especial para mí.

A todos mis compañeros de la UDO en especial a mi compañera de tesis Anienelys por ayudarme y tenerme paciencia. De igual manera les doy las gracias a Rosa Mota, Rosa Herrera, Elizaidys, Yelitza, Carmen, Yamilet, Maryfé, Álvaro, Ingrid por brindarme su apoyo y amistad.

A todas aquellas personas que me han brindado su apoyo a lo largo de mi carrera universitaria.

*Yajaira Del V. Alvarez*

## DEDICATORIA

En primera instancia a Dios y a San Miguel Arcángel por todas las cosas que me han dado y por hacer comprender su gran legado “EL tiempo de dios es perfecto” y todo llega a su debido tiempo y este es mi momento. **Gracias!!**

A mi padre José Luis Jiménez por ser un padre ejemplar y maravilloso, para mí el mejor hombre del mundo; y a mi madre Yolanda Bejarano, por dedicarse a su familia y ser la mejor madre y mujer del universo. **Los amo!!**

A mi mamá Marina Jiménez, por dedicarse a mí y criarme, eres la madre ejemplar... gracias por todo lo que me has dado; este triunfo es tuyo también. **Te adoro!!**

A mis abuelos Nicasia de Jiménez y Jesús Bejarano por ser personas luchadoras, maravillosas y ser hombre y mujer de bien. A ti abuela Silvia Bejarano que eres mi ángel que me guías desde el cielo. **Los quiero!!**

A mi hermana Silmarinis Jiménez, por ser mi mejor amiga y compañera en muchos y grandes momentos, te agradezco por estar siempre a mi lado y por ayudarme en cada momento que te necesité. **Te quiero mucho!!**

A Silvia Álvarez y Asunción (choncha) por todos los momentos que me permitieron vivir a su lado, tendiéndome su mano amiga e incondicional y por todo el cariño brindado. **Gracias!!**

A mis tíos Enely, Enohemia, Solys, Yenny, Mercedes, María Elba, Luisa, y mi tío Jesús Jiménez por estar conmigo en todo momento y por ser mis guías, ayudarme en todas mis decisiones. **Los quiero!!**

*Anienelys Y, Jiménez B.*

## AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por darme las fuerzas necesarias para lograr este triunfo, llevarme siempre por el buen sendero y en especial por darme la fuerza y voluntad para superar los contratiempos que en el transcurso de mi carrera se me presentaron. Amén...

Mis más sinceros agradecimientos a las Profesoras Damaris Zerpa de Márquez, y Elka Malavé Ramos, por ayudarnos siempre que lo necesitamos por mostrar disponibilidad en todo momento y por ayudarnos a todos y cada uno de los integrantes del curso especial de grado.

A las secretarias de los Departamentos de Administración y Contaduría, por brindarme su ayuda en todo tipo de información relacionada con el desarrollo del trabajo de grado.

A la Universidad de Oriente por permitirnos formar parte de la gran familia Udista, y por brindarnos la oportunidad de ser profesionales.

A todos los profesores que contribuyeron en nuestra formación y que compartieron sus conocimientos con nosotros. En especial a Emilio Tineo, Pedro Martínez, Rosmery Veltri.

A todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a la realización de esta investigación.

**Gracias a Todos.**

*Yajaira Del V. Alvarez*

## AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso y a San Miguel Arcángel por ser ellos mis guías, padres celestiales, por escuchar mis suplicas y estar conmigo en el transitar de mi vida.

**¡Gracias!**

A mis padres José Luis Jiménez, mi mamá Yolanda Bejarano, y mi otra mamá Marina Jiménez, por estar presente en mi vida, por ayudarme y sobretodo por darme ánimo en los momentos difícil, ustedes son el mejor regalo que Dios me dió.

**¡Los amos gracias!**

A mis abuelos Nicasia de Jiménez y Jesús Bejarano, por ser mi fortaleza y enseñarme a ser una mujer luchadora. A tí abuela Silvia que desde el cielo guías mis pasos.

**¡Los adoro abuelos!**

A mi hermana Silmarinys Jiménez por siempre confiar en mí y ayudarme en el logro de esta meta; por ser mi mejor amiga, por todo el apoyo y comprensión que me ha brindado en este transcurrir de mi vida.

**¡Herma te quiero mucho!**

A mi tía Xiomara Somoza, por ser mi equilibrio, por quererme y estar a mi lado incondicionalmente.

**¡Te quiero tía!**

A mi prima hermana Euny Marifé y a mis primos Anselmo, Zojayris, Enohemar y Jesús Manuel, por apoyarme y acompañarme en todo momento.

**¡Los Adoro primos!**

A mis amigos Nelwis Pino, Anny Gonzales, Daniel Castillo, Rafael Duran, Auristela Zabala, Laura Montañés, Fernando Llavaneras, Héctor Cova, María Rodríguez y José Javier Navarro, por estar allí y vivir a su lado ese bello valor de la amistad y en especial a Edwuard Quintero por ayudarme en todo momento, y en mi corazón eres un buen amigo. Te agradezco por ser uno de los protagonistas de este camino que hoy termina pero que empiezan otros donde tú también estarás presente.

**¡Los quiero!**

A mi compañera de tesis Yajaira, por sus consejos, por brindarme su confianza y comprenderme en todo momento, te convertiste en una guía y una gran amiga, recuerda que siempre ocuparás un lugar especial en mi familia y en mí.

**¡Te quiero mucho amiga!**

A ustedes Profesoras Damaris Zerpa de Márquez y Elka Malavé Ramos, por su gran colaboración, consejos y apoyo en su asesoría para la elaboración de nuestro trabajo de grado y por enseñarme que luchar es querer, ya que la enseñanza que deja huellas no es la que se hace de cabeza a cabeza sino de corazón a corazón.

**¡Gracias!**

*Anienelys Y, Jiménez B.*

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones representan entes sociales, que se encuentran enmarcadas por normas y procedimientos asociadas a los objetivos y metas por las cuales se crearon. El cumplimiento de los objetivos y metas, requiere que los gerentes implementen principios y valores éticos para evitar acciones inmorales que puedan afectar el clima laboral.

Los gerentes no solamente tienen que limitarse en el cumplimiento del funcionamiento óptimo de los trámites, concernientes a la producción y/o prestación de servicios; sino también en la implementación del respeto, equidad, justicia y solidaridad entre los trabajadores.

La importancia que representa la socialización y armonía en el trabajo, ha originado la realización de una serie de estudios orientados a sensibilizar las labores y responsabilidades que tiene cada trabajador en la organización; surgiendo como alternativa la bioética como disciplina orientada a estudiar la conducta humana, ya que, inmiscuye la puesta en práctica de valores y principios morales.

La bioética es definida como el estudio sistemático de la conducta de los seres humanos en el área de las ciencias de la vida, en cuanto a los valores y principios morales que influyen en sus actuaciones ante la sociedad, cuya aplicación en las organizaciones servirá de apoyo en la detección de problemas que perturben al personal en el cumplimiento de sus actividades cotidianas.

Con base a la prominencia que representan los trabajadores en la producción y/o prestación de servicios; además de las directrices que deben aplicar los gerentes para el mejoramiento del clima laboral, surge como objetivo de la investigación, indagar sobre la concepción bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de

Sucre de la Universidad de Oriente, a fin de conocer y aportar soluciones para el fortalecimiento del clima laboral y prestación de servicio. Encontrándose que los resultados correspondientes a las preguntas efectuadas al personal, permitió comprender su comportamiento con base al trato que se recibe en el ambiente de trabajo, por tanto existe la autonomía a la hora de realizar sus labores, se considera sus opiniones para optimización de los tramites concernientes a la prestación de servicio, aun cuando, una pequeña porción del personal siente que son tratados como recurso, a pesar de que existe autonomía y justicia durante la realización de sus jornadas laborales, por tal motivo se concibe una visión moderna en la Escuela de Administración.

Para llegar a ello, se desarrolló el presente trabajo de investigación, el cual está estructurado de la siguiente manera:

En el primer capítulo: generalidades del problema de investigación, el cual incluye el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, limitaciones y marco metodológico.

En el segundo capítulo: la concepción bioética, que contempla moral, ética, principios de la bioética y aspectos legales relacionados con la bioética.

En el tercer capítulo: perspectivas filosóficas y su relación con la bioética, el cual contiene: visión moderna, posmoderna y transmoderna.

En el cuarto capítulo: concepción bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, que contempla: reseña histórica de la Escuela de Administración, principios de la bioética en la Escuela de Administración, visiones bioéticas desde la perspectiva filosófica y utilidad de la bioética en la Escuela de Administración.

# **CAPÍTULO I.**

## **GENERALIDADES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 El Problema de la Investigación**

Para Arias (2006:41), el problema de investigación "consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder". El problema de investigación es el planteamiento de una situación en el que el resultado (desconocido) se debe obtener mediante el empleo del método científico, para así tratar de dar respuesta y buscarle solución a dicha situación.

Para establecer el planteamiento de investigación, se procede a la descripción global de las causas y consecuencias que guardan semejanza a lo que se está presentando en el área de estudio, lo cual permitirá comprender su correlación y elaborar interrogantes, cuyas respuestas ayudarán a las investigadoras plantear alternativas que contribuyan a solventar las deficiencias detectadas al problema planteado.

Considerando lo antes planteado surgió la necesidad de estudiar la bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de sucre, para así entender cuál es la aptitud del personal de la Escuela de Administración respecto a la ética de la vida. De allí que, en el presente capítulo se incluye: planteamiento del problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

### 1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El comportamiento de los mercados globales y el desarrollo tecnológicos, han influido en las empresas u organismos tanto públicos como privados, para la optimización de sus procesos productivos o prestación de servicios, a fin de que sean más competitivos; donde el factor humano representa el eje principal para la puesta en práctica de los trámites administrativos y transformación de la materia prima, orientados al cumplimiento de las metas, visión y objetivos con que se rige la organización.

La importancia de considerar el factor humano como eje principal, radica en que son los responsables de cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la organización, cuyo incumplimiento afectaría su estabilidad laboral y la imagen ante terceros. Por tal motivo la gerencia debe controlar las operaciones y hacer cumplir todas las funciones administrativas que le compete a cada trabajador.

Hernández (2007:25), señala que:

Las funciones de la gerencia, se encuentran enmarcada en analizar las necesidades de la organización, para proceder con la reestructuración mediante la inserción de estrategias que le permitan mejorar los procedimientos administrativos y producción dirigidas a la consecución de las metas y objetivos que se rigen.

Por tanto, el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, requieren de la aplicación de estrategias por parte de la gerencia que estimulen al personal a desempeñar sus labores apegadas a la ética profesional, con la finalidad de disminuir actos inmorales que afecten la gestión empresarial.

Al respecto, González (2008: 10), establece que:

La ética profesional, es considerada una disciplina para la vida, pues obliga al trabajador cumplir sus labores con eficiencia y apegado a las normativas establecidas por la organización, manteniendo una actitud de rechazo frente a todo lo que minimice su dignidad.

En tal sentido, la ética profesional influye en el ejercicio de la profesión y comprende los principios de la actuación moral que determina el trato; además del comportamiento ante cualquier circunstancia bien sea en el ámbito personal, profesional o social.

Hernández (2007:50), define la actuación moral como:

El conjunto de comportamientos y normas que tú, yo y algunos de quienes nos rodean solemos aceptar como válidos; en cambio la ética es la reflexión sobre por qué los consideramos válidos y la comparación con otras morales que tienen personas diferentes.

Tomando en cuenta lo contemplado por el autor, la actuación moral consiste en la aceptación de normas que van definiendo la personalidad y comportamiento durante su interacción con la sociedad, donde convergen vicios, virtudes y desavenencias que inducen a la formación de una conciencia moral, repercutiendo en el cumplimiento de los deberes, dados como manifestación de respeto al prójimo y prestación de servicio (sentido ético) o el predominio de los intereses egoístas, afán de lucro mediante medios ilícitos y maltrato al personal o terceros, desvirtuando la profesión.

La existencia de estos intereses en la organización, origina un clima laboral inhóspito, ya que predomina la desconfianza, tiranía, maltrato, manipulación, extorsión, intromisión y retrasos de las funciones de los trabajadores en la producción

y/o prestación de servicio, cuyas consecuencias perjudican la imagen de la empresa u organismo.

González (2008:30), señala que:

En muchas organizaciones se ha dado un paso relevante a la hora de dar cabida a la ética dentro de su estructura. La empresa, concienciada de que el cuidado de sus miembros es el factor esencial para la adquisición de objetivos consensuados, ha comenzado a abandonar prejuicios y resquemores infundados respecto de la ética, ya que ésta ha mostrado su valor práctico para el momento de buscar y hallar las justificaciones que sustentan la toma de decisiones de las personas que componen la organización.

Considerar la importancia de la ética en la organización significa un paso hacia delante en la dirección de la extensión de derechos que lleva aparejada una sociedad, donde la igualdad, libertad, diálogo, respeto y solidaridad mejorarán el medio ambiente laboral, tratos a terceros, los cuales deben estar acorde a los marcos filosóficos y epistemológicos para su implementación.

Ahora bien, los marcos filosóficos y epistemológicos facilitan la comprensión del eje paradigmático predominante del contenido teórico-metodológico vinculado al modelo de instauración de ejercicio de la gerencia en ambientes con contenidos singulares, complejos y transcomplejos y según la perspectiva filosófica, se ubica en el modernismo, la transmodernidad o la postmodernidad, mostrando una visión transcompleja de la gerencia de hoy y de cara al futuro (Lozano, 2009:349):

Los ejes filosóficos que sirven para comprender esta acción, podrían verse de la siguiente visión (Lozano, 2009:349):

1. Visión modernista: Tiende a gerenciar el contenido socioeconómico centrándose en el "horno economicus" como institución de regulación y síntesis automática que recoge y moviliza el intercambio de riqueza que se

produce por la acción organizativa y por los demás actores de una sociedad, bajo un enfoque comprendido desde las instituciones y de las organizaciones empresariales o de cualquier otro tipo. Esta perspectiva de la gerencia tiende a objetar al trabajador bajo la condición de recurso humano, insertado a la tecnoestructura de la organización, por medio de las tareas. En tal sentido, la perspectiva modernista propone alcanzar la felicidad de la gente gerenciando los recursos económicos sobre las bases de las leyes del mercado y de la responsabilidad social de corte institucional que emprenden las organizaciones.

2. Visión posmoderna: Gerencia sobre la base de contenidos espirituales buscando comprender las acciones humanas con las que pudiera reivindicarse la condición de la auténtica felicidad del individuo, impregnando y extendiendo hacia el contenido social comunitario, entendido desde la dimensión ética del colectivo como ente complejo, sin prestarle mucha atención a la dimensión "horno economicus". De acuerdo a lo anterior, la gerencia se centra en los valores espirituales que reivindican la felicidad de la gente, liberándose de la carga que le imponen las instituciones del ciberespacio, donde se produce el tejido complejo de actos humanos que afectan los contenidos biológicos, sociales, bióticos, psicológicos, políticos, ambientales y económico-financiero del individuo como ente complejo.
3. Visión transmoderna: Gerencia los contenidos transpsicosocioeconómicos, sobre la base de los valores espirituales del individuo como ente transcomplejo, sin desatender el contenido "horno economicus". La transcomplejidad viene dada por la consideración simultánea de las perspectivas centradas en las personas y en las instituciones u organizaciones; pero sobre la base de la comprensión explicada por las perspectivas orgánicas y transorgánicas. Esta visión facilita la comprensión del ser humano y la condición para entender el marco tecno-estructural y táctico estratégico con los que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuya con la felicidad, tanto de quienes laboran en la organización como con la de la vida misma de la organización.

Venezuela no ha estado exenta del pensamiento postmodernista que se ha inculturado en sus estructuras conservadoras y la ha convertido en una sociedad de contrastes ideológicos, de personalismos y de apariencias. Tomando en cuenta, que hoy en día la sociedad enfrenta grandes cambios, una pérdida de los valores y principios morales del individuo donde prevalece únicamente el beneficio individual y no el colectivo. Y aunado a esto la sociedad es el reflejo de una política de estado.

En esta pérdida de valores y principios no escapan las organizaciones venezolanas, que debido a la recesión económica ha llevado a muchas empresas únicamente a maximizar la rentabilidad descuidando el ambiente laboral (principios éticos y morales) que deben mantener las empresas. Esto trae como consecuencia, que los empleados y trabajadores no se valoren y la competencia desleal entre los miembros de las empresas, debido a los fuertes cambios que han obligado a las organizaciones a tomar acciones y estrategias que las faculten para permanecer en el mercado de forma competitiva.

Fernández (2008: 15), establece que:

... Las acciones tomadas por las organizaciones venezolanas para mantenerse en el mercado y su consecuencia sobre la pérdida de los valores, han dejado atrás los beneficios que aportan la ética y la moral en las personas, inmersa en la bioética, cuyas características se basan en:

- Secular (no religioso).
- Interdisciplinario.
- Prospectivo.
- Global.
- Sistemático.

Orientadas a solventar los problemas ambientales, sociales y profesionales, fundamentándose en el respecto al ser humano en toda circunstancia y la solidaridad entre los seres humanos.

Ahora bien, la interdisciplinariedad entre las ciencias humanas, las jurídicas, las sociales y las de la vida, pueden formular y comprender los problemas éticos surgidos a raíz de los progresos científicos y tecnológicos, a través de la bioética, como parte de la ética, relacionada con las ciencias de la vida en el que intervienen disciplinas tan diferentes como la filosofía, la biología, la medicina, el derecho, la ecología, la antropología, la psicología y las ciencias sociales, entre otras.

El término "bioética" fue utilizado por primera vez por V. R. Potter (<http://www.aceb.org/bioet.htm>), hace poco más de treinta años. Con la bioética

aludía Potter a los problemas que el inaudito desarrollo de la tecnología plantea a un mundo en plena crisis de valores. Urgía así a superar la actual ruptura entre la ciencia y la tecnología de una parte y las humanidades de otra. Esta fisura hunde sus raíces en las asimetrías existentes entre el enorme desarrollo tecnológico actual que otorga al hombre el poder de manipular la intimidad del ser humano y alterar el medio, y la ausencia de un aumento correlativo en su sentido de responsabilidad por el que habría de obligarse a sí mismo a orientar este nuevo poder en beneficio del propio hombre y de su entorno empresarial.

Así mismo, la bioética se constituye como una disciplina que interactúa y establece ejes transversales del conocimiento que permitan al ser humano dialogar con las ciencias de la vida, para establecer así, criterios racionales y que garanticen el porvenir de la humanidad. Obviamente, desde una visión amplia, justa, racional, tolerante y plural. Esta concepción es atractiva pero compleja y conflictiva, por la resistencia al cambio que se produce en una sociedad que transita entre lo conservador y lo liberal, sobre todo en materia de ejercicio profesional y, en la manera cómo se delibera a nivel personal y en público, donde se presenta un gran relativismo y apego a las normativas, simultáneamente, en el pensar individual, sectarismo disciplinar y sincretismo religioso contemporáneo.

Por tanto, el enfoque de la bioética, con respecto a la acción de la gerencia se implementa bajo un proceso de contenido dialógico, a fin de develar la dirección causal que implica todo los procedimientos de instauración organizativa para percibir la labor humana desde esa organización en pro de una auténtica reivindicación de la condición de felicidad de la diversidad de intereses a los que responde la gerencia en las organizaciones en la toma de decisiones.

Para tomar decisiones y llevar a cabo acciones, la gerencia necesita tener

estándares éticos bien desarrollados, los cuales deben ser aplicados en el contexto de la filosofía y la cultura de las organizaciones en las cuales trabajan. La compatibilidad entre los estándares éticos personales de los gerentes y la cultura de sus organizaciones es importante y ambas deben ser construidas sobre principios éticos, como el respeto por la autonomía de los demás, justicia y beneficencia.

La Universidad de Oriente, como una organización que está constituida por individuos, que se comportan de acuerdo a los principios éticos universales; tampoco escapa a los principios de la bioética, desde su creación el 21 de noviembre de 1958, en la zona oriental del país, mediante el decreto N° 459 durante la junta de gobierno presidida por el Dr. Edgar Sanabria, tiene como visión ser un ente rector en la educación superior que está comprometida a dedicar sus esfuerzos a la formación de talento humano competitivos para el mercado laboral, prestando servicios de calidad, respondiendo oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovación que acompañan el avance tecnológico.

Cabe destacar que la Universidad de Oriente, está conformada por cinco (5) Núcleos, ubicados en los Estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta y Sucre, siendo este último su primogénito, el cual comenzó sus actividades el 12 de Febrero de 1960 con apenas 113 estudiantes, quienes iniciaron su formación universitaria en unas barracas que presto el ejercito.

Así mismo, el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, cuenta con distintas áreas académicas y una de ellas es la Escuela de Administración, la cual tiene como función formar profesionales eficientes en el campo de la administración y organización de empresa que sean capaces de satisfacer apremiantes necesidades que nuestro medio comercial e industrial requiere.

Entendiendo que la Escuela de Administración, como toda organización que está conformada por individuos que tienen comportamientos éticos diferentes y que están influenciados por el medio ambiente interno y externo que les rodea, se hace necesario que se enfoque hacia las nuevas situaciones que tienen que ver con el ser humano en general. En este sentido, tanto el Director como los jefes de departamentos de Administración y Contaduría deben tomar en cuenta al personal, por ser ellos un pilar fundamental de la organización y que su comportamiento influirá en la realización de las actividades cotidianas y en el cumplimiento de los objetivos de los departamentos.

De acuerdo a lo anterior, la ética como tópico recurrente en la organización, comienza desde la integridad del sujeto, conociendo las normas morales de que es parte y de las cuales interactúa para un bien común; implicando una idea de mejora continua en lo profesional y organizacional, basándose en una comunicación ilimitada para el logro de objetivos mediante la libertad y creatividad de un pensamiento honesto. Lo expresado permite recalcar la importancia que tendría el conocimiento de la bioética como factor determinante para canalizar los problemas que se pueden estar presentando en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre y que tienen que ver con el talento humano, sus valores éticos y morales, dignidad, actitudes, virtud, respeto, honestidad, equidad, subordinación de los intereses particulares al interés general y el rendimiento de éstos en sus actividades diarias.

Por lo expresado anteriormente, surge la siguiente interrogante ¿Cuál es la concepción bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

En función a lo planteado surgen otras interrogantes:

1. ¿Cómo se conciben los principios de la bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?
2. ¿Cuál es la visión bioética desde la perspectiva filosófica moderna, posmoderna y transmoderna en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?
3. ¿Qué utilidad tiene la bioética en la Escuela de Administración?

#### 1.1.2 Objetivos de la Investigación

##### 1.1.2.1 Objetivo General

Indagar sobre la concepción bioética, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

##### 1.1.2.2 Objetivos Específicos:

- Explorar sobre los principios de la bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.
- Conocer la visión bioética desde la perspectiva filosófica moderna, posmoderna y transmoderna en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

- Indagar sobre la utilidad de la bioética para el personal de la Escuela de Administración.

### 1.1.3 Justificación de la Investigación

La importancia radica en la necesidad inmediata de un cambio radical de concepciones, mentalidades, ideas y formas de actuación en el personal. Este trabajo aporta investigación científica metodológica en este ámbito aplicando principios de bioética en el área empresarial. Además es parte de una meta personal y fortalecimiento de los conocimientos, de tal manera de aplicarlos y contribuir en la formación bioética del personal de la Escuela de Administración.

La justificación e importancia de esta investigación se basó en indagar sobre la concepción bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre, en relación a: el bienestar, el respeto, la solidaridad, la justicia, la igualdad de oportunidades y en ofrecer a cada cual lo que necesita para propiciar un ambiente laboral estable y agradable, para de esta forma desarrollar valores que permitan comportamientos acordes a esta época, como contribución a la formación de un personal capaz de brindar respuestas a las exigencias que las organizaciones que hoy los requieren.

### 1.1.4 Limitaciones de la Investigación

Por lo novedoso del tema de la bioética en las ciencias administrativas, no existe un extenso material, pero se harán las indagaciones necesarias para la investigación.

## 1.2. Marco Metodológico

Según Arias (2006:106) “la metodología del proyecto incluye el tipo de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "como" se realizara el estudio para responder al problema planteado".

El hecho de seleccionar una metodología apropiada, para la realización de un trabajo de grado, permitió definir esquemas y procedimientos para su elaboración, para canalizar la información requerida, el entendimiento de las causales y consecuencia de la problemática en estudio; para efectos de esta investigación se tomó en cuenta lo siguiente:

### 1.2.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Fideas Arias (2006), los niveles de investigación son:

- Investigación exploratoria: es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos.
- Investigación descriptiva: consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.
- Investigación explicativa: se encarga de buscar el por qué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas

(investigación post-facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimiento.

Evaristo Méndez (Martínez y Valecillos, 2008: 11), afirma que:

Por el desarrollo que ha tenido la ciencia, tenemos que advertir que la misma debe superar los tipos de investigación exploratoria donde se va delimitando un área o problema de estudio, a menos que sea un campo de la realidad totalmente nuevo, o que se definan respecto al que investiga, al desconocer totalmente el fenómeno, o que sea dirigida para estudiantes de bachillerato o de pregrado con el propósito de irlos capacitando en el ámbito de la investigación científica.

De acuerdo a todas las definiciones mencionadas anteriormente y a las consideraciones hechas por Evaristo Méndez, es preciso señalar que el nivel de investigación que se utilizó es exploratorio, porque el tema tratado ha sido poco investigado, en el campo de las Ciencias Administrativas.

### 1.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según Arias (2006) el diseño de investigación se define como la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. Asimismo, indica que éstos son los siguientes:

- La investigación documental: es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.
- La investigación de campo: es aquella que consiste en la recolección de datos

directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

- La investigación experimental: es un proceso que consiste en someter un objeto o grupos de individuos a determinada condición, estímulo (variable independiente), para observar los efectos o reacción que se producen (variable dependiente).

De acuerdo a lo anterior, la investigación realizada es de tipo de campo, porque aun cuando se soporta en información proveniente de fuentes documentales, producidas por otros investigadores la misma dependió de los datos recolectados directamente del personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

### 1.2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Arias (2006:81), define a la población como: "Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetos en estudio".

La población seleccionada para la realización de esta investigación, está integrada por un (1) Director de Escuela, dos (2) Jefes de Departamentos, ciento dos (102) profesores, siete (7) personal administrativo, ocho (8) personal obrero.

En cuanto a la muestra, es definida por Arias (2006:83), como: "un conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible".

La muestra del estudio, se dividió en cinco grupos, el primer grupo lo

conformó el Director de Escuela, el segundo los jefes de departamentos, el tercero lo conformó el personal administrativo, el cuarto el personal obrero y el quinto lo constituyeron los ciento dos (102) profesores, de los cuales se hizo una estratificación de la muestra profesoral para determinar la cantidad que se tomó en cuenta (ver, cuadro N° 1), y el total general de la muestra que se tomó en consideración (ver, cuadro N° 2), y se procedió a calcular el total de la muestra mediante la siguiente ecuación:

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

n= Tamaño de la Muestra.

N= Total de elementos que integran la población.

$Z^2$ = Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza adoptado, elevado al cuadrado. Para un grado de confianza de 95% el coeficiente es igual a 0,825, entonces el valor de zeta crítico es igual a  $0,825^2 = 1,65$

$e^2$ = error maestral: falla que se produce al extraer la muestra de la población.

Generalmente, oscila entre 0,1 % Y 0,5%.

P y D = Conocimiento de evento.

$$n = \frac{1,62^2 * 0,50 * 0,50 * 102}{0,1^2 * (102+1) + (1,62^2 * 0,50 * 0,50)} = \frac{81,675}{1,710625} = 48 \text{ profesores}$$

$$\text{Profesores de Contaduría} = \frac{55}{102} * 48 = 26$$

$$\text{Profesores de Administración} = \frac{47}{102} * 48 = 22$$

**Cuadro N° 1. Muestra de profesores de Administración / Contaduría**

<b>Departamento</b>	<b>Número de Profesores</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Distribución de la muestra estatificada</b>	<b>Distribución aproximada de la muestra estatificada</b>
Administración	47	46	22,11	22
Contaduría	55	54	25,88	26
Total	102	100%		48

Fuente: Autoras. 2009

**Cuadro N° 2. Muestra total a considerar**

<b>Personal.</b>	<b>Cantidad</b>
Director de Escuela.	1
Jefes de los Departamento.	2
Personal Administrativo.	7
Personal Obrero.	8
Personal Docente.	48
Total muestra.	66

Fuente: Autoras. 2009

#### 1.2.4. TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA OBTENCIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Con el propósito de obtener información precisa para conocer la concepción bioética en la Escuela de Administración, se aplicó lo siguiente:

Técnica (encuesta escrita), Arias (2006:72), define como la "modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas". Y el instrumento fue un cuestionario, (Anexo N° 1), con preguntas abiertas y cerradas y una vez realizado se procedió a analizar la información, resumiendo las características más significativas que permitieron responder los objetivos planteados.

## CAPÍTULO II

### LA CONCEPCIÓN BIOÉTICA

#### 2.1. La Moral

La moral, son las reglas o normas por las que se rige la conducta de un ser humano en relación con la sociedad y consigo mismo. Se relaciona con el estudio de la libertad y abarca la acción del hombre en todas sus manifestaciones.

Quevedo (Martínez y Valecillos, 2008:15), la define como:

Un conjunto de norma, reglas o deberes que regulan las acciones de los hombres entre si, y a través de los cuales aspira realzar el valor de lo bueno. También se refiere a todas aquellas normas de conductas que son impuestas por la sociedad en su afán de mantener bajo su cultura a los individuos. Estas normas tienen como propósito regular la conducta del hombre en la sociedad, además deben ser realizadas en forma consiente y libre e interiorizadas por el sujeto.

La Moral son las reglas o normas por las que se rige la conducta de un ser humano en relación con la sociedad y consigo mismo. Este término tiene un sentido positivo frente a los de inmoral (contra la moral) y amoral (sin moral). La existencia de acciones y actividades susceptibles de valoración moral se fundamenta en el ser humano como sujeto de actos voluntarios. Por tanto, la moral se relaciona con el estudio de la libertad y abarca la acción del hombre en todas sus manifestaciones.

Por lo que, Friedrich Nietzsche (<http://es.wikipedia.org/wiki/Moral>) expresó: "No existen fenómenos morales, sino sólo una interpretación moral de los fenómenos"

La palabra moral tiene su origen en el término latino mores, cuyo significado es costumbre. Moralis (latín mos = griego costumbre). Por lo tanto, no acarrea por sí el concepto de malo o de bueno. Entonces, las costumbres las que son juiciosas o perniciosas. La moral podría definirse también como la suma total del conocimiento adquirido con respecto con respecto a lo más bueno a lo que una persona se apega.

Los conceptos y creencias sobre moralidad son generalizados y codificados en una cultura o grupo y, por ende, sirven para regular el comportamiento de sus miembros. La conformidad con dichas codificaciones es también conocida como moral y la civilización depende del uso generalizado de la moral para su existencia.

La moral también es identificada con los principios religiosos, y los valores que una comunidad está de acuerdo en respetar. Toda acción humana es en esencia social, directa o indirectamente está correlacionada con la vida del conglomerado social en el cual se encuentra inmerso el protagonista de la acción consiente.

La moral constituye un conjunto de normas de convivencia y de conducta humana que determinan las obligaciones de los hombres, sus relaciones entre sí y con la sociedad, por lo que el hombre no puede estar incomunicado o desvinculado de la sociedad, ya que esta viene a representar todas aquellas normas por las que él se debe regir.

#### 2.1.1. CONCIENCIA MORAL.

La conciencia moral consiente en el conocimiento que se debe tener con respecto a las normas o reglas morales, los cuales permiten darse cuenta si nuestra conducta es o no valiosa. Sánchez (2008: 10), la define como:

La obligación moral tiene su origen en la vida misma y echa allí sus raíces mucho más profundamente que en el pensamiento consciente. Proviene de los más oscuros e inconscientes fondos del hombre y tienen dos posiciones fundamentales la innatista y empírica.

Por tanto, existen dos posiciones fundamentales que explican la naturaleza de la conciencia moral: la innatista y la empírica.

La posición innatista afirma que la conciencia nace con el individuo, es una capacidad propia de la naturaleza humana. Se afirma, por ejemplo, que la capacidad para juzgar lo bueno y lo malo de una conducta es un don divino, o, es un producto propio de la razón de las personas, la misma que descubre a priori el sentido del bien y del mal.

La posición empírica, sostiene que la conciencia moral es el resultado de la experiencia, es decir, de las exigencias o mandatos de la familia, de la educación o del medio sociocultural en general, por lo que, las ideas morales son de naturaleza social, están determinadas por las condiciones materiales de existencia.

#### 2.1.2. EL DEBER MORAL.

El deber es la obligación moral que le afecta a cada persona y se fundamenta en obrar según los principios de la moral, la justicia o su propia conciencia. En ética, el deber es comúnmente asociado con conciencia, razón, rectitud, ley moral y virtud.

En el deber se compendian aquellas exigencias de tipo moral que la sociedad va planteando al individuo conforme a su etapa de desarrollo.

Trujillo (2008:30), establece lo siguiente:

Quienes fundamentan los deberes en la ley natural suelen dividirlos en deberes negativos o prohibitivos, que impiden las acciones malas y deberes positivos o afirmativos, que mandan la realización del bien. Los deberes negativos de la ley natural se imponen\_ absolutamente en todas las circunstancias; los positivos son susceptibles de apreciaciones interpretativas según su objeto.

Las diferentes clases del deber son producto del sistema de las relaciones sociales, por el hecho de entrar en determinadas relaciones, el hombre toma sobre sí obligaciones. En la sociedad dividida en clases antagónicas, el deber se encuentra estrechamente vinculado a los intereses de clases; por lo tanto, existirán obligaciones que defienden los intereses de la clase dominante y explotada.

De acuerdo a la moral general pueden haber las siguientes clases de deberes: deberes del individuo para con la nación, deberes militares, deberes del trabajador o empleado, deberes familiares, deberes humanos.

Con respecto a la moral especial pueden considerarse los siguientes: los deberes para con Dios, los deberes del hombre para consigo mismo y los deberes para con el prójimo.

### 2.1.3. JUICIO MORAL.

La conciencia moral, como juez de nuestros actos, sólo puede darse cuando éstos son eventos humanos voluntarios. No puede haber un juicio de conciencia cuando los actos efectuados han sido obligados por una autoridad o por una acción coercitiva de agentes extraños a nosotros mismos.

En la actividad profesional a veces se toman decisiones por obligación o por seguir esquemas o sistemas preestablecidos, que muy poca libertad de acción dejan al

sujeto, en estos casos la conciencia moral quedara un tanto suprimida.

Sánchez (2008:20), establece que:

El resultado del juicio de valor que efectúa la conciencia moral sobre los actos del propio individuo, conduce a lo siguiente:

- A un sentimiento de culpa.
- A un remordimiento.
- A un arrepentimiento.

En tal sentido, el juicio moral puede llevar a un castigo, un auto castigo, o a una acción interna, en este campo intervienen una serie de elementos a los cuales se les ha dado en llamar puentes de la moralidad, que constituyen la conformidad o disconformidad con la recta razón que dirige al acto humano.

#### 2.1.4. EL OBJETO, LA SITUACIÓN Y EL FIN.

La aplicación de estos elementos es algo muy complejo, donde la persona adquiere hábitos que son pautas de comportamiento estables que disponen al sujeto para bien o para mal, según su forma de ser, los cuales son difíciles tanto de adquirir como de remover.

Al respecto, Trujillo (2008:30), señala que:

El objeto, se refiere a dónde se dirige el acto libre y voluntario; qué es lo que quiere; en general consiste en el contenido de la acción.

La situación o circunstancias: situado en un lugar, por una persona, en un tiempo, quién lo hace y qué condiciones acompañan al acto.

La intención o fin: El motivo por el cual se efectúa el acto; la razón por la cual se actúa.

Estos elementos, según se presenten, harán que el juicio de conciencia se haga en consecuencia, ya que muchas veces las personas se ven precisadas a actuar en contra de una norma moral. Un ejemplo se da cuando un trabajador no obedece las

órdenes del jefe inmediato ya que va en contra a las normativas que se rigen la organización.

Independientemente de los elementos que intervienen en el acto voluntario, el individuo obra en función de un fin, lo que quiere decir que sus actos están determinados en cierta forma por ese fin último natural que es la felicidad, pero todo ello dentro de una recta razón que como cualidad de la inteligencia, está dentro de la naturaleza del hombre.

#### 2.1.5. LA VIRTUD EN EL PENSAMIENTO HUMANO.

Las virtudes pueden dividirse en morales e intelectuales. Las virtudes morales que también se denominan como cardinales se clasifican en: prudencia, justicia, fortaleza y templanza.

Sánchez (2008), indica que: la prudencia, consiste en utilizar la recta razón en el obrar; compromete al sujeto, es la virtud más importante y puede regir sus acciones; la justicia, comúnmente se entiende como dar a cada quien lo que le corresponde; la fortaleza, es vencer las dificultades y superar los obstáculos y que la templanza es la moderación en los placeres.

Las virtudes intelectuales son múltiples y de diversa índole, pero se pueden señalar algunas como la sabiduría, la valentía y el ahorro, en cambio los vicios son lo opuestos a las virtudes y por tanto son comportamientos negativos que alejan al hombre de su realización y que pueden tener serios efectos.

#### 2.1.6. PERFIL PROFESIONAL.

La formación profesional es distinta para cada área y nivel de desempeño, y dependiendo de esto mismo, la formación puede ser larga y pesada o corta y ligera e incluso puede realizarse mientras se desempeña un trabajo ya sea similar o distinto, aunque de menor nivel por lo general. La formación profesional también puede ser muy teórica o muy práctica. Sin embargo, excepto algunas profesiones eminentemente especulativas como la de filósofo, todas deben contener una cierta dosis tanto de teoría como de práctica o sea la auténtica "praxis", entendida ésta como la aplicación de un conocimiento o de una teoría que, a su vez, fue extraída de experiencias concretas.

Trujillo (2008:50), expresa que:

Los profesiones es el resultado de un proceso de formación a nivel superior de calidad universitaria, ya que ésta es la forma en que se puede garantizar a la sociedad que un individuo que ostenta la certificación de sus estudios mediante un título, sabe y puede hacer algo dentro de un marco ético-social y que su actividad es productiva y beneficiosa para la misma sociedad.

En tal sentido, la profesión prepara a las personas a la vida económica y asegura así su existencia fortaleciendo y mejorando su medio ambiente. El desempeño del trabajo profesional, al constituir un valor para la sociedad, optimiza la eficiencia laboral y su contribución al bien común. Esto descarta totalmente la improvisación profesional que causa tantos estragos en las sociedades subdesarrolladas, donde individuos de dudosa moralidad medran ostentando conocimientos y habilidades de las cuales carecen.

Por tanto, las personas dedican la mayor parte de su tiempo a la actividad profesional (preparación, preocupación), para obtener los satisfactores básicos como los de nivel más elevado consistentes en deseos, ambiciones y temores. El elemento compensatorio de toda esta actividad es el dinero, representado por sueldo, emolumento u honorarios, además de otros beneficios que, aunque no expresados en

metálico, si contienen satisfactores que pueden ser convertibles o equivalentes.

Fernández (2008:60), hace referencia a que

El profesional adquiere por su actividad el derecho a un sueldo que cambia la distribución del dinero, o de otros bienes, en el mundo, y normalmente su desempeño laboral cumple ciertas obligaciones estipuladas.

El cumplir con las condiciones dentro de las cuales el trabajo profesional ha sido contratado, y el percibir un sueldo por el mismo, se pone al servicio de otros el "saber hacer", pero de ninguna manera la dignidad humana, el sueldo o salario no compra al hombre, solamente compra las habilidades del hombre. La persona no está obligada a desempeñar funciones que no estén de conformidad con la escala de valores morales que respalden su condición de profesional digno. Es algo así como comprometer lo que antiguamente se conocía como el honor y actualmente se denomina ética profesional.

Los deberes profesionales no comienzan al recibir el diploma o el título. Desde el mismo momento en que se decide la actividad profesional que se va a ejercer, el individuo adquiere una responsabilidad moral muy especial, el estudiante de una determinada profesión no puede sustraerse a los deberes que correspondan a la misma, alegando que aún no la ejerce, ya que, en el momento en que empieza a estudiar, se obliga a los deberes que la misma profesión ha establecido.

## **2.2. Ética.**

La ética es la ciencia de la conducta humana que estudia la forma de actuar que tienen todos los hombres frente a sus semejantes y la manera en la que se desenvuelven en sus actividades diarias.

Fernández (2008:80), define la ética como:

La disciplina racional ya que parte de los actos humanos y los transporta hasta llegar a sus principios. Es un conjunto de conocimientos sistemáticos, metódicos y racionales basados en la experiencia y fundados en principios.

A menudo se confunde la moral con la ética, pero se debe recordar que moral es el conjunto de reglas, valores, prohibiciones y tabúes procedentes desde fuera del hombre, es decir, que le son inculcados o impuestos por la política, las costumbres sociales, la religión o las ideologías; en cambio la ética siempre implica una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana.

Por tanto, la ética al ser una justificación racional de la moral, determina que los ideales o valores procedan a partir de la propia deliberación del hombre. Mientras que la moral es un asentimiento de las reglas dadas, la ética es un análisis crítico de esas reglas. Por eso la ética es la filosofía de la moral, si se entiende, la filosofía como un conjunto de conocimientos racionalmente establecidos.

Trujillo (2008:80), señala que los principios básicos de la ética comprenden lo siguiente aspectos:

- La integridad.
- Objetividad.
- Independencia.
- Responsabilidad.
- Confidencialidad.
- Observar las disposiciones normativas.
- Competencia y actualización profesional.
- Difusión y colaboración.
- Respeto entre colegas.
- y una conducta ética.

La aplicabilidad de estos principios básicos, dependerá de la persona, si quiere

ser un profesional integral capaz de poner en practica estos aspectos, siendo libres e independientes, racionales y objetivos; si se alcanza este objetivo, los usuarios con que interactúan jamás pondrán en duda de cuan éticos es.

Cabe destacar que la implementación de los principios básicos de la ética, se encuentran íntimamente relacionada con la costumbre y la responsabilidad.

Por lo que, Fernández (2008:80), señala que:

La costumbre son normas que crean una sociedad por su continuidad y que le dan un hecho jurídico palpable y tienen como las leyes, consecuencias cuando son violadas, el profesional no solamente debe regirse por su código de ética propio, sino también adecuarse en un marco de costumbre, entendiendo que no todo lo que se viola esta escrito, ni todo lo que la sociedad repudia lo contiene las leyes. En cambió la responsabilidad obliga a la persona a responder de sus propios actos. Aunque algunos autores mantienen que la libertad es definida por la responsabilidad, la gran mayoría de estos están de acuerdo en que el fundamento de la responsabilidad es la libertad de la voluntad apegados a las normativas que establece las funciones que le compete según su nivel jerárquico y cargo que ocupa dentro de la organización.

### 2.2.1. ÉTICA PROFESIONAL.

La palabra profesión significa acción de profesar, empleo, facultad u oficio de cada cual. En este sentido, la profesión tiene como finalidad el bien común o el interés público, nadie es profesional, para si mismo, pues toda profesión tiene una dimensión social de servicio a la comunidad, que se anticipa a la dimensión individual del profesional cuyo interés particular es el beneficio que de ella obtiene. Al término profesión debe asociársele la idea de "Servicio", pues, al hablar de las profesiones, existe una conexión entre la práctica profesional y la vocación que se tenga hacia ella.

Fernández (2008:80), define:

La ética profesional como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos profesionales de cada profesión. También se le llama Deontología. Al decir profesional no solo se refiere a que la ética es solo para quienes tienen un cartón o son profesionales, sino que esta va destinada especialmente a las persona que ejercen una profesión u oficio en particular.

En tal sentido, la ética profesional tiene como objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos y cada uno de los que ejercen una profesión u oficio, sustentándose fundamentalmente en la naturaleza racional del hombre. Esta naturaleza es espiritual y libre, por consiguiente tiene una voluntad que apetece al bien moral. Haga el bien común y evite el mal.

Es por eso que, la profesión es una capacidad cualificada requerida por el bien común, con peculiares socioeconómicas, donde el profesional no tiene el carácter de actuar por el simple hecho de recibir el título que lo certifica, nadie es profesional por el título en si, sino que certifica que puede ejercer alguna actividad laboral, más no tiene todas las cualidades éticas para serlo.

El título profesional más allá de ser un alguien, es la manifestación intrínseca de lo que internamente se lleva, no por la naturaleza de la persona sino por sus cualidades éticas, como la idoneidad o aptitud que le da un nuevo perfil a su personalidad.

El ser un profesional digno representa la excelencia, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo, donde la ética se encuentra inmersa en su vida diaria, ya que, sus decisiones están respaldadas por las demás personas que creen fielmente en sus actuaciones y palabras, apegadas a los principios básicos de la ética profesional.

El código de ética de cada profesional enmarca una serie de reglas, derechos y deberes que lo limitan y mantienen al margen de caer en errores profesionales y morales, al mismo tiempo guía a las personas al buen desempeño laboral, donde el profesional conlleva consigo una serie de hábitos y costumbres que lo ha adquirido durante toda su vida, no obstante, a eso, no todo lo que uno realiza cotidianamente es correcto ante la sociedad, por lo que un profesional tiene que tener la capacidad moral e intelectual para poder diferenciar lo correcto e incorrecto de su profesión, ya que, ejemplos tales como: decir buenos días, tener una sonrisa en la cara, ser solidario, ser buen compañero, son puntos que no están especificados en un código y no por eso limitan al profesional incorporarlos en el cumplimiento de sus funciones al cargo que ocupa.

### 2.2.2. ÉTICA EMPRESARIAL

La ética empresarial es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios.

Fernández (2008:90), señala que:

La ética empresarial, comprende las relaciones empresariales, cuyas interacciones se encuentran inmersas la ética y la moral de los trabajadores para cumplir con la producción o prestación de servicio, donde los directivos toman en consideración los siguientes aspectos:

- Motivación para el trabajo.
- Sabiduría Práctica (prudencia).
- Cultura empresarial.
- La reputación o buena imagen.
- Generación de confianza.

La motivación por el trabajo, sin duda alguna, depende en gran medida del grado de satisfacción del trabajador, junto con el clima laboral, además de estar

condicionada por la calidad humana de los directivos y compañeros. Esta puede deteriorarse con la habladuría de los trabajadores tales como: murmuraciones, críticas negativas, propagación de rumores falsos o pocos fundados, calumnias, desprecios; los cuales ocasiona un efecto negativo en las relaciones comerciales o tratos a terceros; en cambio la sabiduría práctica, se refiere a la prudencia en la toma de decisiones empresariales, acompañada de madurez de carácter, iniciativa y sentido de responsabilidad ante los acontecimientos y situaciones que se presentan durante su desempeño laboral enmarcada a una cultura empresarial, que comprenden en los conocimientos, experiencias, prácticas o modos de hacer habituales en quienes pertenecen a la empresa, sustentados en determinados valores y convicciones, por quienes la forman, donde se hace hincapié la importancia de la reputación o buena imagen ética para la captación de clientes, a fin de generar confianza sobre la calidad del producto o servicio que oferta la organización.

### **2.3. La Concepción Bioética**

La concepción bioética, es la manera en la que el hombre entiende y explica un determinado hecho, tanto desde un punto de vista individual como histórico, no es un saber, no es conocimiento en el sentido en lo que es la ciencia. Es una serie de principios que dan razón de la conducta de un sujeto, a veces sin que éste se los formule de un modo explícito. Pero, frecuentemente esos principios o creencias inspiradores de la conducta cotidiana, aunque el sujeto no se los formule siempre, están explícitos en la cultura de la sociedad en que vive. Por tanto, la concepción bioética es la forma cómo el individuo va a percibir cualquier situación que esté sucediendo o se esté presentando en un determinado lugar.

La concepción bioética es la forma o manera como cada individuo percibe e interpreta todo lo relacionado con el ser humano en general, lo que tiene que ver con

sus valores éticos y morales, la honestidad, equidad, subordinación de los intereses particulares al interés general.

### 2.3.1. DEFINICIÓN DE BIOÉTICA

Históricamente, la bioética ha surgido de la ética médica, centrada en la relación médico-paciente, pero actualmente se está implementando en las diferentes profesiones, intentando conseguir un enfoque secular, interdisciplinario, prospectivo, global y sistemático, de todas las cuestiones éticas que conciernen a la investigación sobre el ser humano y el fortalecimiento integral para la producción o prestación de servicio.

Fernández (2008:200), define la bioética como:

El estudio sistemático de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y desempeño laboral, donde se encuentran inmersos la igualdad, libertad, dialogo, respeto y solidaridad; además de la implementación de normativas interdisciplinaria que establece una gestión responsable de la vida humana, adaptados a los rápidos y complejos progresos del saber y la tecnología.

En tal sentido, la bioética comprende el estudio de la vida como valor supremo trascendental que tiende un puente en las diferentes disciplinas y actividades de la cultura en general, no sólo para promover una nueva perspectiva de la humanización o cultura de vida, sino también para la búsqueda de mejores alternativas para la supervivencia futura de la humanidad donde se conjugan diferentes actos éticos y humanísticos para el bien de la sociedad.

La palabra bioética es un neologismo acuñado en 1971 por Van Rensselaer Porter (en su libro *Bioethics: bridge to the future*) (Fernández, 2008:220), donde señala "la disciplina que combina el conocimiento biológico con el de los valores humanos". Igualmente el mismo autor hace referencia, sobre la prestigiosa

Encyclopedia of Bioethics (coordinada por Warren Reich) define la bioética como "el estudio sistemático de la conducta de los seres humanos en el área de las ciencias de la vida, en cuanto a los valores y principios morales que influye en sus actuaciones ante la sociedad". En la actualidad abarca no sólo los aspectos tradicionales de la ética médica, sino que incluye", la ética ambiental, con los debates sobre los derechos de las futuras generaciones, desarrollo sostenible, entre otros.

En 1972 André Hellegers crea el Instituto Kennedy de Bioética, en la Universidad Georgetown (Washington DC), siendo esta la primera vez que una institución académica recurre al nuevo término. Según Warren Reich (Fernández 2008:230), la palabra bioética ha tenido éxito en imponerse porque es muy sugestiva y poderosa:

Sugiere un nuevo foco, donde se incluyan disciplinas orientadas a neutralizar el tinte ideológico que la gente asociaba con la palabra ética, es por eso que existen diversas tendencias en la que se resalta lo siguiente:

- Para muchos autores, el nacimiento de la bioética (aunque todavía no se le daba ese nombre) ocurrió en 1962, cuando en Seattle (estado de Washington) se decidió crear un comité de laicos (no médicos) para decidir qué pacientes tenían preferencia para beneficiarse de la entonces reciente máquina de hemodiálisis. La pregunta subyacente era ¿por qué un avance médico debería crear una nueva discriminación médica? ¿Quién y cómo elegía a los candidatos? La novedad estribaba precisamente en que la respuesta a estos interrogantes no recaía sobre los médicos, sino sobre una representación de la comunidad.
- Aunque el Código de Nuremberg (1948) había tratado por primera vez el tema de la experimentación en humanos, en los años 60 se tomó conciencia de que incluso en una sociedad democrática, la misma investigación biomédica sobre sujetos humanos planteaba una gran cantidad de problemas que había que encarar adecuadamente. En 1972 se divulga el llamado "caso Tuskegee", un estudio hasta entonces secreto, en el que 400 individuos de raza negra habían dejado de ser tratados contra la sífilis (a pesar de que ya existían tratamientos eficaces) con objeto de estudiar la evolución "natural" de la enfermedad. El congreso de los EE.UU. establece la "Comisión Nacional para la Protección de los sujetos humanos en el campo de las Ciencias Biomédicas y del Comportamiento". En 1978 esta Comisión

publica el llamado "Informe Belmont", con directrices para la protección de los individuos que participen como sujetos de experimentación en Biomedicina, basados en los principios de autonomía, beneficencia y justicia.

- A su vez esto conectaba con algunos dramáticos casos de coma irreversible, lo que; animó el debate sobre la eutanasia y el "derecho a la propia muerte". En 1975 Karen Ann Quinlan entra en coma reversible y queda en estado vegetativo persistente. Los padres piden que la desconecten del respirador artificial para que pueda morir en paz. Tras una denegación judicial, hay un recurso, en el que el Tribunal Supremo de Nueva Jersey autoriza la desconexión sobre la base del "derecho a una muerte digna y en paz". Se reconocía por primera vez que la propia tecnología de soporte vital planteaba la cuestión sobre la eticidad o no de mantener en estado vegetativo a individuos que nunca volverían a tener una vida consciente.

- Una de las recomendaciones del Tribunal Supremo que intervino en el caso Quinlan fue la de que los hospitales creasen "Comités de ética" capaces de enfrentarse a este tipo de conflictos. Donde se deben considerar los factores principales en la transición hacia la bioética, ante la crisis del concepto paternalista de beneficencia médica heredado de la tradición hipocrática. El médico ya no puede imponerse (siquiera benevolentemente) al paciente, sino que éste ha de ser informado, para que pueda ejercer sus irrenunciables derechos de autonomía y pueda conceder el consentimiento a los tratamientos. En 1972 se promulga en EE.UU. la Carta de los Derechos de los Enfermos. Las necesidades y preferencias de los pacientes tenían que ser defendidas con fuerza, sobre todo ante una poderosa tecnología mirada a veces con suspicacia, y ante las instituciones.

Tomando en cuenta esta circunstancia, el desarrollo de la bioética fue en sus primeros años un fenómeno casi exclusivamente americano. Para Warren Reich (Fernández 2008), Daniel Callahan, fundador del Hastings Center, ha resumido (1993), los factores que contribuyeron a la aceptación de los estudios bioéticos en los EE.UU., como sigue:

- Aunque algunos de los más importantes bioeticistas eran teólogos o creyentes, enseguida los análisis dejaron de lado a la religión, para centrarse en una bioética laica que pudiera ser operativa en un mundo pluralista. El discurso bioético se sustentaba principalmente en los derechos cívicos, el pluralismo ideológico y se

buscaba un consenso y unas estrategias ante esa diversidad cultural.

- Ello supuso que la bioética americana hablara un lenguaje de "regulaciones" y "directrices" capaz de enfrentarse a temas complejos. No se trataba tanto de buscar una fundamentación común, sino que partiendo de distintas tradiciones, se llegara a consensos sobre temas concretos, conforme estos se iban planteando. Esto se ha reflejado en Comités de revisión institucionales, en Comisiones asesoras al Presidente o al Congreso.
- La bioética americana conectó muy bien con la ola de liberalismo político dominante en las elites educadas, que reconocían como propio el lenguaje de derechos y libertades individuales en una economía de mercado.

Sin embargo, recientemente la propia bioética americana está tomando consciencia de los límites y aportes hacia los derechos individuales; además está intentando introducir las cuestiones de la justicia distributiva, así como el no olvidar que su finalidad no es estrictamente de llevar a la armonía, sino que también de poseer una dimensión "profética".

### 2.3.2. OBJETIVO DE LA BIOÉTICA

La bioética es la ética de la vida o actividad frente a la vida. En una forma más amplia es una disciplina cuyo objetivo es el estudio de la vida como valor supremo trascendental que tiende un puente en las diferentes disciplinas y actividades de la cultura en general, no sólo para promover una nueva perspectiva de la humanización o cultura de vida, sino también para la búsqueda de mejores alternativas para la supervivencia futura de la humanidad.

La bioética no solo tiene relación con la salud sino con otras ciencias del ser

humano, esta además tiene la capacidad de conjugar diferentes actos éticos y humanísticos para el bien de la sociedad; para la resolución de casos de la vida actual.

### 2.3.3. ALCANCE DE LA BIOÉTICA

La bioética se desarrolla en el contexto de una sociedad pluralista, ajena a los grandes relatos unificadores de tipo religioso o ideológico. Por lo tanto, se base en una ética civil que se sustenta en la racionalidad humana secularizada, capaz de ser compartida por todos, en un terreno filosófico neutro. Al respecto, Fernández (2008:250), señala que:

Más allá de un ordenamiento jurídico y deontológico, y más acá de las convicciones religiosas, contemplan:

- **ética laica**, racional, que formula la dimensión moral de la vida humana en cuanto ésta tiene de repercusión para la convivencia ciudadana en general. Pero con la consciencia de las limitaciones de la razón, es decir, evitando el racionalismo ingenuo.
- **ética pluralista**: acepta la diversidad de enfoques, desde los que se intenta construir un acuerdo moral en una unidad superior.
- **ética "mínima"** es decir, el mínimo común denominador moral de una sociedad pluralista, que garantiza al mismo tiempo la diversidad de proyectos humanos (culturales, religiosos, etc.). En esta línea se situarían igualmente los intentos del teólogo Hans Kung de una Ética Mundial por medio del diálogo de las distintas religiones, que pudiera llegar a unos acuerdos sobre valores y fines vinculantes. En cuanto ética mínima, no puede aspirar a ser totalizadora; y por lo tanto no se identifica con la visión de ninguna religión, que plantea cosmovisiones opcionales. En cuanto ética común, sus contenidos no pueden depender de simples preferencias personales, sino que reflejarían cierto grado de consenso social derivado de la racionalidad.
- Sus contenidos se van descubriendo tras evaluación y discusión crítica, por sucesivas convergencias surgidas de la común racionalidad humana. Se trata, pues, de una ética dinámica y enraizada en la historia, que acepta moverse provisionalmente en la duda y en la perplejidad, pero que avanza hacia niveles cada vez mayores de búsqueda del bien y de la justicia para toda la

humanidad, contrastando sus conclusiones continuamente con la realidad de cada momento y de cada cultura.

En resumen, la actual bioética pretende ser universal, alejada de los puros convencionalismos o preferencias personales, consciente de las limitaciones de la razón humana y atenta a los contextos culturales concretos.

#### 2.3.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA BIOÉTICA.

En 1979, los bioeticistas Beauchamp, T.L y Childress, J.F, (<http://www.monografias.com>), definieron cuatro principios de la Bioética: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

- Principio de autonomía. Principio de respeto a las personas que impone la obligación de asegurar las condiciones necesarias para que actúen de forma autónoma. La autonomía implica responsabilidad y es un derecho irrenunciable, incluso para una persona enferma. Una persona autónoma tiene capacidad para obrar, facultad de enjuiciar razonablemente el alcance y el significado de sus actuaciones y responder por sus consecuencias.

El principio de autonomía tiene un carácter imperativo y debe respetarse como norma, excepto cuando se dan situaciones en que las personas puedan ser no autónomas o presenten una autonomía disminuida (menores de edad, personas en estado vegetativo con daño cerebral, etc.), siendo necesario en tal caso justificar por qué no existe autonomía o por qué ésta se encuentra disminuida. En el ámbito médico, el consentimiento informado es la máxima expresión de este principio de autonomía, constituyendo un derecho del paciente y un deber del médico, pues las preferencias y los valores del enfermo son primordiales desde el punto de vista ético y supone que el objetivo del médico es respetar esta autonomía, porque se trata de la salud del paciente.

Este principio establece el respeto a las personas, el cual incluye por lo menos dos convicciones éticas: primera, que todos los individuos deben ser tratados como agentes autónomos, y segunda, que todas las personas cuya autonomía está disminuida tienen derecho a la protección.

Al respecto (Garzón 2003:25), señala:

Respetar la autonomía significa dar valor a las consideraciones y opciones de las personas autónomas, y abstenerse a la vez de poner obstáculos a sus acciones, a no ser que éstas sean claramente perjudiciales para los demás. Mostrar falta de respeto a un agente autónomo es repudiar los criterios de aquella persona, negar a un individuo la libertad de obrar de acuerdo con tales criterios razonados, o privarle de la información que se requiere para formar un juicio meditado, cuando no hay razones que obliguen a obrar de este modo.

Tomando en cuenta lo señalado por Garzón, las organizaciones deben tomar en consideración que cada individuo es único y por lo tanto deben ser tratados como seres preparados y aptos para tomar sus propias decisiones, capaces de diferenciar lo bueno de lo malo. El respeto a la autonomía debe ser recíproco, y debe darse entre los niveles jerárquicos de la organización, tomando en consideración que el hecho que una persona sea autónoma, para tomar ciertas decisiones, debe tener presente que éstas no vayan a perjudicar los objetivos de la organización, ni influya negativamente en el desenvolvimiento de las labores de los demás miembros de la organización.

Garzón (2003:56) indica que:

La bioética debe exigir el respeto por las minorías. Debe luchar porque no se impongan modelos dominantes, que con la excusa de la globalización y apertura, tratan de homogenizar y aplastar las diferencias. La bioética debe procurar que todos los seres que habitamos el planeta la cuiden como el más precioso tesoro.

Lo expresado anteriormente permite señalar que la bioética lo que busca es que la persona actúe de acuerdo a su ideología, y no se deje guiar por los factores dominantes e imperantes dentro de la organización, que en ocasiones pueden no ser favorables para las personas autónomas, si no, que más bien disminuye su autonomía.

- Principio de beneficencia. Obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo perjuicios. En medicina, promueve el mejor interés del paciente pero sin tener en cuenta la opinión de éste. Supone que el médico posee una formación y conocimientos de los que el paciente carece, por lo que aquél sabe (y por tanto, decide) lo más conveniente para éste. Es decir todo para el paciente pero sin contar con él.

Un primer obstáculo al analizar este principio es que desestima la opinión del paciente, primer involucrado y afectado por la situación, prescindiendo de su opinión debido a su falta de conocimientos médicos. Sin embargo, las preferencias individuales de médicos y de pacientes pueden discrepar respecto a qué es perjuicio y qué es beneficio. Por ello es difícil defender la primacía de este principio, pues si se toman decisiones médicas desde éste, se dejan de lado otros principios válidos como la autonomía o la justicia.

Cely Gilberto (1999: 179) afirma que:

El punto de partida del principio de beneficencia es la compasión que un ser humano debe tener por otro de su especie. Tener compasión significa compartir tanto conceptual como sentimentalmente la vivencia patológica del paciente.

La esencia de este principio es de mucho beneficio para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente o para cualquier otra organización, porque trata de promover la benevolencia y la generosidad por

encima de motivaciones lucrativas u otro tipo. El principio de beneficencia expresa de manera positiva la actitud y la obligación de hacer el bien al otro. Sin embargo, la medida del amor al otro, puede parecer demasiado exigente e incluso heroica en sociedades donde predomina una mentalidad individualista.

El promover este sentimiento le es muy favorable a la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, pues, se evitarían tantos conflictos que surgen entre los trabajadores ya sea por rivalidad, competencia, envidia, celos, rencor, entre otras, que a la final todos salen perjudicados.

En tal sentido, a quienes dirigen las organizaciones les corresponde buscar para todos los trabajadores, sin distinción alguna de clase, raza o religión, mejoras en la calidad de vida, laboral y social, para que pueda ser una persona completa en todos los sentidos, esto se logra a través de la bioética. Además deben tomar en cuenta que todas las personas son iguales, que sienten y padecen por igual y sobre todo hacerles tomar conciencia que lo que hoy le sucede a un compañero mañana les puede pasar a ellos. Teniendo los trabajadores claros este principio pueden tener una mejor aptitud para con sus compañeros, ayudarse mutuamente y mejorar su rendimiento laboral.

La bioética lo que busca es promover el respeto de los derechos tanto de los directivos de las organizaciones como el progreso de los trabajadores, para que estos se capaciten y sigan progresando, ya que esto los tendrá motivado, y valoraran más su trabajo. Dicha capacitación les da la oportunidad de que se les tome en cuenta a la hora de un ascenso.

Cely (1999:181) considera que por ningún motivo se puede hacer un mal para obtener un bien, porque el fin no justifica los medios. Esto es lo que plantea el principio de maleficencia, pero es preciso señalar que viene de la mano con el de beneficencia, porque los dos proponen la obligación de hacer el bien y sobre todo

evitar daños, respetando ante todo la integridad física y psicológica del ser humano. Para que no ocurra ningún agravio en la organización es imprescindible que el gerente interactúe con sus empleados para evitar riesgos para ambos y su entorno.

- Principio de no maleficencia. Abstenerse intencionadamente de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros. Es un imperativo ético válido para todos, no sólo en el ámbito biomédico sino en todos los sectores de la vida humana. En medicina, eso sí, este principio debe encontrar una interpretación adecuada pues a veces las actuaciones médicas dañan para obtener un bien. Entonces, de lo que se trata es de no perjudicar innecesariamente a otros. El análisis de este principio va de la mano con el de beneficencia, para que prevalezca el beneficio sobre el perjuicio.

Las implicaciones médicas del principio de no maleficencia son varias: tener una formación teórica y práctica rigurosa y actualizada permanentemente para dedicarse al ejercicio profesional, investigar sobre tratamientos, procedimientos o terapias nuevas, para mejorar las ya existentes en vistas a que sean menos dolorosas y lesivos para los pacientes; avanzar en el tratamiento del dolor; evitar la medicina defensiva y con ello, la multiplicación de procedimientos y/o tratamientos innecesarios.

Precisamente para que el principio de beneficencia pueda ser más vinculante se suele desglosar en el principio de no maleficencia por el que se prohíbe hacer el mal a otro ser humano. La regla de oro, expresada negativamente, no hagas a otro lo que no quisieras que te hagan a ti, indica una medida para regular la actitud de no maleficencia, cuando se trata de causar un mal grave como "no matar" este precepto adquiere vigencia absoluta.

- Principio de justicia. Tratar a cada uno como corresponda con la finalidad de

disminuir las situaciones de desigualdad (biológica, social, cultural, económica, etc.). En nuestra sociedad, aunque en el ámbito sanitario la igualdad entre todos los hombres es sólo una aspiración, se pretende que todos sean menos desiguales, por lo que se impone la obligación de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales para disminuir las situaciones de desigualdad.

El principio de justicia se puede desdoblar en dos: un principio formal (tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales) y un principio material (determinar las características relevantes para la distribución de los recursos sanitarios: necesidades personales, mérito, capacidad económica, esfuerzo personal, etc.).

Cely (1999:185) “considera que siempre hay que entender la justicia como una virtud relacional, que establece la racionalidad equitativa entre los individuos de una comunidad al compartir espacios y bienes comunes, aunque con intereses distintos”.

El principio de justicia trata de darle a cada quien lo que le corresponde, tratando de disminuir en lo posible los niveles de desigualdad, y atribuirles como señala Cely de una manera lógica (lo que se le debe por obsequio, agradecimiento, piedad, etc.). Es decir, todos aquellos beneficios que se vayan a repartir al personal de las organizaciones, deben hacerse de una manera objetiva y equitativa tomando en cuenta los recursos con los que se cuenta para tal fin y considerando que no debe prevalecer el favoritismo ni el amiguismo que existe en las organizaciones.

En tal sentido, la bioética debe convertirse en la nueva conciencia de la humanidad, para así disminuir todas las injusticias que pudieran presentarse dentro de una organización y corregir las ya existen.

### 2.3.5. PRUDENCIA Y RIESGO EN LA DECISIÓN BIOÉTICA

Los riesgos existentes en la aplicabilidad de la bioética, se debate en los extremos de un normativismo ético inflexible y la tendencia personal, inmersa de una costumbre de una moral interrogativa y dinámica, que ilumine las decisiones concretas con sabiduría práctica.

Al respecto Fernández (2008:260), indica:

La sabiduría práctica consiste en inventar las conductas que satisfarán las excepciones exigidas a solicitud de las personas, traicionando lo menos posible las normas... Consiste en inventar los comportamientos justos y apropiados a la singularidad de cada caso. Pero esto no significa que haya que dejar el juicio en manos de la arbitrariedad.

No se trata de aplicar deductivamente las reglas generales al caso particular, ni se trata de formular simplemente una excepción. Sino que se debe deliberar sobre el caso concreto bajo una situación concreta considerando los criterios, fines o valores que orientan a la vida humana. De este modo, ante situaciones parecidas, la sabiduría práctica puede dar respuestas diferentes que son igualmente correctas. El mismo autor establece que existen tres características de esta sabiduría práctica:

- Es prudente asegurarse que posturas distintas se apoyen en un mismo criterio de respeto.
- La búsqueda del justo medio no debe degenerar en una especie de vía media de compromiso.
- Los juicios pueden evitar la arbitrariedad si se busca la ayuda de otras personas.

Por tanto, la prudencia y los juicios están inmersos en una ética secular basados en una imagen de neutralidad y universalidad de la razón, olvidando el aspecto

cultural de los problemas bioéticos, con pérdida de las riquezas de las tradiciones culturales y religiosas; ya que éstas tradiciones permiten percibir cuáles son y dónde están los valores básicos que influyen en la forma o manera de ver el mundo. Por ejemplo el cristianismo, con su peculiar sensibilidad procedente de la fe, puede suponer un referente profético capaz de influir en la sociedad para que ésta reconozca valores y humanice el cuidado de los miembros más débiles, en cambio la teología tendrá mucho que aportar a la visión sobre la vida y la muerte, no dando recetas prefabricadas, sino una cosmovisión suscitadora de valores, que se ofrecen, sin imponerse, a la sociedad, dando propuestas utópicas que sacudan ciertas creencias y prejuicios enquistados, que permitan buscar, con los demás, alternativas sobre las prioridades para un desarrollo auténticamente humanizante.

#### 2.3.6. REGLAS Y VALORES CONSIDERADOS EN LA BIOÉTICA

La reflexión bioética se basa en los hechos, principios y reglas que no son determinados de forma abstracta e impuesta autoritariamente, tampoco requieren de un sistema de principios que funcionaran como prohibiciones incuestionables, para concluir en los hechos, pero necesita sin embargo de principios y reglas.

Fernández (2008:220), hace referencia a que:

Existen dos principios fundamentales, unánimemente reconocidos, que son complementarios: el respeto a la vida humana, que pertenece al orden de la objetividad y debe servir de finalidad a la actuación ética en base a los valores; y el principio de la autodeterminación de la persona, que remite al dominio de la subjetividad y es esencial en la ética. Estos dos grandes principios no suprimen las reglas y normas más concretas y específicas: igualdad, dignidad, justicia y solidaridad.

Por tanto, se deben tomar en cuenta las reglas clásicas específicas de la deontología profesional, como el principio de beneficencia, benevolencia y la confidencialidad; y también el más reciente que influye en la consideración bioética:

el principio utilitarista que busca el mayor bien para las personas; donde se aplica la universalización que propone siempre a los seres humanos como fin y nunca como medio. Estos principios designan, por tanto, una orientación fundamental, inspiradora de la acción. Las reglas están en cambio más cerca de la misma acción, la determinan y enmarcan, y en definitiva, permiten la aplicación concreta de los principio.

La palabra valor incluye dos aspectos, la significación y la orientación a la acción, por lo que también puede utilizarse en relación con los principios, aunque en su acepción filosófica, una moral de valores se opone a una moral de principios. Los valores pertenecen al orden del bien o del ser, como el valor de la vida, la dignidad de la persona o la autonomía del hombre como ser libre. El respeto a esos valores funda los principios éticos de respeto a la vida, prohibición de matar, autodeterminación, entre otro. Los principios y reglas deben estar al servicio de los valores y traducirlos en términos operativos.

### 2.3.7. UTILIDAD DE LA BIOÉTICA

La bioética sigue asentándose en la sociedad de la mano sobre todo de la medicina, pero, ¿qué novedad aportaba a una ciencia que ya contaba con una tradición ética tan arraigada desde los tiempos de Hipócrates?, la relación médico-paciente ya no podía ser autoritaria, sino que las decisiones se tomarían de forma conjunta.

Pero no hay que dejar de lado, en este breve recorrido histórico, que hubo una serie de hechos que hicieron que la bioética alcanzara carácter multidisciplinar. Y es que, como el mismo Potter (<http://www.monografias.com>) señalaba no sin razón, los médicos se habían apropiado del término reduciéndolo en exclusividad a la bioética clínica. A la entrada del nuevo milenio la bioética va recuperando esa vertiente interdisciplinar y cada vez son más las ciencias clásicas que se suman a esta nueva

corriente más global de la bioética.

Por un lado, la bioética trata de definir fundamentos sobre los que sustentan los juicios éticos. No pueden realizarse afirmaciones morales a la ligera, sino que debe siempre justificarse desde unas bases racionales mínimas. La bioética también busca métodos que ayuden a los profesionales a tomar decisiones éticas o resolver problemas causados por conflictos de valores.

La bioética fundamentalmente se utiliza en cuestiones concretas entre las cuales se pueden mencionar algunos de esos temas: genética, donación, problemas al inicio y final de la vida, relación médico-paciente, ecología, valores éticos y morales, etc.

Puede decirse que la bioética estará allí donde surjan problemas en torno a los avances científicos y que de forma directa o indirecta afecten al ser humano, pues una de sus características es su carácter multidisciplinar, es decir, cualquier profesión está abierta a la bioética, y su enseñanza se realiza a través de máster o cursos de especialización de postgrado aunque cada vez son más las carreras que lo incluyen como asignatura optativa o del primer ciclo.

La bioética en las organizaciones, permite ayudar a pensar y ponderar con rigor y sentido crítico sobre cómo debe ser el comportamiento profesional durante el proceso productivo y/o prestación de servicio.

Al respecto Fernández (2008:250), señala que:

La Bioética nos ayuda a pensar. Nos enseña a razonar con rigor, de tal manera que podamos explicar y argumentar para qué tomamos esta decisión y no otra. También facilita el análisis de por qué nos hemos equivocado en una determinada actuación.

En tal sentido la utilidad de la bioética en las organizaciones, permitirá crear un clima laboral idóneo; ya que se implementará los valores morales y éticos a fin de armonizar y socializar las relaciones de los trabajadores durante el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta el respeto a la vida, mediante la implementación de la igualdad, respeto, justicia, apoyo, lográndose así la disminución de la discriminación, maltrato físico y verbal que afecta el desarrollo integral de las personas en la organización.

## CAPÍTULO III

### PERSPECTIVAS FILOSÓFICAS Y SU RELACIÓN CON LA BIOÉTICA

#### 3.1. Visión Moderna.

La visión moderna fue una corriente del pensamiento que se desarrolló en la Edad Media baja (siglos XVII y XVIII); inspirada y fundamentada en el pensamiento de Descartes (racionalismo), sacando de allí sus ideas básicas (<http://es.wikipedia.org/wiki/>). La modernidad se caracterizó por la racionalización de la existencia tanto es así que llegó hablarse de la diosa razón. Este pensamiento fue marcado por el surgimiento de grandes utopías sociales, políticas, económicas, culturales, tecnológicas, industriales, entre otros.

Los ilustrados creyeron en la cercana victoria sobre la ignorancia y la servidumbre por medio de la ciencia; los capitalistas confiaban en alcanzar la felicidad gracias a la racionalización de las estructuras sociales y el incremento de la producción; los marxistas esperaban la emancipación del proletariado a través de la lucha de clases. Al respecto Pedrosa (2008:35), hace referencia:

Que en la producción social, los marxistas establecen determinadas relaciones necesarias e independientes en la vida de los seres humanos, donde convergen la voluntad y las relaciones de producción que corresponden a una fase determinada de desarrollo de sus fuerzas productivas de materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social política y espiritual en general. No es

la conciencia del hombre la que determina su ser sino, por el contrario, el ser social es lo que determina su conciencia

La influencia que tiene la fuerza productiva de materiales sobre la sociedad, radica en comportamiento ante las políticas y orden jurídico, los cuales establecen las condiciones para la comercialización de bienes y servicios; cuya incidencia repercuten en el bienestar de los seres humanos, por tal motivo la humanidad se plantean objetivos que puede alcanzar, mediante el establecimiento de las condiciones materiales para su realización.

Las condiciones materiales que sirven de base para el cumplimiento de los objetivos de la humanidad, consiste en la transformación de la producción (mercancía) o prestación de servicio en dinero que representa la célula de la economía moderna, ya que la mercancía o servicio representa la unidad dialéctica de valor de uso que se determinará tomando en cuenta el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirla.

Es por eso que el hombre moderno influenciado en la tendencia marxista opinaban que la clase trabajadora debía apropiarse de la sociedad capitalista y convertirlo en un Estado revolucionario obrero que implantaría las estructuras democráticas idóneas orientadas a canalizar los costos y sincerar las ganancias, a fin de que la mercancía pueda llegar a la comunidad a precios accesibles.

Por tanto, el hombre moderno convencido de que se puede cambiar la sociedad compromete su presente por un futuro mejor, para él y para todos, donde toma en cuenta las posibilidades de conocer y analizar la información del mundo que lo rodea, a fin de establecer la razón de las causas y consecuencia que producen las deficiencias de los bienes y servicios requeridos para el bienestar de la población.

En tal sentido, el modernismo coincide con un rápido y pujante desarrollo de ciertas ciudades hispanoamericanas, que se tornan cosmopolitas y generan un

comercio intenso con otros países, los cuales producen intercambios de ideas favorables a la modernización de las viejas estructuras heredadas de la colonia y las guerras civiles. Tal es el caso de la confrontación entre España y Estados Unidos por la hegemonía en el Caribe, que terminó con el desastre colonial de 1898, hecho que dará nombre a la generación del 1898, que tuvo importantes relaciones con el modernismo.

Frente a lo moderno de la América anglosajona y la tendencia a lo modernista de la América Latina, se convirtió en un modelo, donde convergen la moral y la ética, induciendo a las personas a ser más comprometido con la humanidad, creer en ésta y en su avance; además de la razón universal y a través de ella se podía llegar a la pura verdad. Por tanto, estaba enamorado de la vida, con un proyecto claro e ideales firmes; los cuales no estaba dispuesto a canjear por bienes materiales. Es por eso que el modernista es un hombre, básicamente optimista, no acepta el mundo en el cual le tocó vivir, pero tiene esperanza de cambiarlo

A lo que, Pedrosa (2008:40), señala que la visión modernista:

Obliga a las empresas cualesquiera sea su giro y tamaño, a detenerse a revisar cuál es su visión, organización, de acuerdo a la realidad de los actuales escenarios, a lo que se ha generado en ellos y originado la globalización, la competitividad, la pro actividad económica del presente...

En tal sentido, las empresas deben tener en cuenta que la búsqueda de nuevos enfoques, requieren de grandes cambios estructurales para adaptarse a los escenarios donde se quiere participar, lo cual ha despertado interés considerable no sólo en economía, sino también en los mercados, reingeniería y desarrollo organizacional, dando paso a nuevos líderes visionarios, que dominen el fantástico campo de las relaciones humanas y comerciales.

En los actuales momento las organizaciones tanto pública como privada, están confrontando escenarios turbulentos, en que se manifiestan amenazas, debilidades, fortalezas y oportunidades, producto de las gestiones de las políticas implementadas por los gobiernos para enfrentar la crisis económica mundial, conllevando a la gerencia o directivos de las organizaciones a preocuparse en comprender el por qué trabaja la gente, más ahora que se da con énfasis la incertidumbre, el riesgo, relaciones entre sus compañeros, aspectos psicológicos, capacitación; además de la implementación de la reingeniería, técnicas administrativas modernas, comunicación, cuya ardua labor es encaminada por los nuevos lideres que apoya e implementa esta visión modernista.

Al respecto, García (2008:32), hace referencia a que la implementación de la visión modernista “Es necesario líderes bien capacitados, con conocimientos administrativos actualizados, visionarios, que estén bien identificados con su misión, que entiendan y manejen el entorno donde se desenvuelve la organización”. Se necesita que éstos vean más allá de las relaciones personales, los grandes modelos de desarrollo institucional. Tomar en consideración que no puede entenderse ningún proceso social, a menos que se enfoque desde la conducta de los individuos, y especialmente en la percepción de si mismos y de los demás.

El problema está en enlazar la perspectiva grande con la pequeña, para ver como se produce el cambio institucional y, a su vez, modela las relaciones entre los individuos en las situaciones del día a día, para tomar las decisiones pertinentes en base a una profunda comprensión de la organización social.

Por tanto, la sostenibilidad de una organización social, se convierte entonces, más allá de una postura ética, en una alternativa imprescindible para la competitividad de las empresas. Las compañías, organismos e instituciones, representan un medio abierto que hace parte de un entramado social, la cual se verá

perjudicada tarde o temprano si se destruyen los equilibrios en el sistema en el que está inmersa.

Pedrosa (2008:50), hace referencia que “toda organización que asuma su crecimiento económico de la mano del crecimiento social y medioambiental de su entorno, será aún más competitiva y rentable que las otras”.

La visión de la organización moderna tiene que ser gerenciada con una nueva mirada, no por presión externa, sino por una visión de largo plazo. Un organismo o empresa que malgaste los recursos naturales de su entorno y cuyas políticas no contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus empleados, fortalecer a sus proveedores y ofrecer rentabilidad a sus inversionistas, resultará insostenible. Los grupos de interés y el medio en el que opera, terminarán pasándole tarde o temprano su cuenta de cobro.

Es por eso que, es importante, la inversión social, la cual consiste en la canalización de recursos con el objetivo principal de mejorar la imagen de la empresa u organismo a través del apoyo a una comunidad o a un tipo de acción cultural, por ejemplo. Requiere de un esfuerzo de visión que articule claramente la labor de la misma con el desarrollo de la colectividad. Los recursos se obtienen del presupuesto elaborado por la organización para sus gastos, a fin de cumplir con su responsabilidad social

El cumplimiento de la responsabilidad social, implica varias cosas. En primer lugar, que las empresas desarrollen una visión integral de futuro en la que no solo esté incorporada la comunidad sobre la cual se asientan, sino también su país o su sociedad. En segundo lugar, que emerja una nueva forma de organización que promueva liderazgos internos los mismos que contribuyan a reforzar la misión que se traza la compañía o institución y la descentralización de los niveles de autoridad para

mejorar la productividad de los trabajadores. En tercer lugar, que su proyección interna y externa la lleve a movilizar no solo dinero y equipos, sino que sus aportes se hagan también en recursos humanos y profesionales, dando oportunidad para que los propios trabajadores aporten su conocimiento a las diversas actividades que se desarrollan en la sociedad. Completándose así el nexo entre empresa, trabajadores y comunidad.

El nexo entre empresa, trabajadores y comunidad, guarda relación con lo señalado por García (2008:40), referente a:

Las empresas, que tienen como filosofía la participación de los trabajadores en el proceso de tomas de decisiones para el mejoramiento de las relaciones entre los compañeros de trabajo; además de reconocer sus esfuerzos y dedicaciones durante el cumplimiento de las responsabilidades acorde al cargo y nivel de jerarquización, facilitará la implementación de los valores morales, ética profesional y expresión de pensamientos para indicar las situaciones o circunstancia que afecte la igualdad, libertad, dialogo, respeto y solidaridad, factores primordiales para mantener la humanización dentro y fuera de la organización.

Cuando una empresa, permite la participación de los trabajadores en la toma de dediciones referente al mejoramiento de las relaciones entre los compañeros de trabajo; sin imponer restricciones con respecto a expresar situaciones que afecte la igualdad, libertad, dialogo, respeto y solidaridad, guarda relación con la concepción bioética, ya que esta promueve las perspectiva de la humanización o cultura de vida, en base a la socialización y equidad orientados a mejorar su hábitat. Sin embargo la visión modernista es la del enfoque capitalista donde el bienestar del recurso humano no tiene gran importancia, teniendo que adaptarse a la organización sin aportar sus ideas ni expresar sus emociones, para este lo primordial es el recurso financiero por todo lo alto.

En tal sentido, ésta presupone alcanzar la felicidad de la gente gerenciando los recursos económicos, sobre la base de las leyes de mercado y de la responsabilidad social de corte institucional que emprenden las organizaciones, asumiendo que la felicidad se irradia a partir de la riqueza económica que propician los mercados como centro globalizado de gravitación.

### **3.2. Visión Posmoderna.**

La visión posmoderna, surge de la crítica a la filosofía moderna, que establece que el conocimiento debe surgir de una verdad absoluta, nacida de acciones empíricas o mediante el racionalismo; descalificando la posibilidad de obtenerlo mediante el análisis complejo de la realidad que pudiera servir de garantía a los sistemas filosóficos. Méndez (2003:45), señala que el postmoderno

...van desde un nihilismo hasta el ciberespacio, se tiene que reconocer que presenta, a nivel epistemológico, una ruptura con la modernidad, al admitir que la realidad es compleja, cambiante, incierta y turbulenta, y que frente a ésta es necesario la comprensión de complejidad social o natural, así como la comunicación múltiple entre diferentes saberes culturales, para abordar los diferentes problemas.

En tal sentido, los seguidores posmodernos, adoptaron la postura de que el conocimiento no se obtiene de manera empírica o en forma racional, sino mediante las circunstancias o situaciones que enfrentan los seres humanos en el mundo real, lo cual guarda relación con lo señalado por Villegas (2008:40), que difiere de la filosofía moderna:

Ya que sus precursores pretenden dar al sujeto un acceso no mediado a la realidad. Las oposiciones binarias que rigen el sujeto/objeto, apariencia/realidad, voz/escritura, entre otro. Construyen una jerarquía de valores nada inocentes, que busca garantizar la verdad y sirve para excluir y

devaluar los términos inferiores de la oposición, donde la metafísica privilegia la realidad y la razón, por tal motivo. Se implementó deconstrucción completa de la filosofía moderna y una nueva práctica filosófica.

Por tanto, la posmodernidad, por más polifacética que parezca, no significa una ética de carencia de valores en el sentido moral, pues precisamente su mayor influencia se manifiesta en el actual relativismo cultural y en la creencia de que nada es totalmente malo ni absolutamente bueno. La moral postmoderna cuestiona el cinismo religioso predominante en la cultura occidental y hace énfasis en una ética basada en la intencionalidad de los actos y la comprensión inter y transcultural de corte secular de los mismos. Es una nueva forma de ver la estética, el orden de interpretar valores, relacionarse e intermediadas por los factores postindustriales; todas éstas y muchas otras son características de este modo de pensar que repercuten en síntomas sociales.

Uno de los síntomas sociales más significativos de la postmodernidad, contemplado por Villegas (2008:45), se encuentra en la saga de películas Matrix, donde el realce de la estética y la ausencia de la culpa causal, unidos a la percepción de un futuro y una realidad inciertos, se hacen evidentes. Asimismo, señala que:

Otros ejemplos más relevantes los encontramos en Blade Runner, Irreversible y un ejemplo español de culto Smoking Room. En todos ellos observamos un privilegio de los fragmentos sobre la totalidad, ruptura de la linealidad temporal, abandono de la estética de lo bello al estilo kantiano, pérdida de la cohesión social y sobre todo la primacía de un tono emocional melancólico y nostálgico.

Tomando en cuenta lo contemplado por el autor, se deduce que los síntomas sociales, dentro del pensamiento postmoderno, establecen que lo importante no son los hechos sino sus interpretaciones. Así como el tiempo depende de la posición

relativa del observador, donde la certeza de un hecho no es más que eso, una verdad relativamente interpretada y por lo mismo incierta.

Villegas (2008:50), resume la crítica postmoderna, en cuatro puntos fundamentales:

- **Textualismo:** Todo conocimiento inserto dentro de un discurso no puede escapar a la condición de su propia textualidad.
- **Constructivismo:** Todos los fenómenos sociales son de naturaleza artificial.
- **Poder/conocimiento:** La legitimidad de un cuerpo de saber no depende de su contenido de verdad, sino de las fuerzas institucionales y las matrices disciplinarias que regulan la producción y autorización del saber.
- **Particularismo:** La crítica debe contestar a las peticiones universalizantes o totalizadoras de los discursos hegemónicos mediante conceptos que particularicen las situaciones planteadas, tomando en consideración el análisis de los antecedentes que lo indujeron.

Los puntos antes señalados, inducen a señalar que la postmodernidad se caracteriza por hechos:

- **histórico-sociales:** que comprenden:
  - La contraposición con la Modernidad, la Posmodernidad es la época del desencanto. Se renuncia a las utopías y a la idea de progreso.
  - Se produce un cambio en el orden económico capitalista, pasando de una economía de producción hacia una economía del consumo.
  - Desaparecen las grandes figuras carismáticas, y surgen infinidad de pequeños ídolos que duran hasta que surge algo más novedoso y atrayente.

- La revalorización de la naturaleza y la defensa del medio ambiente, se mezcla con la compulsión al consumo.
  
- Los medios de masas y el marketing se convierten en centros de poder.
- Deja de importar el contenido del mensaje, para revalorizar la forma en que es transmitido y el grado de convicción que pueda producir.
- Desaparece la ideología como forma de elección de los líderes siendo reemplazada por la imagen.
- Los medios de masas se convierten en transmisoras de la verdad, lo que se expresa en el hecho de que lo que no aparece por un medio de comunicación masiva, simplemente no existe para la sociedad.
  
- **Socio-psicológicas**, que se refiere a:
  - Los individuos sólo quieren vivir el presente; futuro y pasado pierden importancia.
  - Hay una búsqueda de lo inmediato.
  - Proceso de pérdida de la personalidad individual.
  - La única revolución que el individuo está dispuesto a llevar a cabo es la interior
  - Se rinde culto al cuerpo y la liberación personal.
  - Se vuelve a lo místico como justificación de sucesos.
  - Pérdidas de fé en la razón y la ciencia, pero en contrapartida se rinde culto a la tecnología.

- El hombre basa su existencia en el relativismo y la pluralidad de opciones, al igual que el subjetivismo impregna la mirada de la realidad.
- Desaparición de la valoración del esfuerzo.
- Aparecen grandes cambios en torno a las diversas religiones.

Por tanto, la posmodernidad, representa una especie de babel informativa, Villegas (2008), donde la comunicación y los medios adquieren un carácter central; además marca la superación de la modernidad dirigida por las concepciones relacionados con los modelos cerrados, de las grandes verdades, de fundamentos consistentes, de la historia como huella unitaria del acontecer y abre el camino a la tolerancia y diversidad. Es el paso del pensamiento fuerte, metafísico, de las cosmovisiones filosóficas bien perfiladas, de las creencias verdaderas, al pensamiento débil, a una modalidad de nihilismo débil, a un pasar despreocupado y, por consiguiente, alejado de la acritud existencial. Las ideas de la posmodernidad y del pensamiento débil están estrechamente relacionadas con el desarrollo del escenario complejo del mundo real, donde la posición mediática, constituye el nuevo esquema de valores y relaciones.

Es por eso, que cada generación le gusta identificarse con una gran figura mitológica o legendaria que es reinterpretada en función de los problemas del momento. Los hombres modernos gustaron identificarse con Prometeo, que, desafiando la ira de Zeus, trajo a la tierra el fuego, desencadenando así, el progreso de la humanidad (<http://es.wikipedia.org/wiki/>).

Hernández (2008:20), señala que:

En 1942, Camus sugirió que el símbolo más representativo de la modernidad no era tanto Prometeo sino Sísifo que fue condenando por los Dioses a hacer rodar sin cesar una roca hasta la cumbre de una montaña, desde donde volvía a caer siempre por su propio peso. Ahora, los posmodernos dicen: "Hace

falta ser tontos para saber que Prometeo no es Prometeo sino, Sísifo, y empeñarse una y otra vez en subir la roca hasta lo alto de la montaña".  
¡Dejémosla abajo y disfrutemos de la vida!

La posmodernidad surge a partir del momento en que la humanidad empezó a tener conciencia de que ya no era válido el proyecto moderno; está basada en el desencanto, proveniente de las experiencias de un mundo duro que no aceptan, pero no tienen esperanza de poder mejorarlo; están convencidos de que no existen posibilidades de cambiar la sociedad y han decidido disfrutar al menos del presente con una actitud despreocupada. Al respecto González (2008:30), expresa que:

La posmodernidad es el tiempo del yo (de él yo antes que el todos) y del intimismo. Tras la pérdida de confianza de los proyectos de transformación de la sociedad, solo cabe concentrar todas las fuerzas en la realización personal. Hoy es posible vivir sin ideales lo importante es conseguir un trabajo adecuado que satisfagan las necesidades básicas de manutención, vivienda y salud.

Esta tendencia de comportamiento, no está influida en un carácter universal de principios éticos y morales de la modernidad, sino en una ética de la situación, "todo depende". El hombre en la posmodernidad empezó a valorar más el sentimiento por encima de la razón. Donde se reniega a las ideas de la modernidad sin analizarlas; además rechazan lo jovial osadía de ideales propuestos por los modernistas. Al respecto, González (2008:30), establece que los posmodernistas:

Parten de la filosofía del deseo de saber demasiado sólo puede traer males. Opinan que el "pensamiento débil" tiene dos grandes ventajas:

- a. Buscar el sentido único para la vida conlleva una apuesta demasiado alta (todo o nada).
- b. Las grandes cosmovisiones son potencialmente totalitarias. Todo aquel que cree tener una gran idea trata de ganar para ella a los demás y, cuando estos se resisten, recurrirá fácilmente a la implementación de la fuerza.

González (2008), a su vez indica que el individuo posmoderno obedece a lógicas múltiples y contradictorias entre sí. En lugar de un yo común lo que aparece es una pluralidad de personajes. Todo lo que en la modernidad se hallaba en tensión y conflicto convive ahora sin drama, pasión ni furor para el individuo posmoderno.

El individuo posmoderno, sometido a una avalancha de informaciones y estímulos difíciles de organizar y estructurar, está en un incierto vaivén de ideas. El posmoderno no se aferra a nada, no tiene certezas absolutas, nada le sorprende, y sus opiniones pueden modificarse de un instante a otro, debido a la falta de confianza en la razón hay una pérdida de preocupación por la realización colectiva, y resalta un interés por la actuación de uno mismo.

Esto se observa en el retorno a lo religioso: hay un *boom* de lo sobrenatural y de las ciencias ocultas (quiromancia, astrología, videncia, cartas astrales, cábalas, entre otros.). En la posmodernidad, a diferencia de la modernidad, no hay prejuicio en aceptar explicaciones por más irracionales que sean. Además de un retorno de lo irracional y a Dios como ser creador del universo.

El Dios del individuo posmoderno no puede ser demasiado exigente. Puesto que la persona posmoderna obedece a lógicas múltiples, su postura religiosa también las tienen; estructura su mundo metafísico tomando ideas judaístas, cristianas, hindúes y añadiendo, quizás, una pizca de marxismo y/o paganismo.

Un modelo de sociedad postmodernista sería una conformada por infinidad de microcolectividades heterogéneas entre sí. Los posmodernos renuncian a discutir sus opiniones; vive y deja vivir. Al respecto Hernández (2008:40), establece que:

El individuo posmoderno renuncia a buscar un sentido único y totalizante para la vida. La suya es una postura confortable, alérgica a las exigencias radicales.

La posmodernidad, se caracteriza por:

- a. EL hombre es producto de un proceso natural de evolución, que puede explicarse mediante la razón científica sin recurrir a fuerzas ajenas a ese proceso.
- b. El proceso de desarrollo evolutivo se desencadena por el mecanismo de la competencia. La competencia genera el progreso no solo de la especie humana en un entorno hostil, en el que sobrevivirá el más fuerte, sino del individuo humano, ya constituido de ese ámbito hostil de la especie de la que forma parte.

Teóricamente se refiere a una actitud frente a la modernidad y lo moderno. Se trata de un movimiento global presente en casi todas las manifestaciones culturales, cuyo origen se base en el rechazo de la ficción mimética tradicional, favoreciendo en su lugar el sentido del artificio y la intuición de verdad absoluta y reforzando al mismo tiempo la ficcionalidad de la ficción, donde la explosión de las tecnologías de la información, y la consiguiente facilidad de acceso a una abrumadora cantidad de materiales de apariencia anónima es parte integrante de la cultura posmoderna y contribuye a la disolución de los valores de identidad personal y responsabilidad. Con todo, entiende la multiplicidad de estilos posmodernos como parte de la conservación de los principios éticos y morales, con lo que afirma más de lo que rechaza el modernismo de altos vuelos y allana paradójicamente el camino para su regreso triunfal.

Pedrosa (2008:80), señala que posmodernidad:

Se refiere a la capacidad del ser humano para poder conocer realmente la realidad, se cuestiona la existencia de la realidad como tal, capaz de ser descifrada, y se sustituye este planteamiento por una serie de verdades o realidades que existen fraccionadas dentro del variado mundo de las subjetividades individuales.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la posmodernidad puede ser concebida como una deconstrucción, ruptura o condición nueva, como un nuevo orden de sociedad o más mediatización. En este mismo orden y dirección, Lyon (González, 2008:100) afirma que “uno de los temas básicos del debate postmoderno gira en torno a la realidad, o irrealidad, o multiplicidad de realidades”. Mientras que para Klein, (González, 2008:100) “se trata de lograr una interconexión de todos los aspectos de la realidad, trascendiendo la dinámica de una síntesis dialéctica para confluir en una realidad como un todo”.

Estos planteamientos rompen con una inercia absolutamente institucionalizada hoy día, y que comienza a cambiar sobre todo en los países industrializados. Se rescata la idea que una totalidad no puede ser segmentada. Si por doquier se encuentran conexiones, ¿por qué se empeñan en convertir fenómenos dinámicos e interconectados en cosas estáticas desconectadas?

Ahora, lo que es virtud para la modernidad, es carencia para la posmodernidad, en este sentido, para Lyon (González, 2008:130), nace la historia de la idea de posmodernidad, señalando las transiciones de “la providencia, y su posterior transposición en progreso y más tarde en nihilismo”. Este nihilismo postmoderno no tiene esperanza, no tiene respuesta porque no la busca, y ésta es una actitud no sólo ante la cultura, sino ante todas las esferas de la vida.

En cuanto a los valores de la posmodernidad, para (Hernández 2008:78), indica que “la filosofía postmoderna conduce al relativismo y subjetivismo que afecta a todos los ámbitos del ser, del conocer y del vivir y, en consecuencia, a un pluralismo de valores”.

El valor es algo circunstancial que surge en la posmodernidad, según (Hernández, 2008:78), se dividen en tres núcleos fundamentales:

- Relativismo (desencanto de la razón y la pérdida del fundamento) pluralismo, diversidad, escepticismo, secularización, fragmentación, pensamiento débil, entre otro.
- Presente (Incredulidad de los grandes relatos y la disolución del sentido de la historia), liberación, desconfianza, agnosticismo, pasotismo, humor, lo cotidiano.
- Esteticismo y la fragmentación moral: Afectividad, placer, narcisismo, novedad.

Así, frente a valores de la modernidad como lo absoluto, la unidad, lo objetivo, el esfuerzo, lo pasado/futuro, la razón, la ética, la seguridad, surgen los valores postmodernos de lo relativo, la diversidad, lo subjetivo, el placer, el presente, el sentimiento, la estética, el pasotismo, entre otro. Esto evidencia que existe una conflictividad entre la concepción de los valores por la modernidad y la posmodernidad.

Por tanto, qué forma adopta la moral en el contexto sociocultural de la posmodernidad, que de acuerdo con Fernández (2008:90):

Con el surgimiento del posmodernismo a mediados del siglo veinte, ha surgido la nueva era del pos-deber. Esta era renuncia al deber absoluto en el ámbito de la ética. Ha aparecido una ética que proclama el derecho individual a la autonomía, a la felicidad y a la realización personal. La posmodernidad es una era de pos-deber porque descarta los valores incondicionales, como el servicio a los demás y la renuncia a uno mismo.

Sin embargo, considerando este autor, pudiera decirse entonces que la posmodernidad no propone un caos, sino que reorienta la preocupación ética a través de un compromiso débil, efímero, con valores que no interfieren con la libertad individual, no es hedonista sino neo hedonista. Esta mezcla de deber y de negación del deber en la ética posmoderna es necesaria porque el individualismo indiscriminado atentaría contra las condiciones necesarias para la búsqueda del placer

y la realización individual. Se necesita una ética que prescriba algunos deberes para controlar el individualismo sin proscribirlo: no un individualismo sino un neoindividualismo.

Pese a las acaloradas discusiones y posiciones de diferentes autores, se cumplen ya casi 26 años de la aparición en otoño de 1979 de la obra *La condición posmoderna. Un informe sobre el saber*. Este libro de Jean-Francois Lyotard (Hernández, 2008:140) quedó asociado al arranque de aquella famosa polémica que fue calificada como “el gran debate filosófico de la década de 1980 y que permitió escenificar un espectacular enfrentamiento entre los partidarios de encarar el presente en términos posmodernos y los que preferían hacerlo en términos de modernidad en construcción”.

En estos momentos puede entonces resultar tentador plantearse si este tiempo ha conseguido llevarse para siempre aquella designación terminológica con la que Lyotard (Hernández, 2008:140) quiso hablar de una determinada y particular sensibilidad contemporánea. Por tanto, es evidente que aquel libro de Lyotard que cumple ahora 26 años consiguió dejar una huella en la contemporaneidad que todavía no ha sido borrada. Pero, como la adjetivación posmoderna ha sido utilizada para caracterizar tanto a sensibilidades filosóficas, ideologías y reglas poéticas para las composiciones literarias, artísticas, arquitectónicas o cinematográficas y hasta incluso a fascismos, conviene atender a todas estas posibilidades cada vez que uno encuentre la palabra en cuestión, no sea que se esté ante un nuevo y enésimo caso de extensión del ya muy ancho campo semántico posmoderno.

En lo que respecta al clima organizacional, la posmodernidad, existe evidencia que algunas organizaciones latinoamericanas han estado en transición desde el modelo de la modernidad hacia uno de la posmodernidad. Kras (González, 2008:150) opina que:

Se ha reportado estos cambios organizacionales, tales como la conciencia por la calidad y la orientación al mercado, planeación de los esfuerzos organizacionales, pensamiento estratégico, control y seguimiento a través de la evaluación del desempeño, participación del personal, trabajo en equipos, entrenamiento y desarrollo de los recursos humanos, conciencia y práctica de empleo de tecnología avanzada, transmisión del mejoramiento y valores participativos, entre otros.

Sin embargo, si se toma un ejemplo gráfico como el caso Mexicano, donde la forma como ha sido implementado el Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Canadá, hay que recordar que han sido destruidas organizaciones modernas, industrias locales y actores sociales, dando paso a una crisis económica, política y social. Algunos analistas, tales como Hirst y Thompson y Husson (Fernández, 2008:160), opinan que:

A pesar de que México es un socio del TLC, y por tanto, parte del área comercial de Norteamérica, todavía pertenece al esquema del Sur, como se demuestra por la creciente pobreza del sector rural, la tendencia hacia la bancarrota de pequeñas y medianas empresas, la creciente y sin ningún control, economía informal, la pobreza de los grupos indígenas, entre otros. Desde 1988, algunos sectores de la industria manufacturera han estado registrando desinversiones y se han convertido en el principal problema a resolver por la actual estrategia orientada hacia los mercados internacionales.

Por tanto, el TLC solo ha privilegiado el desarrollo de las compañías transnacionales y algunas empresas grandes mexicanas. En términos de González (2008:145), la noción de un desarrollo:

La noción de un desarrollo desigual y combinado es perfectamente aplicada al capitalismo contemporáneo. La dialéctica fraccionalización /integración, de hecho, aparece como el principal movimiento de la economía global, pero ha perdido su capacidad para profundizar la extensión de su lógica a los estratos sociales y a las áreas geográficas, ejerciendo un aislamiento sistemático y rechazando cualquier cosa que no tenga éxito para integrarse a su lógica.

Todos estos cambios económicos, políticos y sociales están dirigidos a las instituciones posnacionales, las cuales están viniendo junto con el posmodernismo en las organizaciones correspondientes. No es fácil describir el impacto del posmodernismo en las organizaciones empresariales latinoamericanas y quizás la característica subyacente podría ser la perplejidad, tal como Pedrosa (2008:140):

Cuando sostiene que la era postindustrial ha destronado los proyectos sociales y las utopías de la modernidad y ha dejado un vacío con una infinidad de proposiciones contradictorias que luchan entre sí sin ningún éxito para cumplirse, en lo que él llama la cultura de cambios rápidos.

Esta cultura de fugacidad inmediata, consiste en una multiplicidad de proposiciones y ofertas que no se auto-excluyen, alimentados por constantes cambios en los patrones del consumidor, los cuales privilegian canales masivos e impersonales y redes basados en la tecnología, las cuales a su vez, están cambiando los patrones de asociación y socialización de los grupos humanos, las modalidades del trabajo y el entendimiento de una realidad virtual.

El mundo posmoderno parece tener un sentido diluido de un significado trascendente que la existencia tiene no solamente en el mundo tradicional sino también en el campo de las utopías sociales modernas. En pocas palabras, existe un mundo de realidades parciales y subjetivas, donde el mundo posmoderno es el mundo de las vías de alta velocidad, mientras que el mundo tradicional fue un mundo de caminos. Caminos y veredas que han desaparecido de la mente humana, incluso antes que desapareciera el escenario. La vida del hombre moderno se ha convertido en una vía de alta velocidad, un espacio intrascendente para ser seguido por la mejor eficiencia posible.

Por lo tanto, con el arribo del posmodernismo en las organizaciones latinoamericanas, si es que ha llegado, las ideas básicas del modernismo no son más válidas si las organizaciones quieren ser competitivas en un mundo más interdependiente y globalizado, tal como Pedrosa (2008:155) asegura:

Repentinamente las organizaciones están pasando de una época en la cual el orden pertenecía al sistema y era necesario aceptar las reglas, a una nueva era en donde los sistemas han sido subordinados a la fuerza de las diferencias individuales. Los movimientos de reivindicación de diversos grupos están reclamando sus derechos que afectan no solamente definiciones existenciales de organizaciones sino también los patrones conductuales, y una verdad de la realidad que pasa rápidamente y ha puesto en jaque maté a la organización burocrática, mientras disemina los centros de poder, incorporando las visiones individuales y talentos a uno corporativo y flexibiliza los procesos de toma de decisiones.

Sobre estos aspectos señalados por Pedrosa (2008), las decisiones implican riesgos, por ello, esto es un reto en la posmodernidad en la que el caos, la diversidad y la imprevisibilidad constituyen parte del juego de las medidas que se desean tomar.

Si se toma lo anterior como premisa, en el posmodernismo se asume la necesidad de la gerencia bajo un ambiente de incertidumbre: se acepta que el conocimiento está limitado, que la capacidad da la guía para establecer generalizaciones con verdadero significado está también limitada y, mucho más, la posibilidad de establecer verdades universales.

El posmodernismo ha heredado el caos, el conflicto y la fatalidad. Hernández (2008:170) lo ha resumido como:

La expresión de una contradicción profunda: la desterritorialización y un mundo sin fronteras por una parte y por la otra, el retorno del nacionalismo y la exacerbación de la brecha entre los mundos subdesarrollados y los desarrollados.

No obstante, a pesar de que el posmodernismo es una corriente principal en sociedades desarrolladas, esta corriente draga las organizaciones latinoamericanas que tienen contactos cercanos con organizaciones de estas sociedades post-industriales.

En tal sentido, una característica de la posmodernidad en las organizaciones puede ser identificada con las realidades fractales, las cuales, a su vez, requieren una mentalidad flexible y una acción humana bajo una dimensión viviente de espacio y tiempo. El posmodernismo está forzando a las organizaciones a rescatar a los seres humanos de las estructuras burocráticas, sostiene Pedrosa (2008:165), “de tal forma que el tiempo ha llegado en que las ciencias organizacionales deben cuestionarse a sí mismas para ser liberadas de cualquier tipo de dogmas y para cerrar las brechas con sus propias realidades”.

Los principios desde los cuales se sustentan las organizaciones postmodernas, fractales, de acuerdo con García (2008), son:

- Los sistemas humanos son imperfectos.
- La pluralidad y la ambigüedad son constantes.
- Los estados de exclusividad no son permanentes.
- Caos es la mejor representación ontológica de la libertad.
- La verdad es determinantemente rápida.
- Donde hay actividad humana existe deterioro.
- Las acciones del ser humano no son siempre necesariamente la síntesis de sus antecedentes.

Por lo tanto, en la visión posmoderna la gerencia se enfoca en el bienestar humano, se preocupa por su situación emocional, espiritual, económica, psicológica entre todas aquellas que puedan significar para el individuo tanto positiva como negativamente. La parte financiera es importante pero no primordial como lo es el bienestar de sus trabajadores.

En tal sentido, en la posmodernidad es donde las organizaciones solo se preocupan por el capital más no por el personal, la remuneración va de los extremos es decir, los dueños, presidentes o cualquier alto cargo de una organizaron tiene una muy buena remuneración, si no todo lo contrario al trabajador común que le pagan muy poco, por muchas horas de trabajo y sin respeto a sus ideas o necesidades, lo que marca esto una desigualdad socioeconómico extrema; aprovechándose de la poca oferta de trabajo con la cantidad de demanda que existe.

### **3.3. Visión Transmoderna.**

El transmodernismo va más allá de la modernidad; trascendiéndola. A diferencia del postmodernismo, no es una proyección lineal. Lo cual surge como ayuda de la teoría del caos, dentro de un sistema complejo, que involucran muchas variables independientes interactuando de infinitas formas. La teoría del caos muestra que los sistemas complejos tienen la capacidad de crear orden a partir del caos. Esto se produce en un punto de equilibrio, denominado límite del caos, en el cual, el sistema se encuentra en un estado de animación suspendida entre la estabilidad y la disolución total en el caos. En este punto, cualquier factor puede empujar al sistema hacia uno u otro lado.

Sin embargo, en el límite del caos, los sistemas complejos tienen la capacidad de autoorganizarse espontáneamente en un orden superior; en otras palabras, el sistema evoluciona de manera espontánea hacia un nuevo modo de existencia.

Al respecto García (2008:98), señala que el transmodernismo:

Es la transferencia de la modernidad desde el límite del caos hacia un nuevo orden social. Así pues, el transmodernismo y la tradición no son dos cosmovisiones opuestas, sino una síntesis novedosa de ambos. Las

sociedades tradicionales utilizan su capacidad para el cambio, haciéndose transmodernas sin perder su identidad a pesar de ello. Ambos términos de la ecuación son importantes: el cambio se produce y se consolida, mientras que los principios de la tradición, fuente de su identidad y espiritualidad, permanecen inalterables.

Por lo tanto, se puede definir un futuro transmoderno como una síntesis entre una tradición que estructura la existencia que es susceptible de cambio y transición a una nueva forma de modernidad que respeta los valores y los estilos de vida de las culturas tradicionales. En este sentido las comunidades tradicionales no son premodernas, sino transmodernas.

Esta definición no se opone a los términos que Dussel (García, 2008:100), refiere sobre la transmodernidad “Como la versión de la Ética de la Liberación (transmoderna por tanto) fundamentada en una ciencia crítica con su realidad”. De esta manera la transmodernidad se perfila como una renovación cultural no vinculada exclusivamente con una ideología, sino con un mayor conocimiento de la realidad y la consecuente postulación de preceptos tendientes a mejorar la condición de vida de los seres humanos, respetando sus tradiciones, culturas y modos de vida, además de centrar los mismos hacia la justicia social y la ecología.

Es por esto que, la ética de la liberación, proyecta la construcción de un diálogo humanista y humanizador, en el que cada individuo y cultura pueda expresar su propio discurso. Frente al estructuralismo y, en parte, la postmodernidad, que centra el sentido en la sintaxis lógica de las redes de diálogo, esta ética sitúa el sentido de la tolerancia y solidaridad de cada individuo como dialogante ante la intolerancia de los opositores. Así, todo ser humano, y toda cultura, tienen derecho a crear su propia alocución; además, de legitimarlo. Al respecto Dussel (García, 2008:100)), señala:

La intolerancia dogmática, se implementa cuando una persona tiene suficiente poder político para imponer a otros su voluntad, mediante el uso

de la violencia como un modo natural de expandir la verdad y exigir ser aceptada por los demás, observándose que el intolerante tiene una cierta teoría de la verdad entrelazada al poder político, y hasta militar, como mediación de su expansión. La aceptación del otro en la verdad dogmática es el fruto de la derrota en una guerra fundamentalista; y se pretende ser una guerra *justa* en tanto opina que es una guerra en defensa y propagación de la verdad (sea revelada o cultural,) del grupo triunfador. El dogmático no podrá aceptar la falibilidad de la verdad sostenida.

El tolerante, busca la pretensión de verdad, mediante la validez de los aspectos o circunstancia real, para que sirvan de referencia a la aceptabilidad (o aceptación) intersubjetiva a ser discutida. Por tanto la pretensión de verdad es un a priori de la validez de dicha verdad para el otro, cuya aceptación viene después, del posteriori manifestación, en ese tiempo intermedio es donde la tolerancia se llena. Ya que la tolerancia representa el saber esperar racionalmente (no de manera escéptica ni relativista, sino con respeto por el otro y con plena pretensión universal de verdad, pero sin alcanzar el consenso con el otro todavía).

El no tolerar el consenso del otro, incidiría en optar por una posición negativa o como abstención de actuar por otros medios que no sean los racionales contra un oponente (siendo la violencia o la intolerancia un medio irracional). El uso de un medio no racional pondría en cuestión una honesta pretensión de verdad. El que usa la fuerza o hace la guerra para exigir al otro el aceptar la verdad que se tiene, en su propia acción pone en duda la capacidad racional de alcanzar un consenso y pone en entredicho la veracidad de sus argumentos.

Por tal motivo, la tolerancia es la actitud (y hasta la virtud) del dar tiempo al otro en el proceso de hacer aceptable una pretensión de validez por medio del consenso teórico, práctico y político (el momento intersubjetivo final de una pretensión de verdad en referencia a lo real).

Al hacer referencia a la solidaridad, implica la fraternidad fundamentada por la pretensión de justicia, ya que la voluntad (la pulsión, el deseo, la amistad) es constitutiva de la justicia (que no es sólo fruto de un consenso práctico de la razón práctica, sino igualmente de la voluntad que motiva a compartir lo debido a cada miembro de la comunidad). Cuya actitud va más allá de la tolerancia y la fraternidad. Ya que implica un comportamiento positivo, creativo y responsable por el otro. No solo lo tolera; ahora asume y se pone en su lugar (sustitución), para comprender sus argumentos y veracidad de los mismos.

Tomando como base la Ética de la Liberación que vincula la intolerancia dogmática; además de la tolerancia y la solidaridad, influyeron en la unificación de criterios de la filosofía postmoderna y modernidad. Tomando como criterio el agotamiento de la razón, incapacidad para abrir nuevas vías de progreso humano, así como su debilidad teórica. Los cuales originaban la imposibilidad de establecer normas estéticas válidas y se difunde la secularización sin fronteras de los valores. En tal sentido, Hernández (2008:40), hace referencia que:

El proceso histórico de la modernidad se había presentado desde sus comienzos como el proceso emancipador de la sociedad, desde la vertiente burguesa hasta la clase pobre, donde la crítica marxista, señala dos tendencias. La primera se alimentó de los postulados de la revolución francesa, las doctrinas sociales del liberalismo y del idealismo alemán; mientras que la segunda nace con la economía política.

Para muchos la modernidad es la salida del hombre a su madurez, una filosofía que reclama la libertad individual y el derecho a la igualdad ante la ley contra la opresión estamental. Su tarea es construir un mundo intelegible, donde la razón lo institucionalice, el juego de las fuerzas políticas, económicas y sociales con base al libre contrato entre seres iguales. De esta manera, la razón irá construyendo a través de la historia el proceso emancipador de la humanidad, conjugando libertad y necesidad.

Asimismo, Hernández (2008:42) plantea que:

La razón ilustrada burguesa en su plasmación real, estaba plagada de contradicciones y era portadora por igual de progreso y destrucción, es la tradición marxista, la que hace evidente esas contradicciones, como también la Escuela de Frankfurt.

Posteriormente, Weber interpreta el proceso histórico de modernización como el desarrollo progresivo de “racionalización” ante la sociedad, donde convergen la separación sustantiva expresada por la religión y la metafísica; además de la influencia de tres esferas autónomas (ciencia, moralidad y arte); pero, ello no conlleva a ninguna perspectiva utópica sino que conduce a un aprisionamiento progresivo del hombre moderno en un sistema deshumanizado, que se traduce en un crecimiento irreversible de la reificación

La idea de progreso en todas las fuentes es un signo de modernidad, donde el desarrollo ético se encamina hacia la aprehensión de las verdades morales, para establecer un vínculo fuerte y necesario en el avance de la ciencia, la racionalidad y la libertad humana universal; pero, cuando el legado de los principios se extendió y fue desenmascarado se puso al descubierto el triunfo de la razón instrumental, llevada al nivel más elevado con los neopositivistas. Los protagonistas de la Escuela de Frankfurt, afrontan la crítica de la razón instrumental donde trata a las personas como objetos y no como seres humanos.

Por tanto, el pensamiento moderno envuelto en bellos discursos y nobles aspiraciones; pero, no han resultado los problemas morales de las personas, además de la postura de los postmodernos declaran que el proyecto modernista ha fracasado y no hay salida, originó el transmodernismo. La posibilidad de modernismo y pensar las críticas del postmodernismo, una forma de conjugar los opuestos en complementariedad, donde la ética transmoderna sea fundamentada desde la razón humana, hacia el sentimiento de la persona situada en una vida valiosa, consciente de su transitoriedad, para establecer la forma de pensar para el futuro.

Desde esta perceptiva transmoderna se administra los contenidos sociales y confluyen los esquemas expuestos bajo las visiones moderna y postmoderna, es decir, se gerencia los recursos económicos y los valores (contenidos económicos, psicológicos y trans-psico-socioeconómicos, por una parte, y valores espirituales o psiconómicos por la otra) que facilitan la comprensión del ser y la condición para comprender los marcos estratégicos con el que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuya con la felicidad o al éxito tanto de quienes laboran, como con el resto de las comunidades donde se encuentran estas organizaciones.

Por tan motivo, la gerencia de las organizaciones transmoderna, implementan mecanismos para alcanzar la satisfacción humana, mediante la reformulación de los procesos organizacionales, comunicación y las directrices en toma de decisiones para dar solución a los problemas. Si el factor es tecnológico, está dirigido a lograr las metas a partir de la modificación de tareas, métodos, diseño de cargos y organizacional. En esta perspectiva, la administración de los contenidos sociales se orienta, por una parte, a factores individuales (la comunicación, la toma de decisiones) y, por la otra, a factores tecnológicos (metas o tareas) que engloban diferentes procesos y procedimientos en la organización.

Weick y Quinn (Pedrosa, 2008:200), señalan que los cambios organizacionales son:

Episódico: los cuales son infrecuentes y discontinuos; además demandan acciones intencionales. Estos suceden en distintos tiempos durante los cuales acontecen eventos externos que modifican, ejemplo, la tecnología con que operan algunos procesos, y también circunstancias internas que requieren el cambio de personal clave.

Los cambios episódicos son el resultado de la inercia y la inhabilidad organizacional para responder adecuadamente a los cambios ambientales externos, donde se requieren de la implementación de ajustes creados simultáneamente a través

de unidades específicas de la organización, a fin de cubrir la necesidad de renovación o reequilibrio interior.

González (2008:210), plantean el estudio del cambio organizacional desde el enfoque de sistemas complejos y formulan dos conceptos no lineales que tienen valor explicativo para comprender los sistemas sociales:

- 1) Espacio de fases: que describe las múltiples mediciones a lo largo del tiempo.
- 2) Patrones de comportamientos: que expresan la sensibilidad a las condiciones iniciales y la estabilidad.

Las organizaciones deben adaptarse a los procesos de cambios que existen en la sociedad, ya sean estos de índole humano y tecnológico. Los diferentes enfoques señalan diversos puntos de vista acerca del cambio organizacional, desde las perspectivas culturales, pasando por las conservadoras, tradicionales, modernas y las que hoy se denominan postmodernas.

En tal sentido, en la tranmodernidad se gerencia la unión de las dos anteriores tomando en cuenta la economía de la organización sin olvidar la importancia de las personas que allí laboran, esto se ha tomado como la perspectiva homo posteconomicus (lo que se catáloga como un hombre respetuoso de mente abierta).

### **3.4. Ejes Filosóficas y su Relación con la Bioética.**

La relación de la bioética con la visión modernista, consiste en mejorar la imagen de la organización ante los mercados tanto nacional como internacional, tomando como base la inversión social, para elevar la calidad de vida de sus trabajadores mediante la implementación de incentivos económicos por producción,

antigüedad y profesionalización, además de estimular su participación en la toma de dediciones, con la finalidad de mejorar el clima laboral, imperando la igualdad, libertad, diálogo, respeto y solidaridad, factores primordiales para la humanización de las jornadas de trabajo y optimización de la producción; cuyos beneficios se reflejarían en el cumplimiento de sus compromisos con sus clientes, así como también en la responsabilidad social que tienen con la comunidad.

La visión modernista, se fundamenta en teorías cuyos sustentos están enmarcados por la realidad, las cuales son validadas mediante la implementación del empirismo, a fin de certificar si sus contenidos están adecuados a los nuevos cambios sociales que enfrenta los seres humanos para el mejoramiento de su habitat y profesionalización.

Por lo tanto, la actualización de los procedimientos y convenios que efectúan las organizaciones tanto públicas como privadas, le permitirá inducir incentivos a sus trabajadores acorde a las necesidades que éstos requieren para el cumplimiento de sus responsabilidades; además de las orientaciones que fomenten la ética profesional y la moral para evitar daños o perjuicios que afecten el clima laboral, así como la operatividad de los equipos y maquinarias, que por negligencia, descontento o insatisfacción del trabajador pueda incursionar en acciones o eventualidades que atenten en su funcionamiento.

En cambio la visión posmodernismo, permite la participación de los trabajadores dentro el proceso productivo, donde se toman en cuentas sus opiniones y experiencias para la planificación y controles orientadas a la optimización de los procesos productivos; además del trato con los clientes.

Esta visión, faculta al personal en no establecer una actitud en base a los lineamientos preestablecidos durante su formación profesional y normativas

existentes en la sociedad o comunidad; sino que implementa sus creencias culturales; además de analizar los diversos aspectos que intervienen directa o indirectamente en la situación que se está estudiando.

La visión TRANSMODERNIDAD, mezcla la participación de los trabajadores en los procesos productivos, trato con el cliente, incentivos y relaciones entre los compañeros de trabajo, a sí como también la implementación de tecnología para crear un medio ambiente más humano, donde impere los factores ambientales idóneas a las actividades laborales sin afectar sus condiciones físicas y mentales.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCEPCIÓN BIOÉTICA EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DEL NÚCLEO DE SUCRE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

#### **4.1. Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente**

La Escuela de Administración, es la primera unidad académica de tipo humanístico creada por la Universidad de Oriente que busca la formación de personal con conocimientos generales en las áreas de administración y contaduría.

La Universidad de Oriente en gaceta oficial N° 26.565, decreto N° 515 de fecha 26 de mayo del año 1961, artículo 21, estableció la existencia legal de la especialidad de Licenciatura en Administración Comercial. Sin embargo, es el 12 de febrero de 1962 cuando se inician las actividades de la Escuela de Administración en la ciudad de Cumaná y, a partir del año 1969, se inicio la especialidad de Contaduría Pública ([http:// udo.sucra.ve](http://udo.sucra.ve))

La Universidad de Oriente acorde a su evolución como institución máxima al servicio de la tecnificación y profesionalización de los recursos humanos que acogen en su seno para su formación, abrirá al estudiantado universitario nuevas aéreas de estudios considerados de interés y provecho, tanto en la región oriental como en el

país en general. En este sentido, la Escuela de Administración ofrecerá los estudios referidos a la especialidad de Contaduría Pública.

En el mes de septiembre del año 1975, la Dirección de Planificación presentó el plan de desarrollo que regiría los destinos de la Escuela de Administración durante los años 1975-1979, donde se destaca, como objetivo central, la formación de más y mejores profesionales, mediante una nueva concepción de la didáctica moderna en la gerencia en la Escuela de Administración.

A tal efecto, en el referido plan de desarrollo se indicaron los requerimientos necesarios para el logro de este ambicioso objetivo:

1. Reclutamiento de recursos humanos a nivel de postgrado y con experiencia profesional
2. Necesidad de recursos bibliográficos.
3. Necesidad de planta física adecuada.

#### 4.1.1. OBJETIVOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

La Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, persigue los siguientes objetivos:

- Formar profesionales a nivel universitario en los campos de la administración comercial y contaduría pública, con conocimientos técnicos y científicos que les permitan contribuir positivamente en el desarrollo de las investigaciones públicas y privadas del país.

- Mantener actividad permanente de revisión y actualización en los planes y programas de estudios para adecuar la formación de los administradores y contadores públicos al desarrollo de dichas disciplinas.
- Efectuar investigaciones en el área administrativa, dirigidas al mejoramiento de las condiciones de los sistemas de trabajo utilizados por instituciones públicas o privadas de la región.
- Desarrollar labores de extensión general mediante cursos de mejoramiento y tecnificación de personal adscritos a las empresas que operan en la zona.

#### 4.1.2. IMPORTANCIA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Las escuelas de administración constituyen un pilar fundamental en el alcance de las metas universitarias; a ellas corresponde la responsabilidad de formar profesionales con las características del ser libres, críticos, creativos, flexibles y adaptables a los cambios sociales, económicos y tecnológicos. Es por ello, que la Universidad de Oriente vio la necesidad de crear la Escuela de Administración con el propósito de formar profesionales a nivel universitario, en los campos de administración comercial y contaduría pública, con conocimientos técnicos y científicos que contribuyan positivamente en el desarrollo del país. Además, fue la primera unidad académica de tipo humanístico creada por la institución que ha servido como escuela piloto para la creación de otras escuelas de administración en los demás núcleos de la Universidad de Oriente.

#### 4.1.3. Situación Actual de la Escuela de Administración

La masificación que experimentó la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre, se presume que no se desarrolló con base en una adecuada planificación, lo

cual originó un conjunto de situaciones en detrimento de la misma entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- Descuido de actividades de extensión por parte de los educadores de la Escuela hacia el sector público y privado para dedicar todos los esfuerzos a las actividades docentes.
- Utilización de planta física inadecuada, carente los materiales y equipos mínimos necesarios para la realización del proceso enseñanza- aprendizaje.

Actualmente, la Escuela de Administración también ofrece asignaturas a los estudiantes de la especialidad de Licenciatura en Educación, mención Técnica Mercantil.

En cuanto a la planta física, el 30 de Mayo de 1996 se inauguró en el Núcleo de Sucre la nueva edificación para la Escuela de Administración, cuya construcción y puesta en funcionamiento vino a solucionar un grave problema a esta comunidad universitaria, a pesar de que a la fecha ya hacen falta nuevas aulas.

La construcción de este edificio conformado por 23 aulas y laboratorios de computación, y con capacidad de unos 1500 estudiantes, fue finalizado, con aportes hechos por el Rectorado en respuesta a un clamor de la Comunidad Universitaria del Núcleo de Sucre, que desde hacia 10 años esperaba la finalización de dicha obra.

Hoy en día la Escuela de Administración cuenta con un edificio anexo en el cual funcionan tanto los cubículos de los profesores, Departamento de Reproducción, Dirección de la Escuela de Administración con sus respectivos Departamentos de Administración y Contaduría.

En ese mismo orden de ideas, la planta profesoral de la Escuela de Administración está cercana a los ciento cinco (105) profesores, distribuidos entre los 2 departamentos que la conforman y atienden a una cantidad cercana a los cuatro mil (4000) estudiantes.

#### 4.1.4. MISIÓN DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollar actividades de docencia, investigación y extensión para la formación de Licenciados en Administración y profesionales de otras áreas afines, capaces de desempeñarse en el medio empresarial, gubernamental y en cualquier institución a nivel regional, nacional e internacional.

#### 4.1.5. VISIÓN DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollar Profesionales en el área Administrativa con capacidad gerencial; permitiendo de esta manera su desarrollo e integración en el campo laboral con un horizonte bien establecido y habiendo cumplido con un programa de preparación exigente.

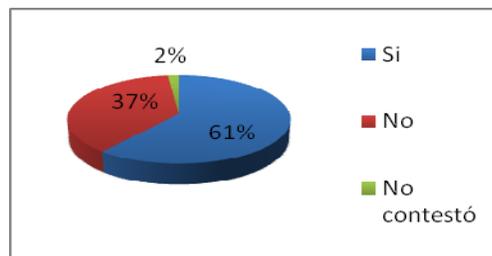
Para conocer cuál es la concepción bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, se procedió a aplicar un cuestionario (ver anexo N° 1), donde se tomó como población a 120 trabajadores de dicha institución y luego se hizo una estratificación de la muestra profesoral, para determinar la cantidad que se tomaría en cuenta, quedando esta representada por 66 personas de la Escuela de Administración, de las cuales solo fueron recolectadas 56 encuestas que representa el 100%, en el análisis realizado y que se muestra en adelante.

El cuestionario fue estructurado en: aspectos generales de la bioética, que busca hacer un sondeo de los conocimientos generales del personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente sobre la ética, la moral y la bioética; principios fundamentales de la bioética como son: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia; ejes filosóficos, para determinar la visión filosófica que predomina en la Escuela de Administración; y finalmente la utilidad que tiene la bioética para el personal de la Escuela de Administración.

#### 4.1.6. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA BIOÉTICA

En cuanto a los aspectos generales sobre la bioética se analizan las respuestas dadas por el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, a quienes se les aplicó el cuestionario. En ese sentido, cuando se les consultó si tenían conocimiento sobre la bioética, 61% dijo si, 37% no y 2% no contestó (ver gráfico N° 1).

**Gráfico N° 1. Conocimiento sobre la bioética**

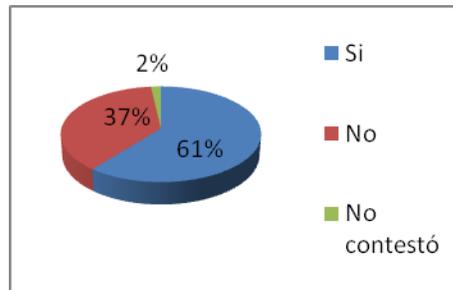


Fuente: Autoras 2009.

Cuando se le preguntó al personal si sabían que la bioética estaba referida a la ética de la vida, 61% dijo si, 37% no, y 2% no contestó, lo que ratifica que el personal tiene conocimiento sobre la bioética, lo cual es una situación favorable para el comportamiento ético y moral, a fin de mejorar las relaciones entre los compañeros

de trabajo y las personas a quienes se le presta el servicio en la institución (ver gráfico N° 2).

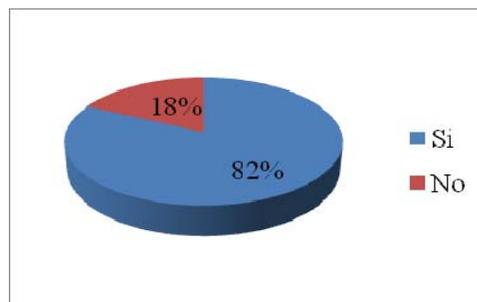
**Gráfico N° 2. Conocimiento de la bioética como ética de la vida**



Fuente: Autoras 2009.

Así mismo cuando se les preguntó si conocían que la ética profesional se consideraba una disciplina para la vida, un 82 % indicó si, y un 18% no, por lo que se infiere que es posible que el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, si tiene el conocimiento de que durante la formación académica ésta incide en la forma en que las personas deben comportarse y comunicarse con las otras personas con que interactúan en el campo laboral, familiar y relaciones con los demás individuos (ver gráfico N° 3).

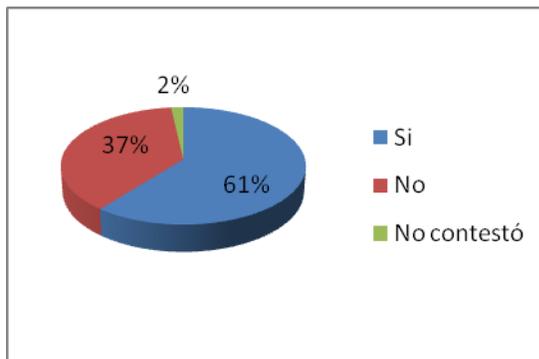
**Gráfico N° 3. Consideración de la ética profesional como disciplina para la vida**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a los principios de la bioética, cuando se les señaló si conocían los principios fundamentales de la bioética, un 61% dijo si, un 37% no y un 2% no contestó, lo cuál expresa que el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, tiene conocimiento no solamente de la bioética, sino también de sus principios que determinan la forma de actuar con sus compañeros de trabajo y su orientación e implementación en el campo laboral (ver gráfico N° 4).

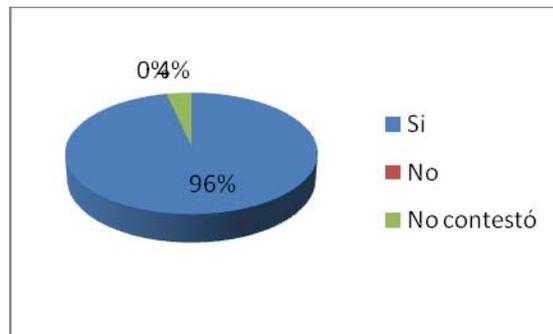
**Gráfico N° 4. Conocimiento de los principios de la bioética**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les refirió al personal, si se consideraban importantes para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, un 96% indicó si y un 4% a veces, por lo que es posible que tengan conciencia de que ayudan o contribuyen a la optimización de las funciones y servicios que presta la institución a las personas que asisten a ella (ver gráfico N° 5).

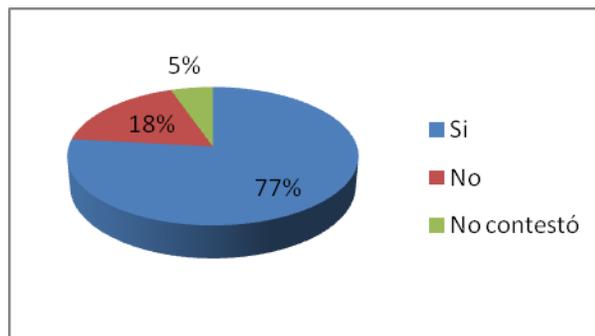
**Gráfico N° 5. Consideración del personal como importante para la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultarles si son considerados personas importantes para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, 77% indicó si, 18% no y 5% no contestó, por tanto esta Escuela valora a su personal, debido a que representa el elemento más importante que tiene la institución (ver gráfico N° 6)

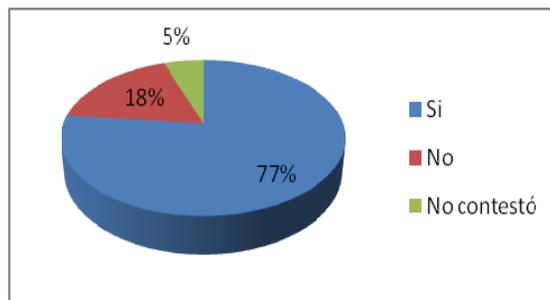
**Gráfico N° 6. Consideración como persona importante para la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a que si es considerado un miembro valioso para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, el 77% dijo si, el 18% no y un 5% no contestó, por lo cual se infiere que en la Escuela de Administración valora el talento humano con el que cuenta, ya que, éste representa el elemento más importante que posee la institución, y le permite tener ventajas competitivas respecto a otras instituciones educativas (ver gráfico N° 7).

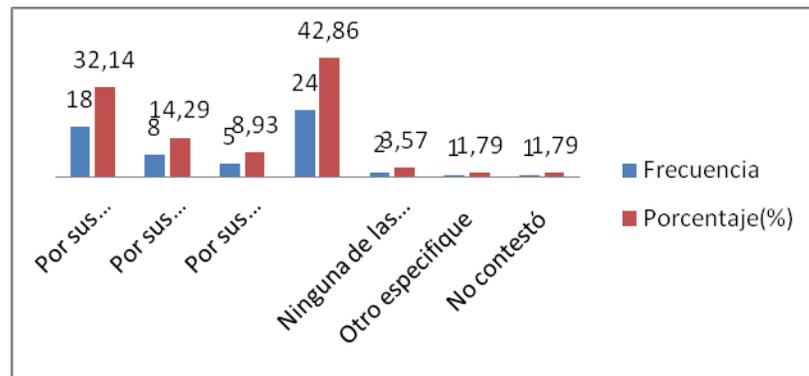
**Gráfico N° 7. Consideración como miembro valioso para la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a cómo lo valoran en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, el 43% indicó todas las opciones mencionadas, 32% por las capacidades, 14% por sus habilidades, el 9% por las necesidades y finalmente un 2% por ninguna de las opciones señaladas. Este resultado indica que el personal que labora en la Escuela de Administración, se siente valorado por sus cualidades (ver gráfico N° 8).

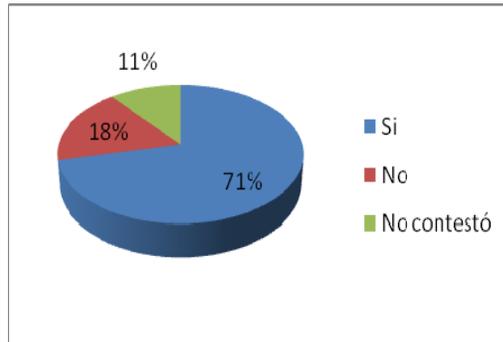
**Gráfico N° 8. Cómo valoran al personal en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

Quando se indagó si el jefe lo valora como persona, un 71% dijo si, 18% no y 11% no contestó, por lo tanto es posible que los jefes tengan claro que su personal debe ser valorado eficazmente a fin de suminístrale los incentivos correspondientes, según los lineamientos establecidos por la Escuela (ver gráfico N° 9).

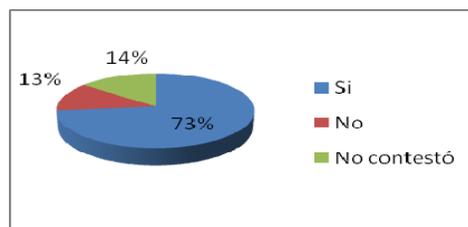
**Gráfico N° 9. Valoración del personal por parte de los jefes en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntarse si el jefe al referirse a ellos lo hacia de manera respetuosa, un 73% señaló que si, 13% no y 14% no contestó. En tal sentido, el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente es tratado con el respeto que merece todo ser humano (ver gráfico N° 10).

**Gráfico N° 10. Respeto de los jefes en la Escuela de Administración hacia el personal**

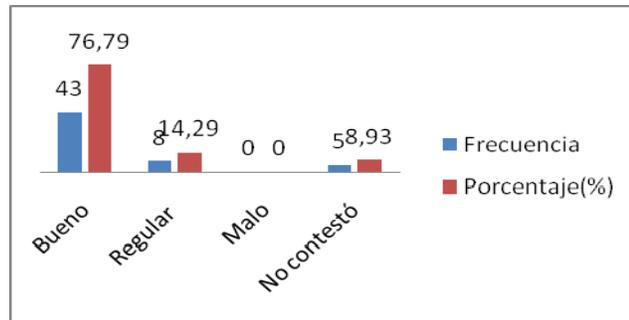


Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a cómo es el trato con sus compañeros de trabajo, un 77% indicó que es bueno, 14% regular y 9% no contestó, por tanto, estas respuestas indican que en la Escuela de Administración, existe un trato relativamente bueno, entre compañeros de

trabajo, lo cuál les permite realizar sus actividades a tiempo y por ende mejorar la optimización del servicio que presta la institución (ver gráfico N° 11).

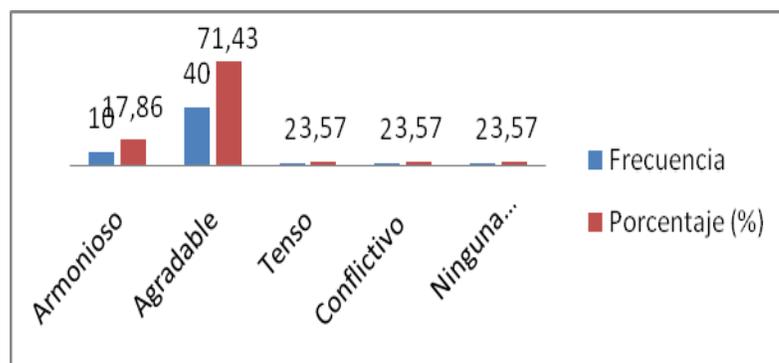
**Gráfico N° 11. Trato con los compañeros de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar cómo es el ambiente laboral en su lugar de trabajo, un 71% contestó que es agradable, 18% armonioso, 4% tenso, 4% conflictivo, 3% consideró que ninguna de las anteriores, lo que expresa que existe un ambiente laboral agradable, entre el personal de la Escuela de Administración y de cooperación entre los mismos (ver gráfico N° 12).

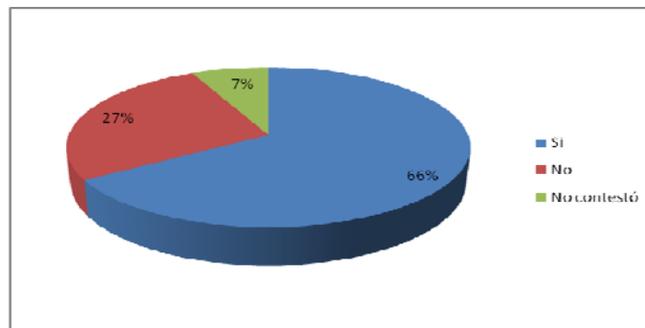
**Gráfico N° 12. Ambiente laboral**



Fuente: Autoras 2009.

Al mencionársele si consideraban que en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente le dan la debida importancia al trabajo que ellos realizan, un 66% dijo que si, 27% no y un 7% no contestó. Esto indica que la labor que desempeña cada una de las personas que integra el equipo asignado en los distintos departamentos que conforma la Escuela de Administración, es importante para realizar los trámites y procedimientos requeridos para el buen funcionamiento de la misma (ver gráfico N° 13).

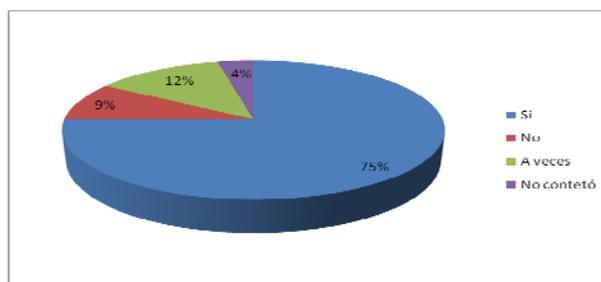
**Gráfico N° 13. Importancia del trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les consultó si eran tratados correctamente desde el punto de vista moral, 75% contestó si, un 12% a veces, un 9% no, un 4% no contestó. Por tanto el personal que labora en la Escuela de Administración, considera que si son tratados correctamente desde el punto de vista moral, tanto por sus jefes como por sus compañeros de trabajo, respetando así, las creencias y opiniones de cada uno de ellos (ver gráfico N° 14).

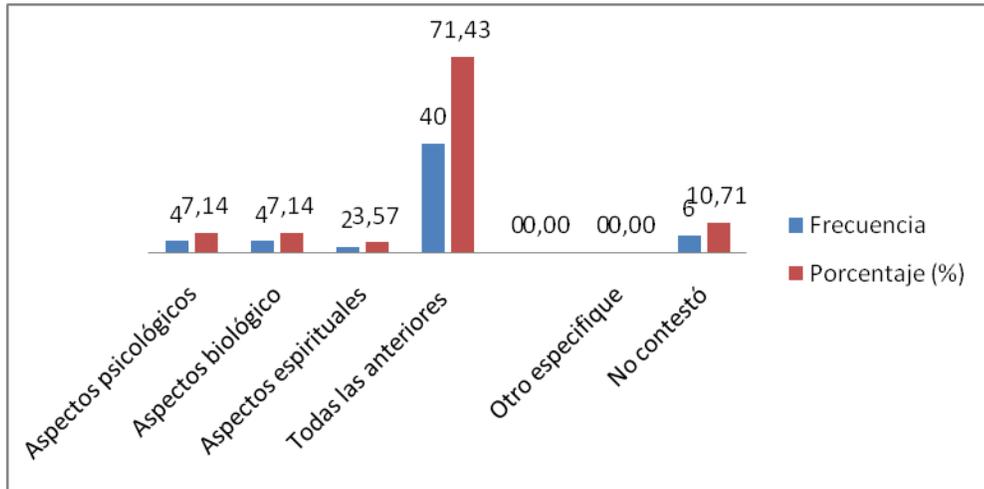
**Gráfico N° 14. Trato desde el punto de vista laboral**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a los aspectos que el personal de la Escuela de Administración considera que deben ser tomados en cuenta por su jefe inmediato, 71% respondió que deberían tomarse en cuenta todos los aspectos aquí mencionados, 11% no contestó la pregunta, 7% indicó aspectos psicológicos, un 7% aspectos biológicos, y 4% contestó que los aspectos espirituales, por tanto, éstos resultados indican que el jefe inmediato debería considerar todos los aspectos aquí mencionados antes de tomar una decisión respecto a un trabajador, a fin de tener un perfil de este y poder comprender su comportamiento ante la labor encomendada, la cual no tiene que afectar su integridad física y mental (ver gráfico N° 15).

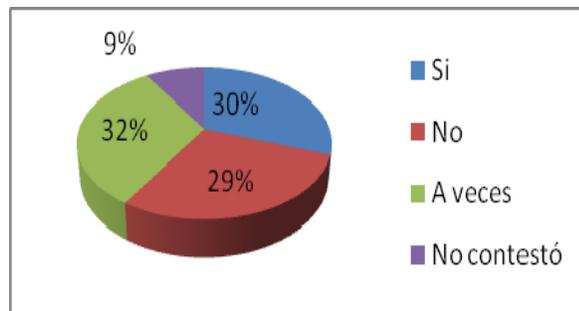
**Gráfico N° 15. Aspectos del personal tomados en cuenta por el jefe en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultársele si el jefe inmediato los incentivaba a la hora de realizar su trabajo, 32% dijo a veces, 30% si, 29% no y un 9% no contestó. En tal sentido, las respuestas señalan que hay opiniones encontradas respecto a esta pregunta, en cuanto a que la diferencia entre porcentajes es mínima (ver gráfico N° 16).

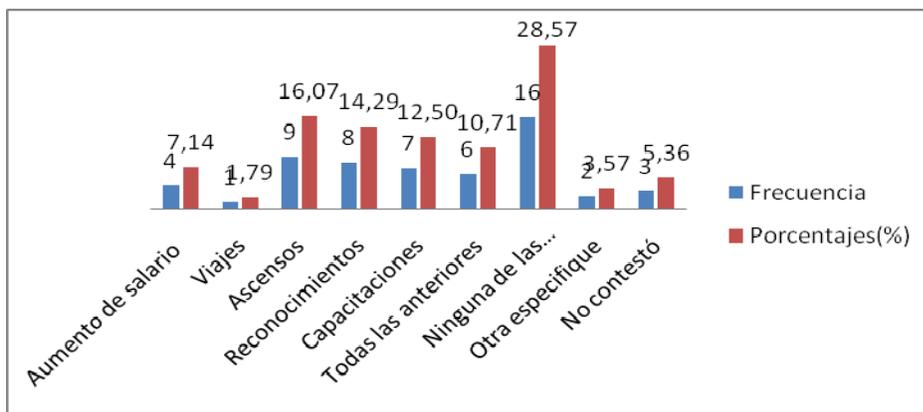
**Gráfico N° 16. Incentivos para el trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

En cambio cuando se les preguntó sobre el tipo de incentivos que habían recibido en su lugar de trabajo, 16% indicó ascenso, 14% reconocimiento, 12 % capacitación, 11 % indicó que han recibido todos los antes mencionados, 7 % aumento de salario, 2% viajes, un 29% señalaron que ninguno de los anteriores, 5% no contestó, 4 % felicitaciones y palabras de apoyo, por lo cual infiere que una gran parte de los trabajadores de la Escuela de Administración han recibido algún tipo de incentivos por parte de la institución o por sus jefes inmediatos, esto es indicativo de que la institución reconoce los esfuerzos y dedicación de los trabajadores que se esmeran por cumplir cada uno de los objetivos trazados por la misma; así como de aquellos que se esfuerzan por superarse cada día más (ver gráfico N° 17).

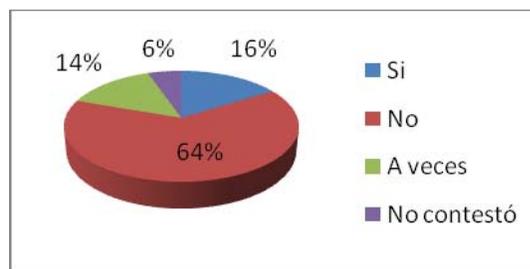
**Gráfico N° 17. Incentivos en el lugar de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Así mismo cuando se les preguntó si eran recompensados a la hora de hacer bien su trabajo, 64% indicó no, 16% si, 14% a veces, 6% no contestó, lo cual permite contemplar que un gran porcentaje de los encuestados consideran que no son recompensados a la hora de realizar bien su trabajo, lo cual puede producir desmotivación en el personal de la Escuela de Administración para realizar las labores encomendadas (ver gráfico N° 18).

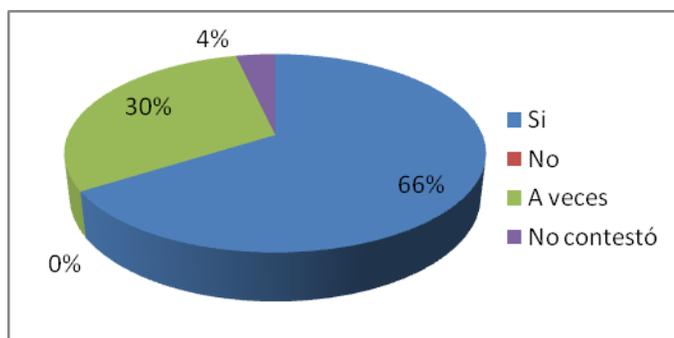
**Gráfico N° 18. Recibo de recompensas por realizar labores**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les consultó si el ambiente laboral era grato y de buenas relaciones entre compañeros, 66% indicó si, 30% a veces, un 4% no contestó. Estos porcentajes guardan relación con lo mostrado en el gráfico N° 12 donde el mayor porcentaje indicó que el ambiente laboral es agradable, es por esto que se justifica esta tendencia, ya que el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, está conformado por profesionales que consideran que tener un ambiente laboral grato y de buenas relaciones entre compañeros, permitirá realizar mejor su trabajo y por ende garantizar que los objetivos de la institución se lleven a cabo de manera más eficaz (ver gráfica N° 19).

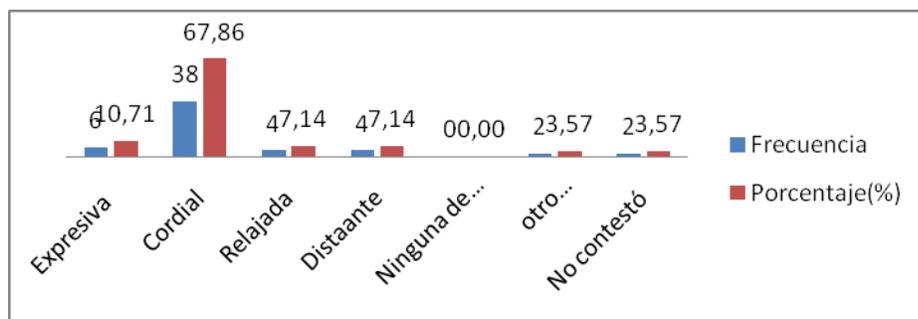
**Gráfico N° 19. Ambiente laboral grato y de buenas relaciones entre compañeros**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntársele cómo es la relación comunicativa con su jefe inmediato, 67% indicó que es cordial, 11% expresiva, 7% relajada, 7% distante, 4% normal, 4% no contestó. En tal sentido, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente se mantiene una relación comunicativa cordial entre jefes y subordinados, ya que, según su criterio pocas veces se ven, por lo tanto la comunicación no trasciende a otro nivel y que algunos jefes solamente se limitan a distribuir las actividades que le compete a cada trabajador o simplemente chequea la documentación para posteriormente firmarla y tramitar los procedimientos respectivos, a fin de que sea entregada al usuario final (ver gráfico N° 20).

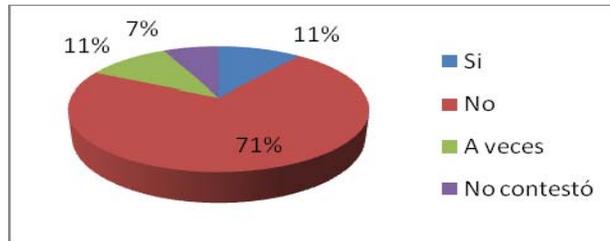
**Gráfico N° 20. Comunicación con el jefe inmediato**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto al recibo de algún reconocimiento cuando realizan bien su trabajo, 71% indicó no, 11% si, 11% a veces, 7% no contestó, lo cual guarda relación con lo mostrado en el gráfico N° 18, donde un 66% del personal considera que no son recompensados cuando realizan bien su trabajo, ya que, ellos creen que los jefes algunas veces se limitan a verificar que se cumplan los lineamientos y normativas que les compete a cada trabajador, para evitar divergencias y por ende retrasos en la labor encomendada, en cambio otros y no con mucha frecuencia felicitan al personal y les dan algún tipo de reconocimiento por el cumplimiento eficiente de la labor asignada, lo cual le sirve de estímulo para él y a sus compañeros para ocuparse de cumplir sus labores (ver gráfico N° 21).

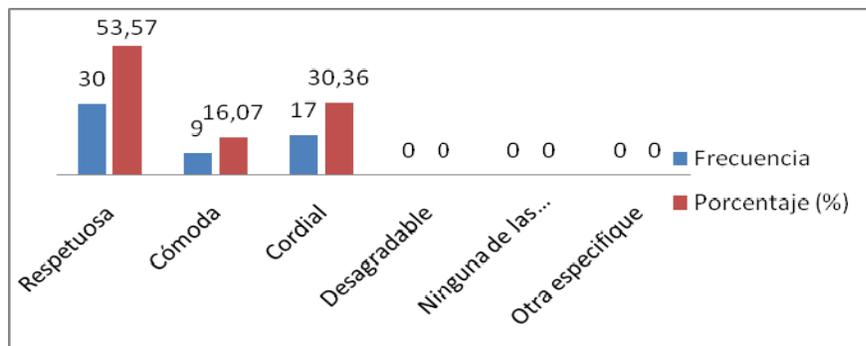
**Gráfico N° 21. Reconocimientos por el trabajo realizado**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a la relación laboral que tienen con sus compañeros de trabajo, 54% indicaron que es respetuosa, 30% cordial, 16% cómoda, estos porcentajes, sirven de soporte a lo mostrado en los gráficos N° 12 y 19, donde el clima laboral es agradable y grato, por lo que indican que el personal que trabaja en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, mantienen una relación laboral armoniosa, ya que, en ellos existe el respeto y la cordialidad entre compañeros, lo cual les permiten desempeñar mejor sus funciones (ver gráfico N° 22).

**Gráfico N° 22. Relación laboral con los compañeros de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Los resultados correspondientes a las preguntas efectuadas al personal, permitió comprender su comportamiento con base al trato que se recibe en el ambiente de trabajo. En tal sentido, la forma de interacción de los trabajadores influye directa o indirectamente en el rendimiento laboral, ya que, en la mayoría de los casos existe exceso de trabajo y por ende se requieren de la colaboración del personal para optimizar la carga laboral, a fin de poder suministrar un mejor servicio a los usuarios.

Es por esto, que se procedió a efectuar una serie de preguntas relacionadas con el conocimiento de la bioética, ética profesional; además del trato entre los compañeros de trabajo y su jefe, considerando el respeto moral, autonomía, libertad, creatividad, participación en la toma de decisiones con la finalidad de intercambiar experiencias significativas que perfeccionen los trámites y procedimientos para prestar un mejor servicios.

Por tal motivo, se analizaron las respuestas efectuadas por el personal que labora en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, cuya finalidad era conocer las causas y consecuencias existentes en el ambiente de trabajo. Dando como resultado; que la interacción entre los compañeros es buena, lográndose crear una ambiente laboral agradable, armonioso y con una tendencia de menor influencia tensa y conflictiva.

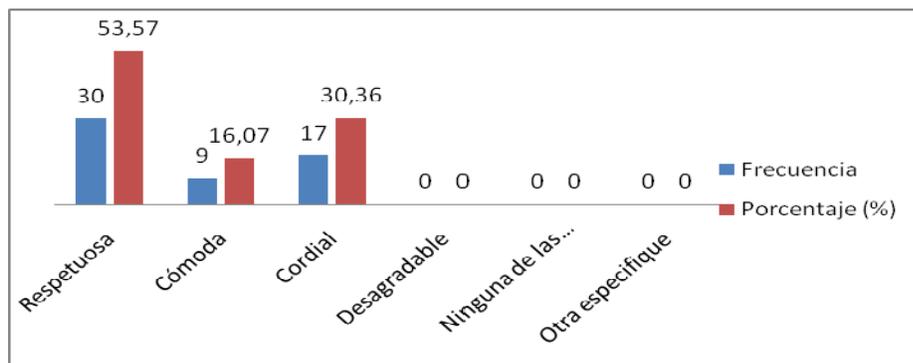
#### **4.2. Principios de la Bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.**

Posteriormente al análisis de los aspectos generales sobre la bioética se procedió a determinar cuál o cuáles de los principios de la biótica se utilizan en la Escuela de Administración, ya que, éstos sirven de referencia al personal de la misma para comprender la manera cómo deben tratarse entre si, así como también considerar

que al personal se le respeten sus derechos y se les den las debidas consideraciones que merecen a través de los principios de la bioética.

Al respecto cuando se les preguntó si consideraban que eran autónomos a la hora de realizar su trabajo, un 71% indicó si, 13% a veces, 9% no, 7% no contestó. Esto indica que en la Escuela de Administración, los jefes les permiten a los empleados ser autónomos en la forma de realizar sus actividades laborales, siempre y cuando estén apegadas a las normativas que rigen los trámites y procedimientos establecidos por la institución (ver gráfico N° 23).

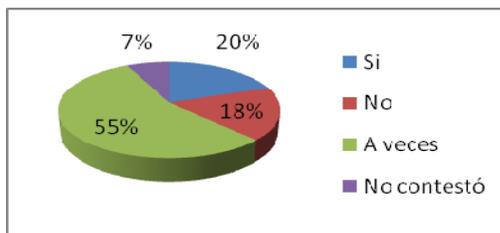
**Gráfico N° 23. Autonomía al realizar el trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les preguntó si sentían que en la Escuela de Administración, le valoraban las consideraciones y opiniones que ellos hacían, 55% indicó a veces, 20% si, 18% no, 7% no contestó, por tanto el personal de la Escuela considera que a veces son valoradas las consideraciones y opiniones que realizan, ya que en algunas labores se permite su autonomía, guardando relación con lo mostrado en el gráfico N° 23; es decir algunos jefes consideran los señalamientos del personal para la toma de decisiones (ver gráfico N° 24).

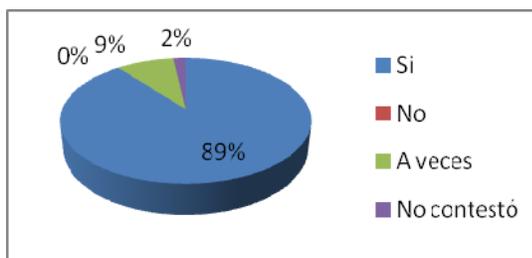
**Gráfico N° 24. Valoración de las opiniones y consideraciones del personal**



Fuente: Autoras 2009.

Así mismo al indagar si respetaban y acataban las decisiones que tomaba su jefe, 89% contestó si, 9% no, 2% no contestó, lo cual señala que aun cuando el personal es autónomo para realizar ciertas labores que le competen, deben tomar en cuenta las opiniones y decisiones que su jefe les indique (ver gráfico N° 25).

**Gráfico N° 25. Respeto y acato de las decisiones del jefe**

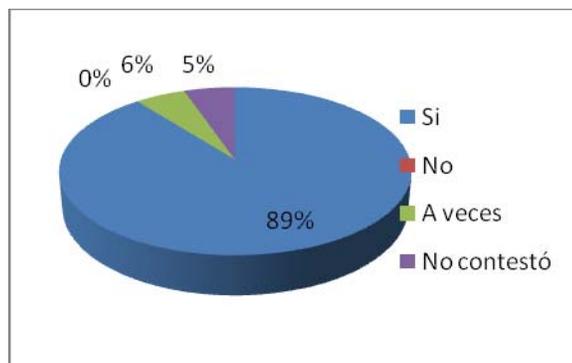


Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les consultó si consideraban que su jefe les respetaba la forma como ellos realizaban su trabajo, el 89% respondió si, un 6% a veces, y 5% no contestó. Tomando en cuenta que el mayor porcentaje de los encuestados contestó que el jefe si les respeta la forma cómo ellos realizan su trabajo, ya que él trata con profesionales, que saben la labor que deben realizar, siempre y cuando ésta no viole los

lineamientos establecidos por la institución, guardando relación con lo analizado en el párrafo anterior (ver gráfico N° 26).

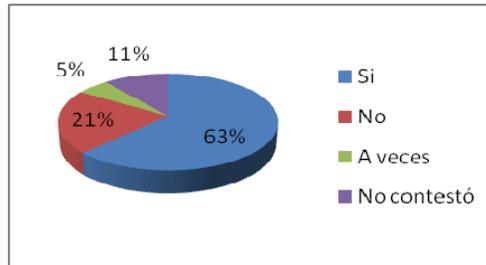
**Gráfico N° 26. Respeto por la forma cómo se realiza el trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Sin embargo, cuando se les preguntó si creían que estarían violando la autonomía de su trabajo si disminuían su libertad de obrar, 63% indicó si, 21% no, 5% a veces y 11% no contestó, ya que, consideran que si estarían violando su autonomía y por ende la manera cómo ellos realizan sus labores, aunque también consideran que si lo están haciendo mal, su jefe debería orientarlos en la forma correcta como se debería hacer, ya que, según su criterio si la limitación de obrar está condicionada a las normativas, no afectaría la autonomía, ya que, la misma debe estar enmarcada en los lineamientos establecidos por la institución (ver gráfico N° 27).

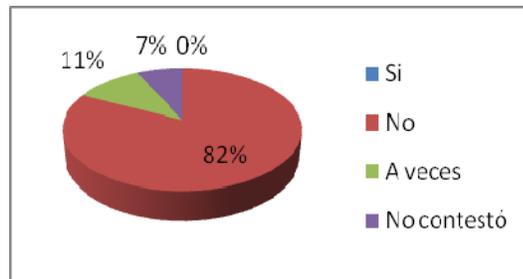
**Gráfico N° 27. Efecto en la autonomía si se disminuye la libertad de obrar**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto, a si sus compañeros de trabajo interfieren en la realización de sus actividades, un 82% indicó no, 11% a veces, 7% no contestó, lo cual indica que el mayor porcentaje de los trabajadores se preocupa por realizar las actividades que le fueron encomendadas sin perjudicar las labores que efectúan sus compañeros de trabajo, pero existe un pequeño grupo que en ocasiones interfiere en las jornadas laborales, ocasionando retrasos y conflictos internos que afectan la prestación de servicios (ver gráfico N° 28).

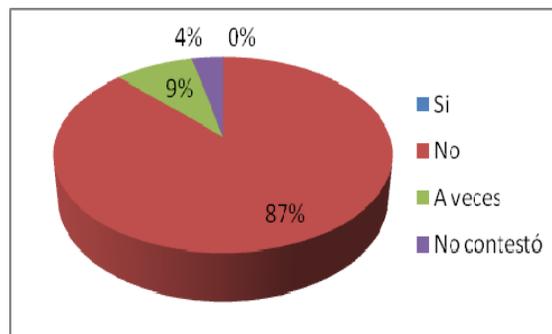
**Gráfico N° 28. Interferencia de los compañeros de trabajo en la realización de las actividades**



Fuente: Autoras 2009.

Así mismo, al consultársele si su jefe inmediato interfería en la realización de su trabajo, los resultados de esta pregunta, reflejan que un 87% contestó no, el 9% a veces, y 4% no contestó, por tanto, se puede inferir que el jefe inmediato no interfiere en la realización de los trabajos que le fueron asignados a su personal, debido a que estos cuentan con la experiencia y capacitación para realizarla (ver gráfico N° 29).

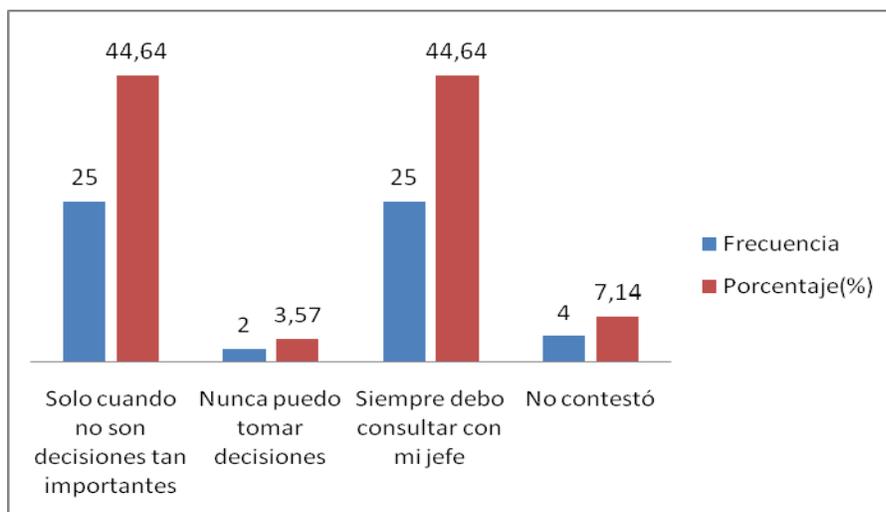
**Gráfico N° 29. Interferencia del jefe en la realización de las actividades**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a si el jefe inmediato lo deja tomar decisiones respecto a su trabajo, 45% contestó que solo cuando no son decisiones tan importantes, 45% que siempre deben consultar con su jefe, 3% que nunca podían tomar decisiones, 7% no contestó, este resultado, refleja que los jefes de la Escuela de Administración, permiten la libertad a sus trabajadores de tomar ciertas decisiones que no ameriten la autorización de ellos, ni que afecten las normativas que rigen la realización de las labores encomendadas (ver gráfico N° 30).

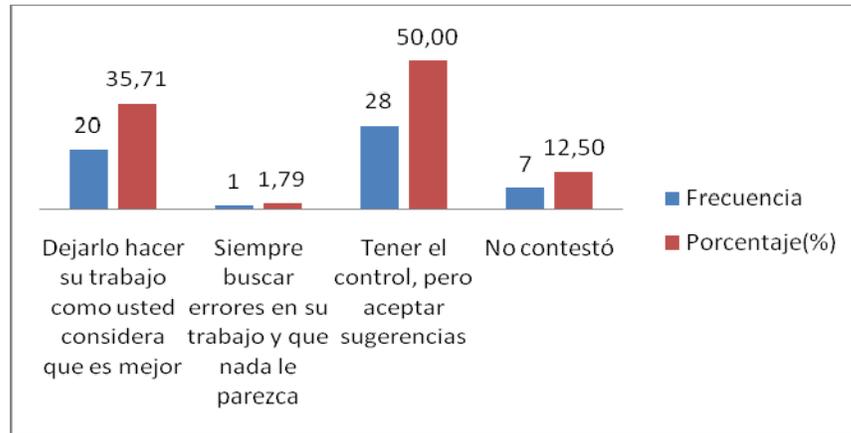
**Gráfico N° 30. Toma de decisiones por parte del personal**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultársele cómo consideraban que debería ser su jefe inmediato, el 50% manifestó que debe tener el control, pero aceptar sugerencias, 36% que debe dejarlo hacer su trabajo como ellos consideran que es mejor, 2% que siempre busca errores en su trabajo y que nada les parece, 12% no contestó la pregunta. Con base a los resultados, se ve la importancia de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, a fin de optimizar el servicio que presta la Escuela de Administración, ya que se intercambiarían experiencias e implementarían estrategias adaptadas a las normativas con que se rige la misma, lo cual guarda relación con lo mostrado en el gráfico N° 24 (ver gráfico 31).

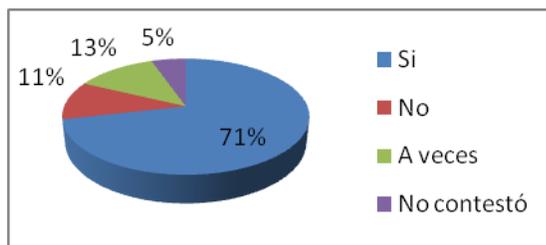
**Gráfico N° 31. Actitud que debe asumir el jefe ante el trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar, si al realizar su trabajo tomaban en consideración la opinión de sus compañeros, 71% alegó que si, 13% a veces, 11% no y 5% no contestó, lo cual permite percibir que existe cooperación entre los trabajadores que laboran en la Escuela de Administración, por lo tanto toman en consideración las opiniones de sus compañeros, siempre y cuando vaya en beneficio de los demás y que sean opiniones constructivas (ver gráfico N° 32).

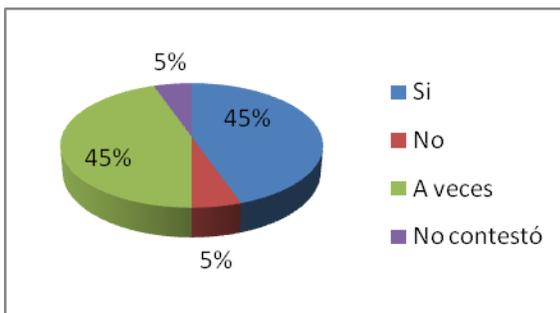
**Gráfico N° 32. Consideración de la opinión de los compañeros**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les preguntó si consideraban que en su lugar de trabajo existía la ayuda mutua entre compañeros, 45% indicó que si, 45% a veces, 5% no, 5% no contestó. Lo que respalda lo analizado en el párrafo anterior, ya que, existe la ayuda mutua entre compañeros o que en ocasiones se ha dado algún tipo de ayuda entre ellos, lo cual permite tener un clima organizacional idóneo, y cumplir con el principio de beneficencia (ver gráfico N° 33).

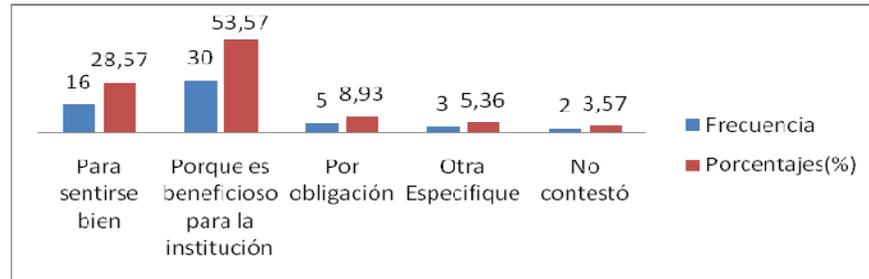
**Gráfico N° 33. Ayuda mutua entre compañeros en el lugar de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntar cuál era la razón por la que realizaban sus actividades, 54% indicó porque es beneficioso para la institución, 29% para sentirse bien, el 9% por obligación, 5% para cumplir contrato de trabajo, un 4% no contestó. Tomando en cuenta estos porcentajes, los cuales indican que el personal que labora en la Escuela de Administración, lo hace, porque es beneficioso para la misma, además se preocupan porque la institución pueda prestar un mejor servicio, y les permite poner en práctica sus conocimiento y experiencias para la optimización de los trámites y procedimientos en las labores asignadas (ver gráfico N° 34).

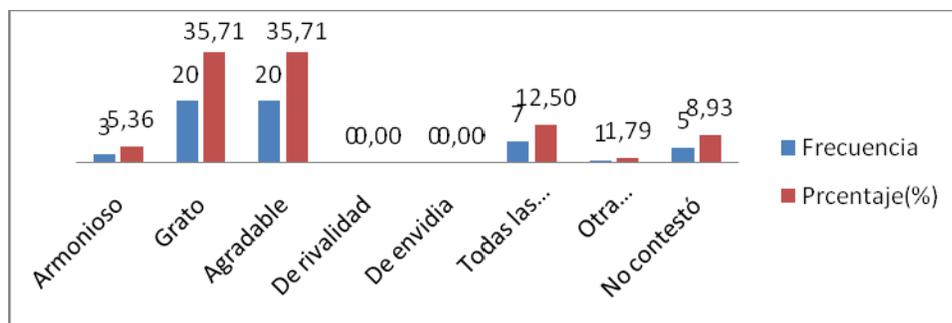
**Gráfico N° 34. Razón para realizar las actividades**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les preguntó cómo consideraban que era el ambiente laboral de la Escuela de Administración, el 36% respondió que es agradable, 36% que es grato, un 12% señalaron todas las opciones, 9% no contestó, y finalmente, un 5% que es armonioso, lo cual refleja que el ambiente laboral de la Escuela de Administración, es agradable y grato e impera la ayuda y la solidaridad, haciendo que las labores se agilicen y se cree un ambiente de trabajo agradable, este resultado es reforzado por lo mostrado en el gráfico N° 32 (ver gráfico N° 35).

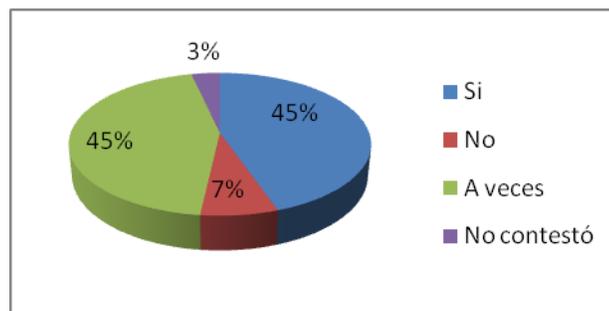
**Gráfico N° 35. El ambiente laboral en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a si consideraban que en su lugar de trabajo se ayudan mutuamente entre jefes y subordinados, 45% respondió si, 45% a veces, un 7% no y finalmente un 3% no contestó. Las respuestas generadas por esta pregunta indican, que si existe la ayuda mutua entre jefes y subordinados, aun cuando desempeñan labores diferentes, ambas se complementan, lo cual permite mantener un ambiente laboral grato y buenas relaciones como se indico en el párrafo anterior (ver gráfico N° 36).

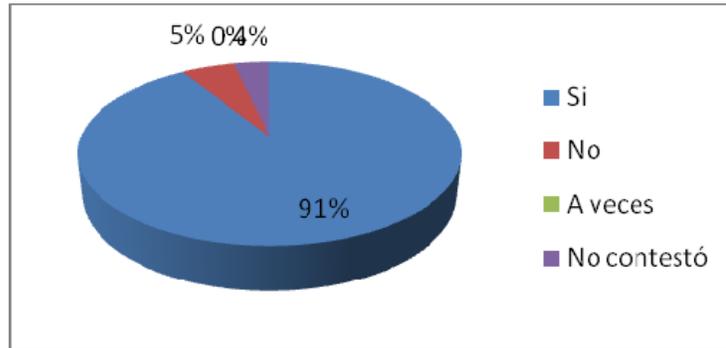
**Gráfico N° 36. Ayuda mutua entre jefes y subordinados**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultársele, si al realizar sus labores cuidaban que éstas no perjudicaran el trabajo de los demás compañeros, 91% respondió si, 5% no, y 4% no contestó, lo que señala que los trabajadores de la Escuela de Administración, antes de realizar sus labores toma en cuenta que los trámites y procedimientos no interfieran con lo que está realizando su compañero de trabajo, pero una pequeña proporción tiene la postura de interferir algunas veces en lo que está realizando su compañero de trabajo, actuación que afecta el desempeño laboral de la persona que está a cargo de efectuarla (ver gráfico N° 37).

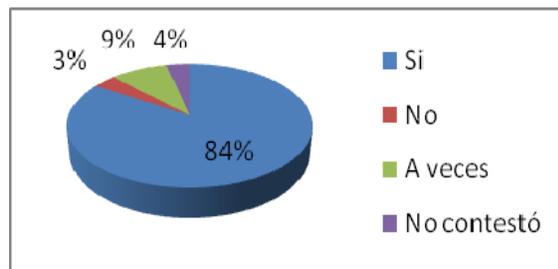
**Gráfico N° 37. Cuidado para no perjudiquen el trabajo de los demás compañeros de trabajo.**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar, si utilizaban los medios posibles para evitar que la relación laboral se deteriore, 84% contestó si, 9% a veces, 4% no y 3% no contestó, lo cual refleja que los trabajadores pertenecientes a la Escuela de Administración, se preocupan por mantener buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, tratando de que exista una armonía o un ambiente laboral idóneo, donde todos puedan convivir armoniosamente (ver gráfico N° 38).

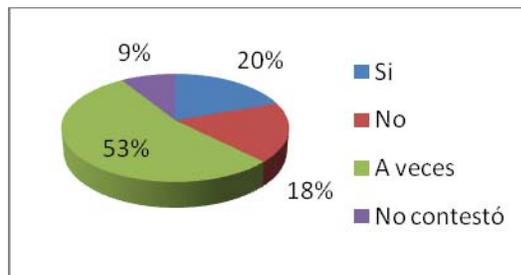
**Gráfico N° 38. Utilización de medios para evitar el deterioro de la relación laboral.**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntarles si adoptaban una actitud favorable en la relación con sus compañeros, colocando siempre los intereses de este último por delante de los suyos, el 53% respondió que a veces, 18% no, un 20% si y finalmente un 9% no contestó. Por tanto, estas respuestas infieren que los trabajadores perteneciente a la Escuela de Administración, tienden a mantener buenas relaciones con todo el personal que labora en la misma, lo que refleja que anteponen los intereses de sus compañeros ante que los suyos, a fin de evitar rivalidades y conflictos, ya que, alegan que existen compañeros de trabajo que tienen una postura radical y establecen sus criterios por encima de los demás compañeros (ver gráfico N° 39).

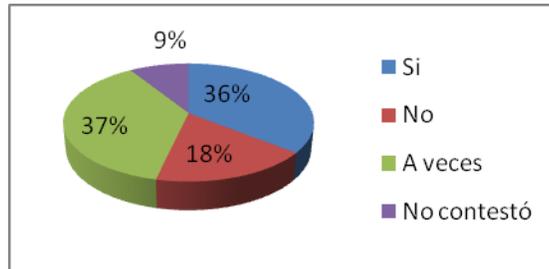
**Gráfico N° 39. Colocación de los intereses de los compañeros por delante de los intereses personales.**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les preguntó si recibían el apoyo de sus compañeros, tras haberles informado de los riesgos que se les pueden presentar ante cualquier decisión laboral, el 37% respondió que a veces, 36% si, 18% no, y 9% no contestó (ver gráfica N° 40).

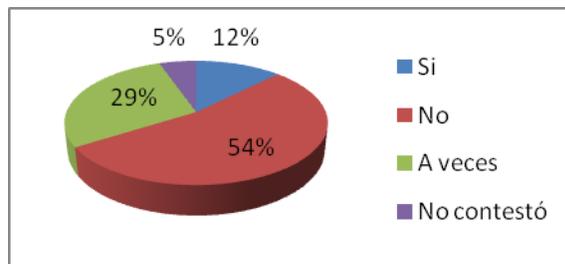
**Gráfico N° 40. Apoyo de sus compañeros.**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntársele, si ha tomado decisiones en la dependencia en la cual labora sin haber consultado a su jefe y compañeros, 54% contestó no, 29% a veces, un 12% si y finalmente un 5% no contestó, de lo cual se infiere que los trabajadores de la Escuela de Administración consultan la mayoría de las decisiones que toman, con su jefe o al menos con sus compañeros, para así tomar la decisión más favorable para todos (ver gráfico N° 41).

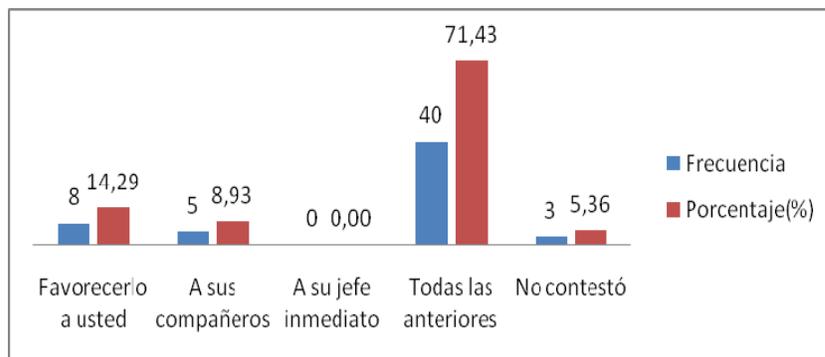
**Gráfico N° 41. Toma decisiones en la dependencia que labora sin consultar a su jefe y compañeros.**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar sobre a quién favorecen las decisiones que toma el personal en un momento determinado, 14% indicó que a ellos, 9% a sus compañeros, 71% indicó todas las opciones y 6% no contestó. Esta postura de los trabajadores de la Escuela de Administración, indica que meditan las consecuencias de sus acciones, para luego proceder a la toma de decisiones, que podrían afectar las relaciones con sus compañeros de trabajo, por lo tanto procuran que al momento de tomarlas favorezcan a todas partes involucradas (ver gráfico N° 42).

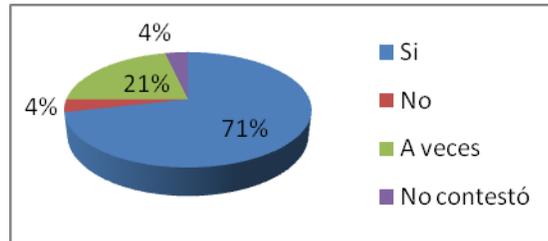
**Gráfico N° 42. A quien favorecen las decisiones que toma el personal**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto, a si el trato que reciben por parte de su jefe es el más justo, 71% contestó que si, 21% a veces, 4% no y el otro 4% no contestó, lo cual refleja la tendencia de que el trato del jefe si es justo, ya que, éstos están expuestos a constantes presiones, lo cual influye en el cambio de aptitud y de comunicación con su personal, pero existe una integración jefe-trabajador, lo que permite tener un ambiente laboral armonioso y agradable, haciendo que los compañeros de trabajos se motiven a realizar mejor sus labores (ver gráfico N° 43).

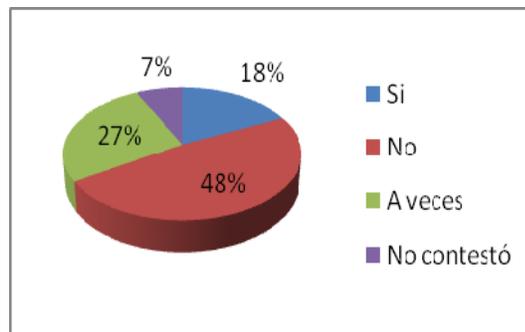
**Gráfico N° 43. El trato que recibe es el más justo**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a que si consideraban que su jefe tenía preferencia por algunos de sus compañeros a la hora de asignar responsabilidades, 48% respondió que no, 27% a veces, 18% si, y finalmente un 7% no contestó. Estos porcentajes reflejan la actitud que tienen algunos jefes en asignar responsabilidades a su personal, ya que, el hacerlo de forma equitativa, contribuye a armonizar e incentivar el apoyo del personal para mejorar o mantener la buena imagen de la Escuela de Administración, optimizar los trámites y procedimientos concerniente a la prestación de servicio (ver gráfico N° 44).

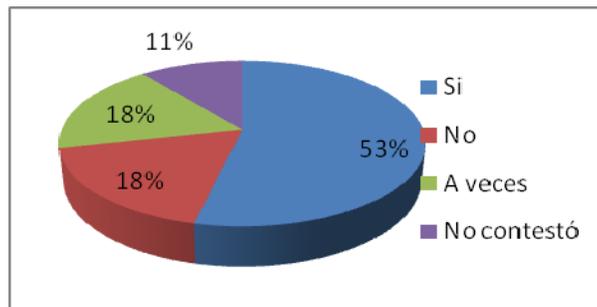
**Gráfico N° 44. Preferencia del jefe por algunos de sus compañeros para asignar responsabilidades.**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a que si creían que su jefe distribuía las cargas laborales equitativamente, la tendencia porcentual de esta interrogante, guarda similitud con lo planteado en el párrafo anterior, ya que, el personal considera que si se distribuyen las cargas laborales equitativamente, lo cual es sustentado o representado por el 53% que respondió que si, un 18% no, 18% a veces y finalmente un 11% que no contestó, lo cual indica que los jefes son equitativos a la hora de repartir las cargas laborales, para no favorecer a unos y perjudicar a otros (ver grafico N° 45).

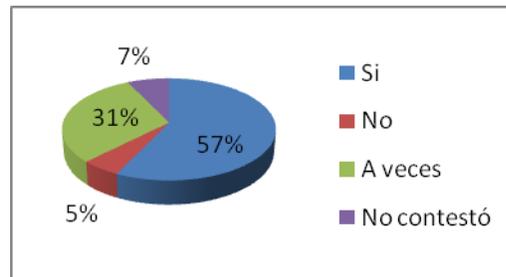
**Gráfico N° 45. Distribución equitativa de las cargas laborales por parte del jefe.**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntárseles si existía solidaridad entre ellos y sus compañeros de trabajo, 57% respondió si, 31% a veces, 5% que no y finalmente el 7% se abstuvo de contestar. La mayor proporción porcentual que en este caso sería el 57%, los cuales se inclinaron a la postura de que si son solidarios entre ellos y con todos aquellos que así lo ameriten, ya que, según su criterio todos los seres humanos son iguales, y hay que disminuir las condiciones de desigualdad (ver gráfico 46).

**Gráfico N° 46. Solidaridad entre el personal y sus compañeros de trabajo**



Fuente: Autoras 2009

En esta sección se contempló una serie de interrogantes que permitieron determinar los principios de la bioética presentes en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

La importancia de conocer qué principio de la bioética facilitó la comprensión del comportamiento entre los compañeros de trabajo dentro del ambiente laboral; además del trato de los jefes con los subordinados. En tal sentido, se consideró entre las interrogantes, los aspectos de autonomía, valoración de las opiniones de los trabajadores durante su desempeño laboral, respecto a las decisiones de sus jefes inmediatos y libertad para implementar estrategias o mecanismos que optimicen los trámites y procedimientos para mejorar la prestación de servicios.

Por tanto, se contemplaron aspectos como el apoyo o la ayuda entre los compañeros de trabajo, además de los motivos que los inducen a realizar sus actividades, así como también las consideraciones que tiene el personal con respecto a la toma de decisiones y su incidencia en las jornadas de trabajo. Cuyos resultados permitieron determinar que; existe la autonomía a la hora de realizar sus labores, se consideran sus opiniones para la optimización de los trámites y

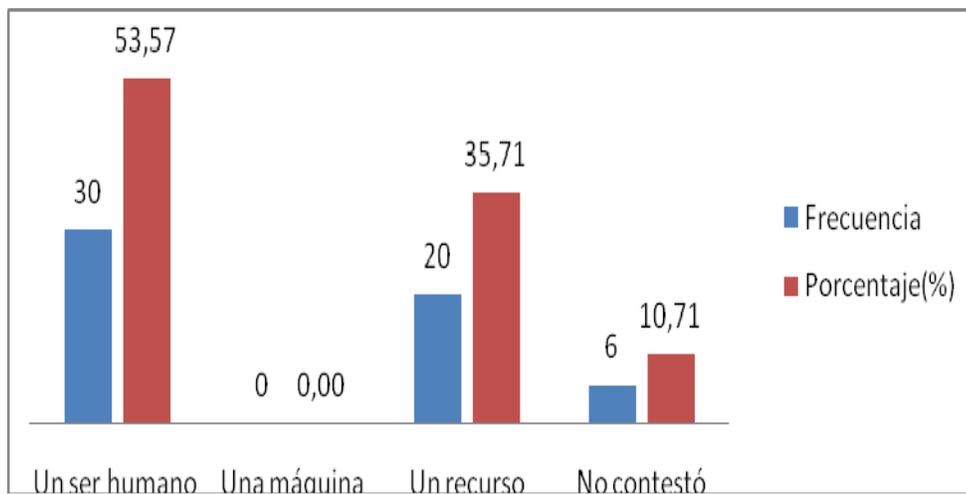
procedimientos concerniente a la prestación de servicios a los usuarios; además de respetar y acatar las decisiones de su jefe inmediato.

#### **4.3. Visión Bioética desde la Perspectiva Filosófica Moderna, Posmoderna y Transmoderna en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.**

Para conocer cuál es la visión bioética que predomina en la Escuela de Administración, se continuó con el análisis del cuestionario que se aplicó al personal de dicha institución, para así determinar los razonamientos que tienen en cuanto a lo que realmente valoran, y cuáles son los criterios que ellos tienen respecto a cómo pueden alcanzar la felicidad como personas en su lugar de trabajo.

En tal sentido, cuando se les consultó cómo creían ellos que eran tratados en la Escuela de Administración, 54% respondió como un ser humano, 36% como un recurso y 10% no contestó. Las diversas ponderaciones porcentuales, sobre esta interrogante, establecen que en la estructura organizativa de la Escuela de Administración se respetan todos los derechos que tiene cada trabajador para realizar sus jornadas diarias acorde al cargo y departamento donde labora (ver gráfico N° 47).

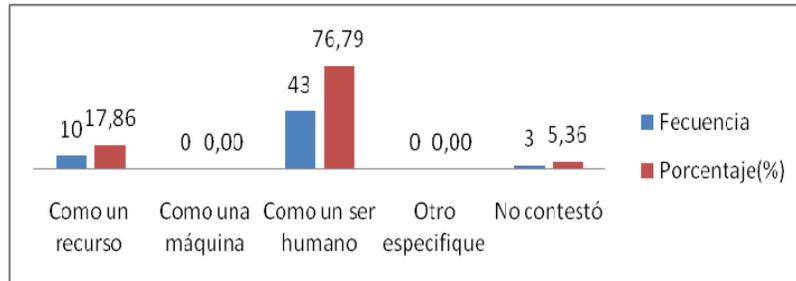
**Gráfico N° 47. Trato recibido en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente**



Fuentes: Autoras 2009.

Así mismo al indagar como les gustaría ser tratados, 77% señaló que como seres humanos, el 18% contestó como un recurso y un 5% se abstuvieron de contestar. Por tanto, la tendencia porcentual sugiere que todos los jefes deben tratar a los empleados como seres humanos que piensan, sienten, padecen y aportan soluciones o alternativas para el mejoramiento de las relaciones laborales y prestación de servicio, de lo contrario se crearía un clima de trabajo que afectaría la imagen de la institución y las relaciones laborales entre ellos (ver gráfico N° 48).

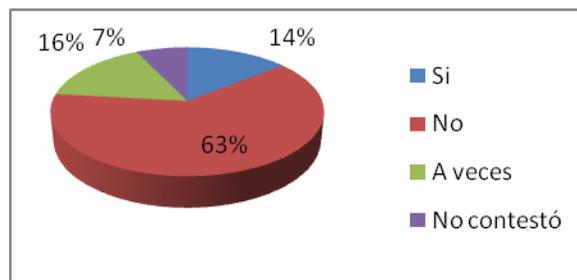
**Gráfico N° 48. Trato que le gustaría recibir en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a las respuestas obtenidas del personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, sobre si realizaba el trabajo sólo por el salario que percibe, el 63% de los encuestados indicaron la opción no, el 16% a veces, un 14% que si, 7% no respondió. En tal sentido, estos resultados indican que el personal que trabaja en la Escuela de Administración no lo hace solo por el salario que percibe, si no, porque les gusta la labor que desempeñan, ya que, ellos consideran que en los actuales momentos ningún trabajo es bien remunerado (ver gráfico N°49).

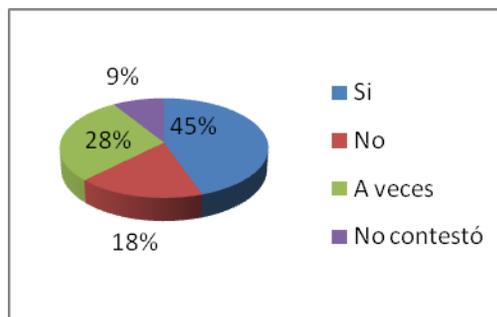
**Gráfico N° 49. Consideración sobre la realización del trabajo solo por el salario que percibe**



Fuente: Autoras 2009.

Con respecto a que si el personal siente que su jefe inmediato le da la oportunidad de demostrar su talento en el área de trabajo, el 45% de los encuestados contestó la opción si, el 28% respondió que a veces, un 18% que no y un 9% no contestó. En tal sentido, los resultados porcentuales indican que los jefes de la Escuela de Administración les dan la oportunidad a sus trabajadores de demostrar su talento en la realización de las diferentes actividades que realiza en la institución, lo cual coincide con lo mostrado en el gráfico N° 23 (Ver gráfico N°50).

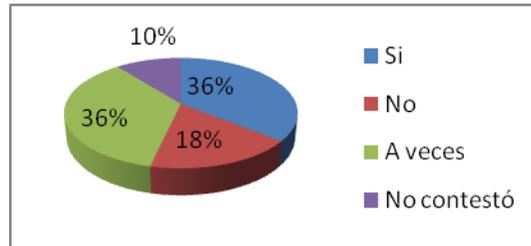
**Gráfico N° 50. Oportunidad de demostrar su talento en su área de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a la oportunidad de demostrar los conocimientos en las diversas actividades que se realizan en la Escuela de Administración, un 45% contestó la opción si, otro 28% dijo a veces, un 18% dijo que no, y por último un 9% no contestó. Las respuestas infieren que hay opiniones encontradas respecto a si le dan la oportunidad de demostrar sus conocimientos en las actividades que realizan, por la diferencia que existe entre la opción si y la opción a veces (ver gráfico N°51).

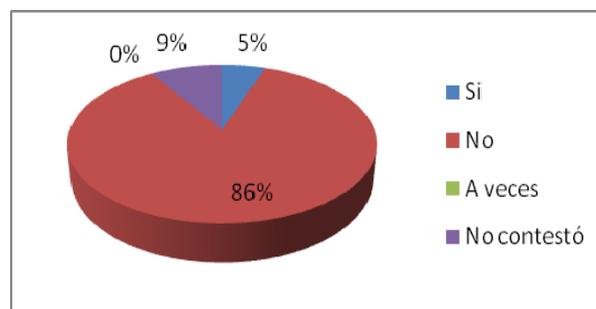
### Gráfico N° 51. Oportunidad de demostrar sus conocimientos



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a que la remuneración que percibe es la más adecuada de acuerdo a su grado de instrucción, el 86% de los encuestados respondió que no, en cambio el 5% señaló que si y el 9% restante no contestó. Por tanto, tomando en consideración los resultados obtenidos, el personal de la Escuela de Administración señaló, que no es bien remunerado en comparación con su grado de instrucción y las labores que desempeña en la misma, ya que, ellos consideran que en los actuales momentos ningún trabajo es bien remunerado, lo cual guarda relación con lo mostrado en el gráfico N° 49 (ver gráfico N°52).

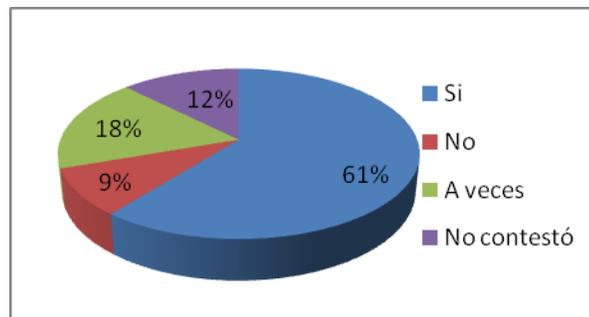
### Gráfico N° 52. Remuneración acorde al grado de instrucción



Fuente: Autoras 2009.

Al consultarle si el jefe inmediato le asigna sus labores para maximizar el servicio que presta la institución, el 61% de los encuestados respondió que si, en cambio el 18% respondió a veces, otro 12% del personal no contestó y finalmente el 9% seleccionaron la opción no. Es evidente que, la mayoría del personal comprende que el jefe inmediato asigna las labores para optimizar la prestación de servicios, pero se puede inferir que no están totalmente de acuerdo en la forma cómo sus jefes asignan las labores para maximizar el servicio de la institución (ver gráfico N°53).

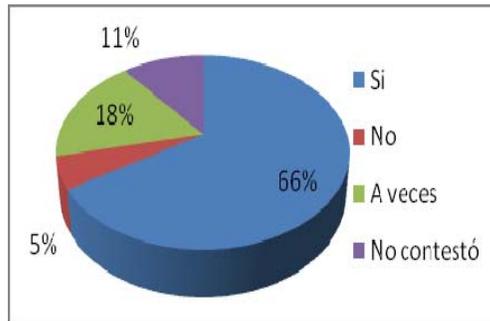
**Gráfico N° 53. Asignación de labores para maximizar el servicio que presta la institución**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultar sobre si el jefe inmediato busca maximizar el rendimiento de la organización, el 66% respondió que si, en cambio el 18% contestó a veces, el 11% no contestó y un 5% respondió que no. Por lo que se puede inferir que el personal está consciente que cuando realiza su trabajo, este va dirigido a maximizar el rendimiento de la institución pero siempre tratándolo de forma respetuosa (Ver gráfico N°54).

**Gráfico N° 54. Realización del trabajo para buscar maximizar el rendimiento de la organización**

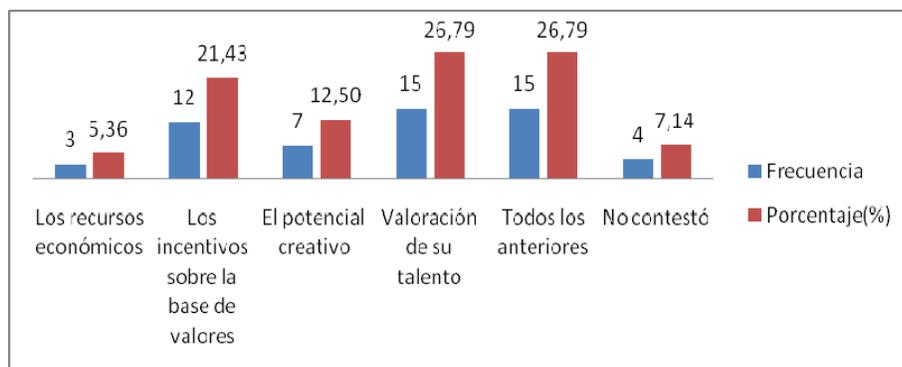


Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a los aspectos que debe considerar el jefe para alcanzar la felicidad de su personal, 27% valoración de su talento, 21% los incentivos sobre la bases de valores, 13% el potencial creativo, el 27% respondió todas las anteriores, 7% no contestó y 5% contestó los recursos económicos.

Por tanto, la mayoría de los trabajadores consideraron que el jefe debe de tomar en cuenta todas las opciones aquí señaladas, ya que, garantizan el bienestar de los trabajadores que laboran en la institución, y que solamente no se tiene que pensar en lo económico, sino que también estimular la creatividad, los valores, para crear un medio laboral idóneo (ver gráfico N°55).

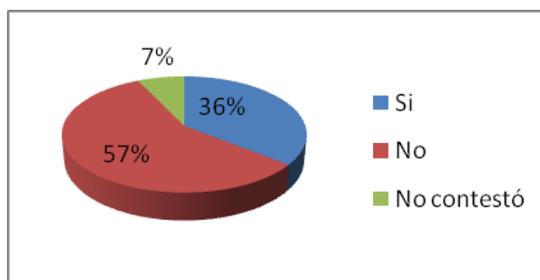
**Gráfico N° 55. Aspectos a utilizar para alcanzar la felicidad del personal**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultarle si es considerado por su jefe inmediato solo por las tareas que realiza, 57% respondió que no, 36% contestó que si, 7% no contestó. En tal sentido se puede inferir que los trabajadores de la Escuela de Administración, consideran que su jefe no lo valora solo por las labores que realiza, si no porque los considera como seres humanos que permiten que se alcancen los objetivos de la institución (ver gráfico N° 56).

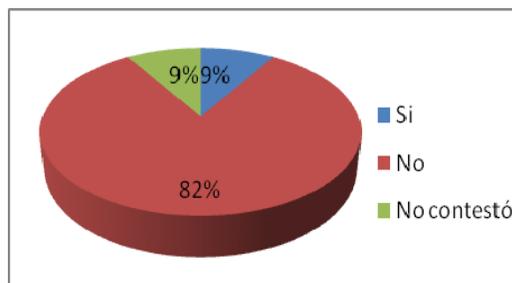
**Gráfico N° 56. Consideración por parte del jefe solo por las tareas que realiza**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a que cuando realizan las labores no debían tomar en cuenta la opinión de sus compañeros, ya que según su criterio el fin justifica los medios, el 82% respondió no, un 9% a veces, y el 9% si. En tal sentido los trabajadores consideran que si deben de tomar en cuenta la opinión de sus compañeros, ya que no se debe realizar un trabajo si este va perjudicar a otras personas, y debe existir solidaridad entre compañeros de trabajo (ver gráfico N° 57).

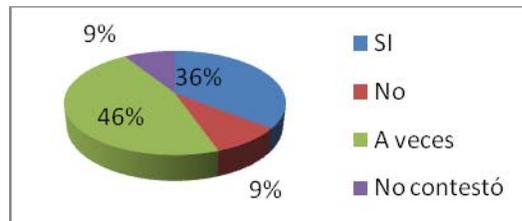
**Gráfico N° 57. Consideración de la opinión de sus compañeros para realizar las labores**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntarles si se consideraban importantes para su jefe inmediato, 46% respondió que a veces, 36% si, 9% no, 9% no contestó. Por tanto, el personal siente que son tomados en cuenta en situaciones específicas, mientras que otro grupo de encuestados si se consideran importante debido a que son el pilar fundamental para la implementación de estrategias y optimizar los trámites y procedimientos concernientes a los servicios que presta cada departamento que conforma la Escuela de Administración (ver gráfico N° 58).

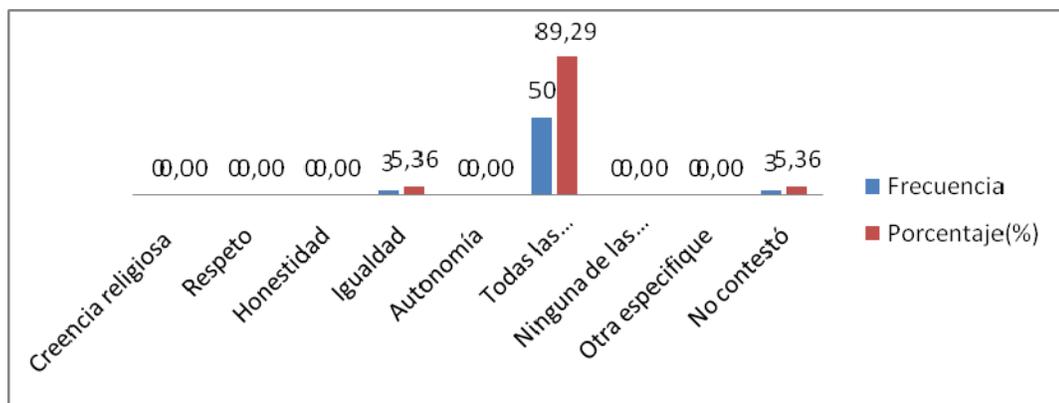
**Gráfico N° 58. Consideración de la importancia del personal para el jefe inmediato**



Fuentes: Autoras 2009.

Al preguntarles cuáles eran los valores que consideraban que debía respetar su jefe y compañeros, el 5% seleccionó la igualdad, 89% respondió todas las anteriores, y otro 5% no contestó. La tendencia, indica que el personal prefiere que su jefe y sus compañeros de trabajo pongan en práctica todas las opciones contenidas en esta pregunta debido a que colocando en práctica el respeto, honestidad, igualdad, autonomía, se permite crear un clima laboral idóneo para toda la institución y por ende para todo el personal (ver gráfico N° 59).

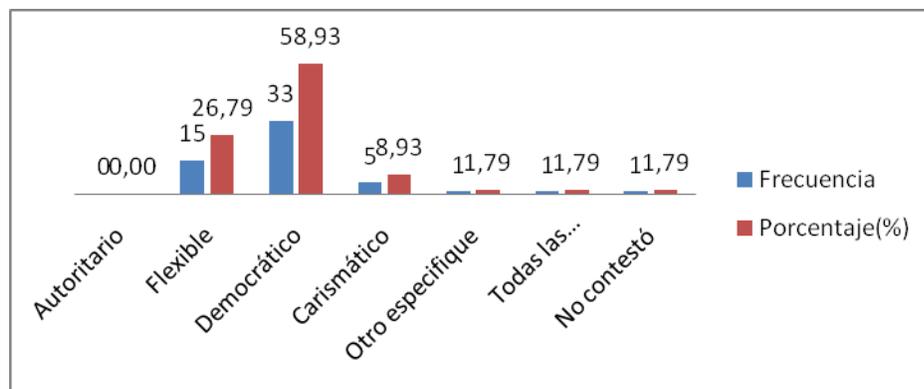
**Gráfico N° 59. Valores que debe respetar el jefe y compañeros.**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar sobre cómo debería ser la actitud del jefe inmediato, cuando va a resolver un conflicto, 60% consideró que debe ser democrático, el 27% flexible, 9% carismático, 2% tolerante, 2% seleccionó todas las opciones anteriores, 2% no contestó. La importancia de que los jefes de departamentos sean democráticos, flexibles, carismático es que permite a los trabajadores interactuar con ellos, y de esta forma resolver los problemas que se presenten en el lugar de trabajo de la mejor manera posible con la finalidad, de lograr una mejora en la prestación del servicio (ver gráfico N°60).

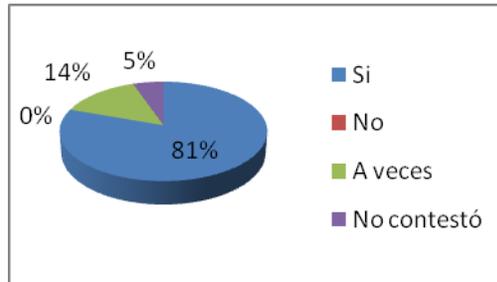
**Gráfico N° 60. Actitud del jefe inmediato para resolver conflictos**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a la disposición para aceptar todos aquellos cambios que implemente su jefe en su trabajo, siempre y cuando vayan a mejorar su calidad de vida, 81% respondió si, el 14% a veces y 5% no contestó. La posición de la mayoría del personal que labora en los departamento que conforman la Escuela de Administración, están dispuestos a aceptar todos aquellos cambios que vayan en pro de ellos y de la organización, siempre y cuando sea beneficioso para ambas partes (ver gráfico N° 61).

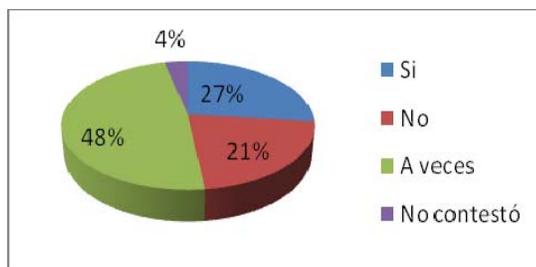
**Gráfico N° 61. Disposición para aceptar cambios**



Fuente: Autoras 2009.

Con respecto al hecho de propiciar acciones humanas por medio de las cuales pueda sentirse feliz como persona, 48% respondió que a veces, 21% no, 27% si, 4% no contestó. La tendencia porcentual permite deducir que esporádicamente en la Escuela de Administración se propician acciones humanas, por medio de las cuales la persona pueda sentirse feliz como tal, lo cual con lleva a creer que aun cuando no se realizan con frecuencia, si se implementan (ver gráfico N°62).

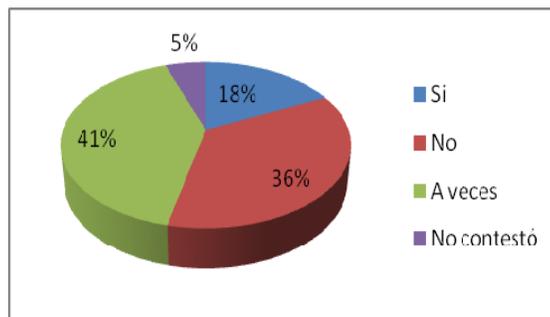
**Gráfico N° 62. Consideración sobre si se propician acciones humanas para sentirse feliz.**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les preguntó si creía que en la Escuela de Administración se establecían las medidas más eficaces para resolver conflictos y alentar talentos, 41% respondió que a veces, 36% no, 18% si y 5% no contestó. En tal sentido, en la Escuela de Administración en ocasiones se establecen las medidas más eficaces para resolver conflictos y alentar talentos (ver gráfico N°63).

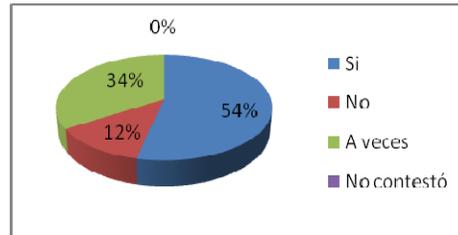
**Gráfico N° 63. Establecimiento de medidas eficaces para resolver conflictos y alentar talentos**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntársele si el jefe inmediato utiliza los canales de comunicación más adecuados, el 54% respondió que si, el 34% seleccionó a veces y un 12% seleccionó no. Tomando en consideración la distribución porcentual, los canales que utiliza el jefe para comunicar su decisión son idóneos para establecer la interacción con su personal (ver gráfico N° 64).

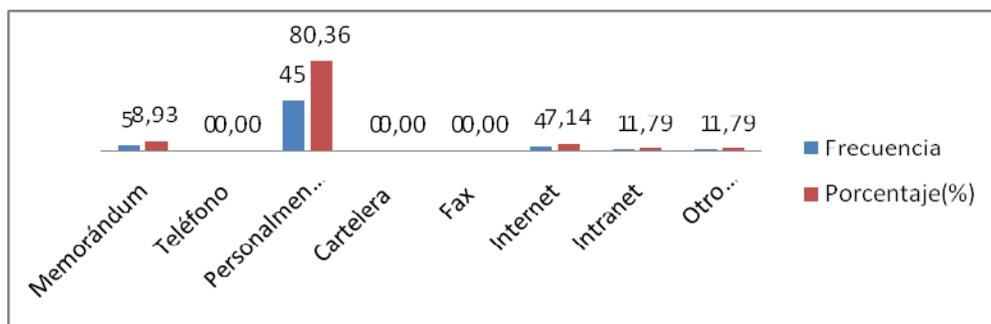
**Gráfico N° 64. Los canales de comunicación que el jefe inmediato utiliza son los adecuados**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar sobre cuáles de los medios de comunicación consideraban el canal más adecuado para transmitirles una información, un 80% respondió que personalmente, 9% memorándum, 7% Internet, 2% Intranet, 2% carta. La importancia de que el jefe utilice los canales de comunicación idóneos, permite una buena relación con los empleados y por ende el personal tendrá una mejor disposición con terceros que demanden el servicio que preste la institución, lo cual guarda relación con lo analizado en el párrafo anterior (ver gráfico N°65).

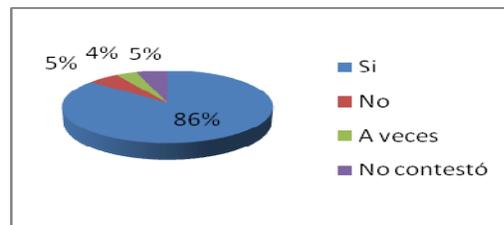
**Gráfico N° 65. Canal de comunicación más adecuado para transmitir una información**



Fuente: Autoras 2009.

Tomando en consideración si el jefe respeta las creencias religiosa de su personal, 86% indicó que si, 4% a veces, un 5% no y otro 5% no contestó, ya que según su criterio cada persona es libre de tener sus propias creencias (ver gráfico N° 66)

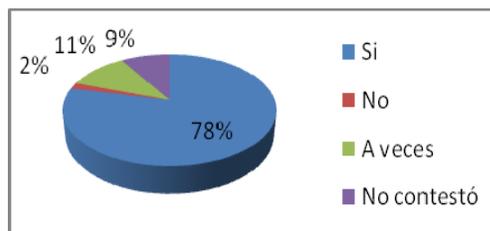
**Gráfico N° 66. Respeto por las creencias religiosas**



Fuente: Autoras 2009.

Al indagar si sus compañeros le respetaban sus creencias religiosas, 78% respondió si, 11% a veces, 9% no contestó y 2% dijo no, por tanto las creencias religiosas no interfieren en la relaciones laborales, ya que, la mayoría de los trabajadores las respetan (ver gráfico N° 67).

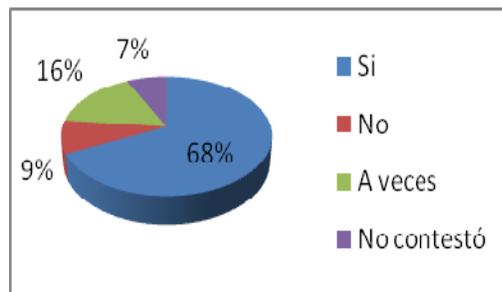
**Gráfico N° 67. Respeto por las creencias religiosas por parte de los compañeros**



Fuente: Autoras 2009.

Tomando en consideración la información obtenida de la interrogante si sentían que su jefe los consideraba cuando tenían algún problema, 68% respondió si, 16% a veces, 9% no, y 7% no contestó. Este resultado, refleja que los jefe de los departamentos se preocupan por el bienestar de su personal y hace lo posible de gestionar los recursos necesario para que pueda solventar parcial o totalmente su problema (ver gráfico N°68)

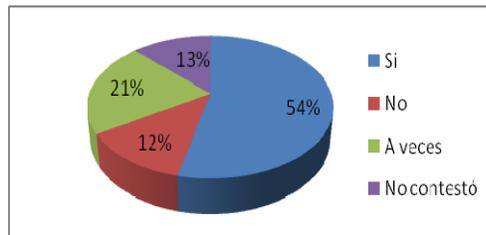
**Gráfico N° 68. Consideración del jefe cuando tiene algún problema**



Fuente: Autoras 2009.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la interrogante planteada considera usted que su jefe al cometer una injusticia luego reflexiona y pide disculpas, 54% respondió si, 21% a veces, 12% no y 13% no respondió. Este resultado, refleja que la mayor parte de los jefes de la Escuela de Administración cuando cometen alguna injusticia, lo consideran y se acercan al trabajador para disculparse sobre la forma en que lo trató o le aplicó una sanción no acorde al caso que se suscitó (ver gráfico N° 69)-

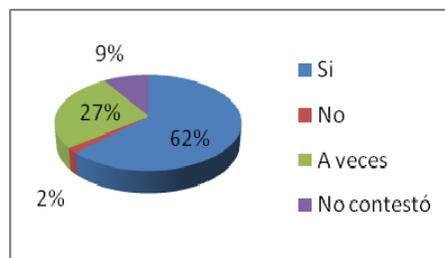
**Gráfico N° 69. Consideración sobre reflexión y disculpas ante una injusticia**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a si el jefe es flexible a la hora de revisar el trabajo, 62% respondió si, 27% a veces, 9% no contestó y 2% que no. La tendencia porcentual permite deducir que la mayoría de los jefes son flexibles en la revisión del trabajo que asigna a su personal, hace acotaciones en lo posible en los errores cometidos, para que no se vuelvan a repetir (ver gráfico N° 70).

**Gráfico N° 70. Flexibilidad del jefe a la hora de revisar su trabajo**

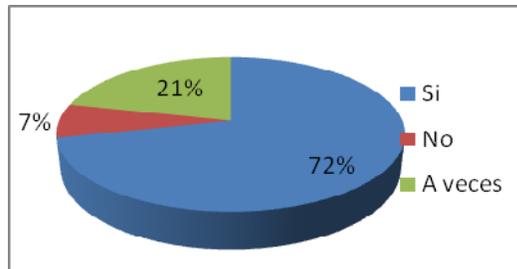


Fuente: Autoras 2009.

Con respecto a si la relación con el jefe es armoniosa, 72% respondió si, 21% a veces y 7% dijo que no. La tendencia refleja que la relación que tienen los trabajadores con su jefe es armoniosa, ya que, como se ha observado en

respuestas anteriores procuran tener un ambiente laboral favorable para todos (Ver gráfico N° 71).

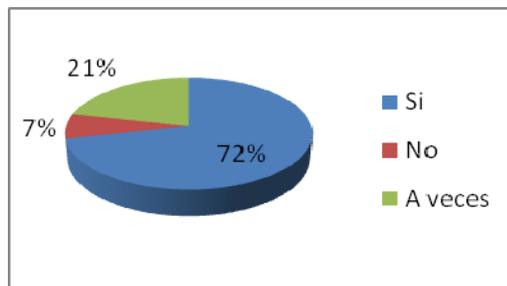
**Gráfico N° 71. La relación es armoniosa con el jefe**



Fuente: Autoras 2009.

De acuerdo con lo consultado sobre si existe una relación cordial entre el personal y su jefe, 72% indicó que si, 21% a veces y un 7% escogieron la opción no. La tendencia refleja que la relación que tienen los trabajadores con su jefe es cordial, como se explicó en el párrafo anterior, ambos procuran trabajar en armonía (ver gráfico N° 72).

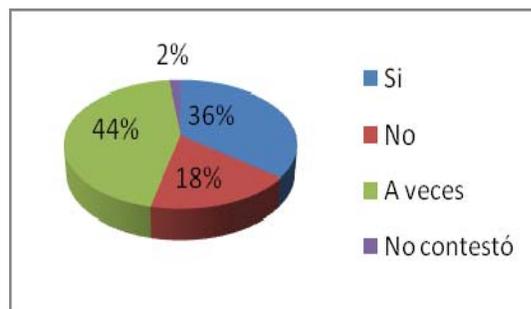
**Gráfico N° 72. Relación cordial entre trabajadores y el jefe**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntarle si los eventos que realizan en la Escuela de Administración cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento entre el jefe y el personal, 44% respondió a veces, 36% si, 18% no, 2% no contestó. Por tanto, la proporción porcentual refleja que los eventos de la Escuela de Administración contribuyen en algunos casos con el acercamiento jefe – personal (ver gráfico N° 73).

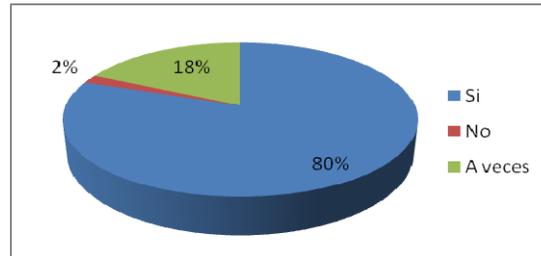
**Gráfico N° 73. Contribución de los eventos de la Escuela de Administración con el acercamiento entre el jefe y el personal**



Fuente: Autoras 2009.

Al preguntarles si se sentían a gusto trabajando en la Escuela de Administración, el 80% respondió si, 18% a veces y 2% no. En tal sentido y tomando en cuenta el mayor porcentaje obtenido, se deduce que la mayoría que los trabajadores de la Escuela de Administración si se sienten a gusto trabajando en ella (ver gráfico N° 74).

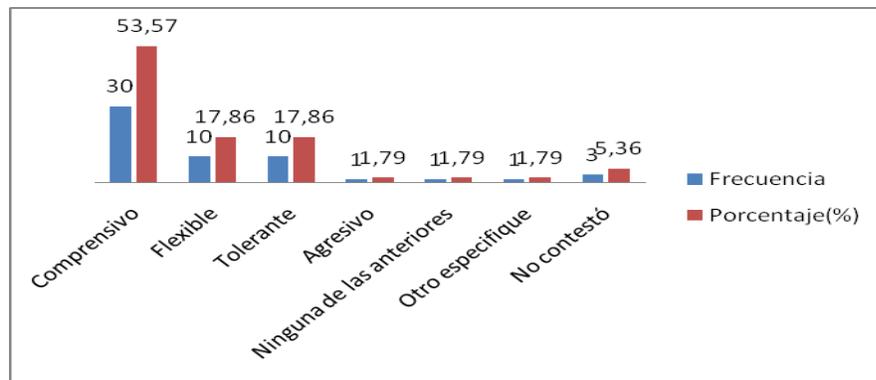
**Gráfico N° 74. Consideración sobre si está a gusto trabajando en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, cuando se le preguntó al personal sobre la actitud del jefe cuando las cosas salen mal en su sitio de trabajo, el 53% indicó comprensivo, 18% tolerante, el 18% flexible, otro 5% no contestó, 2% agresivo, 2% ninguna de las anteriores y 2% humanitario. Por tanto, los jefes tratan de verificar dónde estuvo el problema y corregirlo para que no se vuelva a repetir (ver gráfico N° 75).

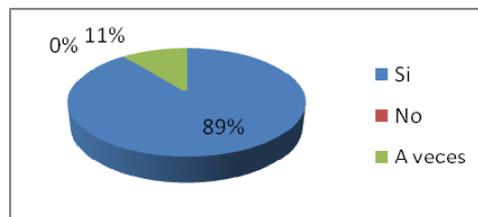
**Gráfico N° 75. Actitud del jefe cuándo las cosas salen mal en su sitio de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a que si el personal se siente orgulloso de trabajar en la Escuela de Administración, el 89% contestó si, 11% a veces, de lo que se puede inferir que el personal se siente a gusto trabajando en la institución, además de sentirse orgulloso de pertenecer a la Escuela que forma a los mejores profesionales en las ciencias administrativa y contables del país (ver gráfico N° 76).

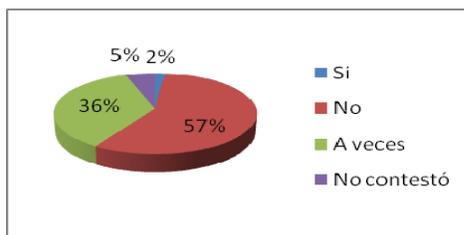
**Gráfico N° 76. Orgullo de trabajar en la Escuela de Administración**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a si existe falta de comprensión hacia usted por parte de su jefe inmediato, 57% respondió que no, 36% a veces, 5% no contestó y un 2% indicó si. Lo que permite deducir que los jefes entienden a su personal y se toman tiempo en comprender las actuaciones de los mismos (ver gráfico N° 77)

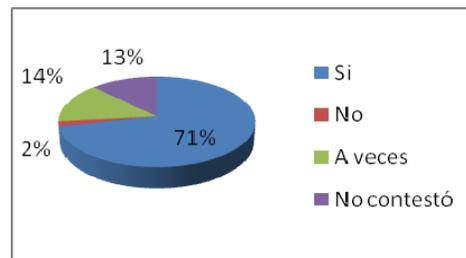
**Gráfico N° 77. Falta de comprensión del jefe hacia el personal**



Fuente: Autoras 2009.

Tomando en consideración que cuando se realiza una acción que perjudica a los compañeros de trabajo, recapacita y pide disculpas, 71% contestó si, 14% a veces, 13% no contestó y un 2% respondió no. Por lo que se puede inferir que el personal de la Escuela de Administración, en el momento de cometer una falta, reflexiona y pide disculpa, ya que considera que obrar es de humanos (ver gráfico N° 78).

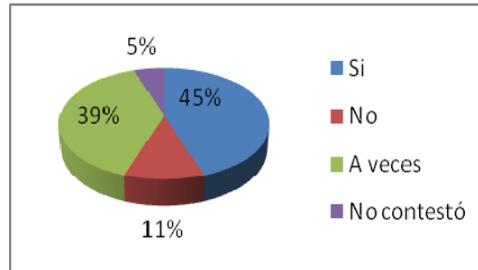
**Gráfico N° 78. Consideración en cuanto a recapacitar y pedir disculpas cuando se realiza una acción que perjudica a sus compañeros de trabajo**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultarles si consideraban que su creatividad era valorada a la hora de realizar sus actividades, 45% respondió si, 39% a veces, 11% no y 5% no contestó. En tal sentido, se infiere que existe en la Escuela de Administración, libertad y autonomía para que el personal pueda implementar estrategias, siempre y cuando estén apegados a las normativas que rigen los trámites y procedimientos para la prestación de servicios (ver gráfico N° 79).

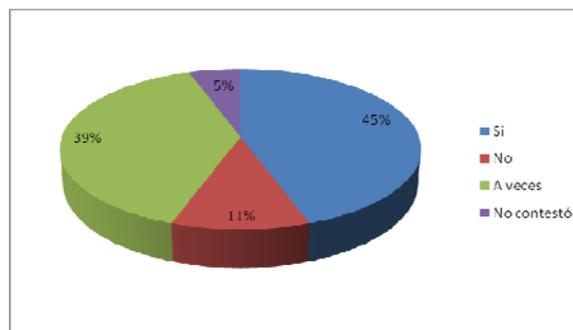
**Gráfico N° 79. Valoración de la creatividad al momento de realizar las actividades**



Fuente: Autoras 2009.

Tomando en consideración si se han dado cambios tecnológicos en su Departamento, 35% respondió que no, 36% a veces, el 27% si y 2% no contestó. En tal sentido la modernización de los equipos y herramienta de trabajo se realiza pocas veces en la institución, tal vez debido a los costos que implica su adquisición (ver gráfico N° 80).

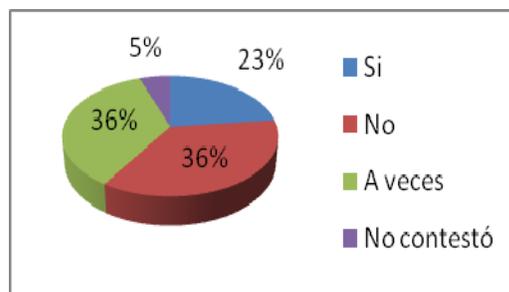
**Gráfico N° 80. Cambios tecnológicos en los Departamentos**



Fuente: Autoras 2009.

Cuando se les consultó si les ha costado adaptarse a los cambios tecnológicos, el 36% respondió no, 36% a veces, 23% si y un 5% no contestó. Por tanto, la tendencia porcentual, refleja que no les ha costado adaptarse a los avances tecnológicos, ya que, no se dan de manera frecuente (ver gráfico N° 81).

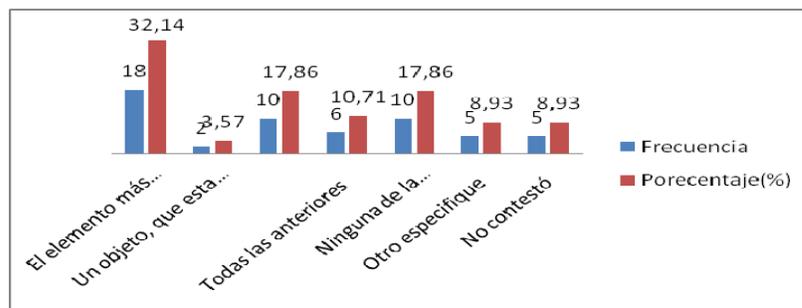
**Gráfico N° 81. Adaptación a los cambios tecnológicos**



Fuente: Autoras 2009.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre cómo lo considera su jefe, 32% respondió que como el elemento más importante con que cuenta la institución, 18% consideró que ninguna de las opciones señaladas, 18% una herramienta para cumplir órdenes, 11% todas las opciones anteriores, 3% un objeto que está allí para cumplir órdenes, 9% la persona más importante y 9% no contestó. De lo que, se puede inferir que no todas las personas de la Escuela de Administración se sienten importantes para su jefe inmediato y por ende para la institución (ver gráfico N° 82).

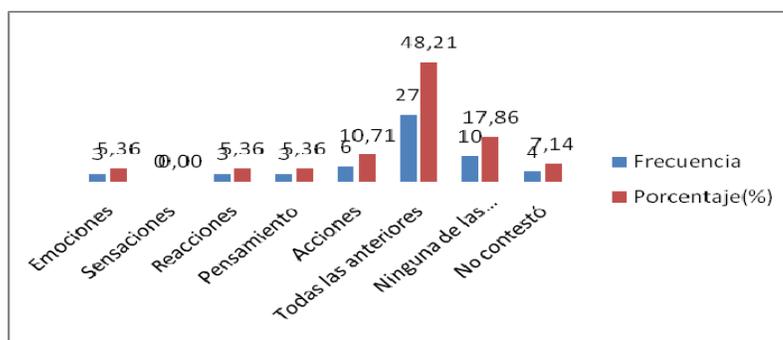
**Gráfico N° 82. Consideración del jefe sobre el personal**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a lo que considera el jefe inmediato, cuando va a tomar una decisión, 48% respondió todas las opciones señaladas, 18% seleccionó la opción ninguna de las anteriores, 11% acciones, un 7% no contestó, 6% pensamientos, 6% reacciones, 6% emociones. Por tanto, la tendencia porcentual indica que el jefe inmediato debe implementar todas las alternativas planteadas a la hora de tomar una decisión respecto algún trabajador (ver gráfico N° 83).

**Gráfico N° 83. Consideraciones del jefe inmediato cuando va a tomar una decisión respecto al personal**



Fuente: Autoras 2009.

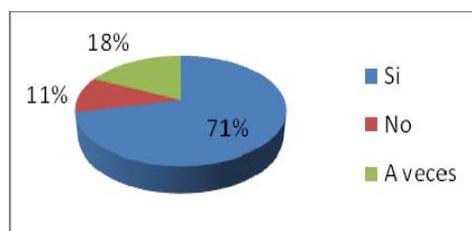
Ahora bien, los resultados muestran que: una porción pequeña del personal siente que son tratados como recurso, a pesar de que existe autonomía y justicia durante la realización de sus jornadas laborales, por tal motivo se concibe una visión moderna en la Escuela de Administración, con respecto a la actitud hacia el ser humano.

#### **4.4. Utilidad de la Bioética en la Escuela de Administración**

La comprobación del conocimiento que tiene el personal sobre la utilidad de la bioética en la Escuela de Administración, va a reforzar la tendencia de las repuestas efectuadas y la perspectiva filosófica existente en esta organización, por tanto esta sección representa la validación final; ya que se cruzan preguntas que guardan relación con aspectos analizados anteriormente y por ende se obtendrá información valiosa sobre la situación real con respecto a la concepción bioética, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente

Considerando los resultados obtenidos sobre la utilización de la bioética como ayuda para resolver problemas causados por conflictos de valores, el 71% de los encuestados respondió si, resuelve problemas causados por conflictos de valores, en cambio el 18% seleccionaron la opción a veces y un 11% tomó la opción no. En tal sentido, la mayoría del personal está consciente que la bioética ayuda a resolver problemas causados por conflictos de valores (ver gráfico N° 84).

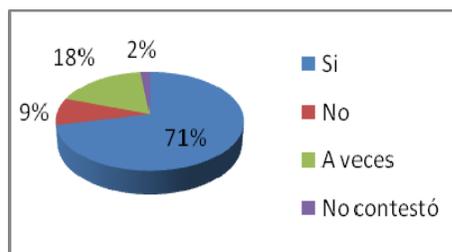
**Gráfico N° 84. La bioética cómo ayuda para resolver problemas causados por conflictos de valores**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a la utilización de la bioética en el lugar de trabajo como ayuda para mejorar las relaciones laborales, 71% respondió si, 18% a veces, un 9% no y un 2% no contestó. Por tanto, la tendencia porcentual, refleja que el personal si cree que la implementación de la bioética en el área de trabajo contribuiría en crear un ambiente laboral adecuado, donde los trabajadores se sientan a gusto realizando las actividades; además de que en la Escuela de Administración lo reconozcan como seres humanos y no como recursos u objetos para la puesta en práctica de los procedimientos requeridos para la prestación de servicio (ver gráfico N° 85).

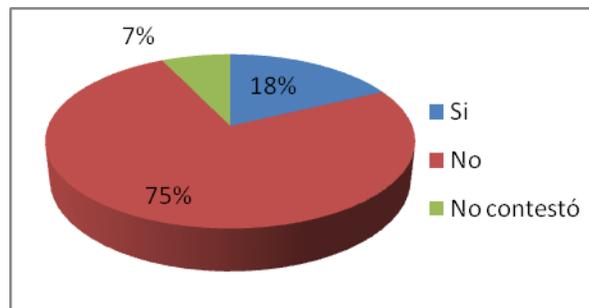
**Gráfico N° 85. Utilización de la bioética en su lugar de trabajo como ayuda para mejorar las relaciones laborales.**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a la consulta sobre la utilización de la bioética solo para resolver problemas médicos, 75% respondió que no, 18% si y un 7% no contestó. La tendencia porcentual, demuestra que los trabajadores pertenecientes a la Escuela de Administración tienen conocimiento que la bioética no solo se aplica en el área médica, sino que viene implementándose en las distintas profesiones, a fin de humanizar las actividades laborales que desempeñan en las organizaciones tanto públicas como privadas (ver gráfico N° 86).

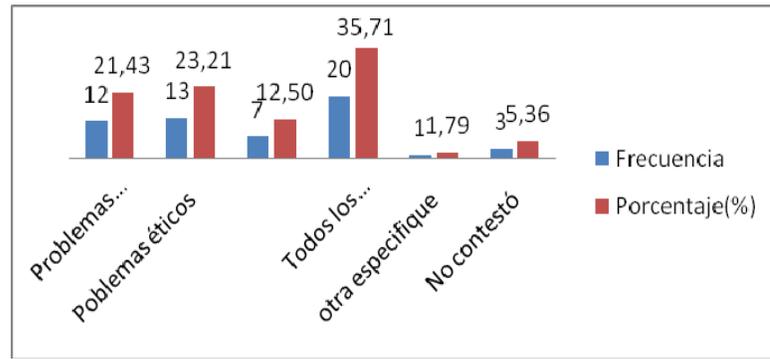
**Gráfico N° 86. Utilización de la bioética para resolver problemas médicos**



Fuente: Autoras 2009.

Al consultarle para qué consideran ellos se utiliza la bioética, 36% respondió que para todas las opciones señaladas, 23% para resolver problemas éticos, 21% problemas morales, 13% problemas de conflicto de valores, 5% no contestó y un 2% problemas de la vida en general. Con este resultado se puede inferir que el personal que labora en la Escuela de Administración tiene conocimiento que la bioética no solamente se enfoca en resolver problemas de conflictos de valores, sino que también abarca otros aspectos tales como los morales, éticos, entre otros (ver gráfico N° 87).

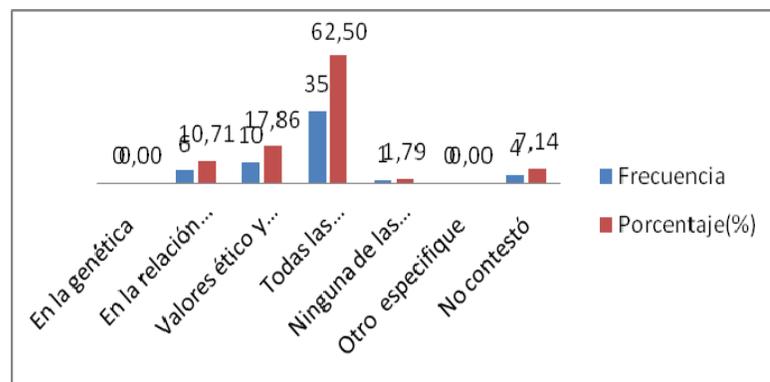
**Gráfico N° 87. Consideración sobre la utilización de la bioética en la solución de problemas médicos**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto al consultar sobre otros aspectos por los cuales se utiliza la bioética, el 63% seleccionó todas las opciones señaladas, 18% valores éticos y morales, 11% relación medico-paciente, 7% no contestó la pregunta realizada, y 2% respondió ninguna de las anteriores. Este resultado refuerza los análisis anteriores, donde se demuestra que el personal de la Escuela de Administración tiene conocimiento sobre la importancia de la bioética en las organizaciones (ver gráfico N° 88).

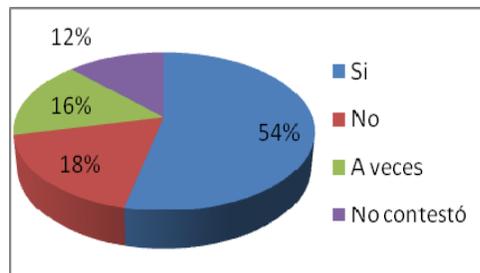
**Gráfico N° 88. Otros aspectos por los cuales se utiliza la bioética**



Fuente: Autoras 2009.

Sobre la utilidad de la bioética para resolver problemas debido a los avances científicos y que afectan al ser humano, 54% indicó sí, 18% no, 16% a veces, 12% no respondió. Por tanto, se mantiene la tendencia de que los trabajadores de la Escuela de Administración están conscientes que la bioética permite humanizar el ambiente laboral, a fin de cambiar la actitud de los jefes que tratan a su personal como un recurso o complemento de los equipos y maquinarias existentes en el área donde labora (ver gráfico N° 89)

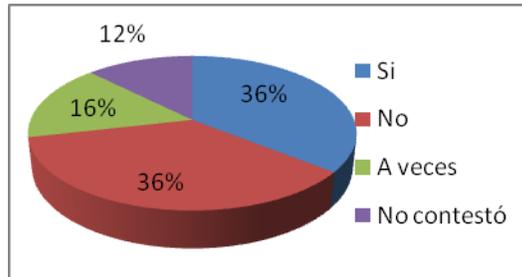
**Gráfico N° 89. Utilidad de la bioética para resolver problemas debido a los avances científicos y que afectan al ser humano**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a la utilidad de la bioética para crear un clima laboral idóneo para todo el personal del Escuela de Administración, 36% respondió que sí, 36% no, 16% a veces, 12% no contestó. En este aspecto se repite la misma tendencia porcentual, ya que en las preguntas anteriores relacionadas con la bioética la mayoría de los trabajadores de la Escuela de Administración demostraron que tienen conocimientos sobre su importancia y utilidad en la organización (ver gráfico N° 90).

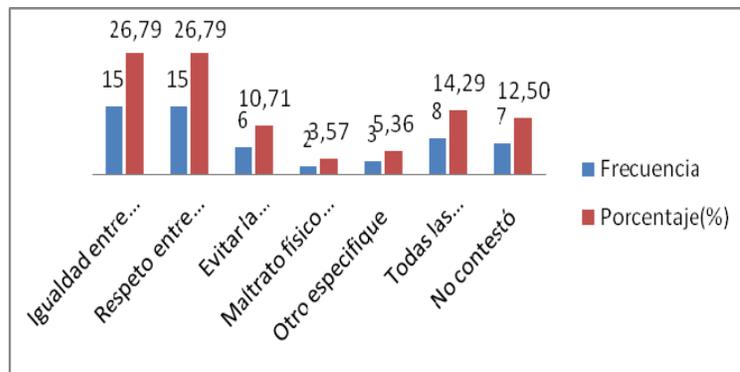
**Gráfico N° 90. Utilización de la bioética para crear un clima laboral idóneo**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a los elementos asociados a la bioética, 27% seleccionó respeto entre compañeros de trabajo, 27% igualdad entre el personal, 14% consideraron todas las opciones, 13% no contestó la interrogante, 11% evitar la discriminación, 5% aptitudes y un 4% maltrato físico o verbal. En tal sentido, la tendencia porcentual indica que los trabajadores saben la importancia y la utilidad que tiene la bioética en la Escuela de Administración, esta afirmación es sustentada a través de los análisis mostrados anteriormente (ver gráfico N° 91)

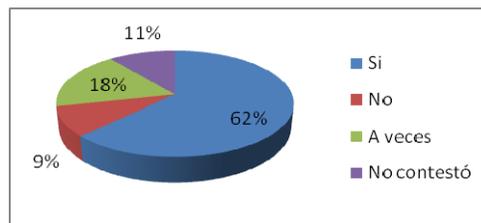
**Gráfico N° 91. Aspectos asociados a la bioética**



Fuente: Autoras 2009.

En relación a que si la bioética ayuda a percibir cómo es tratado el personal en la Escuela de Administración, el 62% indicó que si, 18% a veces, un 11% no contestó, 9% indicó no, lo que refleja que el personal tiene conocimiento sobre la bioética y su utilidad, que ayuda a percibir cómo son tratados los trabajadores durante su desempeño laboral (ver gráfico N° 92).

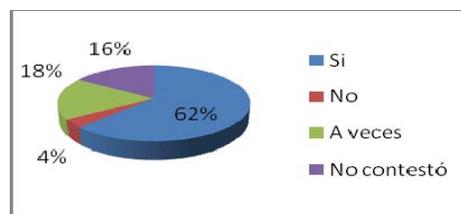
**Gráfico N° 92. La bioética como ayuda para percibir el trato entre el personal**



Fuente: Autoras 2009.

Con respecto a que si la bioética podría ayudar a reivindicar las condiciones de felicidad del personal de la Escuela de Administración, 62% indicó que si, 18% a veces, un 16% no contestó y un 4% que no (ver gráfico N° 93).

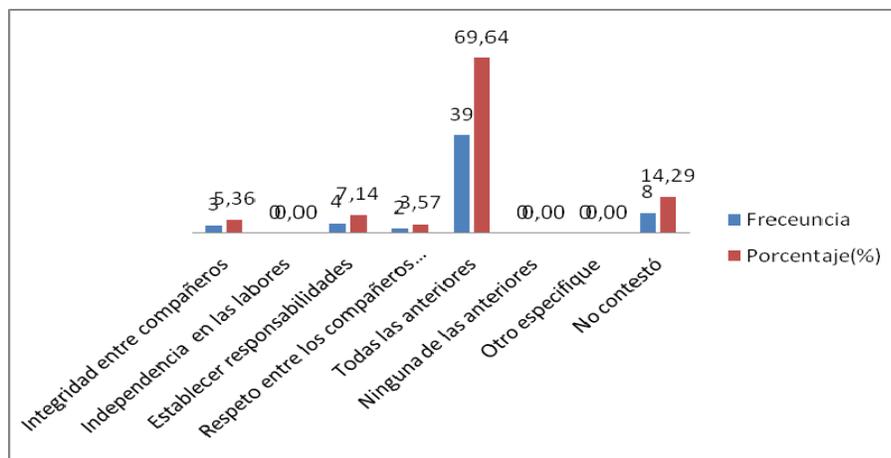
**Gráfico N° 93. La bioética como ayuda para reivindicar las condiciones de felicidad del personal**



Fuente: Autoras 2009.

En cuanto a otros aspectos en que podría ayudar la bioética en la Escuela de Administración, el 70% indicó todas las opciones, 14% no contestó, 7% a las responsabilidades, 5% lograr integridad entre compañeros, 2% respeto entre compañeros de trabajo. Esto demuestra que el personal de la Escuela de Administración tiene conocimiento sobre la bioética; además de su importancia y utilidad dentro de las organizaciones tanto pública como privada, tal afinación es sustentada por los análisis anteriores efectuados a las interrogantes relacionadas con la bioética (ver gráfico N° 94).

**Gráfico N° 94. Otros aspectos en los que podría ayudar la bioética**



Fuente: Autoras 2009.

Para determinar la utilidad de la Bioética en la Escuela de Administración, se consideraron una serie de aspecto tales como: la ayuda para resolver problemas causados por conflictos de valores, morales, éticos, otros, mejoras en las relaciones laborales, crear un medio ambiente idóneo, consideraciones asociado a la bioética (igualdad, respeto, discriminabilidad, maltrato físico y verbal), perfección de cómo es tratado, reivindicación sobre las condiciones de felicidad del personal y ayudar a la

Escuela de Administración para lograr la integridad entre sus compañeros, independencias en las labores, establecer responsabilidades, entre otros.

Los aspectos antes señalados, permitieron determinar el conocimiento que tiene el personal que labora en la Escuela de Administración, sobre la utilidad de la bioética en el ambiente laboral, donde la mayoría de los trabajadores coincidieron que su implementación permitirá mejorar las relaciones de los trabajadores, ya que contempla la forma en qué se debe tratar al personal, tipo de comunicación; además de las consideraciones y libertades para la realización de sus actividades, tomando como base los valores morales, éticos, a fin de crear un medio ambiente idóneo que facilite la optimización de los trámites y procedimientos para la prestación de servicio.

## CONCLUSIONES

Tomando en cuenta el objetivo de la investigación que consistió en indagar la concepción bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, además de considerar las teorías relacionadas con el tema en estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que la mayor parte del personal que labora en la Escuela de Administración, posee conocimientos sobre bioética y su importancia para mantener un clima laboral idóneo donde impere la igualdad, libertad, diálogo, respeto y factores primordiales para la humanización de las jornadas de trabajo y optimización del servicio prestado.
- Aun cuando no todo el personal tiene conocimiento sobre los principios de la bioética los aplican en su lugar de trabajo, ya que tienen autonomía para realizar sus labores, también existe el principio de beneficencia, porque el personal se abstiene de realizar acciones que perjudiquen a terceras personas y en caso que esto suceda, reconocen su error y piden disculpa, y se tratan en condiciones de igualdad, brindándose ayuda mutua.
- A pesar que un número significativo de trabajadores se consideran importantes para la institución, sienten que son tratados como un recurso y no como el elemento más importante que posee la institución.
- Se pudo determinar que las relaciones laborales existentes entre el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, se ubican en la perspectiva filosófica modernista, ya que, algunos jefes solo se preocupan porque sus trabajadores realicen las labores encomendadas, y no implementan acciones que le permitan a éste considerarse el elemento más

importante de la institución, porque una parte del personal siente que son tratados bajo la condición de recurso sin poder actuar con base a su talento.

- La mayoría del personal de la Escuela de Administración tiene conocimiento sobre la bioética, y reconocen que ésta no solo se aplica en el área médica, si no, que viene implementándose en las diferentes profesiones a fin de humanizar las actividades laborales, que se presentan en las organizaciones.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Textos**

Arias, Fidias (2006), El Proyecto de Investigación. Editorial EPISTEME, C.A  
Venezuela.

Fernández, Pedro (2008), Bioética y Profesionalización. Editorial Mamparo  
Argentina.

García, Antonio (2008), Tendencias Mundiales de Cambio en los Valores Sociales y  
Políticos. Editorial Salvat España.

González, Lorena (2008). Ética Profesional. Editorial Mamparo. Argentina.

Hernández, Antonio (2007), Optimización de la Producción y Prestación de Servicio.  
Editorial Navarrete. Venezuela.

Hernández, Jaime (2008). Filosofías de las Organizaciones Empresariales. Editorial  
london. España.

Lozano, Asdrúbal (2009) La Bioética en la Instauración de la Gerencia en las  
Organizaciones. Universidad Experimental Simón Rodríguez. Venezuela

Sánchez, Jaime (2008), Ética y Moral en las Organizaciones. Editorial sampao. Perú.

Trujillo, Diana (2008), Ética y Moral en la Profesionalización. Editorial Mamparo  
Argentina.

Martínez, Agustín (2009), Itinerarios de Investigación Social. Editorial Universidad Experimental Simón Rodríguez. Venezuela

Pedrosa, María (2008), Pensamiento y Concepto Filosóficos de las Sociedades Contemporáneas Editorial Manpal Colombia.

Méndez Evaristo (2003), Cómo no Naufragar en la Era de la Información Epistemológica para Internautas e Investigadores. Editorial Ediluz. Venezuela

Garzón, Fabio (2003), Bioética. Manual interactivo. (2ª ed). Panamericana editorial Ltda: Colombia.

Cely Gilberto (1999), La bioética en la Sociedad del Conocimiento. (1ª ed). 3R Editores LTDA.

### **Trabajos Académicos:**

Martínez, María y Valecillos, Luz M (2008). La bioética: nueva disciplina en la gerencia de las organizaciones. Trabajo de pregrado de la Universidad de Oriente. Sucre

Fuentes, Ainarilys, Márquez, Juan y Villarroyo, Yulitza (2005). Propuesta de un plan de comunicación para mejorar la imagen de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre. Trabajo de pregrado de la Universidad de Oriente. Sucre.

### **Páginas Web:**

<http://www.aceb.org/bioet.htm>

<http://www.monografias.com>

<http://www.udo.ve>

<http://www.sucre.udo.ed.ve/historia.2003>

<http://apuntesdelrincondelvago.com>

<http://www.udo.edu.ve>

## **Anexos**

Cumaná, 19 de Octubre de 2009

Ciudadano (a):

Presente.

Muy cordialmente nos dirigimos a usted en la oportunidad de hacer de su conocimiento, que actualmente estamos cursando estudios en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, y en este momento nos encontramos en proceso de realización del Trabajo de Grado: **CONCEPCIÓN BIOÉTICA EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DEL NÚCLEO DE SUCRE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE**, el cual tiene como objeto: Indagar sobre la concepción bioética, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

Asimismo, les informamos que a efectos de obtener la información necesaria para el desarrollo del trabajo, se requiere la aplicación de un cuestionario que ha sido estructurado para tal fin y cuyo objeto es estrictamente académico, y la información suministrada se manejará de manera confidencial. Las preguntas han sido inspiradas en función de los objetivos específicos de la investigación, y del mismo se desprenderán los elementos de análisis sobre los que se debe prestar especial atención.

Agradeciendo su receptividad y colaboración en el sentido de otorgar el aval para aplicar el cuestionario antes indicado, a fin de obtener la información requerida.

Atentamente,  
Bra. Yajaira Alvarez  
C.I. 12.662.258

Bra. Anienelys Jiménez  
C.I. 17.447.008

**CUESTIONARIO**  
**CONCEPCIÓN BIOÉTICA EN LA ESCUELA DE**  
**ADMINISTRACIÓN DEL NÚCLEO DE SUCRE DE LA**  
**UNIVERSIDAD DE ORIENTE.**

HOJA DE CONTROL:

N°-----

(No escriba en los espacios punteados)

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA EN LA QUE TRABAJA: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES GENERALES**

Antes de comenzar a llenar el presente cuestionario, es importante seguir las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se le presentan.
- b) En las preguntas con alternativas a seleccionar, marque con una equis (X) su respuesta.
- c) Las respuestas a las preguntas abiertas deben ser breves, coloque lo más importante.
- d) Trate en lo posible de responder todas las preguntas.
- e) Escriba en forma clara y legible.

## CUESTIONARIO

### CONCEPCIÓN BIOÉTICA EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DEL NÚCLEO DE SUCRE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE

#### a) Aspectos generales sobre la bioética

1. ¿Tiene usted conocimiento sobre la bioética?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

2. ¿Sabe usted que la bioética está referida a la ética de vida?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

3. ¿Sabe usted que la ética profesional es considerada una disciplina para la vida?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

4. ¿Conoce usted los principios bioéticos?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

5. ¿Se considera usted importante para la Escuela de Administración del Núcleo de  
Sucre de la Universidad de Oriente?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

6. ¿Cree usted que es considerado una persona importante para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

7. ¿Siente usted que es considerado un miembro valioso para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

8 ¿Cómo lo valoran en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

a) Por sus capacidades \_\_\_\_\_

b) Por sus habilidades \_\_\_\_\_

c) Por sus necesidades \_\_\_\_\_

d) Todas las anteriores \_\_\_\_\_

e) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_

f) Otra \_\_\_\_\_ Especifique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9 ¿Considera usted que su jefe lo valora como persona?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

10 ¿Cuándo su jefe se refiere a usted lo hace de manera respetuoso?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

11 ¿Cómo es el trato con sus compañeros de trabajo?

- a) Bueno. \_\_\_\_\_
- b) Regular. \_\_\_\_\_
- c) Malo. \_\_\_\_\_

12 ¿Cómo es el ambiente laboral en su lugar de trabajo?

- a) Armonioso. \_\_\_\_\_
- b) Agradable. \_\_\_\_\_
- c) Tenso. \_\_\_\_\_
- d) Conflictivo. \_\_\_\_\_
- e) Ninguna de las anteriores. \_\_\_\_\_

13 ¿Cree usted que en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente le dan la debida importancia al trabajo que usted realiza?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_

14. ¿Considera usted que es tratado correctamente desde el punto de vista moral?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

15. ¿De los aspectos que se mencionan a continuación, cuál o cuáles cree usted que deben ser considerados por su jefe inmediato?

- a) Aspectos psicológicos. \_\_\_\_\_
  - b) Aspecto biológico. \_\_\_\_\_
  - c) Aspecto espiritual. \_\_\_\_\_
  - d) Todos los anteriores. \_\_\_\_\_
  - e) Ninguno de los anteriores \_\_\_\_\_
  - f) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

16. ¿Su jefe inmediato lo incentiva a la hora de realizar su trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) a veces \_\_\_\_\_

17. ¿Cuál de los siguientes incentivos ha recibido usted en su lugar de trabajo?

- a) Aumento de salario \_\_\_\_\_
  - b) Viajes \_\_\_\_\_
  - c) Ascenso \_\_\_\_\_
  - d) Reconocimientos \_\_\_\_\_
  - e) Capacitaciones \_\_\_\_\_
  - f) Todas las anteriores \_\_\_\_\_
  - g) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - g) Otra \_\_\_\_\_ Especifique \_\_\_\_\_
-

18. ¿Siente usted que es recompensado a la hora de hacer bien su trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

19. ¿Existe un ambiente laboral grato y de buenas relaciones sociales entre usted y sus compañeros?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

20. ¿Cómo es la relación comunicativa entre usted y su jefe inmediato?

- a) Expresiva \_\_\_\_\_
  - b) Cordial \_\_\_\_\_
  - c) Relajada \_\_\_\_\_
  - d) Distante \_\_\_\_\_
  - e) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - f) Otro \_\_\_\_\_ Especifique \_\_\_\_\_
- 

21. ¿Recibe usted algún reconocimiento, cuando realiza bien su trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

22. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?

- a) Respetuosa \_\_\_\_\_
  - b) Cómoda \_\_\_\_\_
  - c) Cordial \_\_\_\_\_
  - d) Desagradable \_\_\_\_\_
  - e) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - f) Otra \_\_\_\_\_ Especifique \_\_\_\_\_
- 

**b) Principios de la bioética**

b.1 Principio de autonomía

23. ¿Considera usted que es autónomo a la hora de realizar su trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

24. ¿Siente usted que en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente se valoran las consideraciones y opiniones que usted hace?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

25. ¿Respeta usted y acata las decisiones de su jefe?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

26. ¿Su jefe le respeta la forma como usted realiza su trabajo?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

c) A veces \_\_\_\_\_

27. ¿Cree usted que si disminuyen la libertad de obrar de acuerdo a sus criterios, estarían violando la autonomía de su trabajo?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

c) A veces \_\_\_\_\_

28. ¿Siente usted que sus compañeros de trabajo interfieren en la realización de sus actividades?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

c) A veces \_\_\_\_\_

29. ¿Cree usted que su jefe inmediato interfiere en la realización de su trabajo?

a) Si \_\_\_\_\_

b) No \_\_\_\_\_

c) A veces \_\_\_\_\_

30. ¿Siente usted que su jefe inmediato lo deja tomar decisiones respecto a su trabajo?

a) Solo cuando no son decisiones tan importante \_\_\_\_\_

b) Nunca puedo tomar decisiones \_\_\_\_\_

c) Siempre debo consultar con mi jefe \_\_\_\_\_

31. ¿Según su criterio considera usted que su jefe inmediato debería?
- a) Dejarlo hacer su trabajo como usted considera que es mejor \_\_\_\_\_
  - b) Siempre buscar errores en su trabajo y que nada le parezca \_\_\_\_\_
  - c) Tener el control, pero aceptar sugerencias \_\_\_\_\_

b.2 Principio de Beneficencia

32. ¿Cuándo usted realiza su trabajo, toma en consideración la opinión de sus compañeros?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) No se \_\_\_\_\_

33. ¿Cree usted que en su lugar de trabajo, existe la ayuda mutua entre compañeros?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

34. ¿Cuál o cuáles de los siguientes motivos considera usted es la razón por la cual realiza sus actividades?

- a) Para sentirse bien. \_\_\_\_\_
  - b) Porque es beneficioso para la institución. \_\_\_\_\_
  - c) Por obligación \_\_\_\_\_
  - d) Otra \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
-

35. ¿Cómo considera usted que es el ambiente laboral de la Escuela Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente:

- a) Armonioso \_\_\_\_\_
  - b) Grato \_\_\_\_\_
  - c) Agradable \_\_\_\_\_
  - d) De rivalidad \_\_\_\_\_
  - e) De envidia \_\_\_\_\_
  - f) Todas de las anteriores \_\_\_\_\_
  - g) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

36. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se ayudan mutuamente entre jefes y subordinados?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

### b.3 Principio de no Maleficencia

37. ¿Cuándo usted realiza sus labores cuida que éstas no perjudiquen el trabajo de los demás compañeros de trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

38. ¿Usted utiliza todos los medios posibles para evitar que la relación laboral se deteriore?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

39. ¿Usted adopta una actitud favorable en la relación con sus compañeros, colocando siempre los intereses de este último por delante de los suyos?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

40. ¿Usted recibe el apoyo de sus compañeros tras haberle informado de los riesgos que se le pueden presentar ante cualquier decisión laboral?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

41. ¿Usted ha tomado decisiones solo (a) en la dependencia en la cual usted labora sin haberle consultado a su jefe y compañeros?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

42. Cuando usted toma una decisión esta va dirigida a:

- a) Favorecerlo a usted \_\_\_\_\_
- b) A sus compañeros \_\_\_\_\_
- c) A su jefe inmediato \_\_\_\_\_
- d) Todas las anteriores \_\_\_\_\_

#### b.4 Principio de Justicia

43. ¿Considera usted que el trato que recibe por parte de su jefe es el más justo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

44 ¿Considera usted que su jefe tiene preferencia con algunos de sus compañeros a la hora de asignar responsabilidades?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

45. ¿Cree usted que su jefe distribuye las cargas laborales equitativamente?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

46. ¿Existe solidaridad entre usted y sus compañeros de trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

**c) Ejes filosóficos de la bioética**

c.1 Visión modernista

47. Cree usted que en la Escuela Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente se le considera como:

- a) Un ser humano \_\_\_\_\_
- b) Una máquina \_\_\_\_\_
- c) Un recurso \_\_\_\_\_

48. ¿A su juicio, cómo le gustaría ser tratado en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

- a) Como un recurso. \_\_\_\_\_
  - b) Como una máquina. \_\_\_\_\_
  - c) Como un ser humano. \_\_\_\_\_
  - d) Otro. \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

49. ¿Realiza usted su trabajo sólo por el salario que percibe?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

50. ¿Siente usted que su jefe inmediato le da la oportunidad de demostrar su talento en su área de trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

51. ¿Cree usted que se le da la oportunidad de demostrar sus conocimientos en las diversas actividades que realiza en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

52. ¿Considera usted que la remuneración que percibe es la más adecuada de acuerdo a su grado de instrucción?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

53. ¿Considera usted que cuando su jefe inmediato le asigna sus labores lo hace para maximizar el servicio que presta la institución?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

54. ¿Considera usted que cuando realiza su trabajo lo que busca su jefe inmediato es maximizar el rendimiento de la organización?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

55. ¿Cuál o cuáles de los siguientes aspectos considera usted que su jefe debería utilizar para alcanzar la felicidad de su personal?

- a) Los recursos económicos \_\_\_\_\_
- b) Incentivándolo sobre la base de valores \_\_\_\_\_
- c) Activando su potencial creativo \_\_\_\_\_
- d) Valorando su talento \_\_\_\_\_

56. ¿Siente usted que es considerado por su jefe inmediato solo por las tareas que realiza?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_

57. ¿Considera usted que cuando realiza sus labores no debe tomar en cuenta la opinión de sus compañeros, ya que según su criterio el fin justifica los medios?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_

c.2 Visión Posmoderna.

58. ¿Siente usted que es importante para su jefe inmediato?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

59. ¿De los valores que se mencionan a continuación, cuál o cuáles cree usted que deben respetar su jefe y compañeros?

- a) Creencia religiosa. \_\_\_\_\_
  - b) Respeto. \_\_\_\_\_
  - c) Honestidad. \_\_\_\_\_
  - d) Igualdad. \_\_\_\_\_
  - e) Autonomía. \_\_\_\_\_
  - f) Todas de las anteriores \_\_\_\_\_
  - g) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - h) Otros \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

60. ¿Cree usted que para resolver un conflicto laboral su jefe inmediato debe ser?

- a) Autoritario. \_\_\_\_\_
  - b) Flexible. \_\_\_\_\_
  - c) Democrático \_\_\_\_\_
  - d) Carismático \_\_\_\_\_
  - e) Otro. \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

61. ¿Estaría usted dispuesto a aceptar todos aquellos cambios que implemente su jefe en su trabajo siempre y cuando vayan a mejorar su calidad de vida?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

62. ¿Cree usted que en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente se propician acciones humanas por medio de las cuales usted pueda sentirse feliz como persona?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

63. ¿Cree usted que en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente se establecen las medidas más eficaces para resolver conflicto y alentar talento?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

64. ¿Considera usted que cuando su jefe inmediato le va a comunicar una decisión utiliza los canales de comunicación mas adecuado?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

65. ¿Cuál de los siguientes medios considera usted es el canal de comunicación más adecuado para transmitirle una información?

- a) Memorándum \_\_\_\_\_
  - b) Por teléfono \_\_\_\_\_
  - c) Personalmente \_\_\_\_\_
  - d) Por cartelera \_\_\_\_\_
  - e) Fax \_\_\_\_\_
  - f) Internet \_\_\_\_\_
  - g) Intranet \_\_\_\_\_
  - d) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

c.3 Visión Transmoderna

66. ¿Siente usted que su jefe respeta sus creencias religiosas?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

67. ¿Siente usted que sus compañeros respetan sus creencias religiosas?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

68. ¿Siente que su jefe lo considera cuando usted tiene algún problema?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

69. ¿Considera usted que su jefe al cometer una injusticia luego reflexiona y pide disculpa?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

70. ¿Siente usted que su jefe es flexible a la hora de revisar su trabajo?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

71. ¿Siente usted que la relación con su jefe es amistosa?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

72. ¿Existe una relación cordial entre usted y su jefe?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

73. ¿Los eventos que realiza la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento entre el jefe y el personal?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

74. ¿Se siente a gusto trabajando en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

75. Cuándo las cosas salen mal en su sitio de trabajo su jefe es:

- a) Comprensivo \_\_\_\_\_
  - b) Flexible \_\_\_\_\_
  - c) Tolerante \_\_\_\_\_
  - d) Agresivo \_\_\_\_\_
  - e) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - f) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

76. ¿Se siente usted orgulloso trabajando en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

77. ¿Considera que existe falta de comprensión hacia usted por parte de su jefe inmediato?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

78. ¿Cuándo usted realiza una acción que perjudica a sus compañeros de trabajo, recapacita y pide disculpa?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

79. ¿Considera usted que su creatividad es valorada a la hora de realizar sus actividades?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

80. ¿Se han dado cambios tecnológicos en su Departamento?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

81 ¿Considera usted que le ha costado adaptarse a los cambios tecnológicos?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

82. Considera usted que como persona su jefe inmediato, lo considera como:

- a) El elemento más importante con que cuenta la institución \_\_\_\_\_
  - b) Un objeto, que esta allí para cumplir órdenes \_\_\_\_\_
  - c) Una herramienta para cumplir un fin \_\_\_\_\_
  - d) Todas las anteriores \_\_\_\_\_
  - e) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - f) Otra \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

83. ¿Cuál a cuáles de los siguientes aspectos considera usted son los que debería tomar en cuenta su jefe inmediato, cuando va a tomar una decisión respecto a usted?

- a) Emociones \_\_\_\_\_
- b) Sensaciones \_\_\_\_\_
- c) Reacciones \_\_\_\_\_
- d) Pensamientos \_\_\_\_\_
- e) Acciones \_\_\_\_\_
- f) Todas de las anteriores \_\_\_\_\_
- g) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_

### **Utilidad de la bioética**

84. ¿Cree usted que la utilización de la bioética ayuda a resolver problemas causados por conflictos de valores?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

85. ¿Cree usted que utilizar la bioética en su lugar de trabajo ayudará a mejorar las relaciones laborales?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

86. ¿Considera usted que actualmente la bioética se utiliza solo para resolver problemas médicos?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_

87. Considera usted que la bioética puede utilizarse para resolver:

- a) Problemas morales \_\_\_\_\_
- b) Problemas éticos \_\_\_\_\_
- c) Problemas de conflictos de valores \_\_\_\_\_
- d) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

88. ¿Para cuál o cuáles de los siguientes aspectos considera usted que se utiliza la bioética?

- a) En la genética \_\_\_\_\_
- b) En la relación medico- paciente \_\_\_\_\_
- c) Valores éticos y morales \_\_\_\_\_
- d) Todas las anteriores \_\_\_\_\_
- e) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
- f) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

89. ¿Considera usted que la bioética es utilizada para resolver problemas debido a los avances científicos y que afectan al ser humano?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

90. ¿Considera usted que la bioética se puede utilizar para crear un clima laboral idóneo para todo el personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_

91. ¿Cuál o cuáles de los siguientes aspectos considera usted están asociados a la bioética?

- a) Igualdad entre el personal \_\_\_\_\_
  - b) Respeto entre compañeros de trabajo \_\_\_\_\_
  - c) Evitar la discriminación \_\_\_\_\_
  - d) Maltrato físico o verbal \_\_\_\_\_
  - e) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

92. ¿Considera usted que la bioética ayuda a percibir cómo es tratado el personal en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

93. ¿Considera usted que la bioética podría ayudar a reivindicar las condiciones de felicidad del personal de la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre?

- a) Si \_\_\_\_\_
- b) No \_\_\_\_\_
- c) A veces \_\_\_\_\_

94. Considera usted que la bioética podría ayudar en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, a lograr:

- a) Integridad entre compañeros \_\_\_\_\_
  - b) Independencia en las labores \_\_\_\_\_
  - c) Establecer responsabilidades \_\_\_\_\_
  - d) Respeto entre los compañeros de trabajo \_\_\_\_\_
  - e) Todas de las anteriores \_\_\_\_\_
  - f) Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_
  - g) Otro \_\_\_\_\_ Especifique. \_\_\_\_\_
- 

“GRACIAS POR SU COLOBORACIÓN”

## HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

<b>Título</b>	<b>Concepción Bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente</b>
<b>Subtítulo</b>	

**Autor(es)**

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Jiménez B., Anienelys Y.</b>	<b>CVLAC</b>	<b>17.447.008</b>
	<b>e-mail</b>	<b>anienelys@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Alvarez, Yajaira Del V.</b>	<b>CVLAC</b>	<b>12.662.258</b>
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	

**Palabras o frases claves:**

<b>Bioética, modernidad, postmodernidad, transmodernidad</b>

**Líneas y sublíneas de investigación:**

<b>Área</b>	<b>Subárea</b>
<b>Ciencias Administrativas</b>	<b>Administración</b>

**Resumen (abstract):**

La bioética representa una disciplina, que surge para humanizar las actividades laborales y relación con los usuarios que reciben el servicio, donde se resalta el valor de las personas y el respeto a sus derechos humanos. Derechos que se encuentran presentes en la sociedad y por ende, para algunas organizaciones no son aplicados, sino que tienen como filosofía tratar a sus trabajadores como objetos y en muchos de los casos como recurso, esta aptitud disminuye la autonomía y creatividad del personal, generando desavenencias y por ende no se optimizan los trámites y procedimientos, debido a que los gerentes no consideran sus experiencias significativas para su actualización. Debido a ésto, el gerente debe fortalecer los valores y principios, a fin de obtener óptimos resultados para todos. Considerando tal situación, surgió la necesidad de indagar sobre la concepción bioética, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Para ello se efectuó una investigación de campo; además de tener un nivel exploratorio, para lo cual se aplicó un cuestionario al personal que labora en la misma, obteniéndose una serie de opiniones que apoyan la utilización de la bioética para seguir manteniendo un clima laboral idóneo ya existente en esta institución.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

**Contribuidores:**

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Dra. Zerpa, Damaris	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I.: 5.706.787
	e-mail	
	e-mail	
Msc. Malavé, Elka	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I.: 8.649.633
	e-mail	
	e-mail	

**Fecha de discusión y aprobación:**

Año    Mes    Día

2009	11	12
------	----	----

Lenguaje: Spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

**Archivo(s):**

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
Tesis-Mod. curso especial de grado	Aplication/Word

**Alcance:**

**Espacial**

**Universal**

**Temporal:**

**Título o Grado asociado con el trabajo:**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

---

**Nivel Asociado con el Trabajo:**

LICENCIATURA

---

**Área de Estudio:**

ADMINISTRACIÓN

---

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:**

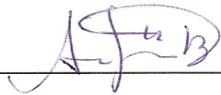
UNIVERSIDAD DE ORIENTE

---

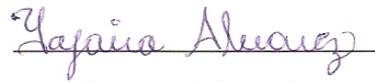
Hoja de Metadatos para tesis y trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

Las autoras garantizamos en forma permanente a la Universidad de Oriente el derecho de archivar, por cualquier medio, el contenido de este trabajo especial de grado. Esta difusión será con fines estrictamente científicos y educativos. Las autoras nos reservamos el derecho de propiedad intelectual así como todos los derechos que pudieran derivarse de patentes industriales o comerciales.



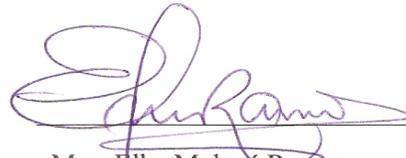
Jiméneez B. Anienelys Y.  
C.I. 17.447.008



Alvarez Yajaira Del V.  
C.I. 12.662.258

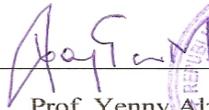


Dra. Damaris Zerpa de Márquez  
C.I. 5.706.787  
Tutora



Msc. Elka Malavé Ramos,  
C.I. 8.649.633  
Tutora

Por:



Prof. Yenny Alzolar

Por la Subcomisión de Tesis





## HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

<b>Título</b>	<b>Concepción Bioética en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente</b>
<b>Subtítulo</b>	

**Autor(es)**

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Jiménez B., Anienelys Y.</b>	<b>CVLAC</b>	<b>17.447.008</b>
	<b>e-mail</b>	<b>anienelys@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Alvarez, Yajaira Del V.</b>	<b>CVLAC</b>	<b>12.662.258</b>
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	

**Palabras o frases claves:**

<b>Bioética, modernidad, postmodernidad, transmodernidad</b>

**Líneas y sublíneas de investigación:**

<b>Área</b>	<b>Subárea</b>
<b>Ciencias Administrativas</b>	<b>Administración</b>

**Resumen (abstract):**

La bioética representa una disciplina, que surge para humanizar las actividades laborales y relación con los usuarios que reciben el servicio, donde se resalta el valor de las personas y el respeto a sus derechos humanos. Derechos que se encuentran presentes en la sociedad y por ende, para algunas organizaciones no son aplicados, sino que tienen como filosofía tratar a sus trabajadores como objetos y en muchos de los casos como recurso, esta aptitud disminuye la autonomía y creatividad del personal, generando desavenencias y por ende no se optimizan los trámites y procedimientos, debido a que los gerentes no consideran sus experiencias significativas para su actualización. Debido a esto, el gerente debe fortalecer los valores y principios, a fin de obtener óptimos resultados para todos. Considerando tal situación, surgió la necesidad de indagar sobre la concepción bioética, en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Para ello se efectuó una investigación de campo; además de tener un nivel exploratorio, para lo cual se aplicó un cuestionario al personal que labora en la misma, obteniéndose una serie de opiniones que apoyan la utilización de la bioética para seguir manteniendo un clima laboral idóneo ya existente en esta institución.

**Contribuidores:**

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Dra. Zerpa, Damaris	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I.: 5.706.787
	e-mail	
	e-mail	
Msc. Malavé, Elka	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I.: 8.649.633
	e-mail	
	e-mail	

**Fecha de discusión y aprobación:**

**Año    Mes    Día**

2009	11	12
------	----	----

**Lenguaje:** Spa

**Archivo(s):**

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
<b>Tesis-Mod. curso especial de grado</b>	<b>Aplication/Word</b>

**Alcance:**

**Espacial**                      **Universal**

**Temporal:**

**Título o Grado asociado con el trabajo:**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

---

**Nivel Asociado con el Trabajo:**

LICENCIATURA

---

**Área de Estudio:**

ADMINISTRACIÓN

---

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:**

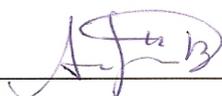
UNIVERSIDAD DE ORIENTE

---

Hoja de Metadatos para tesis y trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

Las autoras garantizamos en forma permanente a la Universidad de Oriente el derecho de archivar, por cualquier medio, el contenido de este trabajo especial de grado. Esta difusión será con fines estrictamente científicos y educativos. Las autoras nos reservamos el derecho de propiedad intelectual así como todos los derechos que pudieran derivarse de patentes industriales o comerciales.



Jiménez B. Anienelys Y.  
C.I. 17.447.008



Alvarez Yajaira Del V.  
C.I. 12.662.258

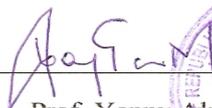


Dra. Damaris Zerpa de Márquez  
C.I. 5.706.787  
Tutora



Msc. Elka Malavé Ramos,  
C.I. 8.649.633  
Tutora

Por:



Prof. Yenny Alzolar  
Por la Subcomisión de Tesis

