

Martín López Calva
Isabel Royo Sorrosal
Guadalupe Barradas Guevara
Eneida Nora Guajardo Santos
Edith Huesca Ramírez
Universidad Iberoamericana

Valores profesionales de los estudiantes y profesores de posgrado en una universidad humanista

I. Profesionales humanos, profesionales éticos

En el contexto socio-profesional de nuestro país se habla del "profesional humano", concepto que parece redundante pues sólo el ser humano puede ser profesional. Sin embargo, muchos profesionales en su ejercicio se pueden calificar de inhumanos, deshumanizados e incluso deshumanizantes. También se asignan estas categorías a las sociedades.

Por otro lado, se puede equiparar el concepto de "profesional humano" con el de "profesional ético", es decir, el profesional que ejerce su tarea de acuerdo a ciertos valores considerados como deseables para construir una sociedad más equitativa y pacífica. En este sentido, un profesional será humano en tanto que ejerza su profesión desde una búsqueda por responder al desafío de humanización que, como especie, enfrenta la sociedad.

La investigación de la que damos cuenta en este informe es parte de un proyecto interinstitucional realizado entre los años 2006 y 2010 por académicos de quince universidades de todo el país. El objetivo es contribuir al conocimiento de la percepción que tienen estudiantes y profesores de posgrado sobre ética en la profesión, con datos obtenidos en la Universidad Iberoamericana Puebla (UIAP). La finalidad última es aportar en posterior etapa de intervención a la formación de profesionales sensibles al desafío de humanizar el mundo en que vivimos.

1.1 Profesión y humanización

En el proyecto de investigación se entiende que la profesión es:

Una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad (Cortina, 2000: 15).

Esta definición tiene claramente expresada la dimensión ética que considera todo el

Términos clave: Investigación, Valores profesionales, Universidad, Formación profesional, Humanismo, México.

Keywords: Research, Deontology, Universities, Training, Humanism, Mexico.

Fecha de recepción: Febrero de 2010

Fecha de aprobación: Octubre 2010

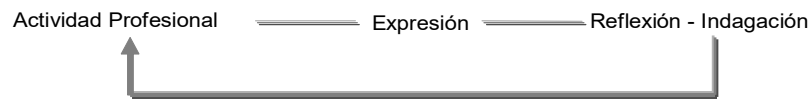
quehacer profesional, así como el sentido social cooperativo que define toda actividad de este tipo. La profesión es, por definición, una actividad ética que busca construir un bien específico en la sociedad, un bien que es indispensable para poder llamar a la sociedad, sociedad humana. Este ejercicio precisa el concurso de una comunidad de profesionales que se identifiquen, que construyan una identidad social.

Pero la realidad actual de la formación profesional tanto en el nivel de licenciatura como en el posgrado parece ser otra. En efecto, la formación profesional parece, más bien, ser parte del problema y no parte de la solución al "largo ciclo de decadencia" (Lonergan, 1999) de nuestra civilización contemporánea.

La triste realidad de las universidades es que, como afirmaba Xabier Gorostiaga se están formando "profesionales exitosos para sociedades fracasadas" (López Calva, 2009). En este sentido, parece ser que no hay una visión ética de la profesión puesto que no se está buscando el ejercicio de una actividad social cooperativa sino altamente competitiva, y no se está orientando hacia la construcción de un bien específico que la sociedad requiere para ser una sociedad humana sino hacia el beneficio económico personal de los grupos privilegiados que tienen acceso a una formación universitaria. Hace falta seguir trabajando desde la trinchera académica para construir una nueva ética profesional entendida como:

La indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolla, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión, es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social (Fernández y Hortal, 1994: 91).

Se entiende la ética profesional como la permanente indagación que busca mejorar el grado de humanización de la vida del individuo, la sociedad, la especie que todos somos. Es una actividad en la que la praxis profesional, la expresión o declaración de principios o valores profesionales y la indagación filosófica y social sobre ella, están inseparablemente unidos:



El proyecto de investigación se ubica en esta relación al perseguir la indagación sobre el la expresión o declaración de valores profesionales por parte de los estudiantes y los docentes de posgrado (profesionales en ejercicio), preguntando cómo consideran que debe ser un "buen profesional". ¿Qué actitudes y creencias éticas declaran como propias del modo de pensar y actuar de un buen profesional? Ésta es la pregunta de investigación que se busca contestar con el conjunto de ítems que conforman el cuestionario aplicado a los sujetos encuestados, de donde Omar França -Tarragó dice:

La ética profesional es el conjunto de aquellas actitudes, normas éticas específicas y maneras de juzgar las conductas morales, que la caracteriza como grupo sociológico. Fomenta, tanto la adhesión de sus miembros a determinados valores éticos, como la conformación progresiva a una tradición valorativa de las conductas profesionalmente correctas. Es simultáneamente, el conjunto de las actitudes vividas por los profesionales y la tradición propia de interpretación de cual es la forma correcta de comportarse en la relación profesional con las personas (Pérez Fernández, 1999:

51).

Desde esta otra definición de ética profesional que cita Pérez Fernández (1999), podemos ver cómo el modo práctico y discursivo de un gremio profesional genera una "tradición valorativa". El ejercicio concreto y la manera en que se va aceptando las conductas que son válidas en cada gremio profesional, conforman la tradición de la correcta relación profesional entre las personas. Ésta es otra característica a considerar para el análisis de los resultados de investigación y su coherencia con los valores que sustentan el modelo educativo de una universidad humanista como la Universidad Iberoamericana Puebla (UIAP). Es indudable que existe una distancia entre la praxis y las declaraciones sobre la ética profesional y los valores en estudiantes y docentes de la UIAP, como institución de talante humanista de inspiración cristiana.

1.2. Ética profesional y religación

"Toda mirada sobre la ética debe percibir que un acto moral es un acto individual de religación; religación con otro, religación con una comunidad, religación con una sociedad y, en el límite, religación con la especie humana".

Morin (2005: 21)

La ética profesional que se desarrolla o involuciona a partir de las influencias del contexto social está fundada como toda ética, según Morin en una exigencia de "religación". Esta religación se da con los demás, con la sociedad y también con la especie humana.

Pero como afirma el mismo autor "el problema ético surge cuando dos deberes antagónicos se imponen" (2005: 47). En efecto, el profesional actual está siempre desafiado por contradicciones que se vuelven auténticos dilemas morales si toma en serio su compromiso social desde la profesión. Como plantea Morin: "Así, como el pensamiento complejo, la ética no escapa del problema de la contradicción. No hay imperativo categórico único en todas las circunstancias" (2005: 47). ¿Cuáles son las contradicciones que enfrentan los profesionales en un sistema que considera la estética, la comodidad, el confort y la ganancia económica por encima de valores considerados como fundamentales en el discurso ético de las distintas tradiciones profesionales?

1.3 Conceptos básicos de la Ética profesional

Como toda investigación, la presente se construye sobre una serie de conceptos fundamentales. El concepto de ética profesional, por ejemplo, admite miradas diversas. Para Fernández y Hortal significa: la indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en que se desarrolla, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión, es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social (1994: 91).

Hirsch (2007) señala dos posibles maneras de entender la ética y por tanto, de definir la ética profesional: 1) como una ética sustentada en principios que enfatiza la acción y 2) como una ética del carácter o ética de las virtudes, la cual enfatiza al agente que realiza las acciones (Beauchamp y Childress, 2001: 26-56). La investigación que se presenta en este trabajo está sustentada en estos dos enfoques, poniendo la atención en el agente de las acciones morales. En este caso, se explora cuáles son las normas morales o virtudes que los profesionales -estudiantes y docentes de los diversos posgrados- consideran como más relevantes para guiar su actuación en el ejercicio de su práctica laboral.

Hirsch (2007) señala también que existen principios que orientan toda ética profesional y menciona que de acuerdo con Beuchamp y Childress (2001) están implícitos cuatro principios en toda ética de las profesiones que son:

1. Beneficencia. Referida a que toda acción profesional debe encaminarse hacia el beneficio de otras personas y de la sociedad en general.
2. No Maleficencia. La cual indica que en toda actividad profesional debe evitarse el dañar a personas o producir daño a la dinámica social.
3. Autonomía. La cual tiene que ver, tanto con que el ejercicio profesional que debe hacerse de manera autónoma por parte del profesional que se dedica a una actividad determinada, como con el respeto de la autonomía de las personas a las que está dirigida.
4. Justicia. La cual señala que todas las profesiones, si se conducen de manera ética, deben orientarse hacia la construcción de relaciones justas dentro de la sociedad a la que sirven.

Augusto Hortal (2002), por su parte, distingue sólo tres de esos principios para la ética profesional:

1. Beneficio o Beneficencia. Relacionado con la finalidad de cada profesión
2. Autonomía. Referida tanto al profesional como a aquéllos a quienes el profesional sirve o atiende
3. Justicia. Entendida como el sentido social del ejercicio de las profesiones.

De acuerdo a Hirsch (2005) otros autores han propuesto considerar elementos diversos como Evitar dañar; Ser fieles o leales al cliente; ser veraces, ser honestos y guardar la confidencialidad. Respecto a la ética en etapas de formación de posgrado, especialmente en Estados Unidos se ha generado una investigación sobre honestidad intelectual y su contraparte el plagio.

Finalmente, Hirsch (2007) señala que existen algunas reglas morales básicas para el ejercicio profesional. Las reglas sustantivas más relevantes son: veracidad, privacidad, confidencialidad y fidelidad, indicando que en todo ejercicio profesional se establece una relación entre el profesional y el beneficiario que debe regirse por la verdad en toda la información que se emplee, garantizando el derecho a la privacidad del beneficiario y del profesionista y la confidencialidad de la información personal que se utilice en esta relación. El profesional además deberá regirse por la fidelidad, es decir, por el apego a los compromisos hechos con el cliente y el estricto cumplimiento de los acuerdos que se realicen.

2. Universidad humanista: Características y valores fundamentales

La Universidad Iberoamericana Puebla (UIAP) pertenece al Sistema Universitario Jesuita de México que es miembro de la Asociación de Universidades Jesuitas de América Latina. En Abril 2005, se aprobó el Proyecto Educativo Común de la Compañía de Jesús en América Latina (PEC) elaborado a partir del análisis profundo de proyectos educativos desarrollados a lo largo de su tradición centenaria. El PEC presenta como misión común "el compromiso con el perfeccionamiento de las políticas y de las prácticas de la educación tanto de gestión estatal como privada" (CPAL, 2005:8). Con ello todas sus instituciones educativas quedan dirigidas hacia la práctica de una ética profesional que impacte socialmente con mejoras educativa generalizadas.

La Universidad Iberoamericana concretó el pensamiento que la inspira y da vida en su Ideario, aprobado en julio de 1968, a los 25 años de su creación en la ciudad de México. A partir de esta declaración de principios se elaboraron cuatro documentos básicos que fueron desarrollando lo que debería ser su Misión y Prospectiva, un Estatuto Orgánico, una Filosofía Educativa y una Filosofía Social. En el documento de Prospectiva (1992:1.1) ya se presentaba la formación como "formación integral de profesionistas, investigadores y profesores universitarios conscientes de

su responsabilidad de contribuir con inteligencia crítica y servicial a resolver los problemas de la sociedad”.

En Octubre 2005, el conjunto de coordinadores de posgrados de la Ibero Puebla acordaron que la Misión del Posgrado en esta universidad es “formar personas con el más alto nivel de competencias y compromiso para transformar la realidad regional, nacional y latinoamericana desde la promoción de la justicia”. Para esta transformación uno de los medios propuestos fue “la práctica profesional ejercida con ética y responsabilidad social”.

Uno de los elementos centrales una universidad jesuita es su apertura permanente a la realidad desde una perspectiva de fe que promueve la justicia. Esta apertura a la realidad cotidiana, al mundo concreto que hay que contribuir a transformar, se expresa en una pregunta básica que señala el Luis Ugalde (2005) como permanente reto: ¿Qué espera el mundo de una universidad jesuita? Al respecto, había expresado Kolvenbach en la Universidad de Córdoba, Argentina:

La universidad no es un fin en sí misma, sino que es para la sociedad. La universidad debe dejarse interpelar por la sociedad, y a su vez debe interpelar a la sociedad. La universidad no es una torre de marfil, pero tampoco es un servicio público, en el mismo sentido que lo es la administración pública. Sobre todo porque, debido a su responsabilidad universal, la universidad es una respuesta a una necesidad o a las necesidades de toda la sociedad. Su servicio específico es el de la enseñanza y la investigación, enraizadas ambas en su entorno social y cultural (2001).

La universidad tiene una responsabilidad universal y en ese sentido la pregunta sobre lo que espera la sociedad de la universidad jesuita no es una pregunta particular y práctica sino una pregunta universal y profunda: ¿Qué es lo que espera-necesita TODA la sociedad humana de la universidad jesuita? En donde la respuesta tiene que darse desde su servicio específico en la docencia, la investigación, la difusión y extensión de lo que se investiga y se produce intelectualmente.

En el contexto del mundo actual de principios del siglo XXI, de un mundo que parece irse quedando sin razones, en el cual se necesita una nueva sabiduría, dice Ugalde (2005): “El conocimiento de cómo usar el conocimiento para que sirva a la vida”. El problema es que este conocimiento no cabe en una universidad racionalista como las actuales y por ello el reto de las universidades jesuitas consiste en reinventarse para que este conocimiento del conocimiento al servicio de la vida pueda caber en la universidad y sea el centro de la actividad intelectual y el criterio de evaluación de esta actividad universitaria.

Porque el conocimiento tiene una finalidad y un sentido en sí mismo, pero desde la perspectiva ignaciana se tiene que trascender esta visión planteando las preguntas del por qué y el para quién de este conocimiento. Estas preguntas nos llevan de alguna manera a explicitar el planteamiento de Ugalde (2005): El nuevo conocimiento que se construya en una universidad de la Compañía para aportarse al mundo actual, debe ser fiel a la finalidad y el sentido profundo del conocimiento (Ciencia) y preguntarse además por el por qué y el para qué (el espíritu) de este conocimiento y por el para quién (servicio) de este conocimiento, es decir, ¿a quién va a beneficiar este conocimiento?

Ser fieles a la finalidad y al sentido profundo del conocimiento, es decir, ser fieles a la ciencia o a las ciencias en la universidad jesuita, lo que significa trascender la visión del conocimiento como mero producto o mercancía y la idea de que se tiene que aprender, enseñar e investigar solamente lo que “sirva” para algo inmediato, práctico y productivo. Preguntarnos el para qué y el por qué del conocimiento o quizás por el espíritu del conocimiento, nos tiene que llevar a una visión reflexiva y crítica del mismo, a una visión trascendente que está ligada inevitablemente a una responsabilidad sobre su construcción y aplicación. En palabras de Kolvenbach (2001):

El criterio para evaluar una universidad de la Compañía no es lo que la universidad pretende de sus estudiantes, sino en definitiva lo que los estudiantes lleguen a ser, y la responsabilidad cristiana adulta que demuestren en el futuro para trabajar a favor de sus prójimos y de su mundo. Nuestros estudiantes deben aprender ya desde ahora a pensar, juzgar, elegir y actuar al servicio de los demás, especialmente de los menos aventajados y de los excluidos. No sólo la pastoral universitaria, sino la universidad institucionalmente, tienen aquí ancho campo de acción.

Esta visión de un "conocimiento del conocimiento que sirva a la vida" y que incluya la ciencia, el espíritu y el servicio, es un reto complejo que trasciende la declaración de intenciones. Como dice Kolvenbach (2001), el criterio con el que se deberá evaluar a una universidad de la Compañía no es "lo que la universidad pretende" de sus estudiantes sino lo que sus estudiantes "lleguen a ser". Implicando esto, el reto de construcción de puentes que conecten las intenciones definidas en los documentos fundantes y la realidad concreta de lo que sus alumnos "lleguen a ser". Esta construcción de puentes pasa necesariamente por la estructura organizacional de la universidad (cómo se organiza la gestión de la universidad), la estructura curricular (cómo se organiza la gestión del conocimiento) y la formación docente (cómo se organiza la gestión del aprendizaje).

3. Método de la investigación

En este apartado presentamos información sobre los sujetos encuestados, el instrumento utilizado y algunos datos del procedimiento seguido.

A. Sujetos

En el momento 2006 la Universidad Iberoamericana Puebla contaba con una población aproximada de 5000 estudiantes, de donde 21 programas eran de posgrados, con un total de 626 estudiantes inscritos. Para esta investigación se encuestó a 141 alumnos de posgrados, además de 22 profesores, quienes respondieron una encuesta similar de los alumnos.

A.1. Estudiantes

De los 141 estudiantes encuestados, 53 (37%) eran hombres y 91 (63%) mujeres. Respecto a la edad, el mayor porcentaje (63%) se ubicó entre los 25 y 35 años; el 18% entre los 36 y 45 años; el 9% con menos de 25 años; el 7% entre los 46 y 55 años; y finalmente el 2% con una edad de más de 55 años.

Del nivel académico que cursaban en ese momento, el 92% cursaba estudios de Maestría y el 8% estudios de Doctorado.

El 58% pertenecía al Departamento de Educación y Psicología; el 14% al departamento de Ciencias Sociales y Humanidades; el 13% al Departamento de Arte Diseño y Arquitectura; el 10% al Departamento Económico-Administrativo; y el 5% pertenecían al departamento de Ciencias e Ingenierías.

En cuanto a la licenciatura de procedencia, aunque se registró un total de 44 licenciaturas de los 140 estudiantes que respondieron, sólo se menciona a continuación las que obtuvieron las frecuencias más significativas: el 16% (22) provenía de Psicología; el 12% (17) de Ingeniería Mecánica e Industrial; el 8% (8) de Arquitectura; el 8% (8) de derecho; 5% (7) de Educación; el 5% (7) de Educación Primaria; el 4% (5) de Diseño Gráfico; y el 4% de Pedagogía.

Respecto a la Especialidad de procedencia, sólo respondieron 25 estudiantes y se registraron 21 especialidades en donde las más significativas fueron por el número de frecuencias (2 cada una): Psicología Clínica (8%), Diseño digital (8%), Inteligencia Artificial (8%), y Calidad y Manufactura (8%). Las demás respuestas solo obtuvieron una frecuencia cada una.

A.2. Profesores

De los 22 profesores encuestados 12 eran hombres (55,5%) y 10 mujeres (45,5%). El 23% se ubicó entre los 51 y 55 años de edad; el 18% entre los 55 y 60 años; el 18% entre los 36 y 40 años; el 14% en más de 60 años; el 5% entre 41 y 45 años; y el 5% en menos de 35 años.

En cuanto a la Unidad Académica de Adscripción, el 6,4% (14) de los profesores pertenecía al Departamento de Educación y Psicología; el 18% (4) al Departamento de Arte, Diseño y Arquitectura; el 9% (2) pertenecían al departamento Económico-Administrativo; el 4,5% (1) al Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades; y finalmente, el 4,5% (1) al departamento de Ciencias e Ingenierías.

Referente a la antigüedad académica en la UIA Puebla, se tienen que el 43% (9) tienen entre 11 y 15 años de trabajar en la UIA Puebla; el 24% (5) entre 0 y cinco años; el 14% (3) entre 6 y 10 años; el 10% (2) entre 16 y 20 años; el 5% (1) entre 21 y 25 años; y el 5% (1) tienen más de 30 años trabajando en la universidad.

Del último grado obtenido, 13 profesores son Maestros y 9 son Doctores. Y en cuanto al Sistema nacional de Investigadores, 2 contestaron que no tenían; 1 cuenta con el Nivel II; y 19 no respondieron.

De los profesores que imparten docencia de Posgrado en la UIA Puebla, se tiene que: 22 profesores imparten docencia en un Posgrado; 12 en dos Posgrados; 4 en tres posgrados; 3 profesores imparten docencia en 4 posgrados; y un profesor imparte docencia en 5 Posgrados.

Respecto a la impartición de docencia de Posgrado en otras universidades, se tiene que el 50% de los profesores imparten clases por lo menos en otra universidad; 7 en dos universidades más; y 1 profesor imparte docencia en Posgrado en 3 universidades además de la UIA Puebla.

B. Instrumento

El instrumento utilizado fue diseñado por un equipo del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la UNAM, coordinado por la Dra. Hirsch con base en una "escala de actitudes sobre la ética profesional" creada y validada por el Dr. Juan Escámez y la Dra. Rafaela García de la Universidad de Valencia. Este cuestionario que es el instrumento eje de la investigación fue probado en cuanto a su validez y confiabilidad estadística por la misma Dra. Hirsch en un estudio piloto realizado en varias universidades españolas en primera instancia y en la UNAM en una segunda etapa.

El instrumento para la recolección de datos fue una encuesta la cual comprendía de dos partes:

" Una primera sección de carácter cualitativo, la cual constaba de una pregunta abierta en la que se les pedía escribir a los profesores y estudiantes de posgrado sobre los cinco rasgos que consideraban más importantes para ser "un buen profesional" en su campo.

" Una segunda sección de carácter cuantitativo -la cual se reporta en este artículo- que constaba de 55 afirmaciones que exploraban, a través de una escala de Lickert, cinco categorías según el grado de acuerdo con cada una de ellas (expresados en números del 1 al 5, donde 1 expresaba desacuerdo y 5 significaba estar totalmente de acuerdo), la percepción sobre la ética profesional en cinco grupos que la Dra. Hirsch denominó como "competencias profesionales": cognitiva, técnica, social, afectivo-emocional y ética.

En la competencia cognitiva se agruparon todas las respuestas referentes a los contenidos y conocimientos que debía manejar un buen profesional; en las técnicas las que tienen que ver con las habilidades para la aplicación eficiente de dichos conocimientos; en la social se agruparon básicamente las respuestas que se relacionaban con la capacidad y apertura para trabajar en equipo

y construir en conjunto; en la competencia afectivo-emocional se agruparon las respuestas que tienen que ver con capacidades de tipo emocional como la motivación, el entusiasmo para realizar el trabajo, etc. Finalmente, en la competencia ética se agruparon todas las respuestas que tenían que ver con el servicio a los demás, el no dañar a otros, etc.

C. Procedimiento

El cuestionario se aplicó en los distintos posgrados de la UIA Puebla, con la autorización de la Dirección de Investigación y Posgrado y de la coordinación de cada programa. Se realizó la aplicación directamente en las aulas al inicio o final de alguna sesión de clase para aprovechar la aplicación también al profesor de la materia en cuestión. Los instrumentos adicionales para profesores fueron entregados por cada coordinador a sus docentes y devueltos debidamente respondidos al miembro del equipo investigador asignado. Los miembros del equipo de repartieron equitativamente la responsabilidad de aplicación en cada programa. Esto ocurrió en el período académico de Primavera 2006.

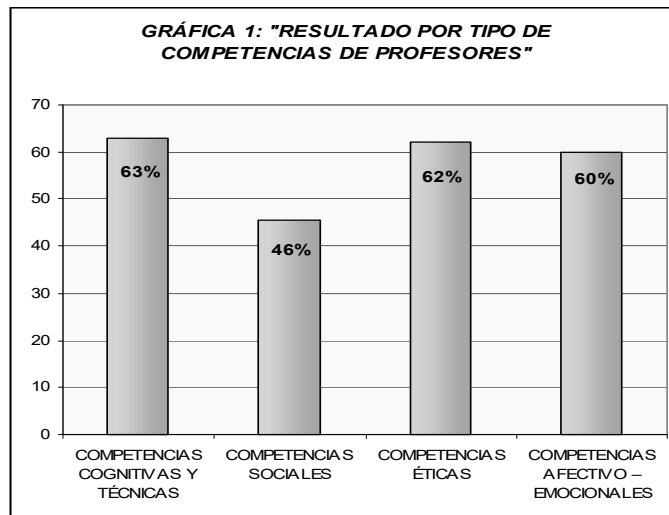
El procesamiento estadístico de las respuestas a las 55 afirmaciones se realizó con ayuda del SPSS. Asimismo, los resultados de investigación, además de la aplicación de encuestas a alumnos y maestros han sido enriquecidos con la ampliación y apropiación de otros referentes teóricos de Ética Profesional a partir del Ideario de la UIA y de asociaciones de América Latina y del mundo de las que la Universidad es miembro activo.

4. Resultados

En esta sección se presentan los resultados de las respuestas obtenidas de la segunda parte de la encuesta, es decir, de la "escala de actitudes", tanto de docentes como de alumnos de posgrados, las cuales muestran los resultados de cada una de las competencias mencionadas en el instrumento de esta investigación.

4.1 Resultados de la muestra de profesores

De forma general, por tipo de competencias, en primer lugar se ubicaron las competencias cognitivas y técnicas (63%); en segundo lugar las competencias éticas (62%); en tercer lugar las competencias afectivo-emocionales (60%) y finalmente, las competencias sociales (46%) en cuarto lugar, esto se puede apreciar en la siguiente Gráfica 1: "Resultados por tipo de competencias de Profesores":



I. Competencias Cognitivas y Técnicas (63%)

Las competencias cognitivas y técnicas están consideradas en el cuestionario desde cuatro categorías con sus respectivos rasgos. Siendo los siguientes sus indicadores:

a. Conocimiento, Formación, Preparación y Competencias Profesionales

Los profesores de posgrado valoran mucho más el aprendizaje personal continuo de conocimientos profesionales (90%) que el trato con profesionales de alta calidad que puede ser un modo informal de formación permanente (51.5%), pareciendo indicar estos rasgos una mayor preferencia por el trabajo autónomo e individual que por el trabajo en equipo de investigadores.

b. Formación Continua

Los resultados de esta segunda categoría muestran por una parte que a los profesores de posgrado en general les agrada y sienten la necesidad de seguir preparándose continuamente en su campo para poder ejercer su trabajo (68.8%). Sin embargo, algunos profesores muestran cierta actitud de autosuficiencia y no reconocen la necesidad de esta formación permanente para poder enfrentar y resolver nuevos problemas y situaciones profesionales (34% y 32.2% respectivamente), además de que no muestran un abierto rechazo hacia los profesionales que aparentan saberlo todo en su campo, pero tampoco reconocen su esfuerzo. Este último resultado puede indicar la necesidad de un cambio de paradigmas en la cultura académica, la cual sigue asignando a los profesores de posgrado un rol que les exige "saberlo todo" acerca de su campo, lo cual se manifiesta también en las expectativas de sus propios estudiantes.

c. Innovación y Superación

En la categoría de innovación y superación vuelve a manifestarse la tendencia de los profesores a valorar mucho más alto la actualización permanente por encima incluso de la innovación. Los profesores muestran una actitud medianamente favorable frente a la innovación (la mayoría de las menciones, alrededor del 85% se concentra en las opciones: "de "poco compromiso", es decir, en los tres puntos intermedios de la escala: "parcialmente en desacuerdo", "ni a favor ni en contra" y "parcialmente de acuerdo") y una postura más bien conservadora respecto a la conveniencia de tomar riesgos para poder innovar y crecer en la profesión (50.7% de las menciones). Las preocupaciones por la rutina y la aceptación del riesgo de equivocarse son los que tiene menor aceptación, lo cual parece consistente con los resultados de categorías anteriores en los que se manifiesta la cultura académica que exige "perfección" a los profesores-investigadores lo que implica la no aceptación de riesgos y errores en el ejercicio de la profesión.

d. Competencias Técnicas

En esta categoría, los profesores muestran una tendencia respecto a que el ejercicio profesional no es únicamente una cuestión de dominio técnico sino que tiene una mayor complejidad.

II. Competencia Social (46%)

Al igual que la anterior competencia, ésta considera cuatro rasgos:

a. Compañerismo y Relaciones

Se puede visualizar una tendencia, con mayor porcentaje de 63.7% acerca de que a los profesores encuestados les gusta que sus compañeros de trabajo valoren positivamente su buen trabajo con las personas, seguido con un 59%, hacia una actitud poco comprometida hacia las necesidades de los compañeros de trabajo para los profesores encuestados. Es decir, por una parte es notoria la necesidad de un reconocimiento personal y en segundo lugar existe un compromiso ambiguo por las necesidades de los compañeros de trabajo. Lo que pareciera significar "primero yo y después los demás".

b. Comunicación

En este apartado, se obtuvo que un 72.7% de los profesores no consideran que la solución

de problemas sea un asunto únicamente técnico. Por el contrario, se piensa que a través del diálogo es cuando se puede entender y resolver problemas. Por otra parte, existe un 59% de estos mismos profesores, que expresan que además del diálogo la empatía es una prioridad; ponerse en el lugar del otro para entenderlo y ayudarlo.

c. Saber Trabajar en Equipo

Con respecto a esta categoría, existe un 52.4% que presenta una actitud indiferente hacia el trabajo en equipo como promotor de resultados de alta calidad y un 47.6% que expresan que las instituciones deben fomentar el trabajo en equipo para la promoción de resultados de alta calidad. Lo cual puede reflejar una tendencia por la preferencia al trabajo individual sobre lo grupal o en equipo.

d. Ser Trabajador

Finalmente, en cuanto a la categoría de ser trabajador, existe un 81.8% que no está completamente seguro de que deba de hacer algún tipo de sacrificio para ser un buen profesional. Sin embargo, estos profesores en un 50 a 50 consideran que trabajar con ahínco es parte de su realización personal.

III. Competencia Ética (62%)

La competencia ética de los profesores se caracteriza a partir de seis rasgos relativos a:

a. Responsabilidad

Los profesores encuestados en su mayoría (72.7%) tienen una actitud de asumir las consecuencias de sus errores y cumplir a tiempo sus compromisos profesionales. Así mismo, el 81% están muy de acuerdo en guardar la confidencialidad como algo fundamental en el ejercicio profesional, sin que ninguno lo dude.

b. Honestidad

Para los profesores está más claro que deben ganarse la confianza de sus clientes con honestidad, frente al asumir sus propios límites de sus habilidades, para su ejercicio profesional, pero al sumar los que están parcialmente de acuerdo se iguala las tendencias de ambas actitudes, quedando sólo el 13.6% quienes no se definen en ambos casos.

c. Ética Profesional y Personal

En relación a la ética profesional y personal que los profesores expresan, hay que señalar que el 90.9% consideran imprescindible tomar muy en cuenta los aspectos éticos, apareciendo en un 2º lugar la tendencia a pensar que la formación ética es necesaria para afrontar los conflictos profesionales, aunque los que están totalmente convencidos de esto son el 59.1%.

Los profesores están persuadidos de que es necesario prevenir las consecuencias de los avances de la ciencia y la tecnología que sumado a los que están parcialmente de acuerdo forman una tendencia del 86.4%.

Al relacionar las decisiones éticas del profesional con el criterio de las organizaciones, el 40.9% de los profesores están convencidos de que no pueden dejarse sólo a criterio de éstas. Al sumar los que están parcialmente de acuerdo se alcanza una tendencia favorable del 95.4%

Por tanto los profesores ven imprescindible los aspectos éticos y la formación en ellos para el ejercicio de la profesión hasta el caso de pedir a la ciencia la tecnología responsabilizarse de sus consecuencias, así como a las organizaciones.

d. Actuar con la idea de prestar el mejor Servicio a la Sociedad

Al cuestionar a los profesores sobre su actuar para prestar un mejor servicio a la sociedad, el 81.8% están totalmente de acuerdo en que no pueden ignorar los problemas de su sociedad que sumado a los que lo están parcialmente el 18.2% forman la totalidad.

También con tendencia de acuerdo con el 90.9% piensan que de nada sirve un trabajo bien

hecho si no contribuye a los demás, aunque los que están convencido de ello es el 54.5%. Con la misma tendencia de consenso 90.5% los profesores piensan que el profesional debe solucionar los problemas sociales aunque los que están totalmente de acuerdo son el 52.4%.

En relación a la importancia de alcanzar el éxito frente a la de ayudar a los demás, el 59.1% piensa que primero debe ayudar a los demás lo que sumado al 13.6% de quienes lo comparten parcialmente alcanza el 73.7%. Además el 36.4% niega que su preferencia sea el dinero y el prestigio, sumándose en cantidad semejante, aquellos que lo niegan parcialmente.

Queda claro que todos están de acuerdo en la necesidad de resolver los problemas sociales, pero al preguntar sobre su prioridad por el dinero y el éxito profesional o la elección de carrera por motivos sociales, los que no se manifiestan alcanzan un número elevado.

e. Respeto

En relación al respeto, los docentes expresan su total acuerdo en el gusto por ser tomados en cuenta por otros profesionales alcanzando el 95.4% entre los que lo expresan total y parcialmente.

Por el contrario se observa que los valores son más bajos al tratarse del respeto que ellos presentan a las opiniones de sus clientes en relación a su propio trabajo profesional. Así el 40.9% lo respetan totalmente alcanzando el 86.4% con los que lo respetan parcialmente.

f. Actuar con Sujeción a Principios Morales y Valores Profesionales

El 86.4% piensa que es imprescindible practicar los valores en la profesión seguido de la convicción de que la coherencia con estos principios es más importante que el dinero (77.3%). Hay una tendencia del 90% de acuerdo en que se transmiten los valores en el ejercicio profesional. También, una tendencia del 90.9% de que el éxito no significa nada si no se es mejor persona. Por último el 33.3% de profesores están totalmente de acuerdo en no ejercer la profesión sólo por dinero.

IV. Competencia Afectivo-Emocional (60%)

La competencia Afectivo-Emocional se divide en dos categorías con sus respectivos rasgos, como a continuación se muestran:

a. Identificarse con la Profesión

Se percibe que los profesores muestran una actitud de alta valoración de satisfacción con la profesión que han elegido (86.4%), lo mismo sucede con la actitud que les representa un gran logro el hacer profesionalmente lo que más les gusta (63.6%); y creen, por lo menos la mitad de los profesores, que al identificarse con la profesión, el trabajo es más fácil de hacer; sin embargo, no es significativo para ellos que la profesión sea un espacio de identidad para sus integrantes (32%).

b. Capacidad Emocional

De acuerdo a los datos obtenidos en la categoría anterior, los profesores tienen la creencia de que deben valorar sus consecuencias antes de tomar decisiones profesionales (82%); manifiestan una actitud de sensibilidad ante las necesidades de los demás actuando como buenos profesionales (72.7%); sin embargo, demuestran una actitud con una valoración ligeramente alta (59%) hacia hacer lo correcto profesionalmente, pues eso les permite estar en paz consigo mismos; sólo el 50% creen que el ejercicio profesional les ayuda a tener una actitud positiva y superar retos y adversidades, al igual que es muy importante tener seguridad en uno mismo para tomar buenas decisiones profesionales; poco menos de la mitad de los profesores encuestados (45.5%), muestran estar de acuerdo en tener aspiraciones y una ambición con medida.

4.2 Resultados de la muestra de estudiantes

De forma general, por tipo de competencias, en primer lugar se ubicaron las competencias cognitivas y técnicas y las competencias éticas, ambas con un porcentaje de 65%; en segundo lugar las competencias afectivo-emocionales (63%) y finalmente, las competencias sociales (50%) en tercer lugar, como se puede observar en la Gráfica 2: "Resultados por tipo de competencias de Estudiantes":

I. Competencias Cognitivas y Técnicas

Las competencias cognitivas y técnicas están consideradas en el cuestionario desde cuatro categorías con sus respectivos rasgos.

a. Conocimiento, Formación, Preparación y Competencias Profesionales

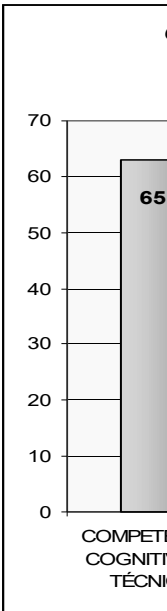
Se aprecia, en esta categoría, la alta valoración que otorgan los alumnos a la adquisición de nuevos conocimientos profesionales, relacionándolos no con una obligación laboral sino con su propia satisfacción personal. La buena valoración que se da a la relación y trato con profesionales altamente capacitados es consistente con esta valoración hacia la actualización profesional.

b. Formación Continua

Se muestra en las respuestas de esta categoría una consistencia entre la alta valoración que le dan los alumnos a la propia actualización permanente y el rechazo hacia la afirmación que habla del desagrado por tener que prepararse continuamente.

c. Innovación y Superación

Por la alta valoración que los alumnos dan a cuatro de los rasgos de esta categoría, se muestra una tendencia de apertura hacia la innovación y la superación que es consistente con las respuestas de las categorías anteriores. Los alumnos muestran también una disposición a invertir dinero en su formación, cuestión que puede deberse a que la UIAP es una institución privada y podría ser interesante compararla con los resultados de este rasgo en instituciones públicas.



d. Competencia Técnica

Como conclusión general puede decirse que los alumnos de postgrado de la Universidad Iberoamericana Puebla valoran mucho la necesidad de formación y actualización permanente para ser un buen profesional y consideran incluso pertinente invertir en esta formación tanto tiempo como dinero. El contacto con otros profesionales bien preparados se valora también como una muestra de que la convivencia cotidiana con personas altamente capacitadas y actualizadas es un medio informal para la actualización y superación personales.

II. Competencia Social

La Competencia Social está dividida en cuatro categorías y nueve atributos, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

a. Compañerismo y Relaciones

A través de los resultados se puede visualizar una tendencia con mayor porcentaje de 62.3%, hacia una actitud poco comprometida hacia las necesidades de los compañeros de trabajo. A un 52.5% les gusta que sus compañeros de trabajo valoren positivamente su empeño laboral para con otras personas. Es decir, por una parte está un poco comprometido con sus compañeros de trabajo y por el otro existe una necesidad individual por el reconocimiento de lo que hacen para el exterior, implicando una contradicción.

b. Comunicación

Para esta categoría, un 51.1% de los alumnos no consideran que las cuestiones profesionales importantes puedan ser resueltas sólo con el hecho de escuchar a los demás. Asimismo de estos alumnos encuestados, el 41.7% no sienten que deban tener la necesidad de ponerse en lugar de sus clientes (otros) para comprender sus necesidades. Finalmente, el 29.6% dudan acerca de que la solución a los problemas sociales sólo sea un asunto técnico, que haga innecesario escuchar a los demás.

c. Saber Trabajar en Equipo

Existe un 66% que tienen una actitud indiferente hacia el trabajo en equipo como promotor de resultados de alta calidad. Seguido con un 54.6% de los que no creen completamente que las instituciones estén equivocadas al no promover el trabajo en equipo y un 41.3% de los que están muy de acuerdo en que las instituciones se equivocan al no promover el trabajo en equipo. Lo cual refleja una tendencia por la preferencia al trabajo individual sobre lo grupal o en equipo.

d. Ser Trabajador

Para esta categoría, se obtuvo que el 49.3% no está completamente seguro de que deban hacer algún tipo de sacrificio para ser un buen profesional, seguido por un 45.1% que si lo cree. Sin embargo el 60.8% considera que el trabajar con ahínco es parte de su realización personal.

III. Competencia Ética

a. Responsabilidad

La mayoría de los encuestados están muy de acuerdo en que la responsabilidad es asumir las consecuencias de sus actos, por encima de cumplirlos en el tiempo acordado. Pero si sumamos los que están parcialmente de acuerdo, el porcentaje del respeto por el tiempo es mayor que el hecho de asumir las consecuencias de los errores. La mayoría de las respuestas revelan una postura muy definida, ya sea en el acuerdo o en el desacuerdo.

El menor acuerdo sobre la necesidad del secreto profesional, podría estar afectado por el campo disciplinar al que pertenecen los encuestados pues en las ciencias de la naturaleza e ingenierías es menos relevante.

b. Honestidad

Los encuestados expresan que la honestidad es más importante en el ejercicio de la profesión como elemento que impacta en los otros, atrayendo a clientes (91.6%), y menos significativo a la profesión como factor de conocimiento de sus límites personales (82%).

c. Ética Profesional y Personal

Los estudiantes están muy de acuerdo en que debemos preocuparnos de las consecuencias del avance de la ciencia y la tecnología (72.2%) seguido de considerar imprescindible tomar en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de su profesión (67.4%). La formación ética para enfrentar conflictos es la que alcanza el mayor porcentaje (92.3%) al sumar los que están parcialmente de acuerdo y muy de acuerdo. Por otra parte hay que señalar que la importancia de no dejar sólo las decisiones éticas a criterio de las organizaciones, incluso la suma de los parcialmente de acuerdo y muy de acuerdo está por debajo (81.7%) de los anteriores y tiene el valor más alto (16.2%) de quienes no están a favor ni en contra.

d. Actuar con la Idea de prestar el mejor Servicio a la Sociedad

En relación a buscar el mejor servicio a la sociedad, los estudiantes piensan que el profesional no puede ignorar los problemas sociales (81.3%) y creen que les corresponde la solución de ellos (69.5%). Baja al 54.9% los que expresan que no sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás, aunque sumado al 31.3% que parcialmente están de acuerdo en la necesidad de este apoyo, marcan una tendencia de acuerdo del 86.2%.

También, en menor cantidad, algunos estudiantes (44.4%) aseguran que eligieron la carrera para ser útiles a las personas, y sólo acumulando a los parcialmente de acuerdo (31.9%) muestran una tendencia a ser útil a la sociedad del 76.3%. Al proponer ayudar a las demás antes que su éxito sigue bajando el número (35%) que sumado a los parcialmente de acuerdo que es algo mayor (37.1%) da una tendencia del 72.1%. Además los que no se definen sobre el tema son el 21%, uno de los valores más altos en el rubro ni a favor ni en contra.

Finalmente, el 5.8% asegura que le interesa preferentemente ganar dinero y prestigio que junto al 10.2% que lo admiten parcialmente dan una tendencia del 16%. Es importante señalar que el valor de los que no se definen a favor o en contra es 28.5%, es decir el mayor de este grado de acuerdo dentro de todo el apartado de competencias éticas.

e. Respeto

Se observa un deseo mayor por tratar con profesionales que toman en cuenta la opinión de los encuestados (79.7%), que sobre respetar las opiniones de los clientes y usuarios que tengan sobre su trabajo profesional de los encuestados (52.1%). Si a estos valores sumamos los parcialmente de acuerdo se alcanza un 96.5% que les gusta que los pares valoren su opinión, por encima del 90.3% que alcanza la tendencia de respeto a opinión de los clientes.

f. Actuar con Sujeción a Principios Morales y Valores Profesionales

El ejercicio profesional basado en principios morales y valores logra el mayor acuerdo (69.4%) en la necesidad de darse un tiempo para evaluar las consecuencias de las acciones, así como en la transmisión de los propios valores personales (60.4%) y en la contribución del éxito profesional a ser mejor persona (59%). Finalmente, el 55.9% de los encuestados están en contra de la separación de valores y profesión. Aunque estos porcentajes están por debajo de los alcanzados en la competencia de responsabilidad muy relacionada con los principios morales y valores, se equipara con aquella al sumar los estudiantes que están muy de acuerdo y parcialmente de acuerdo, alcanzando respectivamente el 97.2%, el 92.3%, el 84% y el 71.3%.

Al confrontar los principios éticos con la ganancia de dinero, aquéllos son más importantes para el 49.3% aunque en una pregunta semejante (la n° 48) tuvo la contestación del 32.1%. Por

último menor el número (47.9%) de los que se declaran contrarios a ejercer la profesión sólo por dinero.

IV. Competencia Afectivo-Emocional

La competencia Afectivo-Emocional se divide en dos categorías con sus respectivos rasgos, como a continuación se muestran:

a. Identificarse con la Profesión

Los dos primeros rasgos, se ubicaron en una escala de muy de acuerdo por lo que se percibe que los estudiantes muestran una actitud de alta valoración de satisfacción con la profesión que han elegido (75%), lo mismo sucede con la actitud que les representa un gran logro el hacer profesionalmente lo que más les gusta (75%); sin embargo, se muestran pesimistas al creer que cuando se identifican con la profesión, el trabajo es más fácil de hacer (52%). Cabe mencionar que en el último rasgo al sumar en la escala Parcialmente de acuerdo más Ni a favor ni en contra más Parcialmente en desacuerdo representa el 63.3% por lo que se percibe que los estudiantes, creen que la profesión no es un ámbito para crear identidad entre sus miembros.

b. Capacidad emocional

De acuerdo a los datos obtenidos en la categoría anterior, se puede observar que los estudiantes, tienen la creencia de que es muy importante tener seguridad en uno mismo para tomar buenas decisiones profesionales (72%); asimismo, demuestran una actitud con una valoración alta hacia hacer lo correcto profesionalmente, pues eso les permite estar en paz consigo mismos (71%); creen que el ejercicio profesional les ayuda a tener una actitud positiva y superar retos y adversidades (70%); también creen que deben valorar las consecuencias antes de tomar decisiones profesionales (64%); muestran una actitud de sensibilidad ante las necesidades de los demás actuando como buenos profesionales (60%), sin embargo en el último rasgo, sólo el 43% de los estudiantes encuestados creen que es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida.

5. Conclusiones

A. Se observa que la competencia ética es la más relevante para los docentes y estudiantes, mientras que la competencia social es la menos valorada por los estudiantes y la competencia afectivo-emocional por los profesores. Esta infravaloración de lo afectivo-emocional es consistente con la tradición racionalista de la vida académica. Por otra parte, el hecho de que los estudiantes valoren poco la competencia social se contrapone a la filosofía de una universidad humanista. Esta apreciación se matiza sin embargo, dado que en los rasgos de la competencia social del cuestionario aplicado se encuentran más bien elementos de trabajo en equipo, colaboración, etc. y no tanto rasgos de conciencia social como tal.

B. Los resultados muestran, al privilegiar la competencia ética, una consistencia parcial entre el imaginario de estudiantes y profesores de posgrado en relación a la filosofía de la UIA Puebla. Esta consistencia es parcial en el sentido de que se muestran otros resultados contradictorios con la filosofía humanista de la UIA Puebla, como por ejemplo el hecho de que se valore poco la capacidad crítica o la de innovación y riesgo o audacia, privilegiándose la eficiencia y eficacia, que sería un elemento instrumental no valorado tan altamente en la filosofía de la UIA.

C. La mayoría de los docentes piensan que la persona que ejerce el papel de maestro debe estar en una constante actualización antes que ser ético, seguida por la aplicación de este conocimiento en función a la sociedad, lo cual es uno de los objetivos de la Universidad, en cuanto a la profesión. Sin embargo, más que tratarse de un resultado relativo a una conciencia social por

valorarse el conocimiento en su aplicación para la transformación social, al sopesar este resultado con la alta valoración hacia la eficiencia y la baja valoración de la capacidad crítica y creativa, se puede ver que la connotación de aplicabilidad del conocimiento se entiende más bien en términos pragmáticos y eficientistas.

D. El principal valor que la Universidad debe formar en sus estudiantes, de acuerdo a los profesores, es el compromiso, pero no es aislado sino un compromiso que viene desde el sujeto para ser aprehendido a través de la constante actualización y compromiso con la sociedad, lo cual parece estar íntimamente relacionado con el reconocimiento de la filosofía educativa de la Universidad a partir de la antigüedad en la institución por parte de los docentes.

E. Sobre los cinco valores básicos que las Universidad debe fomentar con los profesores, los resultados son una reafirmación de las competencias con mayor porcentaje, y con los valores que la Universidad debe generar en sus estudiantes. Aquí, a diferencia de los rasgos significativos de ser un buen profesional, se parte de un sujeto libre, que decide siempre en función de un bien de orden, es decir de un bien para la sociedad. En esta parte, los resultados sí muestran plena consistencia con la postura de la UIA como universidad humanista que persigue la formación de profesionales libres y responsables para el mejoramiento social.

F. Los resultados muestran que no hay diferencia significativa en cuanto a los valores profesionales que declaran los estudiantes y profesores de distintas disciplinas, ni lo hay tampoco cuando se agrupan los resultados por áreas de conocimiento (departamento académico), lo cual demuestra que tiene más peso la influencia de la filosofía institucional y en todo caso, la de la tradición valorativa de las profesiones en general que la de cada campo profesional o área de conocimiento. Los resultados muestran que se puede afirmar que la universidad humanista tiene un grado importante de incidencia en sus profesores y estudiantes de posgrado que declaran en general valores similares o consistentes con la filosofía institucional.

Referencias

- AUSJAL (1995). *Desafíos de América Latina y propuestas educativas*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica Andrés Bello.
- Beauchamp, T y Childress, J. (2001). *Principles of Biomedical Ethics*. New York: Oxford University Press.
- Bermejo, F. (2002). *La ética del trabajo social*. Bilbao, España: Desclée De Brouwer, S.A.
- Conferencia de Provinciales de América Latina (CPAL). (2006). *Proyecto educativo común de la Compañía de Jesús en América Latina*. Río de Janeiro, Brasil. MIMEO.
- Cortina, A. (2000). *Presentación. El sentido de las profesiones*. 10 Palabras Clave en *Ética de las Profesiones*. Navarra, España: Editorial Verbo Divino
- CPAL. (2005). *Proyecto Educativo Común de la Compañía de Jesús en América Latina*. Aprobado en Asamblea de 27 de abril en Florianópolis (Brasil).
- Escámez, J. (1988). *El marco teórico de las actitudes*. I. El modelo de Fishbein y Ajzen, en ESCÁMEZ, J. y ORTEGA, P. *La enseñanza de actitudes y valores*, Valencia, España: Nau Llibres, pp. 29-50.
- Etxebarria, X. (2002). *Éticas aplicadas. Temas Básicos de Ética*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer S.A, pp. 189-199.
- Fernández Dávalos, D. (2004). *Conferencia inaugural de la Cátedra Ignacio Ellacuría S.J.* México: UIA. MIMEO.
- Fernández Dávalos, D. (2002). *Notas de conferencia sobre los rasgos de la universidad jesuita*.

- Dictada en UIA Puebla el 8 de mayo de 2002. Puebla, México: UIA. MIMEO.
- Fernández Fernández J. L. y Hortal, A. (1994). *Ética de las Profesiones*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Hirsch, A. (2003). *Ética profesional como proyecto de investigación*. Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria. Salamanca, España: Universidad de Salamanca, (5), 235-258
- Hirsch, A. (Coord.). (2006). *Educación, valores y desarrollo moral*. México: Gernika.
- Hirsch, A. (2007). *Principios y reglas de la ética profesional*. Documento inédito. México.
- Hortal, A. (2002). *Ética General de las Profesiones*. Bilbao, España: Desclée De Brouwer, S. A.
- Kolvenbach, P. (2001). *Discurso en la Universidad de Córdoba, Argentina*. MIMEO.
- Lafarga, J., Pérez Fernández, I. y Shlüter, H. (2001). *Valores éticos que promueven los psicólogos mexicanos en el ejercicio de su profesión*. En Hirsch, A. *Educación y Valores (Tomo II)*. México: Ediciones Gernika, pp. 321-344.
- Lonergan, B. (1999). *Insight. Estudio sobre la comprensión humana*. Salamanca, España: Ed. Sígueme-Universidad Iberoamericana.
- López Calva, M. (2009). *Hacia una práctica profesional que contribuya a la humanización*. Revista mexicana de investigación educativa. 14 (43). De: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000400015&lng=es&nrm=iso
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. México: Correo de la UNESCO.
- Morin, E. (2003). *El Método V. La humanidad de la humanidad. La identidad humana*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.
- Morin, E. (2005). *O Método VI. Ética*. Brasil: Editora Sulina.
- Muñoz Izquierdo, C. (Coord.) (2001). *Formación universitaria y compromiso social: algunas evidencias derivadas de la investigación*. México: Ed. Universidad Iberoamericana.
- Pérez Fernández, I. (1999) *Los valores éticos que promueven los psicólogos mexicanos en el ejercicio de su profesión*. México: Universidad Iberoamericana.
- Ugalde, L. (2005). *Discurso inaugural del encuentro AUSJAL de las universidades mexicanas*. México: UIA. MIMEO.

DATOS DE LOS AUTORES

Martín López Calva
Universidad Iberoamericana
mlopezc@uiagc.pue.uia.mx

Isabel Royo Sorrosal
Universidad Iberoamericana
isabel.royo@iberopuebla.edu.mx

Guadalupe Barradas Guevara
Universidad Iberoamericana

Encida Nora Guajardo Santos
Universidad Iberoamericana
nora.guajardo@iberopuebla.edu.mx

Edith Huesca Ramírez
Universidad Iberoamericana
edith.huesca@iberopuebla.edu.mx