

AUTOCONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE VIRTUDES HUMANAS COMO BASE PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL ÉTICO: ANÁLISIS DE UNA EXPERIENCIA EVALUATIVA EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

SELF-KNOWLEDGE AND THE DEVELOPMENT OF HUMAN VIRTUES AS THE BASIS FOR ETHICAL PROFESSIONAL PRACTICE: A UNIVERSITY-LEVEL EVALUATIVE ANALYSIS

Marcela Chavarría Olarte¹

<https://orcid.org/0000-0002-7503-2475>

Germán Scalzo²

<https://orcid.org/0000-0003-4176-793X>

Recibido: abril 4, 2020 – Aceptado: mayo 12, 2020.

RESUMEN

La Ética centrada en la virtud ha sido objeto de una revalorización en los últimos cincuenta años, tanto a nivel filosófico general como en su aplicación al ámbito de los negocios. Esto ha significado un considerable esfuerzo por promover la educación del carácter en el currículo universitario. El presente trabajo se pregunta sobre cuáles han de ser los ejes de la docencia de la Ética Profesional a fin de conseguir el desarrollo de virtudes, como base para asumir un compromiso ético en el ejercicio de la profesión. Para tal fin, se realiza un estudio de campo con un grupo de estudiantes universitarios de Ciencias Empresariales, en relación con su grado de desarrollo de virtudes humanas y el efecto que puede tener en ellos el guiarlos hacia el autoconocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad en su formación humana. Se ha utilizado el test VTR[®] como una primera aproximación al análisis cualitativo de una realidad compleja, en el marco de una propuesta pedagógica concreta de formación y acompañamiento que informa el proceso de enseñanza-aprendizaje de profesores de Ética Profesional en el centro de estudios superiores donde se desarrolla.

Palabras clave: Ética Profesional, virtudes, auto-conocimiento, desarrollo humano, educación superior, VTR[®].

¹ Doctora en Ciencias de la Educación, Universidad de Navarra, España. Asesora pedagógica, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Panamericana, México. mchavarría@up.edu.mx

² Doctor en Gobierno y Cultura de las Organizaciones, Universidad de Navarra, España. Profesor Investigador, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Panamericana, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel 1. [HYPERLINK gscalzo@up.edu.mx](mailto:gscalzo@up.edu.mx)

ABSTRACT

The ethics of virtue has garnered renewed interest in the last fifty years both at a general philosophical level and as applied to business. This trend has been accompanied by considerable effort to promote character education in university-level curricula. This article intends to identify and analyze the best core concepts for teaching Business Ethics with an eye on the development of virtues as the basis for the ability to assume ethical commitments in professional practice. To this end, fieldwork was carried out with a group of university students studying business; it examines the degree to which those students have developed human virtues and the effects that intentionally guiding them towards awareness of their strengths and areas for opportunity have had on them. The application of the VTR® test was used as a first approach to the qualitative analysis of a complex reality. This study is framed within a concrete pedagogical proposal for teaching and student-support, and informs business ethics professors' teaching-learning process in the higher education institutions in which they work.

Keywords: Business Ethics, Virtues, Self-Knowledge, Human Development, Higher Education, VTR®.

I. INTRODUCCIÓN

¿Por qué es importante la formación ética en la educación superior?, ¿qué papel debe jugar la Ética Profesional en el desarrollo del *currículum* universitario?, ¿cuáles han de ser los ejes de la docencia de la Ética Profesional, a fin de conseguir como fruto el compromiso ético de los recién egresados para su ejercicio profesional?

Estas y otras preguntas, saltan a la mente en el transcurrir del proceso de enseñanza-aprendizaje de profesores de Ética en el nivel universitario; pero sobre todo, saltan a la mente de todo el cuerpo académico de educación superior, ante una realidad social y laboral marcada por la corrupción y la ausencia de compromiso ético, tanto a la luz de las noticias en el contexto global de empresas que quiebran en medio de fraudes gigantescos, personajes de la vida política o empresarial que hunden en la miseria a grupos y naciones buscando su único beneficio y enriquecimiento, como de experiencias cotidianas protagonizadas por la población masiva, en las que el engaño, el abuso, la corrupción «en pequeño» o la falta de responsabilidad social, son evidentes.

La presente investigación busca dar respuesta a las preguntas iniciales a partir del estudio de campo con un grupo de estudiantes universitarios de Ciencias Empresariales, en relación con su grado de desarrollo de virtudes humanas y del análisis evaluativo del efecto que puede tener en ellos el guiarlos hacia el autoconocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad en su formación humana, como base para asumir un compromiso ético en el ejercicio de su profesión.

Para conseguir tal propósito, nos apoyamos en la propuesta pedagógica del doctor David Isaacs sobre educación y evaluación de virtudes humanas, y en el Test VTR® proporcionado por los psicólogos Raúl Tamez Bustillos y Esperanza Santiago Santiago, que aproxima al autodiagnóstico en el desarrollo de esas virtudes humanas.

Nuestro propósito es resaltar que el eje fundamental de la docencia de la Ética Profesional, en el nivel universitario, es promover con mayor eficacia el desarrollo de un auténtico compromiso ético para el ejercicio profesional, en los alumnos próximos a egresar de licenciaturas relacionadas con Ciencias Empresariales. A partir de los resultados

obtenidos, se abre toda una brecha de investigación interdisciplinar, relacionada con la formación en virtudes humanas en los estudiantes universitarios, como base para el ejercicio de las profesiones, con integridad ética.

II. MARCO TEÓRICO

En las últimas décadas se ha manifestado un creciente interés en la Ética aplicada a los negocios (Melé, 2012), y en especial, en la recuperación del enfoque de la virtud para el ámbito empresarial (Ferrero y Sison, 2014). Eclipsada en la modernidad por otros paradigmas que pretendieron ofrecer alternativas a la filosofía aristotélico-tomista (MacIntyre, 1967) la Ética centrada en la virtud, recobró interés filosófico en la segunda mitad del siglo XX (Polo, 1997; MacIntyre, 2007; Petri, 2017), y en su aplicación al mundo empresarial algunos años más tarde (Melé, 2009). Junto a los dos enfoques predominantes en ética normativa –Deontología y utilitarismo– (Staveren, 2007), la Ética de la virtud acabó por situarse como uno de los tres principales enfoques en el ámbito de los negocios (Hursthouse y Pettigrove, 2016; Ferrero y Sison, 2014).

El interés académico en la Ética en las virtudes resurgió a finales de los 50, especialmente gracias a Anscombe (Ferrero y Sison, 2014, p. 381), quien resaltó las limitaciones de las posturas dominantes en el campo de la Ética en su día, y sugirió un retorno a la Ética clásica fundamentada en la virtud. Aunque esta posición fue minoritaria durante muchos años, paulatinamente ha ganado terreno, a principios de este siglo, por el desencanto y escepticismo generalizado ante la posibilidad de que los empresarios puedan tener otros motivos que los meramente económicos; en definitiva: que tengan intereses legítimos por ser mejores personas y contribuir positivamente en la sociedad. En efecto, las limitaciones de las posturas «modernas», que mencionaba Anscombe, repercutieron en la Ética aplicada a los negocios, y en ese ámbito comenzaron a explorarse otros modelos complementarios –como el de la virtud– que enfatizan más el ser, que el hacer (Hursthouse, 1999). A partir de allí, numerosos académicos profundizaron en esta línea (entre los más importantes: Solomon, Hartman, Koehn, Dobson, Boatright, Werhane, Moore, Shaw, Melé, Sison; véase Ferrero y Sison, 2014).

Lo característico del enfoque de la virtud, es que el foco no está puesto en la determinación de lo correcto –en la acción– sino en el agente, que es quien –en definitiva– determina lo correcto. Esto es así porque, para Aristóteles, la virtud no puede determinarse *a-priori*, sino tal como la definiría un hombre prudente (EN 1107a). Así, la definición de virtud está en función de lo que hace y siente el hombre virtuoso o prudente (Vigo 2007: 200, 188) y este, a su vez, se define como aquel que vive las virtudes (Hursthouse y Pettigrove, 2016). En otras palabras, desde este paradigma no es posible determinar la virtud desde un modo de conocimiento teórico –abstracto, general– o desde una regla externa (Sison y Ferrero, 2015: 568), sino desde la sabiduría práctica de *cada* agente en la determinación de lo correcto (Den Uyl, 1991). Así, esta perspectiva nos enfrenta a una Ética «en primera persona», cuyo objetivo principal –sin dejar de ser objetivo– es cómo alcanzar la «vida buena», y su recompensa, la felicidad (*eudaimonia*), actividad que requiere necesariamente la práctica de las virtudes (Sison, 2015). Son ellas las que perfeccionan al hombre en todas sus dimensiones, permitiéndole alcanzar la excelencia del carácter, dentro de un contexto cultural (Zwolinski y Schmitz, 2013; Hartman, 2017).

Además de las virtudes, el mapa conceptual de la Ética en los negocios se completa con los bienes y las normas; la Ética de virtudes no desdeña estos otros elementos, sino que los integra en una perspectiva personal (Regojo, 2014) sustentada por una Antropología realista (Melé y González-Cantón, 2015), lo que permite la superación de otros

enfoques meramente sociológicos o estrictamente normativos, contribuyendo así a la comprensión de una Ética Profesional que no contemple a la organización humana desde una perspectiva reduccionista, sino como una verdadera comunidad de personas (Pérez López, 1993).

Para que una actitud verdaderamente ética comparezca es necesario cultivar, con convicción, un modo de ser virtuoso, capaz de responder con fortaleza a los dilemas éticos que se vayan presentando. Este es precisamente el fin de todo esfuerzo educativo en este sentido.

El creciente interés en la Ética de las virtudes, que mencionábamos al principio, co-existe con otra tendencia contemporánea aún más fuerte: la de medir de forma cuantitativa o experimental aquellas realidades relevantes que se quieren promover y/o controlar. Por la forma en que hemos caracterizado a la virtud, en el marco de una filosofía de tradición metafísica, uno podría preguntarse si cabe la medición de las virtudes en el paradigma de la virtud. Abunda entre los eticistas de la virtud, cierta reticencia a medir cuantitativamente las virtudes (Beadle *et al.*, 2015), que se manifiesta en una actitud crítica ante la Psicología positiva y organizacional. Aunque los debates epistemológicos y filosóficos que subyacen a esta actitud son de gran relevancia, en este artículo no pretendemos tomar partido. Y a pesar de que nuestra posición es más próxima a la imposibilidad de medir las virtudes, utilizaremos un instrumento de medición –que presentaremos más adelante– como un medio para promover el auto-conocimiento de la formación de virtudes humanas en un ámbito pedagógico controlado. En otras palabras, somos conscientes de que no es la virtud lo que se está midiendo, sino que se está realizando una aproximación basada en la auto-percepción, y en ciertos rasgos visibles y reconocibles asociados, cultural y socialmente, con la virtud en cuestión. Este enfoque «comportamental» podría enmarcarse en lo que se conoce como una teoría de la virtud *débil* (Zagzebski, 1996) o bien, una especie de «virtuosidad» (*virtuousness*) (Meyer, 2018).

En una conferencia presentada en el *Jubilee Centre for Character and Values at Oriol College*, Haldane se pregunta sobre la medición de las virtudes. Consciente de las dificultades para encontrar un método eficaz para tal cometido resalta que, en caso de que así fuera, la virtud sería una de las tantas variables que intervienen en la acción humana (además de otras consideraciones externas a la motivación del agente). Sin embargo a pesar de tal dificultad, nada señala que la virtud sea inmensurable, solo que todo intento de medición tiene supuestos cualitativos, por lo que no puede ser un ejercicio meramente cuantitativo (Heldane, 2014: 5). Así –sugiere– tal ejercicio de medición debe contemplar un reconocimiento valorativo de la virtud, en el marco de algún horizonte de sentido, que *nunca es neutral*.

Aunque existen antecedentes de la creación de listados de virtudes fundamentales para los negocios (por ejemplo: Solomon, 1999; Shanahan y Hyman, 2003; Whetstone, 2003), hemos escogido como marco teórico principal la obra de Isaacs (2016) por estar alineada a la propuesta pedagógica que ofrece la asignatura en cuyo seno se realiza la investigación de campo. Dicha propuesta compendia el trabajo de muchos años de investigación³ y se apoya en fundamentos sólidos de Psicología evolutiva para plantear un repertorio de virtudes, así como el desarrollo que de cada virtud puede esperarse en cada etapa evolutiva.

³ La primera edición fue publicada en 1976, sin incluir la evaluación de las virtudes. La versión que utilizamos para este estudio es la vigésima sexta reimpresión de la onceava edición.

III. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Justificación

Aproximarse al conocimiento del desarrollo de virtudes humanas en los alumnos universitarios que cursan la asignatura de Ética Profesional en la Facultad de Ciencias Empresariales, nos ha parecido necesario para visualizar hasta dónde el estudio de una asignatura como esta –enfocada a la promoción de un ejercicio profesional íntegro, desde el punto de vista moral– debe balancear la reflexión teórica con el desempeño ético en la vida diaria.

Parece claro que no basta *saber* de Ética para ejercer con ella; es preciso *ser* éticos en nuestra conducta habitual para poder proyectar el ser en el hacer profesional cotidiano.

En el campo de la Psico-Pedagogía, abundan los instrumentos para diagnosticar el potencial de desarrollo en competencias profesionales diversas⁴, no así para el diagnóstico de la competencia profesional por excelencia: la *integridad ética*, pues esta se refiere a las cualidades morales de la persona en su vida diaria, que le permitan proyectar auténticos valores, de tal modo que su premisa sea siempre la búsqueda de un auténtico bien común a través del ejercicio de su profesión.

Indagando en este campo, llegamos al conocimiento del test VTR® –elaborado por los psicólogos Raúl Tamés Bustillos y Esperanza Santiago Santiago–, quienes se mostraron interesados en colaborar con su instrumento para medir el desarrollo de ciertas virtudes humanas, en una muestra de alumnos universitarios.

Los participantes de este estudio fueron alumnos de la asignatura de Ética Profesional de Ciencias Económicas y Empresariales, correspondiente al penúltimo semestre de distintas licenciaturas en el ámbito empresarial. Seleccionamos al azar una muestra de cien alumnos que cursaban esta asignatura, procedentes de cinco distintas licenciaturas: Contaduría, Administración y Finanzas, Administración y Mercadotecnia, Administración y Negocios Internacionales, y Administración y Recursos Humanos.

Estos alumnos han recibido previamente una formación humanista que incluye las siguientes materias: Historia de la Cultura, Hombre y Mundo Contemporáneo, Persona y Sociedad, Ética General, Filosofía Social y Teología, desde una perspectiva clásica de corte aristotélico-tomista que funge como marco de referencia fundamental (Scalzo *et al.*, 2019).

A este grupo de alumnos se les motivó hacia la participación en la investigación, enfatizando la utilidad que representaría para ellos el profundizar en el autoconocimiento de su desarrollo en virtudes humanas, como base para afianzar sus logros en este campo, y visualizar sus áreas de oportunidad para incrementar el desarrollo de algunas cualidades morales para afrontar, con asertividad ética, los desafíos de su ya próximo ejercicio profesional.

Contar con un instrumento cuya validez y confiabilidad estuvieran garantizadas, nos permitiría analizar el desarrollo promedio de virtudes humanas en los jóvenes universitarios de las carreras mencionadas, de tal modo que realmente se consiguiera el propósito de generar compromiso ético en el alumnado, en relación con el ejercicio de su profesión.

⁴ Entiéndanse por competencias profesionales, las capacidades desarrolladas para un ejercicio profesional eficiente; tales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el liderazgo, la creatividad...

Metodología

En el trabajo de campo seguimos una metodología mixta (cuantitativa en la recogida de datos y cualitativa en el análisis de resultados) que contó con las siguientes etapas:

1. Selección al azar de una muestra de 100 estudiantes, de un universo aproximado de 300, que cursaran la asignatura de Ética Profesional, procedentes de cualquiera de las cinco licenciaturas arriba mencionadas. La muestra original consideró un 10% adicional al número deseado, previendo que algunos estudiantes no se interesaran en participar o debiera invalidarse alguna encuesta por no ser respondida según las instrucciones precisas.
2. Motivación hacia el grupo de estudiantes pre-seleccionados, con el fin de que comprendieran la finalidad de la aplicación del instrumento, así como la utilidad para ellos en lo personal y para la investigación que podría apoyar la formación ética de futuras generaciones.
3. Aplicación del instrumento en grupos de 15 a 25 estudiantes, en las instalaciones universitarias, buscando garantizar que cada participante respondiera por sí mismo, sin influencias externas. El instrumento se encontraba en línea, de modo que las respuestas se registraron de manera automática por el *software* correspondiente.
4. Elaboración de gráficas individuales de los resultados obtenidos, así como de un breve informe dirigido a cada uno de los estudiantes participantes en la investigación. Envío personal de resultados, acompañados de una carta explicativa del alcance, interpretación y posibles propósitos de mejora que cada uno podía auto establecerse. Se ofreció también el asesoramiento individual para quienes así lo desearan.
5. Elaboración e interpretación de las gráficas de resultados de la muestra en su conjunto.
6. Análisis cualitativo de los resultados obtenidos a través del método de las comparaciones constantes (Strauss y Corbin, 1998).
7. Discusión de resultados y posibles aplicaciones para la reorientación de la asignatura de Ética Profesional en la Facultad de Ciencias Empresariales.

Instrumento aplicado «VTR®»

El test psicométrico VTR® es un instrumento de medición empleado en ciencias sociales para diagnosticar cómo piensa una persona en relación con ciertas conductas que el propio instrumento describe; estas se comparan con las respuestas de la muestra de una población similar (en este caso, estudiantes de licenciaturas en ciencias del ramo empresarial), para establecer indicadores de normalidad estadística.

Este instrumento se apoya en las aportaciones del doctor David Isaacs (doctor en Educación), publicadas en su obra *La educación de las virtudes humanas y su evaluación* (2016), en donde fundamenta que las virtudes humanas son hábitos de conducta buenos, cuyo proceso

de adquisición inicia en la infancia, como resultado de lo aprendido en el entorno, tanto mediante la observación del niño en relación con las conductas de quienes le rodean habitualmente, como por la acción educativa directa de sus padres, en primer lugar, y de sus profesores, a partir de que el infante inicia la vida escolar.

Al conocer lo que piensa una persona joven o adulta, de acuerdo con ciertos hechos o dilemas de conducta, puede entenderse su comportamiento y predecirse cómo actuará ante los dilemas éticos que la vida cotidiana le presente.

Aunque Isaacs hace referencia a 24 virtudes, el VTR[®] diagnostica conductas relacionadas con la proyección de diez virtudes humanas distintas, a saber: lealtad, generosidad, fortaleza, obediencia, respeto, sinceridad, laboriosidad, justicia, responsabilidad y sociabilidad⁵. Estas diez virtudes se evalúan con 246 frases. La persona encuestada debe responder si está de acuerdo o no con cada enunciado que el test le presenta. Como producto de las respuestas del sujeto, se deriva en qué medida tiene desarrollada cada virtud humana; con lo cual se obtiene un pronóstico estadístico del comportamiento de quien contesta el test.

La persona que servirá mejor a la sociedad en el ejercicio de su profesión, será aquella mejor dotada de conocimientos para el dominio de su disciplina, mejor capacitada en la mejora de las habilidades profesionales específicas y mejor formada en el desarrollo de las virtudes humanas que garanticen la búsqueda del bien común, por encima de su propio y exclusivo beneficio.

La validez y la confiabilidad son dos atributos esenciales para dar certidumbre a la investigación. La validez del instrumento se refiere a que este mida lo que debe medir; este atributo puede analizarse tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo.

La validez cuantitativa de un instrumento de medición se demuestra cuando el instrumento mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir, libre de distorsiones sistemáticas. En otras palabras, se trata de que el instrumento mida lo que pretende medir. La validez cualitativa, se sustenta en juicios de expertos, tanto en la elaboración de instrumentos de medición como en el contenido científico analizado. En este caso, se respalda por el marco teórico que ofrece Isaacs (de donde se tomaron las preguntas) junto con el criterio de los psicólogos que participaron en su desarrollo.

La confiabilidad es, como el término indica, la confianza que puede tenerse en los datos recolectados, en función de la repetición constante, estable de medida; lo que proporciona exactitud o precisión al instrumento. La confiabilidad puede alcanzarse por la estabilidad a través del tiempo, medida gracias a la aplicación de test y post-test; por la representatividad, obtenida a partir de la ausencia de variaciones en la capacidad para medir un mismo constructo a distintas poblaciones; o por la equivalencia, que se puede probar a través de distintos métodos; la estadística emplea la fórmula de «Alfa de Cronbach». El test VTR[®] obtuvo un alfa de Cronbach de 0.94, lo que significa que es un test confiable. En el estudio de coherencia interna del VTR[®], queda demostrado que mantiene su consistencia interna⁶.

⁵ Cfr. Isaacs D. (2016) para el enfoque conceptual de cada una de las virtudes.

⁶ Este análisis de consistencia interna del test VTR[®] fue realizado por el doctor José Job Flores Godoy, a pedido de Raúl Támez Bustillos. El test VTR[®] arrojó un alfa de Cronbach de 0.9418928, con un total de 100 casos procesados en el análisis de coherencia interna.

Los porcentajes de desarrollo grupal (del universo estudiado) de cada virtud humana, muestran un avance significativo en las diez virtudes estudiadas, ya que en todos los casos el nivel de desarrollo se encuentra por arriba del 50%. La generosidad es la virtud con mayor porcentaje de desarrollo, habiendo obtenido un 75.47%; y la lealtad, la virtud con porcentaje de desarrollo menor, habiendo alcanzado un 55.38%.

A continuación, se incluye la tabla de resultados porcentuales de las diez virtudes de este estudio.

Tabla 1. Resultados test de virtudes

NÚMERO CONSECUTIVO, DE MAYOR A MENOR PORCENTAJE OBTENIDO	VIRTUDES HUMANAS ANALIZADAS	PORCENTAJE GRUPAL OBTENIDO POR LA MUESTRA DE SUJETOS
1	Generosidad	75.47%
2	Sociabilidad	74.99%
3	Justicia	73.63%
4	Responsabilidad	69.90%
5	Respeto	67.65%
6	Sinceridad	66.71%
7	Laboriosidad	65.30%
8	Fortaleza	64.91%
9	Obediencia	58.34%
10	Lealtad	55.38%

Fuente: Elaboración propia.

No obstante que se encuentran poco más de 20 puntos entre el mayor y el menor resultado, puede afirmarse que el nivel de desarrollo es suficiente y bastante homogéneo, dado que, por un lado, en todos los casos el porcentaje grupal de desarrollo de las virtudes está por encima del 50%, y por otro, solo una virtud excede mínimamente en su desarrollo el 75%. Los estudiantes incluidos en este estudio parecen coincidir en un status básico de valores y encontrarse en un proceso de desarrollo de virtudes humanas básicas para un ejercicio de la profesión con sentido ético.

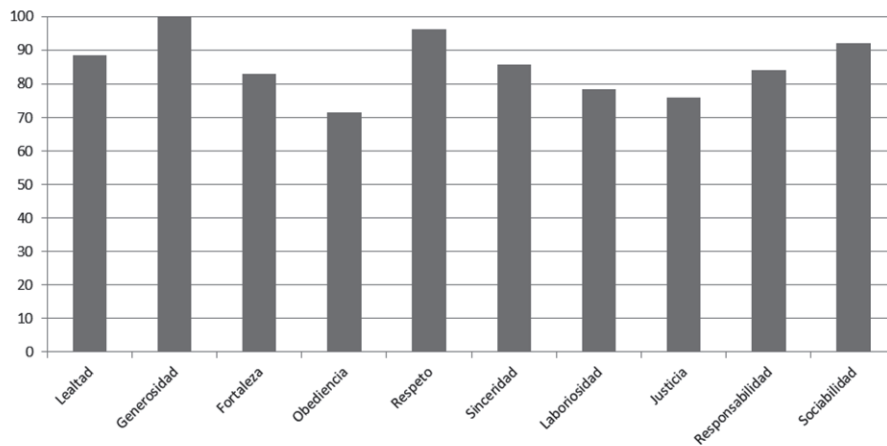
Tomando en cuenta que los porcentajes de desarrollo arriba expuestos, son un promedio obtenido por el grupo de sujetos incluidos en la muestra, conviene descender a un análisis individual a fin de captar si el estudio arrojó algún caso de excepcional desarrollo alto o de dramático desarrollo bajo y, a partir de ello, pasar al análisis cualitativo para vislumbrar la acción educativa viable y conveniente.

Después de revisar las 100 gráficas individuales, encontramos que el caso más alto obtuvo una puntuación de 884 puntos, sumando la puntuación obtenida en cada una de las diez virtudes estudiadas, que oscila 71 y 100; a diferencia del caso más bajo, que obtuvo 334 puntos oscilando la puntuación de las diez virtudes, entre 13 y 48.

Lo anterior evidencia la heterogeneidad de resultados y, por lo tanto, la necesidad de completar el análisis cuantitativo con el análisis cualitativo de los resultados de la muestra estudiada. Sin embargo, cabe hacer notar que en el total de la muestra estudiada, se presentaron más casos altos que bajos, y que la constante fueron los casos de puntuación media-alta (con puntuaciones que oscilan entre 55 y 85). A modo de ejemplo, se presentan a continuación algunas gráficas de resultados individuales:

Gráfica 1: Estudiante M45

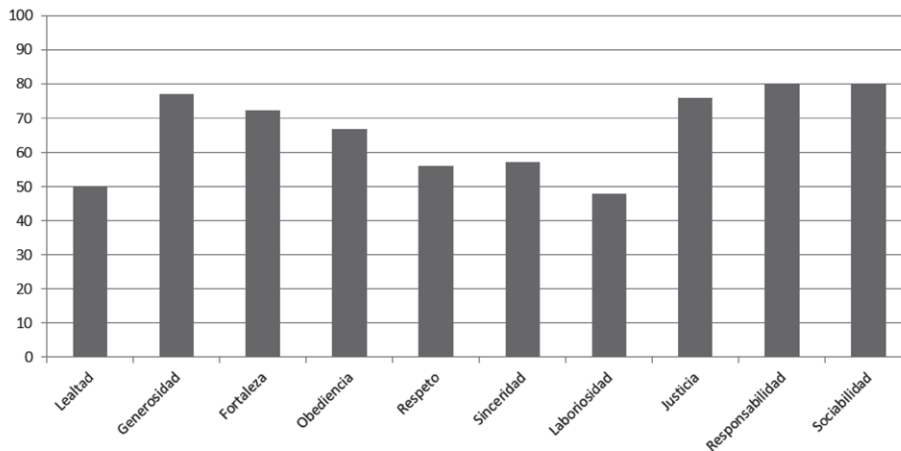
Test Virtudes



Fuente: Resultados test VTR®.

Gráfica 2. Estudiante H5

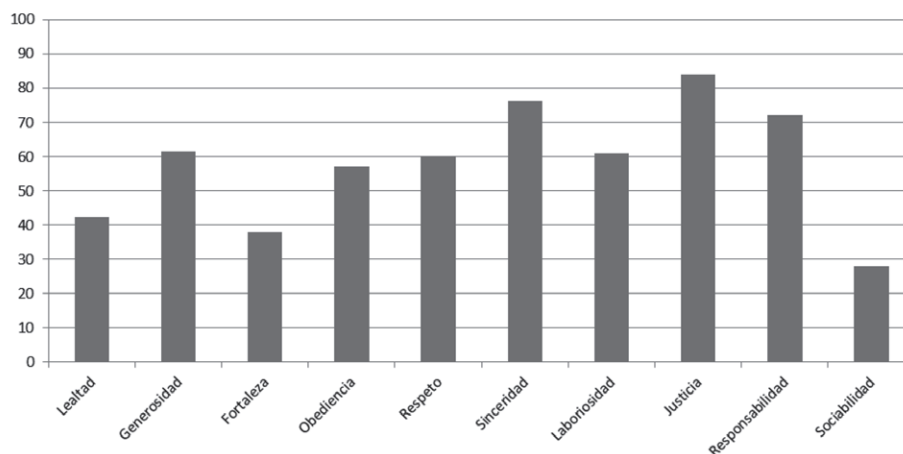
Test Virtudes



Fuente: Resultados test VTR®.

Gráfica 1: Estudiante M16

Test Virtudes



Fuente: Resultados test VTR®.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN

Es sin duda importante, centrarnos en el análisis cualitativo de los resultados, dado que el propósito fundamental de nuestro estudio está en el valor del autoconocimiento, por parte de los estudiantes, sobre su grado de desarrollo en virtudes humanas, como base para propiciar en ellos la reflexión y la acción relacionada con este tipo de aprendizajes, para ejercer con sentido ético una profesión.

Para el análisis de la información se utilizó el método de las comparaciones constantes (Strauss y Corbin, 1998), que combina la codificación de categorías con la comparación constante entre ellas. Para esto, de las auto-evaluaciones realizadas de sus propias gráficas, los alumnos identificaron unidades de significado, las cuales fueron a su vez agrupadas en categorías de análisis. Las categorías iniciales se depuraron y fusionaron en categorías semejantes en un mayor nivel de abstracción.

Respecto a la muestra, se realizó, en primer lugar, una diferenciación entre hombres y mujeres, eligiéndose 50 casos de cada uno, para garantizar representatividad de sexo. Posteriormente cada alumno fue codificado: H1, representa al primer estudiante H; H2, al segundo, y así sucesivamente hasta H50. De igual manera las mujeres, de M1 a M50. Del análisis de la información emergieron las siguientes categorías:

Tabla 2. Categorías y subcategorías del análisis

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Autoconocimiento.	--
Valoración de virtudes.	Actitud ética.
	Actitud pragmática.
Oportunidad de mejora.	Toma de conciencia.
	Plantamiento de propósitos.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan las reflexiones de los estudiantes acerca de sus experiencias de acuerdo a las categorías (y sub-categorías en su caso) que surgieron durante el análisis de la información.

a. *Autoconocimiento*

Esta categoría, de carácter reflexivo, se refiere a la utilidad del ejercicio como fuente de conocimiento personal. Incluye de modo general cualquier reflexión sobre la propia percepción de la vivencia de las virtudes, ya sea que haya comprobado lo que el alumno ya sabía de sí mismo, o, por el contrario, que le haya brindado nueva información.

«Estoy conforme con los resultados ya que muestran sobre qué aspectos debo de trabajar para llegar a tener una formación más completa y nos muestra los puntos débiles, así como los puntos en los que mejor nos desenvolvemos. Para mí este test es una **base para conocernos a nosotros mismos...**» (H23).

«Creo que **me sentí un poco decepcionada en cuanto a dos virtudes que yo considero me caracterizan** y en el test salí un poco baja. Creo que esto representa un gran reto, ya que a pesar de que uno piensa que cuenta con los valores que cree son propios de uno hace falta “el hacerlo”, demostrarlo con hechos de tal manera que se conviertan en un perfeccionamiento humano» (M41).

«Al observar los resultados de mi encuesta ética no me sorprendieron la gran mayoría de mis resultados [...]. **Me agradó conocer mis resultados** del ejercicio, aunque preferiría responder aún más preguntas para tener una visión más específica y atinada de lo que es mi persona y con más campos a desarrollar» (H5).

«Me quedo satisfecha con los resultados que obtuve, ya que todas las virtudes humanas están arriba del 80%, excepto [...] las cuales trabajaré con un doble esfuerzo, poniéndolas en práctica en mi vida diaria, tanto escolar como laboral» (M45).

b. *Valoración de virtudes*

Esta categoría, de carácter valorativo, refiere al reconocimiento positivo de la importancia de conocer el propio desarrollo de virtudes, e incluye a su vez dos categorías: cuando dicha valoración posee un fundamento ético, valioso en sí mismo, o cuando el motivo es de orden pragmático.

Respecto a la primera sub-categoría, reflejan de un modo más claro el compromiso desinteresado por la mejora personal, que es el verdadero fin de la formación ética.

«[...] aunque tal vez no en todo esté de acuerdo, prestaré atención a cada punto y aspecto del mismo **para crecer como persona** y tener una formación completa tanto en **mi vida personal como laboral**» (H23).

«Aunque quedé satisfecha con mis resultados, esto **me inspira a comprometerme a seguir trabajando para ser una persona íntegra** y poner en práctica, en mi día a día, todas las virtudes humanas. Los propósitos de autoeducación que me inspira este ejercicio son a seguir trabajando para lograr tenerlas al 100% y así tener una formación ética en **mi vida personal y laboral**» (M25).

«Derivado de los resultados de la encuesta de virtudes presentada previamente, mis reflexiones van principalmente enfocadas al aspecto de “Sociabilidad”, “Justicia” y “Sinceridad”. Considero que este test fue efectivo pues creo que el área “Social” es un punto en el cual tengo áreas de oportunidad y en el que puedo trabajar. En cuanto a las virtudes “Justicia” y “Sinceridad”, son dos aspectos en los cuales considero me preocupo por desempeñar en mi vida cotidiana, día a día. De igual manera, me he propuesto trabajar y desarrollar el aspecto social en mi vida y, de igual manera, **seguir acrecentando la justicia y sinceridad, pues creo que son virtudes básicas en el ser humano**» (M16).

Cabe mencionar que estas categorías no son «puras», los alumnos suelen tener una visión integral del desarrollo, como se observa en la frase «vida personal y laboral», varias veces destacada. Sin embargo, lo que caracteriza la segunda categoría es una valoración más instrumental de las virtudes, como una «ventaja competitiva» en el mundo laboral. No por ello son menos importantes:

«[...] recientemente leí que el autoconocimiento en el aspecto profesional y personal **es una gran ventaja competitiva**. [...] el poder identificar tus áreas de oportunidad y trabajar en ellas, así como potencializar tus fortalezas. Es importante también tener un conocimiento del desarrollo de nuestras virtudes ya que estas son las que influyen a las personas con las que nos relacionamos, el tener conocimiento de cuales están más desarrolladas y en cuales debemos de enfocarnos para desarrollarlas» (M12).

«Estoy feliz por el resultado que obtuve en generosidad, responsabilidad, sociabilidad y justicia, ya que considero que **en el ámbito laboral de negocios internacionales estas son virtudes que son muy importantes** para desempeñar una buena labor, ya que el trato con los demás es un aspecto grande de este trabajo; sin embargo, todavía queda mucho por crecer y por aprender, y seguiré trabajando para perfeccionar estas virtudes» (M30).

«[...] para poder ser una persona que aplique una ética personal respetable **dentro de la empresa donde labore** o incluso en el momento que llegara a ser independiente **poder transmitir a mi equipo** lo importante que es ser ético tanto en la empresa como dentro de la sociedad» (M12).

c. Oportunidad de mejora

La tercera categoría detenta un carácter proyectivo y se refiere al reconocimiento del desarrollo de virtudes como una oportunidad de mejora personal. Incluye dos sub-categorías: la primera hace referencia al aspecto cognitivo (tomar conciencia, «darse cuenta»), y la segunda, al volitivo, expresado en el planteamiento de propósitos de mejora.

Respecto a la primera sub-categoría, los alumnos reconocieron que deben trabajar en algunas virtudes concretas, esto representa un primer paso en el proceso de mejora.

«**Se pueden ver de manera muy clara mis áreas de oportunidad**. De algunas de ellas sí tenía conciencia y las había estado trabajando en los últimos años. Sin embargo, en otras áreas no me había percatado de mis oportunidades, pero gracias a este test puedo observarlas mejor y **con algo de reflexión podré descubrir** puntualmente las cosas que me están haciendo falta para ser mejor persona y profesionista» (H1).

«Viendo mi gráfica de resultados, creo que en general mis resultados son buenos y parejos; sin embargo hay un rubro que resalta respecto a los demás, obediencia. **Este rubro lo tengo que mejorar** y creo que lo intento día a día en mi trabajo actual» (H44).

«Con los resultados de este ejercicio, **pude notar que la virtud en la que tengo que trabajar más es en la Fortaleza**, la cual consiste en enfrentarse a las adversidades y luchar por el bien difícil, no ceder ante los miedos y ser un poco más temerario, dejando de lado la preocupación y correr riesgos» (H13).

En esta segunda sub-categoría, los alumnos muestran una actitud pro-activa, manifestada en propósitos claros.

«**Mi propósito es** poder seguir manteniendo las virtudes donde tengo un puntaje elevado y poder elevar las virtudes donde existe un área de oportunidad» (M12).

«**Mi propósito en el corto y mediano plazo** es poder elevar los porcentajes que están más bajos, con trabajo diario. Estoy seguro que con este esfuerzo podré mejorar mucho en mi vida profesional y ejercer mi profesión con integridad ética» (H11).

«**Mis propósitos para desarrollar esta virtud** [la fortaleza] en mí, serán: establecer metas para obtener cosas que deseo, sin miedo al riesgo; no fijarme tanto en los riesgos, sino en el objetivo y sus beneficios; reflexionar en si son convenientes para mi crecimiento –o no– las metas establecidas; tener mayor rapidez en mi toma de decisiones; ejecutar lo que me establezco; trabajar en reforzar mi voluntad para hacer las cosas; ser constante en mis ideales» (H13).

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONSIDERACIONES FINALES

El mayor reto y el objetivo más valioso de la docencia de la Ética Profesional, es que los estudiantes asuman un compromiso ético en relación con el ejercicio de su profesión. Este fue el objetivo principal que animó esta investigación.

A pesar de que coexisten muchas aproximaciones teóricas en el campo de la Ética Profesional, escogimos la Ética de la virtud por dos razones. Por un lado, para que dicho compromiso sea genuino, debe ser resultado de una convicción profunda fundamentada en hábitos operativos estables; por otro lado, la formación del carácter ha de estar apoyada por un marco de referencia curricular que otorgue significado a las virtudes que lo conforman.

En este último sentido, dicho marco de referencia en el caso de la muestra estudiada, se apoyó por toda una línea de asignaturas de corte humanístico, enlazadas entre sí y fundamentadas en la Ética clásica, de las cuales Ética Profesional es el eslabón de cierre en el cual se proyectan los aprendizajes humanísticos que los estudiantes han interiorizado. En efecto, las asignaturas humanísticas –enfocadas a la promoción de una conducta profesional determinada, más que la disertación teórica–, importan la habilitación práctica y el desarrollo del perfil humano idóneo para la obtención de los resultados esperados, si bien los conocimientos claros iluminan el camino a seguir y aportan motivos para mover la voluntad hacia determinados fines.

En ese sentido, resulta de suma utilidad contar con un instrumento que facilite el autoconocimiento de los estudiantes en relación con su proceso personal de desarrollo de virtudes humanas (perfil ético). El instrumento ocupado en esta investigación (test VTR®), arroja índices de confiabilidad y validez suficientes para emplearse con seguridad científica, como parte de los instrumentos de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje de la Ética Profesional, ya que se trata de un instrumento diseñado con bases psicopedagógicas sólidas y probado previamente con diversos grupos de empleados y estudiantes.

A partir de las reflexiones anteriores, procedentes de los estudiantes que participaron en la investigación, verificamos que el instrumento utilizado en esta investigación cumple con el objetivo de facilitar el autoconocimiento en materia de formación en virtudes humanas.

Los estudiantes perciben el valor del autoconocimiento en formación en virtudes humanas, y los resultados les permiten ratificar y/o rectificar sus autopercepciones previas. El ejercicio facilita asimismo descubrir aspectos nuevos sobre el propio perfil y suscita propósitos de mejora. Los estudiantes relacionan claramente su formación en virtudes humanas, con la posibilidad de ejercer su profesión con sentido ético. Finalmente, tratándose de estudiantes de Ciencias Empresariales, los sujetos seleccionados vinculan la utilidad de este ejercicio con su desempeño ético-social en el campo de los negocios y la empresa.

La heterogeneidad de los resultados, fundamentada en la riqueza de la persona humana, nos conduce a reflexiones particulares sobre las necesidades específicas de apoyo de cada uno de estos estudiantes en su proceso de desarrollo de virtudes humanas, y su relación con el ejercicio profesional en Ciencias Empresariales.

En el caso de los alumnos que obtuvieron puntuaciones altas, cabe resaltar la satisfacción que ello provoca en los mismos, a la par de la motivación y compromiso por seguirse esforzando en su proceso de desarrollo de virtudes humanas. En el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura de Ética Profesional, este tipo de casos son ideales para orientar su comportamiento ético hacia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en la cual tienen mucho potencial para aportar ideas, proyectos, acciones y ejemplo de vida profesional con sentido ético.

En cuanto a la acción educativa para los estudiantes, cuyos perfiles se sitúan a mitad de la tabla (que son la mayoría), se requiere sobre todo reconocimiento a sus esfuerzos por mejorar, motivación para ser perseverantes en ello, descubriendo motivos superiores para ponerse metas altas, así como sugerencias concretas de acciones que puedan apoyarles en este esfuerzo, tales como lecturas motivacionales y orientativas muy atinadas a sus necesidades específicas, participación en acciones colegiales de servicio social profesional en las que tengan la oportunidad de fortalecer determinadas virtudes, discusión abierta con sus profesores en relación con estos temas de desarrollo humano, etcétera.

Como apoyo a lo anterior, suele ser muy útil el análisis de casos de ética empresarial en donde se observe y discutan, tanto los dilemas éticos cotidianos propios del trabajo en el variado campo de la empresa, como la invitación al aula de empresarios exitosos que han logrado serlo manteniendo un perfil de integridad ética. Esto motiva y abre horizontes en los estudiantes, que iluminan su espectro de ideas y motivan su esfuerzo por mejorar.

Por su parte, en los casos que presentan alta variabilidad en los resultados, con algunos especialmente bajos, resulta particularmente importante corroborar la objetividad de los resultados con algún otro instrumento de diagnóstico, así como la tutoría personal del profesor o preceptor hacia el estudiante, para establecer un plan personal de crecimiento en el desarrollo de las virtudes humanas (especialmente las evaluadas con puntajes bajos), con el fin de mantener la autoestima alta por parte del estudiante; favorecer constantemente su motivación por establecerse retos que lo lleven a superarse; practicar acciones concretas de mejora, y reconocer altamente sus esfuerzos y avances en el proceso educativo.

Puede ser muy ilustrativo y motivante para estos estudiantes, el trabajar en equipo con compañeros ejemplares en el desarrollo de determinadas virtudes humanas, especialmente si este ejemplo pueden observarlo en el ejercicio de sus prácticas profesionales en el ámbito empresarial, propio de la carrera que estén estudiando. Lo importante es descubrir por sí mismos la importancia de su desarrollo de virtudes humanas –como base para un ejercicio profesional con integridad ética– y que se motiven a esforzarse permanentemente por desarrollar ese perfil ético. ■

REFERENCIAS

- Aristóteles (2008). *Ética a Nicómaco*. Madrid: Alianza Ed.
- Beadle, R., Sison, A.J.G. & Fontrodona, J. (2015). Introduction-virtue and virtuousness: when will the twain ever meet? *Business Ethics: A European Review*, 24(S2), S67-S77.
- Den Uyl, D. (1991). *The Virtue of Prudence*. New York: Peter Lang.
- Ferrero, I. & Sison, A.J.G. (2014). A quantitative analysis of authors, schools and themes in virtue ethics articles in business ethics and management journals (1980-2011). *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 375-400.
- Haldane, J. (2014). Can Virtue Be Measured? Conferencia presentada en el *Jubilee Centre for Character and Values at Oriel College*, el 9 de enero de 2014. Inédito.
- Hartman, E. (2017). Aristotle's Virtue Ethics and Virtuous Business. En A. J. G. Sison, G. R. Beabout & I. Ferrero (Eds.), *Handbook of Virtue Ethics in Business and Management* (Volume 1, pp. 3-13). Dordrecht, Netherlands: Springer.
- Hursthouse, R. (1999). *On virtue ethics*. Oxford: Oxford University Press.
- Hursthouse, R. & Pettigrove, G. (2016). Virtue Ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Stanford, CA: Stanford University.
- Isaacs, D. (2016). *La educación de las virtudes humanas y su evaluación*. Pamplona: EUNSA.
- MacIntyre, A. (2007). *After Virtue*. London: Duckworth.
- MacIntyre, Alasdair (1967). *A Short History of Ethics*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Melé, D. (2009). *Business Ethics in Action: Seeking Human Excellence in Organizations*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Melé, D. (2012). *Management ethics: Placing ethics at the core of good management*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Melé, D. y González-Cantón, C. (2015). *Fundamentos Antropológicos de la Dirección de Empresas*. Pamplona: EUNSA.
- Meyer, M. (2018). The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 245-264.
- Meyer, M., Sison, A.J.G. & Ferrero, I. (2018). How positive and neo-Aristotelian leadership can contribute to ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Science*. doi: 10.1002/CJAS.1511

- Pérez López, J. A. (1993). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Petri, A. A. (2017). Leadership and moral excellence: Cultivating virtue through moral imagination. En A. J. G. Sison, G. R. Beabout & I. Ferrero (Eds.), *Handbook of virtue ethics in business and management* (pp. 973–983). Dordrecht, Netherlands: Springer Science & Business Media B. V.
- Polo, L. (1997). *Ética. Hacia una versión moderna de los temas clásicos*. Madrid: Aedos.
- Regojo, P. (2014). *Ética para directivos y consejeros. Cómo construir empresas excelentes y socialmente responsables*. Pamplona: EUNSA Astrolabio.
- Scalzo, G., Galbán, S. y Ortega, C. (2019). Concepciones de ética profesional: la experiencia de los estudiantes de la Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales. *Revista de Humanidades*, 36, pp. 233-252.
- Shanahan, K. & Hyman, M. (2003). The Development of a Virtue Ethics Scale. *Journal of Business Ethics*, 42, pp. 197-208.
- Sison, A. (2015). *Happiness and Virtue Ethics in Business. The Ultimate Value Proposition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Solomon, R. (1999). *A Better Way To Think About Business*. New York: Oxford University Press.
- Staveren, I. van. (2007). Beyond Utilitarianism and Deontology: Ethics in Economics. *Review of Political Economy*, 19:1, pp. 21-35.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory*. California: Sage Publications.
- Vigo, A. (2007). *Aristóteles. Una Introducción*. Chile: Instituto de Estudios de la Sociedad.
- Whetstone, T. (2003). The Language of Managerial Excellence: Virtues as Understood and Applied. *Journal of Business Ethics*, 44, pp. 343-357.
- Zagzebski, L. T. (1996). *Virtues of the mind: An inquiry into the nature of virtue and the ethical foundations of knowledge*. New York: Cambridge University Press.
- Zwolinski, M. & Schmidtz, D. (2013). Environmental Virtue Ethics: What It Is and What It Needs to Be. In D. Russell, *The Cambridge Companion to Virtue Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.