

## CAPITULO PRIMERO

### MARCO TEORICO-CONCEPTUAL DE REFERENCIA

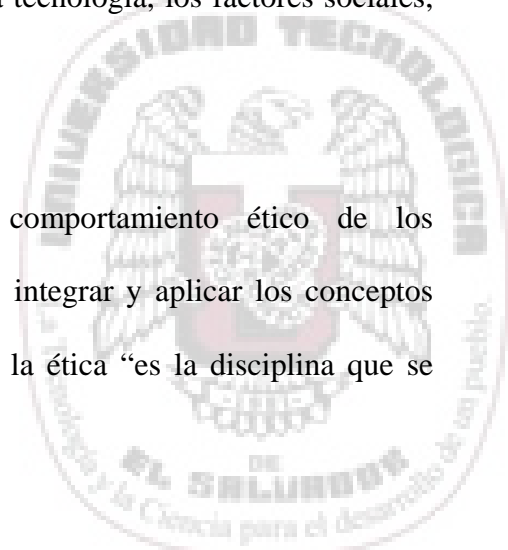
#### 1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

##### 1.1. Descripción de la situación problemática

Todos los Administradores ubicados ya sea en el área de los negocios, en el Estado, en una Universidad o en otro tipo de organización, enfrentan la posibilidad de que surjan conflictos en su gestión, entre los planes o las acciones que se ponen en práctica por la Organización, con el ambiente social y con las regulaciones legales del país.

Esto es así porque al tomar las decisiones el administrador tiene que tomar en cuenta varios factores externos: capital, trabajo, niveles de precios, políticas fiscales y tributarias, las necesidades de los consumidores, la tecnología, los factores sociales, la situación política, entre otros.

En este proceso ha cobrado relevancia el comportamiento ético de los administradores y de las organizaciones, es decir, integrar y aplicar los conceptos éticos a las acciones diarias, en el entendido que la ética “es la disciplina que se



relaciona con lo bueno y lo malo y con el deber y la obligación moral”<sup>1</sup>. De tal modo que son usuales las expresiones de ética personal, como “las reglas de acuerdo con las cuales una persona vive su vida personal”<sup>2</sup> la ética contable, entendida como “las normas que guían la conducta profesional de los contadores”<sup>3</sup> o la ética en los negocios, que se relaciona con la verdad y la justicia, como: la competencia justa, la publicidad, las relaciones públicas, las responsabilidades sociales de la empresa y la conducta corporativa en el exterior y en su país de origen.

Paralelo con lo anterior, ha surgido la adopción de Códigos de Ética, que contienen las políticas, principios o reglas que deben guiar el comportamiento de las empresas y de las personas de toda la organización en la vida diaria.

También en muchos casos, se ha implantado la creación de los llamados Comité de Ética, integrado por directores internos y externos, para asegurar la institucionalización del comportamiento ético de la Organización; complementariamente se ha incluido la enseñanza de la ética en los programas de capacitación y desarrollo empresarial.

---

<sup>1</sup> Koontz, Harold. Administración. Una Perspectiva Global. Capítulo 3, Pág. N° 70

<sup>2</sup> Koontz, Harold. Administración. Una Perspectiva Global. Capítulo 3, Pág. N° 70

<sup>3</sup> Koontz, Harold. Administración. Una Perspectiva Global. Capítulo 3, Pág. N° 70



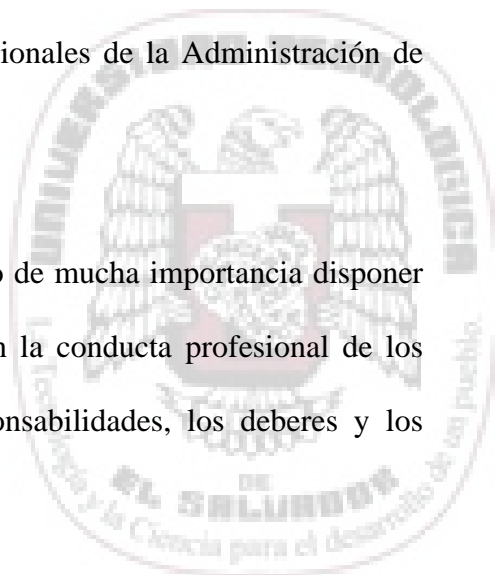
Además, en la medida que la sociedad humana se ha venido desarrollando y la división del trabajo se ha incrementado, también han surgido diversos tipos de profesiones y profesionales. Estos son especialistas en resolver determinados tipos de problemas de carácter general, particular y social en una rama específica del trabajo, con conocimientos adquiridos preferentemente en las universidades o en institutos tecnológicos.

En el caso de los Administradores de Empresas en nuestro país, se requiere de que éstos cuenten con las herramientas necesarias para el análisis de situaciones administrativas, económicas y financieras en las diversas áreas de la empresa u organización.

## **1.2. Enunciado del Problema**

Actualmente y según informes proporcionados por la Asociación Salvadoreña de Profesionales de la Administración de Empresas, ASPAE, en El Salvador no existe un Código de Ética para el ejercicio de los profesionales de la Administración de Empresas.

En ese sentido, el equipo de trabajo ha considerado de mucha importancia disponer de un instrumento normativo que sirva de guía en la conducta profesional de los Administradores de Empresas y señalar las responsabilidades, los deberes y los



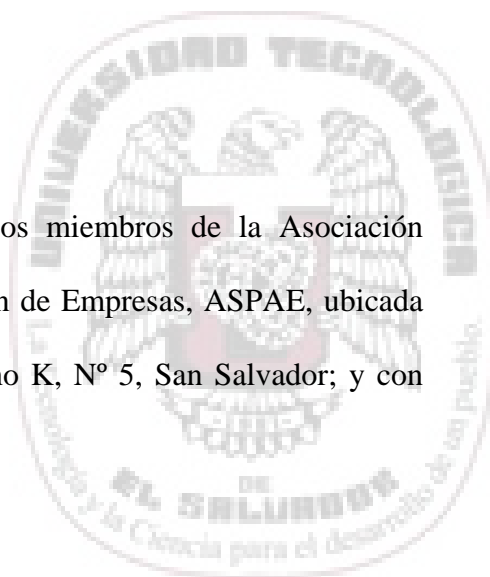
derechos que deben observar éstos en el ejercicio profesional; así como ofrecer garantías de solvencia moral y competencia profesional durante la prestación de sus servicios técnicos. En tanto un Código de Ética para los administradores de empresas deberá contener sin falta, estas reglas: procurar la prosperidad de la nación y el bienestar público; emitir dictámenes y declaraciones de manera responsable, objetiva y verdadera; realizar servicios solamente en las áreas de su competencia; actuar para cada cliente, empleado o jefe como sus fieles agentes o consejeros; buscar formas más eficientes y económicas para cumplir con sus tareas; no utilizar información confidencial como un medio para obtener utilidades personales, etc. Por tal razón, el grupo investigador formula la siguiente interrogante:

### **1.3. Delimitación**

En este apartado el estudio se ha centrado en los aspectos específicos objeto de la investigación, siendo estos los siguientes:

#### **1.3.1. Delimitación Espacial**

El tema de investigación se desarrolló con los miembros de la Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración de Empresas, ASPAE, ubicada en Ciudad Satélite, Calle Constitución, Polígono K, N° 5, San Salvador; y con



estudiantes de último año de la carrera de Administración de Empresas de las Universidades de AUPRIDES.

### **1.3.2. Delimitación Social**

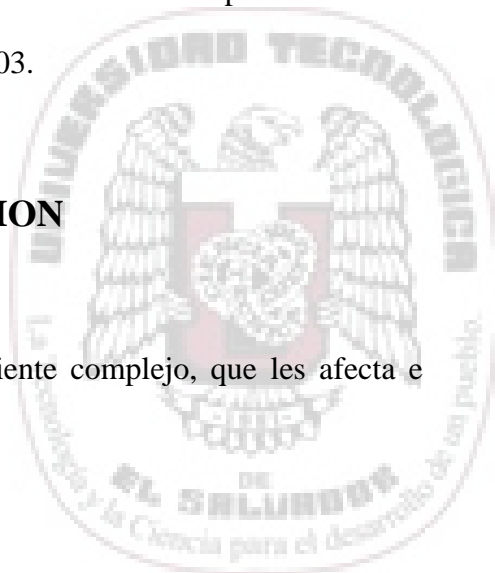
Se tomaron como sujetos de estudio a los profesionales con título válido de Licenciado, Master o Doctor en Administración de Empresas, o título válido en especialidades afines dentro de la rama de la Administración; inscritos como Socios Activos de la Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración de Empresas, ASPAE, que cuenta con 5 clases de Socios: Fundadores, Activos, Contribuyentes, Honorarios y Estudiantes, según disposición establecida en el Art. 2, Capítulo I “De su Constitución y de los Socios”, de sus Estatutos.

### **1.3.3. Delimitación Temporal**

Esta investigación se ha realizado en un período de 10 meses comprendidos entre el mes de Agosto de 2002 al mes de Junio de 2003.

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION**

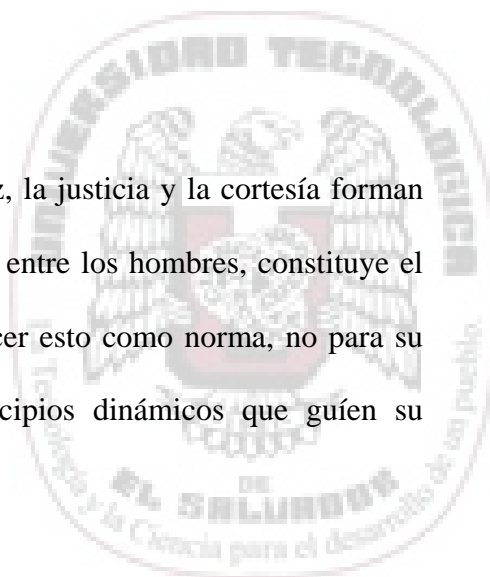
Los Administradores de Empresas operan en un ambiente complejo, que les afecta e influyen sobre sí mismos.



Por un lado, deben de cumplir las funciones de su cargo y ser leales a la organización a la cual sirven; por el otro lado, están llamados a acatar leyes y disposiciones estatales; pero también ha de ser fiel a los valores que rigen su conciencia moral y principios religiosos como: la honradez, la justicia, la solidaridad, el bien común, la ayuda al prójimo, etc.

Este ambiente complejo y contradictorio es muy palpable y dramático en el mundo empresarial o de los negocios, ya que en el sentido moral se busca un acuerdo beneficioso sincero para ambas partes, y en el sentido económico se busca sacar una ventaja, a veces a costa de la ingenuidad o ignorancia de la otra parte que convierten al consumidor en un campo de batalla, en el que la competencia, adquiere para unos la connotación de guerra en la que hay que aniquilar al enemigo, puesto que “el fin justifica los medios”. Cuestión más alejada de la verdad, porque en los hechos es imposible separar los negocios y los valores, dado que ambos elementos pertenecen a la misma realidad y son complementarios. Además, la búsqueda de la rentabilidad no consiste en oponerse a la ética, puesto que ésta ofrece el elemento de racionalidad en los análisis empresariales.

O sea que, como lo postuló Max Scheler, “la honradez, la justicia y la cortesía forman una filosofía moral que, asociada con el mutuo interés entre los hombres, constituye el fundamento de la ética. El administrador debe reconocer esto como norma, no para su observancia pasiva, sino como un conjunto de principios dinámicos que guíen su



conducta y su forma de vida. Es su obligación practicar su profesión de acuerdo con estas normas de ética”<sup>4</sup>.

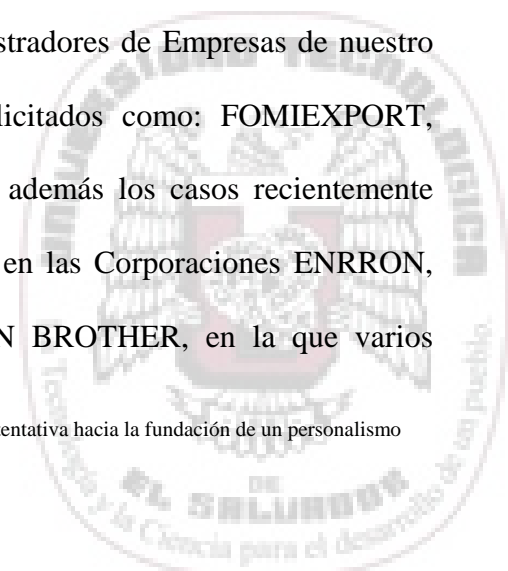
Este escenario complejo y conflictivo en que se desenvuelven los Administradores de Empresas justifica la promulgación de un Código de Ética para este gremio, puesto que ellos tienen la responsabilidad de crear un ambiente organizacional que fomente la correcta toma de decisiones mediante la observancia y de ser posible la institucionalización de la ética. Además, para que los códigos éticos sean eficaces se deben tomar medidas para hacerlos cumplir, responsabilizando a los administradores por sus acciones no éticas, aplicándoles sanciones y retirándoles beneficios y privilegios.

Aunque como es lógico, la sola existencia del Código de Ética no es suficiente; hace falta la vigilancia y supervisión del gremio y de la Asociación de Administradores de Empresas; asimismo será de elevada importancia la enseñanza de la ética en las universidades y en las empresas.

La necesidad de un Código de Ética para los Administradores de Empresas de nuestro país se pone de manifiesto ante hechos muy publicitados como: FOMIEXPORT, FINSEPRO E INSEPRO, AUTOSAL Y CREDISA; además los casos recientemente conocidos en los Estados Unidos de Norte América, en las Corporaciones ENRRON, WORD-COM, TAYCO, CITY GROUP, SALOMÓN BROTHER, en la que varios

---

<sup>4</sup> Scheler, Max. Formalismo en la ética y la ética no formal de valores. Una nueva tentativa hacia la fundación de un personalismo ético. Editorial Bouvier Verlag, 1985.



administradores cometieron conductas ilegales y no éticas, manipulando la gestión y estados financieros de dichas organizaciones, ocultando la quiebra de las mismas, habiendo perjudicado a sus clientes y afectado severamente a sus inversionistas, quienes han visto disminuir el valor de sus acciones.

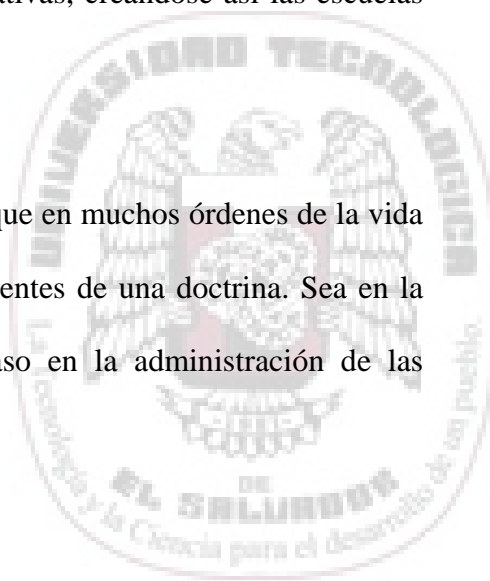
### **3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

#### **3.1. Antecedentes Históricos de la Administración.**

Remontándose a tiempos atrás, la Administración ha venido evolucionando de manera innovadora y constante. Desde el inicio del mundo se ha administrado en forma rudimentaria y empírica, el hombre ha demostrado el Don de la Administración.

Después de la Revolución Industrial, surgieron los precursores de la Administración, quienes propusieron las diferente teorías administrativas, creándose así las escuelas administrativas.

Entendiendo como Escuelas a las diversas Teorías que en muchos órdenes de la vida y de la ciencia expresan y representan los componentes de una doctrina. Sea en la pintura, la filosofía o la psicología y en este caso en la administración de las organizaciones.





### 3.2. Importancia de la Administración

Desde que los seres humanos comenzaron a formar grupos para alcanzar metas que no podían lograr en forma individual, la administración ha sido esencial para asegurar la coordinación de los esfuerzos individuales; por lo que en la medida en que las ramas productivas se desarrollan y los países avanzan tecnológicamente y se engrandecen los diferentes sectores de la economía, la administración va adquiriendo mayor importancia ya que donde quiera que exista un organismo social se requerirá de una administración adecuada que busque un equilibrio entre los grupos de interés que forman parte del entorno de las empresas.

### 3.3. Conceptos de Administración

Según algunos autores, la Administración se define como: “Proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y del uso de los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Stoner, James A.F.R y otros. Administración. 6ª. Edic. Prentice-Hall, México 1996, Pág. 7



“Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles para alcanzar las metas establecidas”.<sup>6</sup>

“Proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas”.<sup>7</sup>

### **3.4. Proceso Administrativo**

#### **3.4.1. Definición**

El proceso administrativo se puede definir como: el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral.

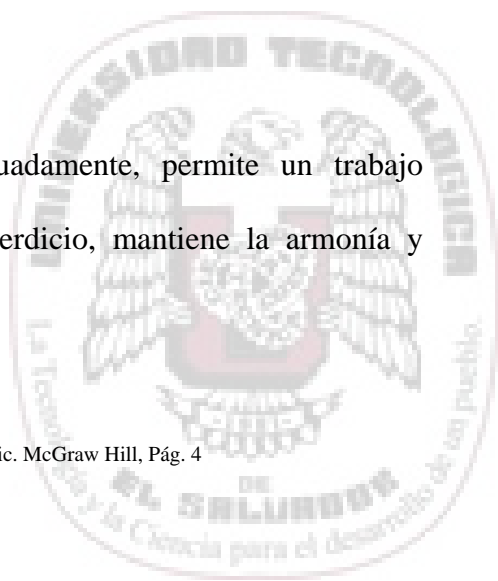
#### **3.4.2. Importancia**

El proceso administrativo desarrollado adecuadamente, permite un trabajo ordenado, mayor productividad, evita el desperdicio, mantiene la armonía y permite el ahorro de esfuerzo, tiempo y dinero.

---

<sup>6</sup> Serrano Ramírez, Américo Alexis. Administración I y II, Pág. 3

<sup>7</sup> Koontz, Harold. Weihrich, Heinz. Administración una Perspectiva Global. 10ª. Edic. McGraw Hill, Pág. 4



Proporciona un medio útil para comprender mejor lo que debe hacer la persona que administra una empresa; permitiendo así una integración y coordinación de las actividades de la misma y un mejor entendimiento de cómo sus partes se relacionan entre sí.

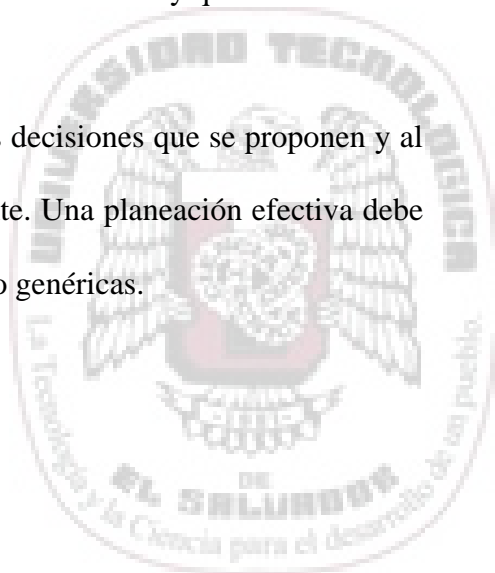
### **3.4.3. Etapas**

Existen diversos criterios sobre la división del proceso administrativo; en ésta investigación se utilizarán los del autor George Terry, quien divide el proceso administrativo en 4 etapas fundamentales, siendo éstas las siguientes: Planeación, Organización, Dirección y Control.

#### **3.4.3.1. La Planeación**

Es la primera etapa del proceso administrativo en la que se nos dice por anticipado ¿qué hacer?, ¿cómo hacerlo?, ¿cuándo hacerlo y quién lo hará?.

Implica actividades futuras y concierne a las decisiones que se proponen y al futuro resultado de las decisiones del presente. Una planeación efectiva debe basarse en hechos y no en emociones vagas o genéricas.



### **3.4.3.2. La Organización**

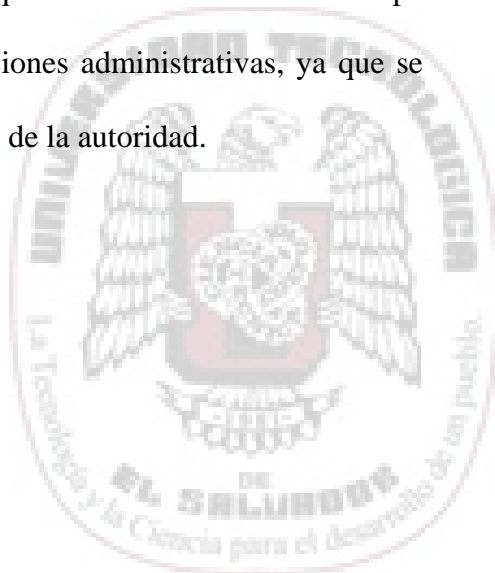
Es el proceso de hacer que la estructura de la empresa se ajuste a sus objetivos, sus recursos y su ambiente.

La Organización fija funciones, delega autoridad y responsabilidad ante los miembros de la organización para que se puedan lograr los objetivos y metas definidas.

### **3.4.3.3. La Dirección**

Es el proceso consistente en influir en las personas para que contribuyan al cumplimiento de las metas organizacionales y grupales.

En esta etapa es donde se logra la realización de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, por lo que se considera como la etapa central y esencial dentro de las demás funciones administrativas, ya que se hace relevante la toma de decisiones y el uso de la autoridad.



#### **3.4.3.4. El Control**

Es el proceso a través del cual se evalúa la calidad y la eficacia de las diferentes actividades y operaciones que realiza una empresa. Se verifica que los objetivos proyectados con anticipación se estén cumpliendo.

### **3.5. Historia de la Carrera de Administración de Empresas en El Salvador.**

En febrero de 1841, según Decreto Legislativo N° 138, se fundó la Universidad de El Salvador, UES; a partir de esa fecha el sistema educativo ha estado integrado por tres niveles: primario, medio y superior.

En 1959 durante la gestión del Dr. Jorge Sol Castellanos se realizaron cambios estructurales, dividiendo la Carrera de Economía en Escuela de Economía y Escuela de Administración de Empresas; diferenciándose de ese modo la enseñanza microeconómica de la macroeconómica para la formación de profesionales especializados en la administración de las empresas.

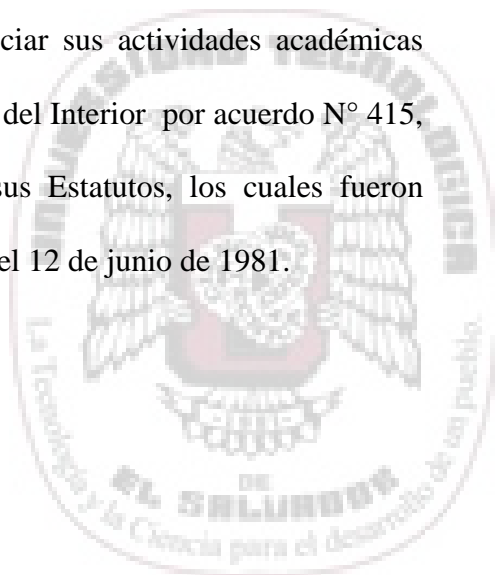
Lo anterior, trajo como resultado el cambio del nombre de Facultad de Economía por el de Facultad de Ciencias Económicas; y por acuerdo del Consejo Superior



Universitario de la Universidad de El Salvador, se creó la carrera de Administración de Empresas, iniciándose a partir de esta fecha la Formación Profesional de Administradores de Empresas en el país.

Posteriormente en el mes de marzo de 1965, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Universidades Privadas, según Decreto Legislativo N° 244 de fecha 24 de marzo de 1965, Diario Oficial N° 62, Tomo 206, del 30 de marzo de 1965. En 1966 aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley de Universidades Privadas, según Decreto Legislativo N° 520, del 26 de enero de 1966, Diario Oficial N° 26, Tomo 210,7 de febrero de 1966.

La especialidad de Administración de Empresas se impartió a partir del año de 1980, en las universidades privadas pertenecientes a la Asociación de Universidades Privadas de El Salvador, AUPRIDES; siendo pionera la Universidad Tecnológica, que se fundó en el año de 1981, luego de haber cumplido con los requisitos de la Ley de Universidades Privadas de El Salvador aprobada en 1965, y obtener la autorización del Ministerio de Educación para iniciar sus actividades académicas mediante acuerdo N° 1066; asimismo, el Ministerio del Interior por acuerdo N° 415, del 20 de mayo de ese mismo año, le aprobó sus Estatutos, los cuales fueron publicados en el Diario Oficial N° 108, Tomo 271 del 12 de junio de 1981.



Actualmente en otras universidades privadas pertenecientes a AUPRIDES, se imparte la Carrera de Administración de Empresas según el orden cronológico siguiente:

<b>AÑO</b>	<b>UNIVERSIDADES</b>
1980	Universidad Politécnica de El Salvador
1981	Universidad Francisco Gavidia
1981	Universidad de Oriente
1991	Universidad Albert Einstein
1994	Universidad Católica de Occidente
1998	Universidad Evangélica

Es importante mencionar que según datos proporcionados por el Registro Nacional de las Personas Naturales, en el periódico El Diario de Hoy el día 20 de enero de 2003, de los 2.6 millones de habitantes que han adquirido su Documento Unico de Identidad, el 3% poseen estudios universitarios de los cuales 7,737 son Licenciados (as) en Administración de Empresas.

### **3.6. Creación de la Asociación de Administradores de Empresas**

El 13 de octubre de 1972 un grupo de profesionales en Administración de Empresas crea en El Salvador la Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración



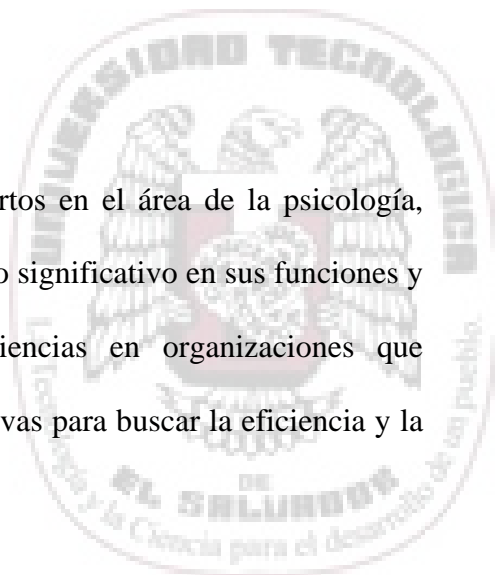
de Empresas, conocida como ASPAE, que agrupara a todos los profesionales de ésta disciplina, con el propósito de unir esfuerzos para el mejoramiento de la profesión y de sus agremiados. Los Estatutos de ASPAE fueron aprobados por el Ministerio del Interior el 19 de marzo de 1973, dándole así su personería jurídica, instituyéndose esa misma fecha como el día del Administrador de Empresas.

En 1981, ASPAE instituyó el premio “Administrador del Año”, con el fin de estimular a los socios más destacados, por contribuir al engrandecimiento de la asociación.

### **3.7. La necesidad de administrar las organizaciones**

Todas las organizaciones que existen han sido creadas para alcanzar un determinado fin; para ello se requiere de personas capaces de trabajar en equipo y que puedan dirigir cada una de las actividades internas y externas de las mismas. Este concepto moderno de ayudar y servir para que otros miembros alcancen y establezcan sus metas se le asigna al Gerente.

El Gerente según muchas investigaciones de expertos en el área de la psicología, sociología, relaciones humanas, ha tenido un cambio significativo en sus funciones y desempeño gerencial, como producto de experiencias en organizaciones que recurrieron a utilizar nuevas tendencias administrativas para buscar la eficiencia y la





eficacia. El Gerente ya no es aquel que pasa detrás de un escritorio llenando formularios, revisando cifras contables o hablando por teléfono; actualmente el rol del Gerente es salir de su oficina, darse cuenta del clima organizacional en que trabajan sus empleados, tratar al cliente, verificar si está bien atendido, tratar con sus proveedores e incluso conocer y tratar a los habitantes de la localidad en la que está establecida la empresa.

### **3.8. Niveles y habilidades administrativas necesarias para el Perfil del Administrador de Empresas**

Un Gerente de cualquier nivel debe poseer ciertas habilidades muy destacadas y comprobables para un desempeño efectivo. Entre estas habilidades se encuentran las siguientes:

- **Habilidad Técnica**

Es la habilidad para usar los procedimientos, métodos, técnicas y conocimientos en un área especializada.

- **Habilidad Humanista**

Habilidad para trabajar con otras personas o grupos, entenderlas y motivarlas.

- **Habilidad Conceptual**



Habilidad para coordinar e integrar todos los intereses y actividades de una organización.

Cada una de estas habilidades juega un papel muy importante en cada Gerente. Henry Fayol clasificó las habilidades gerenciales según el nivel jerárquico de la organización del siguiente modo:

<b>NIVEL</b>	<b>HABILIDAD</b>
Alta Gerencia	Conceptual
Gerencia Media	Humanista
Gerencia de Primera Línea	Técnica

Según esta clasificación la habilidad técnica es la más importante y se observa según el cuadro que está en los niveles bajos. La habilidad humanista es primordial para los mandos medios porque su capacidad para despertar las habilidades técnicas de sus subalternos es más esencial que su eficiencia técnica personal.

La habilidad conceptual va aumentando su importancia conforme asciende en los estratos de un sistema administrativo.



### **3.9. Aspectos básicos a considerarse dentro del Perfil del Administrador de Empresas**

#### **3.9.1. Conocimiento**

En esta área se considera importante que el administrador de empresas tenga conocimientos básicos de las diferentes disciplinas que se relacionan con la administración de empresas, tales como:

- Recursos Humanos
- Finanzas
- Mercadeo
- Economía
- Legislación
- Inglés
- Etica Profesional
- Informática
- Psicología
- Relaciones Públicas



### 3.9.2. Habilidades

El Administrador de Empresas, debe poseer la capacidad intelectual para realizar y ejecutar actividades y funciones para alcanzar las metas y objetivos de la organización, por lo que es necesario desarrollar las habilidades siguientes:

- Interacción social
- Visionario
- Independencia
- Liderazgo
- Objetivo
- Agilidad mental
- Capacidad de análisis y síntesis
- Receptivo

### 3.9.3. Actitudes

El Administrador de Empresas actúa de acuerdo a experiencias personales y profesionales adquiridas en el entorno.



Entre estas actitudes están:

- Disciplina
- Cooperación
- Servidor
- Sensibilidad humana y social
- Comunicativo

### **3.9.4. Puestos de Trabajo**

Los puestos de trabajo en los cuales el Administrador de Empresas puede desempeñarse son:

- Gerencia General de Administración
- Gerencia Financiera
- Gerencia de Producción
- Gerencia de Mercadeo
- Gerencia de Recursos Humanos
- Jefe de mandos medios
- Asesor de áreas financieras
- Asesor en Organización y Métodos
- Consultor y Asesor Administrativo



### 3.9.5. Características del Perfil

El perfil en la formación del Profesional en Administración de Empresas debe estar sujeto a ciertas características básicas que le permitan responder a las necesidades empresariales; entre dichas características se mencionan las siguientes:

- **Flexibilidad**

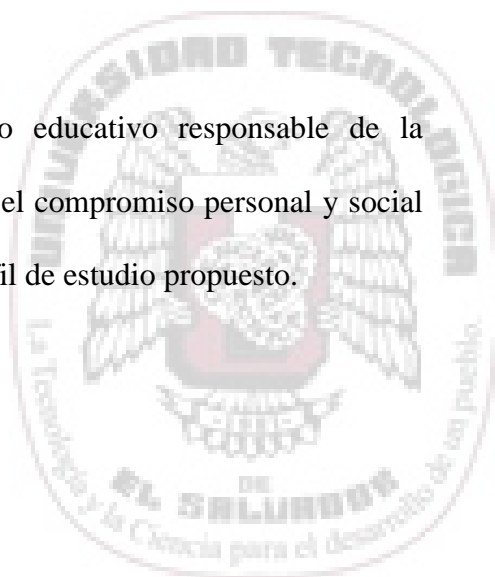
Ser cambiante, flexible variable, sujeto a modificaciones y estar basado a una realidad existente.

- **Objetividad**

Cumplir con las exigencias que demanda el sector empresarial y sobre todo, tener la habilidad y capacidad de visualizar el futuro, adaptándose a las tendencias cambiantes que ocurren en el entorno.

- **Compromiso**

La Universidad, como ente y organismo educativo responsable de la adecuada formación de profesionales tiene el compromiso personal y social de que se cumplan los lineamientos del perfil de estudio propuesto.



Los profesores o catedráticos, como encargados de la aportación de los conocimientos, tienen la responsabilidad y el compromiso de transmitir adecuadamente sus conocimientos y experiencias.

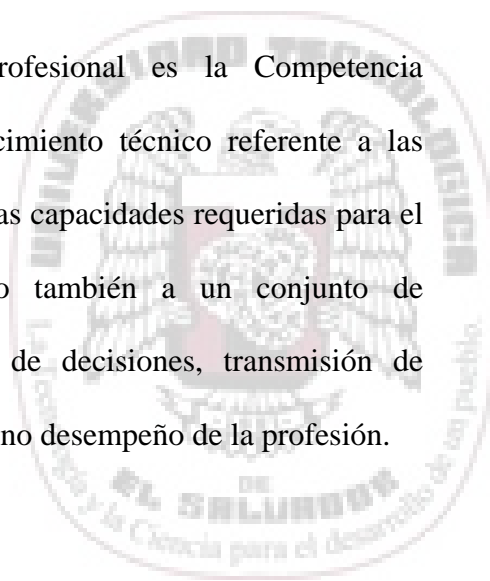
Los alumnos como agentes receptores de conocimiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tienen el compromiso personal de esmerarse por aprender, adaptarse a la flexibilidad y objetividad del contenido del plan de estudio.

### **3.10. Desempeño Profesional**

#### **3.10.1. Definición**

Se concibe el Desempeño Profesional como una medida de la eficiencia y la eficacia de un profesional, en la que se definen los objetivos indicados y los alcanza.

Otro concepto moderno del desempeño profesional es la Competencia Profesional, la cual se define como: el conocimiento técnico referente a las destrezas o al saber hacer, englobando no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también a un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la profesión.



### **3.10.2. Mejoramiento del Desempeño**

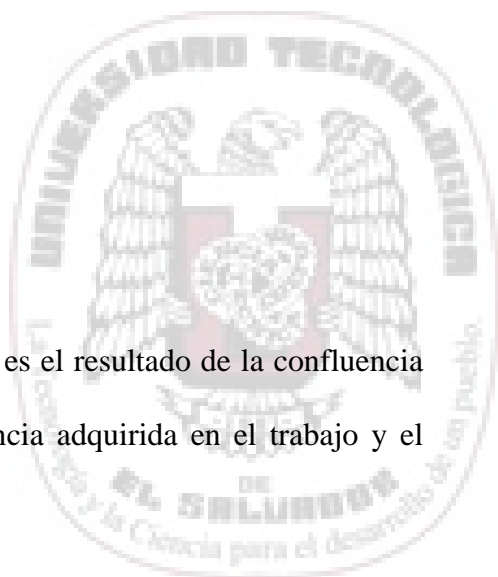
Este nuevo concepto, se define como el proceso para lograr los resultados deseados de la organización, ya sean en forma individual o grupal.

La meta para el mejoramiento del desempeño es proporcionar servicios sustentables y de alta calidad para que los resultados se logren a través de un proceso que toma en consideración el contexto de la organización, describe el desempeño deseado e identifica las brechas entre el desempeño actual y el deseado; identifica el análisis de causa, selecciona intervenciones para eliminar las brechas y mide los cambios en el desempeño.

Entre las causas más comunes que ocasionan diferencias en el buen desempeño tenemos: confusión en cuanto a las expectativas del trabajo; carencia de retroalimentación en cuanto al desempeño; poca motivación; carencia de apoyo en la organización; conocimiento y habilidades deficientes; instalaciones, equipo o suministros inadecuados; falta de un enfoque.

### **3.10.3. Competencia Profesional**

La competencia profesional –ética y científica– es el resultado de la confluencia de 3 elementos que son: lo sabido, la experiencia adquirida en el trabajo y el





estudio continuado de problemas y conocimientos nuevos que es necesario seguir incorporando.

### 3.10.4. Tipos de Competencias

Existen diferentes tipos de competencias, las cuales se requieren para el desempeño de una función productiva, estas son:

- **Competencias Básicas**

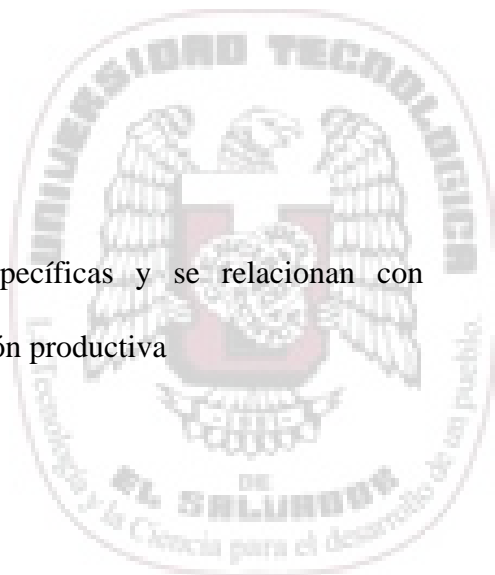
Se refiere al comportamiento que deben mostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole formativo. Ejemplo: lectura, aritmética, matemáticas, redacción, etc.

- **Competencias Transversales**

Estas llamadas también competencias genéricas, son los comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas funciones. Ejemplo: interpretar, organizar, investigar, y dirigir.

- **Competencias Técnicas**

Son llamadas también competencias específicas y se relacionan con comportamientos vinculados a cierta función productiva





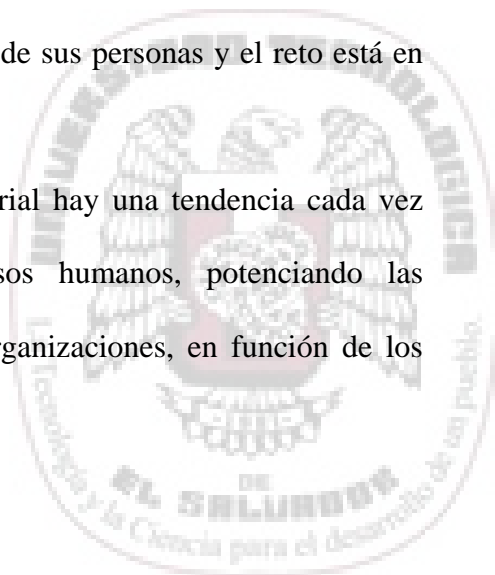
### 3.10.5. Gestión por Competencias

En la actualidad, las organizaciones se desarrollan cada vez más, con una clara tendencia hacia la unificación de principios y de formas de hacer negocios. Cada empresa desarrolla sus actividades en un entorno propio, pero las técnicas de gestión de los negocios han alcanzado un nivel de unificación global que no se había conocido antes.

Por ello, es fundamental que el Administrador de Empresas sea consciente de su ubicación y desempeño para poder conocer y definir el entorno de la empresa, dónde se encuentra y hacia dónde va.

El reto en todas las áreas de la empresa está en los procesos productivos o de comercialización, en los aspectos financieros y en los resultados que se quieren obtener; en este proceso son las personas la clave para lograr que se incrementen las cifras en los negocios, la cuota de mercado y que se reduzcan los costos. Hoy en día la fuerza de las organizaciones proviene de sus personas y el reto está en formar e integrar un buen equipo de trabajo.

Por todas estas razones, en el mundo empresarial hay una tendencia cada vez más fuerte hacia la gestión de los recursos humanos, potenciando las características del personal que integran las organizaciones, en función de los puestos y tareas que deberán cubrir.



### 3.10.5.1. Definición

La gestión por competencias se puede definir como la explicación de la evolución y de la necesidad de una correcta gestión de los recursos humanos en la empresa, mostrando sus características, sus utilidades, sus ventajas, sus dificultades y el proceso de implantación de este sistema.

### 3.10.5.2. Características

Al determinar el modelo de gestión por competencias que se implantará en la organización, hay que tener presente cuáles son las características que deben poseer, entre las que podemos mencionar:

- Adecuadas al negocio.
- Adecuadas a la realidad actual y futura.
- Operativas, codificables y manejables.
- Exhaustiva.
- Terminología y evaluación.
- De fácil identificación.



## 3.11. La Ética

### 3.11.1. Historia de la Ética

Desde que los hombres viven en comunidad, la regulación moral de la conducta ha sido necesaria para el bienestar colectivo. Aunque los distintos sistemas morales se establecían sobre pautas arbitrarias de conducta, evolucionaron a veces de forma irracional, a partir de que se violaran los tabúes religiosos o de conductas que primero fueron hábito y luego costumbre, o asimismo de leyes impuestas por líderes para prevenir desequilibrios en el seno de la tribu. Incluso las grandes civilizaciones clásicas egipcia y sumeria desarrollaron sistemas de ética no sistematizadas, cuyas máximas y preceptos eran impuestos por líderes seculares como Ptahhotep, y estaban mezclados con una religión estricta que afectaba a la conducta de cada egipcio o cada sumerio.

En la China clásica las máximas de Confucio fueron aceptadas como código moral. Los filósofos griegos, desde el siglo VI a.C. en adelante, teorizaron mucho sobre la conducta moral, lo que llevó al posterior desarrollo de la ética como una filosofía.



### 3.11.2. Definición

“La disciplina que se relaciona con lo bueno y lo malo y con el deber y la obligación moral”.<sup>8</sup>

“El estudio de los derechos y a quién beneficia o perjudica un acto”<sup>9</sup>

“Es la realidad y el saber que se relaciona con el comportamiento responsable donde entra en juego el concepto del bien o del mal del hombre”.<sup>10</sup>

“Es la ciencia normativa de la rectitud de los actos humanos según principios últimos y racionales”.<sup>11</sup>

### 3.11.3. Ética en la Administración de Empresas

La Ética en la Administración de Empresas se ocupa de lo que se considera aceptable o inaceptable en el comportamiento y toma de decisiones empresariales.

<sup>8</sup> Webster's Ninth New Collegiate Dictionary

<sup>9</sup> Stoner, James A.F. y otros. Administración. 6ª. Edic. Prentice-Hall, México 1996, Pág. 106

<sup>10</sup> www.gestiopolis.com

<sup>11</sup> Revista Acta Académica, Universidad Autónoma de Centroamérica



Puede considerarse entonces que la ética es el conjunto de principios u opiniones morales sobre acciones aceptable o inaceptables en un determinado campo de la actividad humana.

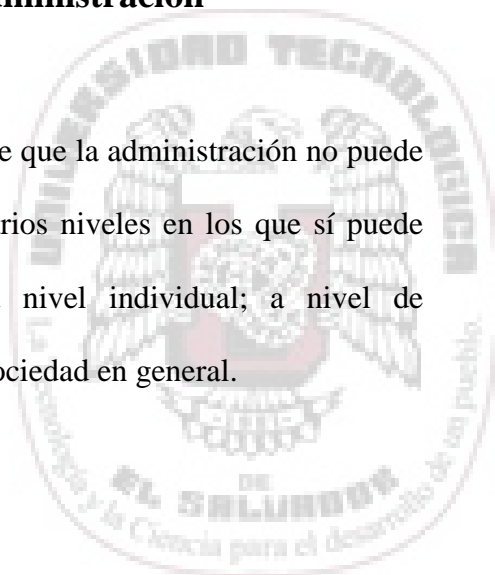
El término Ética en la Administración se refiere al conjunto de ideas o pensamiento sobre comportamiento aceptable o inaceptable de los administradores.

#### **3.11.4. Estado actual de la Ética en la Administración**

En la actualidad, el principal problema ético que tienen los administradores es la constante presión a que están sometidos, que les obliga a tratar con indiferencia sus propias normas estándar personales o una ética aceptable para alcanzar los objetivos de la organización.

#### **3.11.5. Mejora de la Ética en la Administración**

A pesar de que para algunos existe la creencia de que la administración no puede enseñar o mejorar una buena ética , existen varios niveles en los que sí puede abordarse ésta problemática con eficacia: a nivel individual; a nivel de organización; a nivel de asociación; a nivel de sociedad en general.



- **Nivel individual**

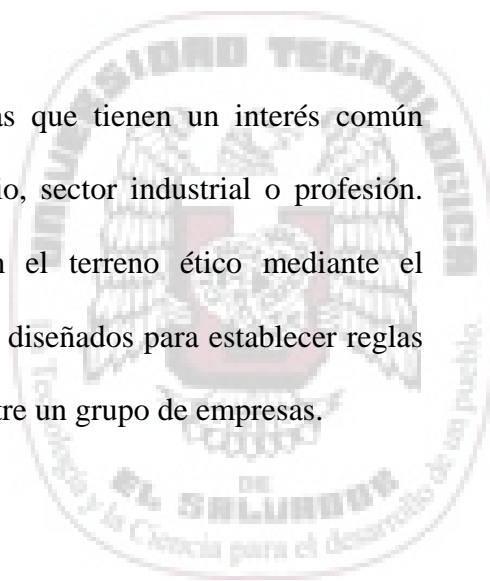
Con frecuencia se afirma que una buena ética depende del individuo mismo. La toma de decisiones éticas puede mejorarse realizando un minucioso auto análisis con respecto a las siguientes pruebas: prueba de sentido común; prueba de impacto negativo; prueba de concepción propia; prueba de examen público; prueba de la idea purificada.

- **Nivel de organización**

Existen varias acciones que el administrador puede realizar a nivel de organización para mejorar los resultados y clima éticos, estos son: la puesta en práctica de las dotes de mando por parte de la gerencia; el establecimiento de objetivos realistas de ventas y beneficios; la creación de Códigos de Ética; la animación a cumplir las normas éticas mediante “silbato”; la creación de un protector o abogado de los intereses éticos; el despido de directivos poco éticos.

- **Nivel de asociación.**

Las asociaciones son grupos de empresas que tienen un interés común basado en la pertenencia al mismo gremio, sector industrial o profesión. Las asociaciones pueden adelantarse en el terreno ético mediante el desarrollo de códigos de ética profesional, diseñados para establecer reglas de comportamiento y uniformidad ética entre un grupo de empresas.





- **Nivel de la sociedad en general.**

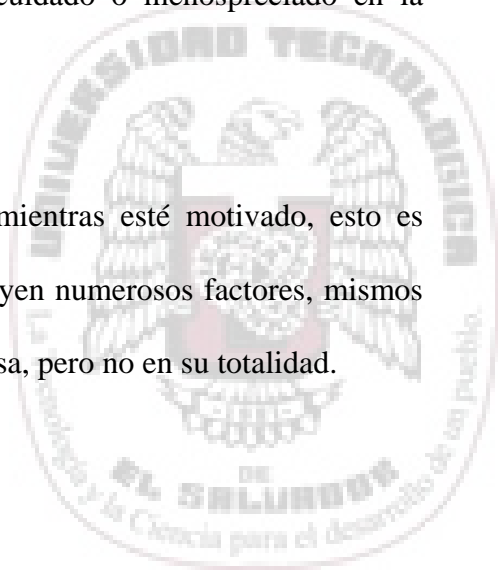
El derecho es el instrumento fundamental para la defensa de la ética a nivel social, pero la administración no debería considerarlo como el medio para asegurar un comportamiento y prácticas éticas.

### **3.11.6. Importancia de la Ética en la Administración de Empresas.**

El comportamiento ético dentro de las empresas es de gran importancia para todos los integrantes de la misma: directivos, supervisores, niveles operativos, etc., ya que todos y cada uno de ellos influyen en la productividad organizacional.

La Ética, como ciencia que estudia los actos morales, puede ser muy compleja, con sus numerosos enfoques y teorías, sobre todo para los que desconocen del todo el tema, pero no por ello debe ser descuidado o menospreciado en la práctica empresarial.

Generalmente, un trabajador será productivo mientras esté motivado, esto es evidente, sin embargo, en esta motivación influyen numerosos factores, mismos que son atendidos por los directivos de la empresa, pero no en su totalidad.



Para que exista una motivación plena, el trabajador debe sentirse satisfecho en todos los aspectos, incluyendo el aspecto moral. Cualquier persona que labore en una empresa, independientemente de su posición jerárquica, puede experimentar insatisfacción cuando algunas actividades, políticas o toma de decisiones las perciben como “poco éticas”.

Otro aspecto importante en que influye la Ética es la toma de decisiones. Un directivo puede tomar decisiones rutinariamente, sin embargo, pocas veces se cuestiona sobre el efecto benéfico o perjudicial que pueda tener la decisión en otras personas, ya que generalmente se atiende sólo a los objetivos de la empresa. Lo anterior no significa que no deben atenderse los intereses de la empresa, sino que deben tomarse las decisiones con otro enfoque.

Es por ello, que el directivo debe considerar la prudencia, responsabilidad, visión, autocontrol, etc. en su toma de decisiones y no solamente el aspecto cuantitativo de la misma, si producirá ganancias u oportunidades de crecimiento a la empresa, sino también las repercusiones que pueda tener en los trabajadores.

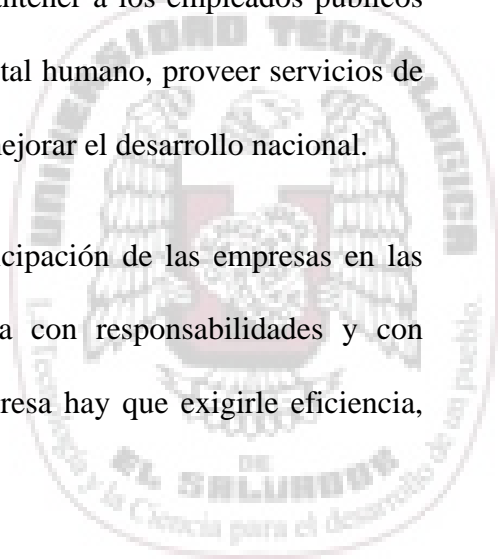


### 3.11.7. Ética y Responsabilidad Social

Ética y Responsabilidad Social son conceptos que se refieren, fundamentalmente, a la calidad de nuestras relaciones a través del tiempo. Los escándalos recientes del mercado de valores en Estados Unidos y Japón, la corrupción de los negocios, las posibilidades y las consecuencias de las nuevas tecnologías y la creciente interrelación entre culturas diferentes, son algunos de los temas que han sacado a la luz interrogantes sobre la responsabilidad social y la ética en los negocios.

La responsabilidad social de las empresas es mantenerse activas, rentables, compitiendo y produciendo en el mercado. Cuando una empresa es rentable no sólo produce un retorno para sus dueños o accionistas, sino que también genera consecuencias sociales muy deseables, tales como: nuevas oportunidades de empleo a través de su expansión e inversión; provisión de bienes y servicios valiosos para la sociedad; adecuadas utilidades económicas que el Estado puede gravar y con el producto de esos impuestos mantener a los empleados públicos trabajando, desarrollar la infraestructura, el capital humano, proveer servicios de salud, seguridad social y otros necesarios para mejorar el desarrollo nacional.

Aunque existen argumentos a favor de la participación de las empresas en las actividades sociales, no debería ser recargada con responsabilidades y con obligaciones que realmente no tiene. A la empresa hay que exigirle eficiencia,



producción, rentabilidad, competitividad, calidad e innovación para que pueda satisfacer a sus clientes, sus empleados, sus proveedores y a sus dueños o accionistas, en un nuevo entorno local o global.

### 3.11.8. Instrumentos de la Ética

Los términos básicos del lenguaje de la ética son valores, derechos, obligaciones, reglas y relaciones humanas.

- **Valores**

Los valores son deseos, relativamente permanentes, que parecen buenos en sí, como la paz o la buena voluntad y responden a la pregunta ¿por qué?.

- **Derechos**

Un derecho otorga a la persona el “espacio” que necesita para actuar.

Los derechos son “Títulos que dan derecho a una persona para emprender una acción concreta”<sup>12</sup>, los cuales en ocasiones son absolutos y están en relación directa con las obligaciones.



---

<sup>12</sup> Stoner, James, A.F. Cap. 4, Pág. 121

- **Obligaciones**

“Imperativo que manda obedecer leyes o dar pasos concretos”<sup>13</sup>. Una obligación es el deber de dar pasos concretos.

- **Reglas Morales**

Las reglas morales nos sirven de guía en situaciones en las que existen intereses encontrados; es decir que las reglas morales son lineamientos que pueden resolver desacuerdos.

- **Relaciones Humanas**

Todos los seres humanos se relacionan entre sí, porque existe la necesidad de recibir apoyo para el logro de los objetivos y metas. Estas relaciones representan un aspecto generalizado de la vida de orden moral.

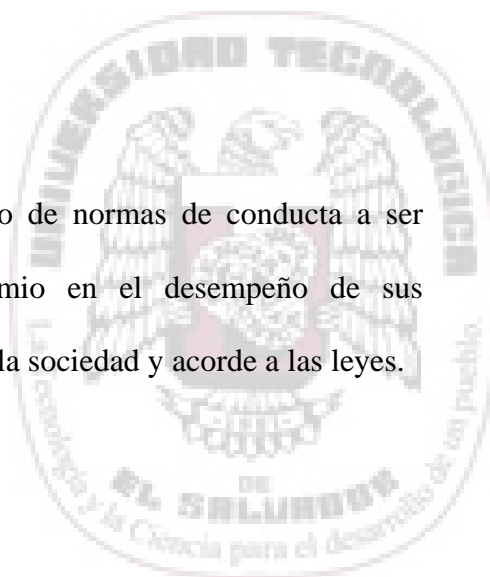
### 3.11.9. Código de Ética

#### 3.11.9.1. Definición

Es el instrumento que contiene el conjunto de normas de conducta a ser observados por profesionales de un gremio en el desempeño de sus responsabilidades en una organización, ante la sociedad y acorde a las leyes.

---

<sup>13</sup> Stoner, James, A.F. Cap. 4, Pág. 121



En él se le da sentido a valores y principios, tales como: compromiso, honestidad, lealtad, integridad; que sirven de fundamento a su actuación en todo tipo de actividad y en diversas circunstancias

### **3.11.9.2. Importancia**

Los Administradores de Empresas operan en un ambiente complejo, ya que, por un lado, deben cumplir las funciones de su cargo y ser leales a la organización para la cual trabajan; por el otro lado, están llamados a acatar leyes y disposiciones estatales; pero también a ser fiel a los valores y principios que rigen su conciencia moral como por ejemplo: la honradez, la justicia, la solidaridad, el bien común, la ayuda al prójimo, etc.

Debido a este escenario complejo y conflictivo en que se desenvuelven los administradores de empresas se considera de mucha importancia disponer de un instrumento normativo que sirva de guía en la conducta profesional de los Administradores de Empresas, en la que se señalen las responsabilidades, los deberes y los derechos sin olvidar aplicar las sanciones respectivas, retirándoles los beneficios y privilegios.



### 3.11.9.3. Países Latinoamericanos que cuentan con Código de Ética

- **México**

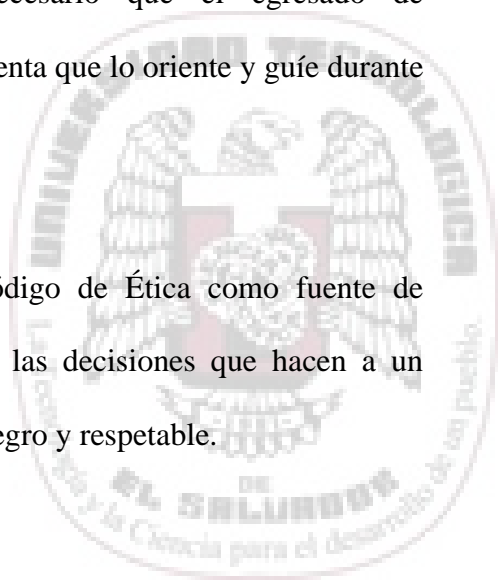
En México, los Licenciados en Administración constituyen un gremio organizado desde hace más de 40 años, actualmente conformado por una Federación Nacional que integra 48 colegios estatales y locales.

Para estos agremiados el Código de Ética constituye el camino que deben seguir en todas y cada una de las acciones que realizan, porque en él están consignadas las normas que orientan el quehacer que como personas y profesionales afrontan día con día.

- **Argentina**

En la República de Argentina la Administración de Empresas no es una carrera oficial, sin embargo es necesario que el egresado de Administración cuente con una herramienta que lo oriente y guíe durante sus funciones como Administrador.

Es por esa razón que crearon un Código de Ética como fuente de fortaleza moral al momento de tomar las decisiones que hacen a un hombre de negocios, un ser humano íntegro y respetable.



## **3.12. La Legislación**

### **3.12.1. Antecedentes y estado actual de la Legislación Salvadoreña respecto a la Colegiación**

La Colegiación es una institución de comprobada utilidad para los profesionales y de beneficio social. Implica la posibilidad de unión institucional para la defensa de intereses gremiales, el autogobierno de los académicos, la creación y puesta en práctica de códigos de ética profesional y de un sistema de vigilancia del ejercicio profesional, un centro de quejas y defensa frente al Estado, seguridad social, etc.

Por su definición los fines de la Colegiación Profesional abarcan muchos aspectos, como son: la superación técnica y científica, el mejoramiento material y moral, así como su seguridad y previsión social; aspiraciones y motivos que son más relevantes en la medida que el país avanza en el camino de los tratados de libre comercio y está inserto en la globalización, lo que hace que la competencia trascienda de las mercancías a la esfera del conocimiento y del recurso humano.

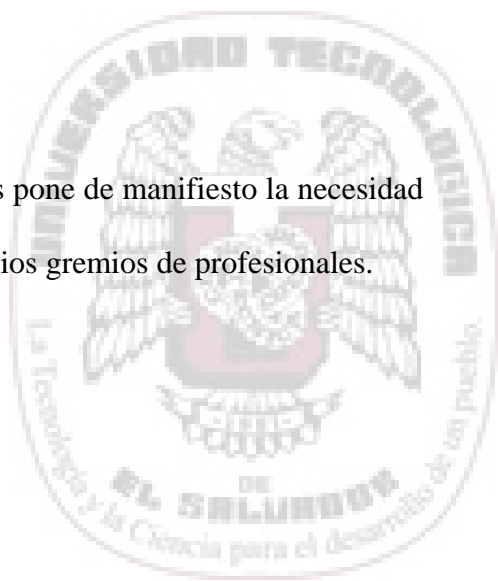




Sin embargo, este tema todavía no tiene apoyo unánime en nuestra sociedad debido a que las opiniones están divididas entre los que estiman que la colegiación profesional atenta contra la libertad de asociación establecida en el Artículo 7 de la Constitución de la República y los que sostienen que en la medida que el ejercicio profesional tiene sentido e interés social, tal conflicto no existe, además que comprende una práctica democratizadora, en tanto los colegios profesionales como organismos intermedios entre el hombre y el Estado, son vías apropiadas para que estos gremios se manifiesten sobre temas de relevancia nacional y para que sus opiniones trasciendan.

La contradicción anterior no se ha resuelto, pese a que se discute desde hace varios años, por lo que todavía no hay en el país una Ley de Colegiación Profesional obligatoria, pese a que es necesario propiciar sistemas adecuados de autorización, control y promoción del quehacer de los profesionales universitarios que son de interés público, por lo que requieren del Estado una preocupación por elevar sus niveles de competencia y moralidad para beneficio de la sociedad en su conjunto.

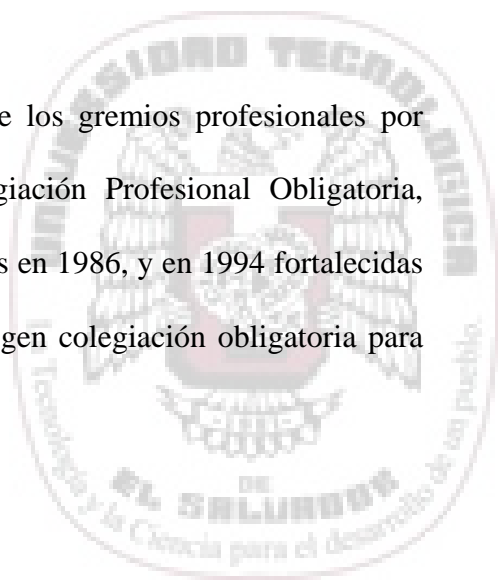
El caso de los títulos falsos de muchos abogados pone de manifiesto la necesidad de la autorización y control ejercida por los propios gremios de profesionales.



Al efecto, según investigaciones realizadas por el grupo de trabajo, en la legislatura salvadoreña, en los años 1985-1988, se aprobó una Ley de Colegiación Profesional que posteriormente fue calificada como inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia; en 1994, en ocasión de la aprobación de reformas a la Constitución, en el marco del Artículo 248 de la misma, se produjo un fuerte movimiento de varios gremios profesionales para que se reformaran los artículos 7 y 68 de la Constitución con ese mismo fin, pero tampoco culminó con éxito ese esfuerzo.

El hecho más relevante fue la realización del Congreso sobre Derecho Constitucional, en el mes de marzo de 1994, a iniciativa de la Federación de Abogados de El Salvador, en el que se aprobó el Proyecto de “Ley General de Colegiación Profesional Obligatoria”, que en su parte medular indica que su objeto era establecer los principios fundamentales de los colegios profesionales universitarios de la República, como corporaciones de Derecho Público, autónomos, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Últimamente se han renovado los esfuerzos de los gremios profesionales por conseguir que se apruebe una Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, poniendo de manifiesto las justificaciones dichas en 1986, y en 1994 fortalecidas por las consideraciones de otros países que exigen colegiación obligatoria para



poder ser contratados para el desempeño de puestos ejecutivos o consultorías especiales.

Además, en nuestro país los profesionales nacionales sufren la competencia desleal de los profesionales extranjeros, quienes no tienen la obligación de pertenecer a un Colegio Profesional en su país para ser contratados en El Salvador.

Recientemente, en el mes de julio del año 2002, el Consejo de Asociaciones de Profesionales de El Salvador, CAPES, ha retomado el interés de profesionales de distintas disciplinas universitarias en la Colegiación Obligatoria de los mismos, presentando un Proyecto de Ley a la Asamblea Legislativa, que en sus considerando y justificación incluye argumentos administrativos, técnicos y legales de especial significación.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

En éste apartado el Grupo de Estudio presenta las definiciones de los conceptos más utilizados en la presente investigación, según su propia percepción:

- **Administración**



Es el proceso administrativo que permite a los miembros de la organización utilizar los recursos disponibles de ésta para alcanzar sus metas previamente definidas.

- **Actitud**

Tendencia que se adquiere en el ambiente en que se vive y se deriva de experiencias personales.

- **Administrador de Empresas**

Es la persona responsable de coordinar dentro del proceso administrativo, las actividades que le sirven a la organización para alcanzar la mayor productividad, estimulando la participación de todos los miembros de la misma, retribuyendo a éstos de la manera más justa por sus esfuerzos, en el cumplimiento de las metas de la organización.



- **Carrera**

Constituye todos aquellos estudios incluidos en un currículo que instruyen a la formación académica profesional que permitan obtener un título a nivel de Licenciatura u otras especialidades.

- **Colegiación**

Es la organización de los profesionales universitarios de diversas disciplinas, a través de la cual se defienden sus intereses y se canalizan sus inquietudes como profesionales; también se promueve su capacitación permanente y en muchos casos se convierten en instituciones solidarias de ayuda mutua.

- **Código de Ética**

Es el instrumento que contiene el conjunto de normas de conducta a ser observados por profesionales de un gremio en el desempeño de sus responsabilidades en una organización, ante la sociedad y acorde a las leyes.

En él se le da sentido a valores y principios, tales como: compromiso, honestidad, lealtad, integridad; que sirven de fundamento a su actuación en todo tipo de actividad y en diversas circunstancias.



- **Control**

Es la medición y corrección del desempeño de una organización, con el fin de asegurar que se cumplan los objetivos de la empresa y que el resultado real se ajuste a las actividades plasmadas en el plan correspondiente..

- **Desempeño Profesional**

El Desempeño Profesional es una medida de la eficiencia y la eficacia de un profesional, en la que se definen los objetivos indicados y los alcanza.

- **Dirección**

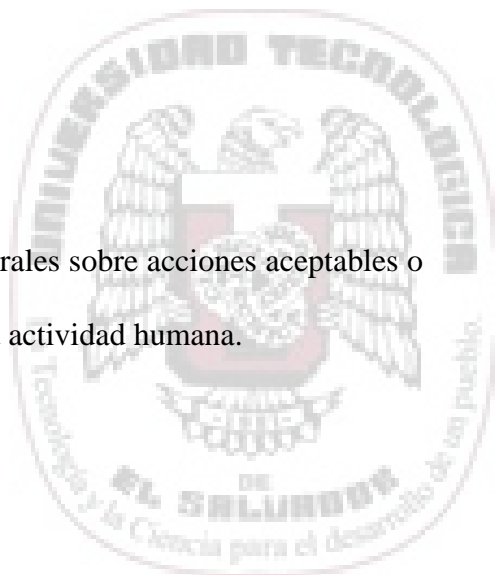
Es el proceso de influir sobre las personas de una organización, para que contribuyan al cumplimiento de las metas de la organización y del grupo que labora en la misma.

- **Eficiencia**

Es la capacidad administrativa de reducir al mínimo los recursos utilizados para lograr los objetivos de la organización.

- **Ética**

Es el conjunto de principios u opiniones morales sobre acciones aceptables o inaceptables en un determinado campo de la actividad humana.



- **Gestión por Competencias**

Es la explicación de la evolución y de la necesidad de una correcta gestión de los recursos humanos en la empresa, mostrando sus características, sus utilidades, sus ventajas, sus dificultades y el proceso de implantación de este sistema.

- **Habilidades**

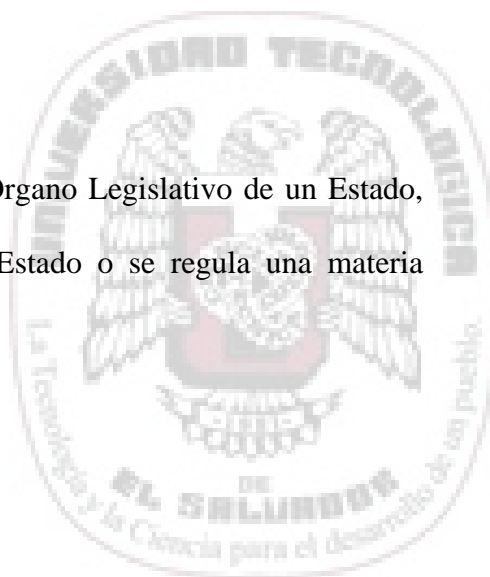
Son todas aquellas capacidades específicas de un individuo de carácter intelectual, material o físicos, que le permiten realizar y ejecutar actividades y funciones con agudeza y aciertos.

- **Herramientas**

En un sentido estrecho son los equipos, máquinas y útiles que se emplean para conseguir los resultados previstos por la organización; en su sentido amplio, se incluye la experiencia, el liderazgo, el posicionamiento en el mercado y las cualidades administrativas de la organización.

- **Legislación**

Es el conjunto de leyes aprobadas por el Órgano Legislativo de un Estado, por medio de las cuales se gobierna un Estado o se regula una materia determinada.



También forman parte de la legislación de un país: los decretos, reglamentos, ordenanzas y las resoluciones, dictados por el Poder Ejecutivo, dentro de sus facultades constitucionales; así como por los organismos oficiales de él dependientes. También se incluyen las disposiciones y ordenanzas de las municipalidades en su jurisdicción.

- **Organización**

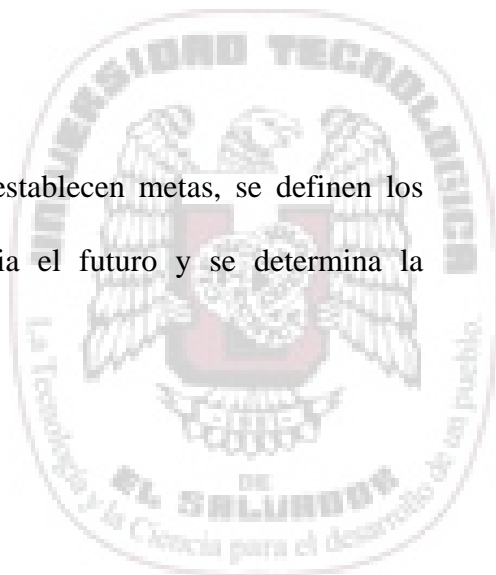
Es una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta de dos o más personas que trabajan juntas de manera estructurada para alcanzar metas comunes.

- **Perfil**

Es una unidad de representación, ofrecida en forma de diagrama de los resultados logrados por un individuo. Representa las características generales que debe poseer el Administrador de Empresas en cuanto a las habilidades, actitudes, conocimientos y tareas que debe desempeñar.

- **Planeación**

Es una actividad universal en la cual se establecen metas, se definen los cursos de acción idóneos orientados hacia el futuro y se determina la utilización de los recursos.





- **Proceso Administrativo**

Conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral.

- **Políticas Administrativas**

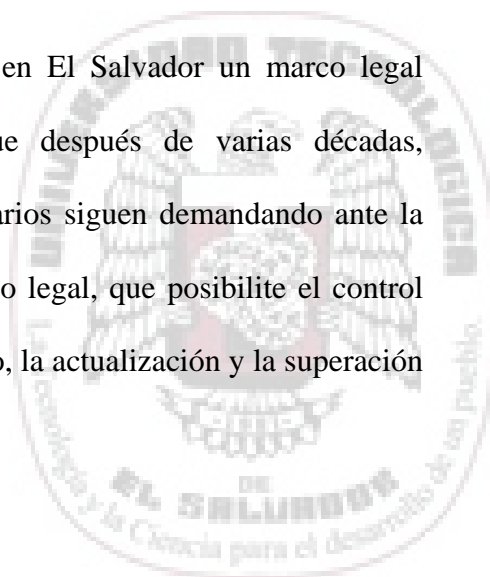
Son leyes administrativas internas, utilizadas por las organizaciones, que contienen los criterios generales que orientarán la acción de la misma durante un período determinado y que su cumplimiento será responsabilidad de toda la organización.

- **Responsabilidad Social**

Es la capacidad de las organizaciones para relacionar sus operaciones y políticas en el entorno social con la finalidad de obtener mutuos beneficios.

## 5. MARCO LEGAL

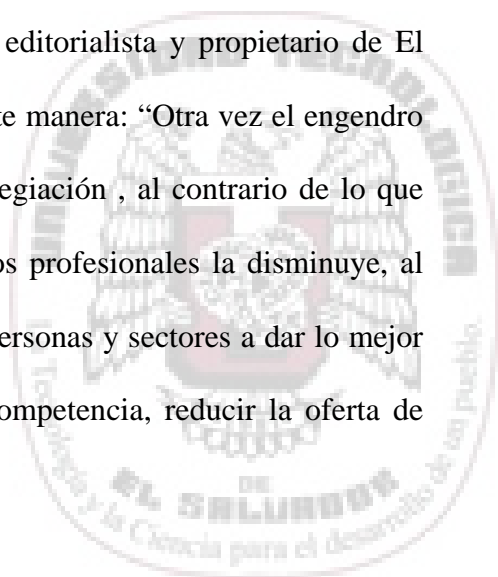
La Colegiación Profesional Obligatoria, no tiene en El Salvador un marco legal definido para hacerla realidad. Ello explica que después de varias décadas, numerosas asociaciones de profesionales universitarios siguen demandando ante la Asamblea Legislativa la aprobación de dicho marco legal, que posibilite el control por los gremios mismos de la formación, el ejercicio, la actualización y la superación de las profesiones académicas de El Salvador.



Esa demanda de los gremios profesionales todavía sin resolver - pese a que en Centroamérica los demás países ya la poseen- ha enfrentado a las asociaciones con políticos y medios de prensa restrictivos y conservadores, quienes adversan la Colegiación Profesional Obligatoria. El debate ha tenido como centro lo establecido en el Art. 7 de la Constitución de la República que a la par de reconocer a los habitantes del país el derecho a “asociarse libremente”, expresa que “nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

Asimismo, el Art. 68 de la Constitución que en el caso de los gremios relacionados con la salud (médicos, odontólogos, químicos farmacéuticos y veterinarios), se establece la creación de un Consejo Superior de Salud y se confiere a los gremios facultad de vigilancia del ejercicio profesional y la aplicación de sanciones a los que actúen con inmoralidad e incapacidad. Es apropiado por ello, reproducir dos citas sobre este debate, aparecidos en los principales medios escritos, en fechas muy distantes entre sí y lejanas con respecto al año 2002.

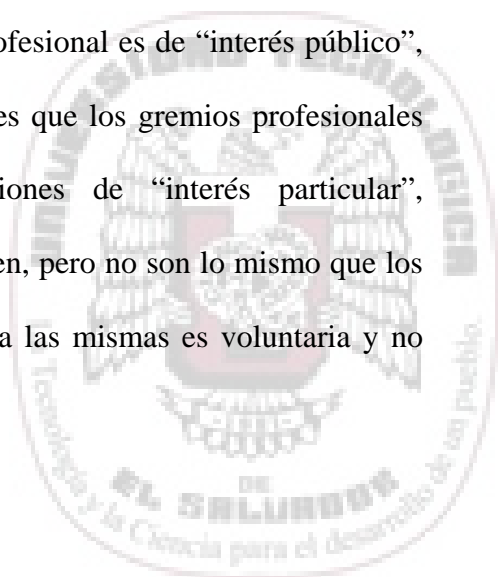
En la edición del sábado 9 de marzo de 1997, el editorialista y propietario de El Diario de Hoy, titulaba su comentario de la siguiente manera: “Otra vez el engendro de la Colegiación Obligatoria”, y escribía: “La colegiación , al contrario de lo que dicen sus exegetas, lejos de elevar la calidad de los profesionales la disminuye, al eliminar muchos de los incentivos que empujan a personas y sectores a dar lo mejor de sí. Los colegios son una forma de limitar la competencia, reducir la oferta de



servicios, proteger a los mediocres, excluir a grupos enteros de profesionales y elevar precios. Las experiencias que se han tenido al respecto no pueden ser peores, tanto aquí en El Salvador como en el resto del mundo”.

El 16 de febrero del año 2000, en un artículo titulado “El Temor a la Colegiación Obligatoria”, el abogado Roberto Vidales escribía: La colegiación existe desde hace décadas (o siglos) en todos los países del continente, excepto Nicaragua y El Salvador, y funciona bien en la mayoría de ellos. ¿Cómo es posible que se discuta su conveniencia después de que seis convenciones nacionales de abogados la ha pedido durante medio siglo? La principal razón es política. Nuestros gobernantes, que tanto elogian a la sociedad civil, desconfían de ésta, así como toda forma de verdadera democracia, así que no están dispuestos a reforzar a aquella. La voz unificada de los académicos es lo que menos desean.

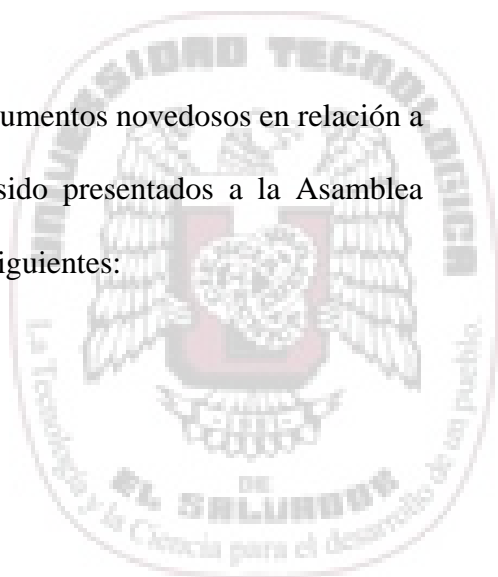
La conclusión que se puede sacar examinando la información a la que se ha tenido acceso es que ha faltado voluntad y responsabilidad para cumplir con ésta obligación estatal, que emana del hecho de que el ejercicio profesional es de “interés público”, el cual debe ser regulado por una ley especial. Y es que los gremios profesionales universitarios han tenido que formar asociaciones de “interés particular”, establecidos en el Código Civil, las cuales se parecen, pero no son lo mismo que los Colegios, porque en las asociaciones la afiliación a las mismas es voluntaria y no



obligatoria. Además se regulan por estatutos propios y no por una Ley de la República Especial.

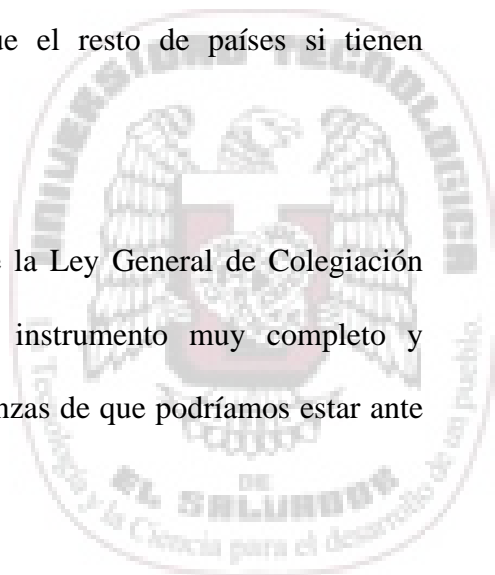
Así se explica que el 22 de julio de 2002, la Junta Directiva del Consejo de Asociaciones de Profesionales de El Salvador, CAPES, y los Representantes Legales de veinte Asociaciones de Profesionales Universitarios agrupados en dicho Consejo, presentaron a la Asamblea Legislativa un Anteproyecto de Ley General de Colegiación Profesional para ser incorporada al orden legal del país, en el que establecen que: “el ejercicio de las profesiones universitarias es de interés social, y obligación del Estado, regular tal ejercicio”; “el Estado debe garantizar la calidad de las profesiones universitarias”; que es imperativo “la creación de colegios formados por académicos como Corporaciones de Derecho Público”; también es conveniente “establecer los principios y normas fundamentales a que deben sujetarse los Colegios Profesionales” y que es necesario que existan en nuestro país “Entes jurídicos que autoricen el Ejercicio Profesional, según lo establecen los Tratados de Libre Comercio”.

Dicho Anteproyecto de Ley contiene enfoques y argumentos novedosos en relación a otros proyectos que en ocasiones anteriores han sido presentados a la Asamblea Legislativa. Entre esos argumentos se destacan los siguientes:



- a) No se pide reformar previamente el Art. 7, ni el Art. 68, de la Constitución Política, sino que se apoya en definiciones claves de la legislación salvadoreña, como el carácter de “interés público” de las profesiones académicas y el reconocimiento de los Colegios Profesionales como “Corporaciones de Derecho Público”, con lo cual se abre el camino para lograr la correspondencia entre el ejercicio profesional, la responsabilidad asignada y el cumplimiento real de los fines de las profesiones académicas, todo en armonía con la Constitución.
- b) Se justifica la Colegiación Profesional Obligatoria en el marco creado por los Tratados de Libre Comercio negociados con México, República Dominicana y Panamá; junto a los procesos similares iniciados con Chile y Estados Unidos, en los que se establece que debe existir en cada país un Ente que dé la autorización para ejercer la profesión en su territorio, por medio de una licencia, en donde el Colegio Profesional de cada disciplina académica sería el idóneo para hacerlo. Por lo que al no existir dicho Ente colocaría a El Salvador en desventaja en la medida que el resto de países si tienen Colegiación Profesional Obligatoria.

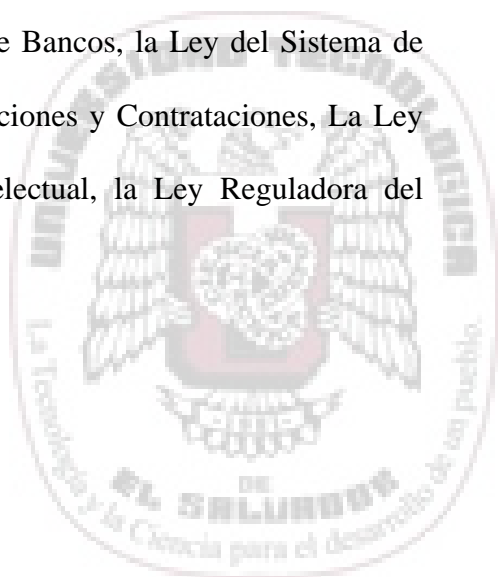
La formulación antes dicha del Anteproyecto de la Ley General de Colegiación presentada por CAPES, se percibe como un instrumento muy completo y sólidamente expresado, lo que hace surgir esperanzas de que podríamos estar ante



la posibilidad de hacer realidad esa demanda histórica de los profesionales universitarios salvadoreños. Además el momento que atraviesa el país la hace oportuna porque se une al esfuerzo de inserción en el comercio mundial, no sólo de bienes y servicios financieros, sino de los servicios profesionales.

En caso de tener éxito en este nuevo intento, se produciría un proceso muy dinámico en las distintas profesiones universitarias, comenzando por la transformación o sustitución de las actuales asociaciones de profesionales por los Colegios Profesionales y el incremento de la asociatividad de los profesionales a los colegios.

Pero hace falta mencionar, que los Administradores de Empresas en el ejercicio de su profesión, pueden desempeñar distintas funciones y cargos en empresas, instituciones, el Estado, las municipalidades y ONG's, lo que los obliga a cumplir fielmente las disposiciones legales establecidas en un conjunto de leyes que norman las actividades de organizaciones, instituciones y sistemas del país, como las siguientes: El Código de Comercio, la Ley de Bancos, la Ley del Sistema de Administración de Pensiones, la Ley de Adquisiciones y Contrataciones, La Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Intelectual, la Ley Reguladora del Ejercicio del Comercio e Industria, y otras.



Al efecto, el Código de Comercio dice por ejemplo: en el Art. 1, que “los comerciantes, los actos de comercio y las cosas mercantiles, se regirán por las disposiciones contenidas en éste Código y en las demás leyes mercantiles, en su defecto, por los respectivos usos y costumbres y a falta de estos, por las normas del Código Civil”.<sup>14</sup>

Esto quiere decir que en la medida que son hombres y mujeres los que realizan las distintas actividades, decisiones y disposiciones en una organización, en ellos recae la responsabilidad del cumplimiento de las leyes y al no hacerlo se exponen a castigos y fallos judiciales o administrativos, así como también a la sanción moral de la ciudadanía por violentar los principios y normas éticas.

En este marco los Administradores de Empresa, en su función de coordinadores entre los factores de la producción: capital y trabajadores, tendrá la posibilidad de potenciar su participación en los procesos productivos y en la sociedad; dignificar de mejor forma su profesión, capacitarse más con nuevas tecnologías y elevar su estatus económico-social.



---

<sup>14</sup> Código de Comercio. Título Preliminar. Disposiciones Generales, Art. 1. Pág. 5