



VICERRECTORIA ACADEMICA

CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TEMA

**Diseño, Estructura y Elaboración del Código de Ética Profesional
como una Normativa para el Ejercicio de la Profesión
del Administrador de Empresas en El Salvador**

Trabajo de Graduación presentado por:

**Ana Lidia Angel Torres
Adilia Beatriz Gil
Ilsia Rebeca Pineda Beltrán**

Para Optar al Grado de:

Licenciada en Administración de Empresas

Noviembre de 2003

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA



AUTORIDADES

LIC. JOSE MAURICIO LOUCEL
RECTOR

ING. LORENA DUQUE DE RODRÍGUEZ
VICERRECTORA ACADEMICA

JURADO EXAMINADOR

LIC. MAX MIRON ALFARO
PRESIDENTE

LIC. JOSE NELSON VIDAL FLORES
PRIMER VOCAL

LIC. ANA MARTA MORENO DE ARAUJO
SEGUNDO VOCAL

Noviembre, 2003

San Salvador, El Salvador, Centroamérica



DEDICATORIA

Te dedico este triunfo a ti Papá **Carlos Francisco**, que no estás a mi lado físicamente, pero que has sido, eres y serás mi acompañante de siempre.

Tú me inculcaste el interés por los estudios y la superación personal e intelectual como metas de la vida.

Tu temperamento y carácter, han sido cualidades inolvidables que han forjado mi personalidad; tu cercanía con Dios me han llenado de firmeza y confianza, pilares fundamentales para la culminación de este esfuerzo.

Hubiera querido darte esta satisfacción cuando estuviste a mi lado, pero sé que desde el cielo compartes y vives mi alegría por el triunfo alcanzado, que es la cosecha de lo que tú sembraste con tanto amor y dedicación.

¡Gracias Papá!

Ana Lidia Angel Torres



DEDICATORIA

- A DIOS TODOPODEROSO: Por haberme permitido vivir hasta hoy culminar con mucha satisfacción mis estudios como profesional.
- A MI ESPOSO: Que con su paciencia y apoyo incondicional estoy cerrando uno de los ciclos del ser humano: La superación personal.
- A MIS HIJOS: Estefani Guadalupe, Guillermo Antonio y Saraí del Pilar, que fueron mi inspiración y motivación por ser este logro.
- A MIS ABUELOS: Rafaela Erazo y Cruz Martínez, por haberme inculcado la perseverancia para alcanzar lo que se desea, pero sobre todo dedico este esfuerzo a mi abuelo Cruz que desde el cielo ha visto el fruto de sus enseñanzas.
- A MIS COMPAÑERAS Y COLEGAS Ana Lidia e Ilsa Rebeca, porque fueron los pilares fundamentales para concretar esta información, la cual será un apoyo didáctico para los nuevos profesionales.
- A DON MARIO AGUIÑADA CARRANZA Porque nos brindó su asesoría y ayuda en una forma desinteresada en todo este proceso de graduación.

Adilia Beatriz Gil



DEDICATORIA

Doy gracias a Dios Todopoderoso, que me ilumino mi camino cada día para lograr el objetivo propuesto, la culminación de mi carrera.

A mi Mami que con su amor incondicional fue mi principal motor para luchar durante estos cinco años, has sido el mejor ejemplo de lucha que tengo, gracias por haber estado siempre allí para orientarme, aconsejarme y sobre todo por creer en mí TE AMO MUCHO MAMI y te dedico de todo corazón este triunfo alcanzado, por ti y gracias a ti he logrado todas mis metas.

A mi mayor tesoro mi Peluda Hermosa “Daniella” por ti y pensando en ti antes que existieras he luchado y luchare por siempre, serás por siempre mi mayor fuerza para salir adelante.

A mis hermanas Lisseth y Rocío que siempre creyeron en mi, y me dieron las fuerzas para salir adelante cada día que era un nuevo reto, gracias por todo el apoyo incondicional que siempre me han brindado.

Mil gracias a Don Mario Aguiñada Carranza por su ayuda desinteresada, quien nos apoyo durante estos cinco años, compartiendo sus conocimientos para lograr nuestra meta.

Gracias a una persona muy especial a un gran amigo incondicional, siempre me dio las fuerzas para seguir adelante, siempre estuvo cuando mas lo necesite en los momentos que sentí caer, gracias por su amistad desinteresada que me dieron las fuerzas necesarias para salir adelante cada día. “MAS ALLA DEL CIELO”.

Ilsia Rebeca Pineda Beltrán

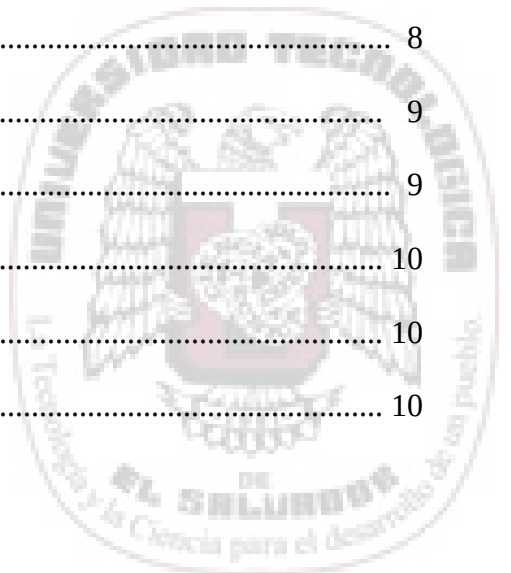


INDICE

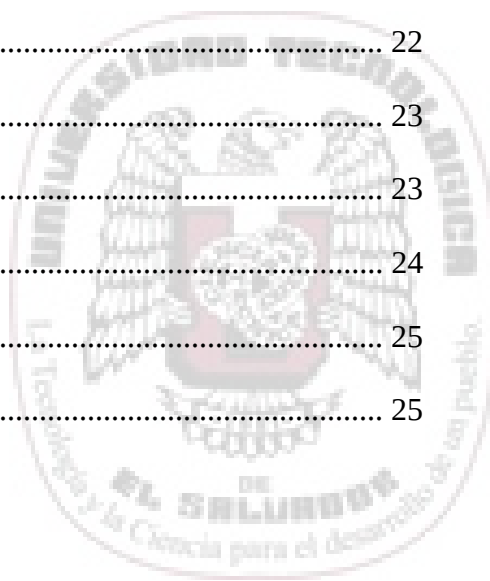
INTRODUCCIÓN	i
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO: MARCO TEORICO – CONCEPTUAL DE REFERENCIA

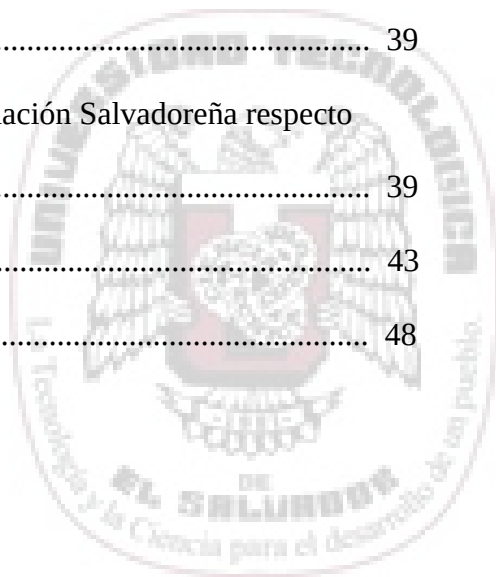
1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la situación problemática	1
1.2. Enunciado del Problema	3
1.3. Delimitación	4
1.3.1. Delimitación Espacial	4
1.3.2. Delimitación Social	5
1.3.3. Delimitación Temporal	5
2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	8
3.1. Antecedentes Históricos de la Administración.....	8
3.2. Importancia de la Administración	9
3.3. Conceptos de Administración	9
3.4. Proceso Administrativo	10
3.4.1. Definición	10
3.4.2. Importancia	10



3.4.3. Etapas	11
3.4.3.1. La Planeación	11
3.4.3.2. La Organización	12
3.4.3.3. La Dirección	12
3.4.3.4. El Control	13
3.5. Historia de la Carrera de Administración de Empresas en El Salvador.....	13
3.6. Creación de la Asociación de Administradores de Empresas	15
3.7. La necesidad de administrar las organizaciones	16
3.8. Niveles y habilidades administrativas necesarias para el Perfil del Administrador de Empresas	17
3.9. Aspectos básicos a considerarse dentro del Perfil del Administrador de Empresas	19
3.9.1. Conocimiento	19
3.9.2. Habilidades	20
3.9.3. Actitudes	20
3.9.4. Puestos de Trabajo	21
3.9.5. Características del Perfil	22
3.10. Desempeño Profesional	23
3.10.1. Definición	23
3.10.2. Mejoramiento del Desempeño	24
3.10.3. Competencia Profesional	25
3.10.4. Tipos de Competencias	25



3.10.5. Gestión por Competencias	26
3.10.5.1. Definición	27
3.10.5.2. Características	27
3.11. La Ética	28
3.11.1. Historia de la Ética	28
3.11.2. Definición	29
3.11.3. Ética en la Administración de Empresas	30
3.11.4. Estado actual de la Ética en la Administración	30
3.11.5. Mejora de la Ética en la Administración	31
3.11.6. Importancia de la Ética en la Administración de Empresas	32
3.11.7. Ética y Responsabilidad Social	34
3.11.8. Instrumentos de la Ética	35
3.11.9. Código de Ética	37
3.11.9.1. Definición	37
3.11.9.2. Importancia	37
3.11.9.3. Países Latinoamericanos que cuentan con Código de Ética	38
3.12. La Legislación	39
3.12.1. Antecedentes y estado actual de la Legislación Salvadoreña respecto a la Colegiación	39
4. MARCO CONCEPTUAL	43
5. MARCO LEGAL	48



CAPITULO SEGUNDO: INVESTIGACIÓN DE CAMPO

1. OBJETIVO GENERAL 55

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 55

3. METODOLOGÍA A UTILIZAR 56

 3.1. Diseño de la Investigación 56

 3.2. Tipo de la Investigación 56

 3.3. Población 57

 3.4. Muestra 57

4. RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN 59

5. TABULACION Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS 60

6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS 60

7. CONCLUSIONES 82

CAPITULO TERCERO : PROPUESTA TÉCNICA

CODIGO DE ETICA PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN EL SALVADOR 84

1. GENERALIDADES 84

 1.1. Destinatarios 85

 1.2. Relación ante la Asociación o Colegio Profesional 86

 1.3. Ante la Organización Privada en la que trabaja 87



1.4. Como Servidor Público	89
1.5. Ante el Medio Ambiente	90
1.6. Ante las Leyes y el Orden Jurídico	91
1.7. El Administrador de Empresas como Docente	92
1.8. Como Asesor y Consultor	92
1.9. Como Investigador	93
1.10. Como Auditor	93
1.11. Sanciones	94
2. PERFIL PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	95
3. FORMULACION Y DISEÑO DEL CODIGO DE ETICA	96
4. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION	120
BIBLIOGRAFÍA	123
GLOSARIO	125
ANEXOS	131

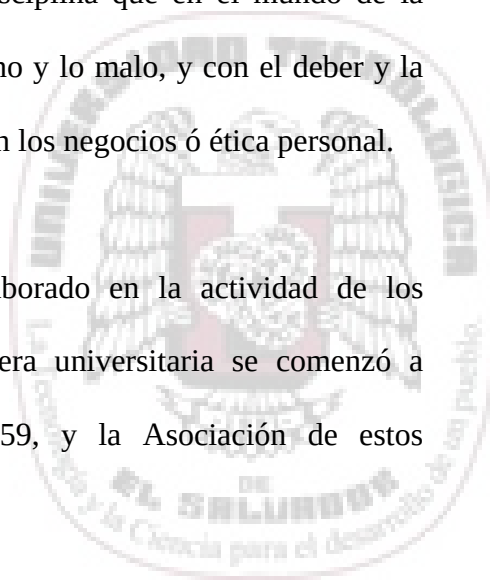


INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Graduación denominado “Diseño, Estructura y Elaboración del Código de Ética Profesional, como una Normativa para el Ejercicio de la Profesión del Administrador de Empresas en El Salvador”; como una contribución al desempeño de los Administradores de Empresas que en el mundo complejo y cambiante de hoy deben tomar decisiones que involucran diversos factores: el capital, el trabajo, los precios, las disposiciones fiscales, la tecnología, las demandas de los clientes, los factores sociales, la situación política, el medio ambiente, las tradiciones y el contexto internacional.

En ese contexto, los Administradores de Empresas enfrentan cotidianamente la posibilidad de que surjan conflictos en su gestión, entre los planes de la organización a la cual presta sus servicios profesionales y el ambiente social, las regulaciones legales del país, como también sus propios principios y valores. De ese modo, en su práctica diaria, el Administrador de Empresas requiere integrar y aplicar los conceptos éticos en sus actividades, en el entendido que la ética es la disciplina que en el mundo de la administración y los negocios, se relaciona con lo bueno y lo malo, y con el deber y la obligación moral. Así se habla de ética contable, ética en los negocios ó ética personal.

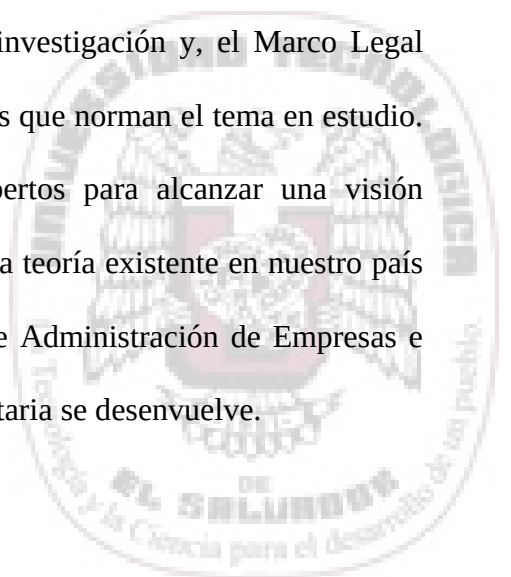
Este tema no está suficientemente estudiado ni elaborado en la actividad de los Administradores de Empresas, pese a que ésta carrera universitaria se comenzó a impartir en la Universidad de El Salvador en 1959, y la Asociación de estos



profesionales data desde 1972. En ello incide según nuestra opinión, de una manera determinante, la ausencia de una Ley de la Colegiación Obligatoria de los Profesionales Universitarios, que conciba a éstas la calificación de “interés social” y de “utilidad pública”; de manera tal que los Administradores de Empresas únicamente tienen como referencia en el desarrollo de las actividades, las leyes mercantiles del país o los reglamentos y normas de funcionamiento de las organizaciones a las cuales ofrecen sus servicios.

Este escenario complejo y conflictivo, justifica la promulgación de un Código de Ética para los Administradores de Empresas, que norme su conducta personal y el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

El Capítulo Primero titulado Marco Teórico Conceptual de Referencia comprende: El Marco Teórico propiamente tal, el Marco Conceptual y el Marco Legal. El Marco Teórico describe en forma ordenada el conocimiento que se tiene sobre el tema de investigación. El Marco Conceptual está constituido por conceptos, proposiciones, definiciones de términos y variables utilizadas en la investigación y, el Marco Legal indica las Leyes, Decretos, Regulaciones ó Reglamentos que norman el tema en estudio. Ello se construyó luego de consultar textos de expertos para alcanzar una visión panorámica del tema; realizar una investigación sobre la teoría existente en nuestro país y estudiar la evolución de la profesión universitaria de Administración de Empresas e indagar en el marco legal en que esta profesión universitaria se desenvuelve.

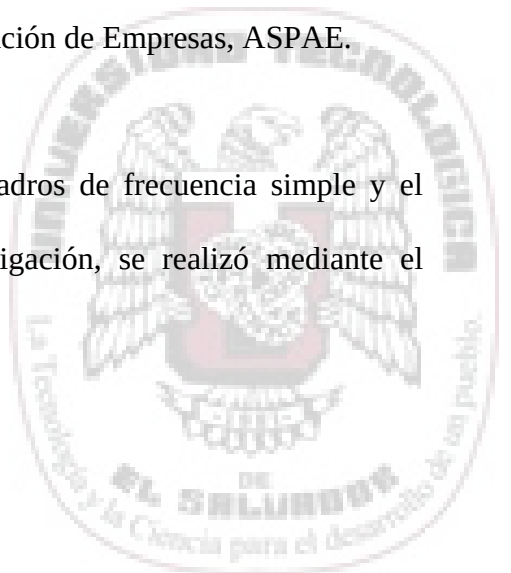


El criterio propio del grupo de trabajo, se expresa en las particulares relaciones establecidas a lo largo de la investigación y en la elaboración del Marco Conceptual correspondiente, como parte del proceso de consulta con textos, artículos y toda la bibliografía consultada, como ha quedado dicho.

Esto es así porque para realizar una investigación seria sobre un tema determinado, una especialidad o un acontecimiento, se requieren conocimientos sólidos, conceptos y postulados o principios de la materia específica a estudiar, a los cuales se les denomina Marco Teórico ó Marco de Referencia, en la metodología para las investigaciones.

En el Capítulo Segundo denominado Investigación de Campo, se hace referencia a la recolección de la información realizada a través de la técnica de la Encuesta, para lo cual se elaboró un formulario conteniendo preguntas relacionadas con el tema en investigación, el cual fue respondido por profesionales y estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas de las Universidades adscritas en la Asociación de Universidades Privadas de El Salvador, AUPRIDES y por los miembros de la Asociación Salvadoreña de Profesionales de Administración de Empresas, ASPAE.

La tabulación de los datos se efectuó a través de cuadros de frecuencia simple y el procesamiento de éstos como resultado de la investigación, se realizó mediante el programa informático Excel.



En ese marco, la metodología utilizada en la investigación de campo, comprendió: El Diseño y el Tipo de la Investigación, la población, Unidades de Análisis, la Muestra, la Recolección de la Información, la Tabulación y Procesamiento de los Datos y el Análisis de los Resultados. Para el análisis de los resultados se consideraron los aspectos siguientes: Contenido de la pregunta, el objetivo, la tabla de frecuencia y el gráfico. Estos resultados fueron la base para elaborar las Conclusiones, emanadas de las respuestas reflejadas en las encuestas y el apartado de anexos que incluye el formulario y algunos conceptos relacionados al tema objeto de estudio, expresados por los estudiantes y profesionales en Administración de Empresas que han formado parte de la presente investigación; la cual concluye con el Capítulo Tercero que comprende la formulación de una Propuesta de Código de Ética Profesional, como una Normativa para el Ejercicio de la Profesión del Administrador de Empresas en El Salvador, que tiene a la base un Proyecto Temático construido con los aportes resultantes de la muestra seleccionada y de los estudios y consultas del Grupo de Trabajo.



CAPITULO PRIMERO

MARCO TEORICO-CONCEPTUAL DE REFERENCIA

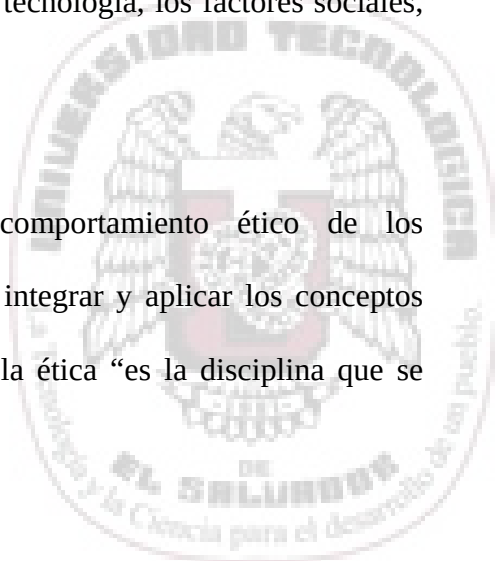
1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

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”¹. 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”² la ética contable, entendida como “las normas que guían la conducta profesional de los contadores”³ 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.

¹ Koontz, Harold. Administración. Una Perspectiva Global. Capítulo 3, Pág. N° 70

² Koontz, Harold. Administración. Una Perspectiva Global. Capítulo 3, Pág. N° 70

³ Koontz, Harold. Administración. Una Perspectiva Global. Capítulo 3, Pág. N° 70



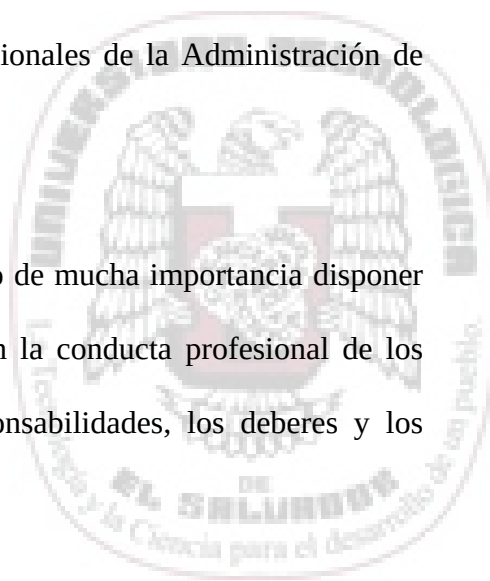
Además, en la medida que la sociedad humana se ha venido desarrollando y la división del trabajo se ha incrementado, también han surgido diversos tipos de profesiones y profesionales. Estos son especialistas en resolver determinados tipos de problemas de carácter general, particular y social en una rama 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



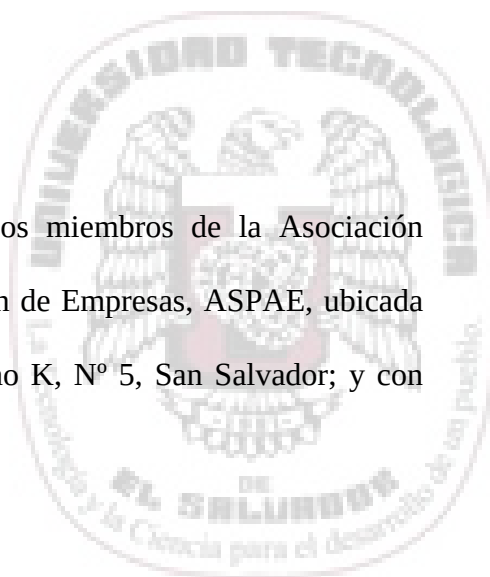
derechos que deben observar éstos en el ejercicio profesional; así como ofrecer garantías de solvencia moral y competencia profesional durante la prestación de sus servicios técnicos. En tanto un Código de Ética para los administradores de empresas deberá contener sin falta, estas reglas: procurar la 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

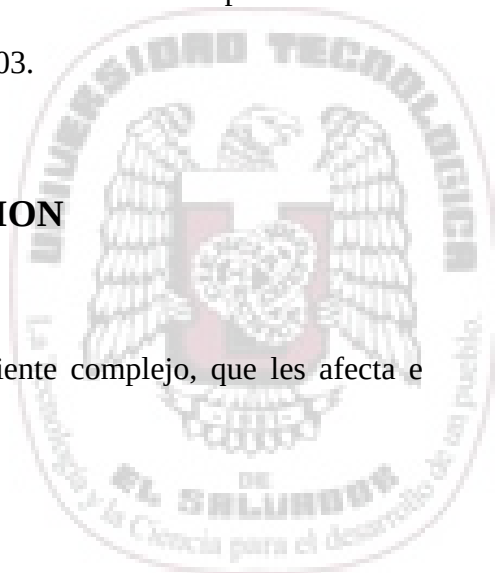
Se tomaron como sujetos de estudio a los profesionales con título válido de Licenciado, Master o Doctor en Administración de Empresas, o título válido en especialidades afines dentro de la rama de la Administración; inscritos como Socios Activos de la Asociación Salvadoreña de Profesionales en Administración 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

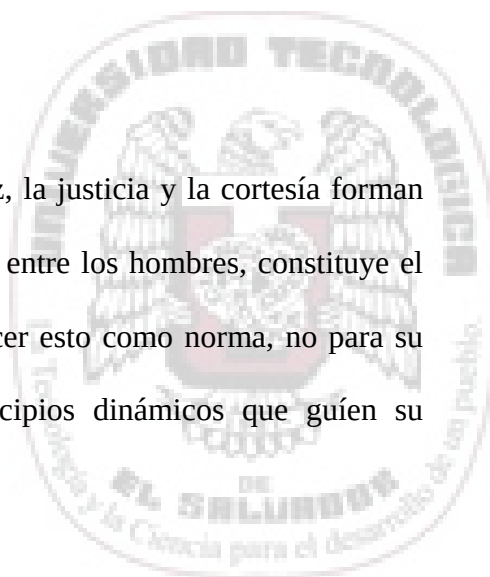
Los Administradores de Empresas operan en un ambiente complejo, que les afecta e influyen sobre sí mismos.



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



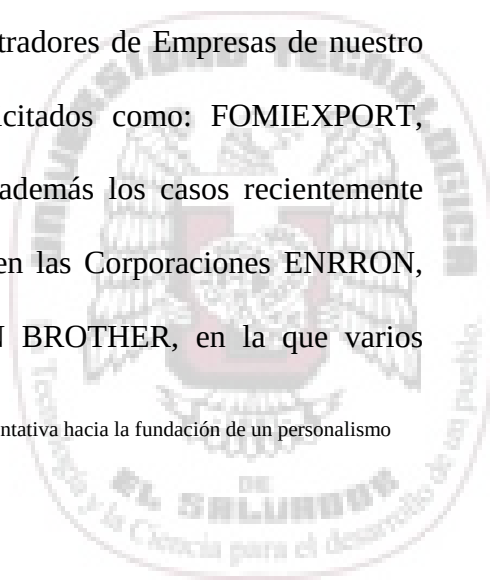
conducta y su forma de vida. Es su obligación practicar su profesión de acuerdo con estas normas de ética”⁴.

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

⁴ 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.

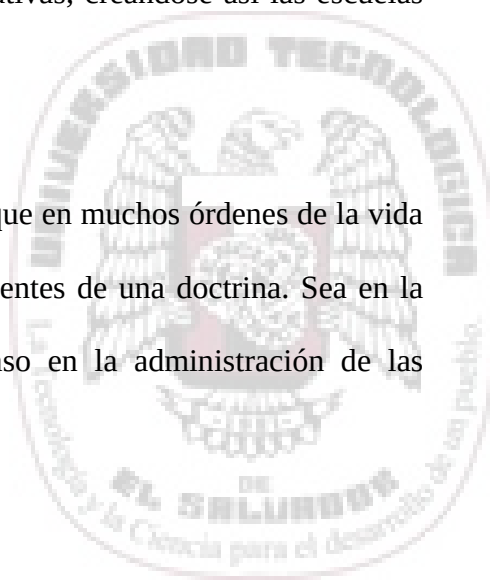
3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

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”.⁵

⁵ 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”.⁶

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

3.4. Proceso Administrativo

3.4.1. Definición

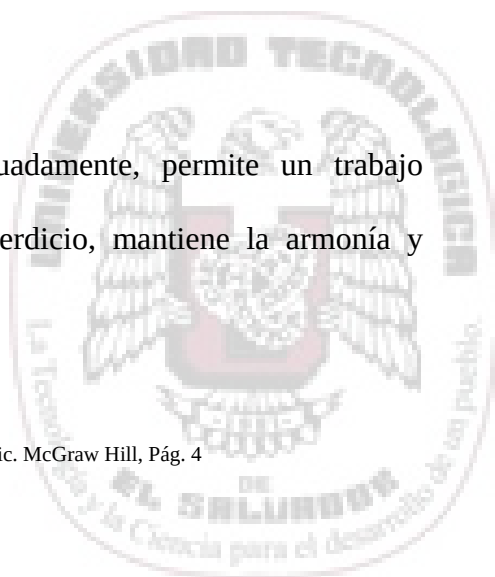
El proceso administrativo se puede definir como: el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral.

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.

⁶ Serrano Ramírez, Américo Alexis. Administración I y II, Pág. 3

⁷ 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.

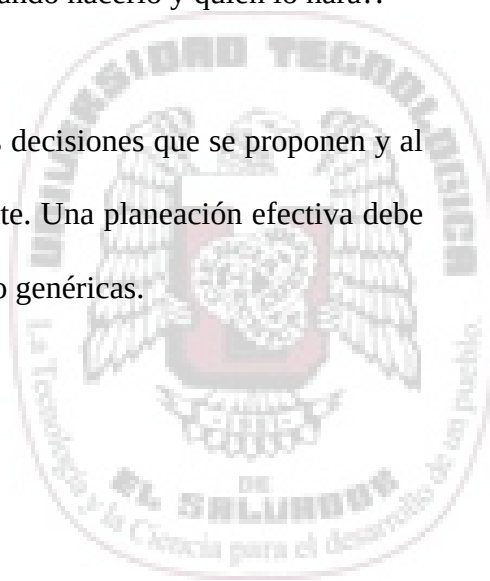
3.4.3. Etapas

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

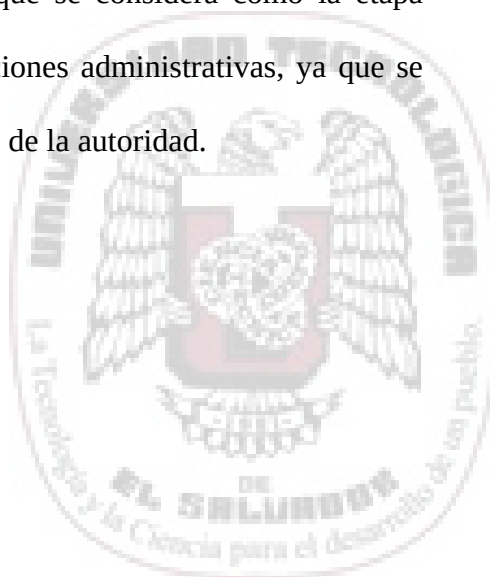
Es el proceso de hacer que la estructura de la empresa se ajuste a sus objetivos, sus recursos y su ambiente.

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.

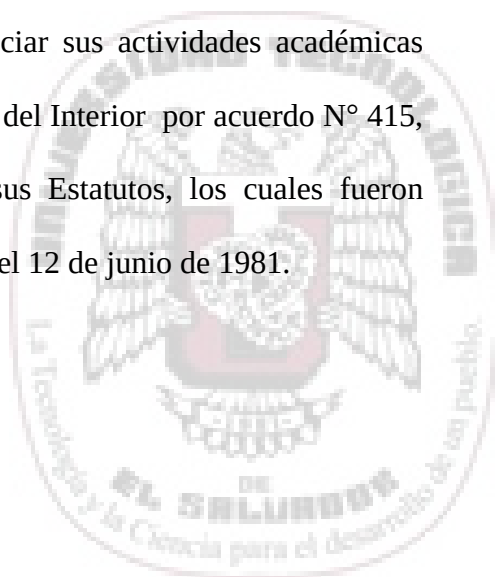
Lo anterior, trajo como resultado el cambio del nombre de Facultad de Economía por el de Facultad de Ciencias Económicas; y por acuerdo del Consejo Superior



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:

AÑO	UNIVERSIDADES
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



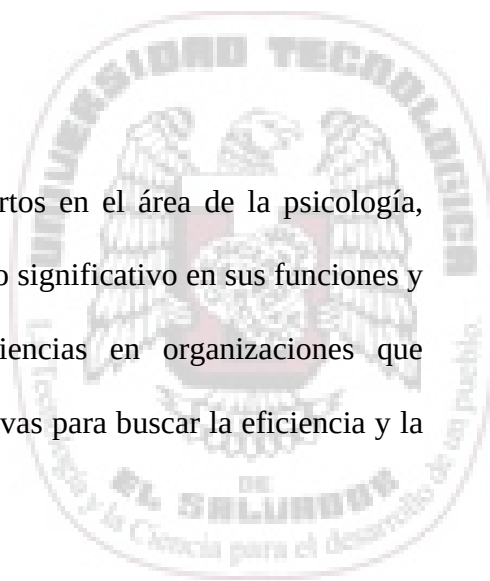
de Empresas, conocida como ASPAE, que agrupara a todos los profesionales de ésta disciplina, con el propósito de unir esfuerzos para el mejoramiento de la profesión y de sus agremiados. Los Estatutos de ASPAE fueron aprobados por el Ministerio del Interior el 19 de marzo de 1973, dándole así su personería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

NIVEL	HABILIDAD
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
- Ética 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**

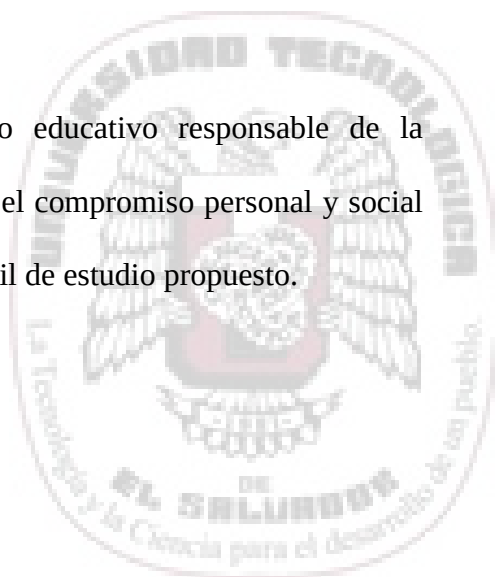
Ser cambiante, flexible variable, sujeto a modificaciones y estar basado a una realidad existente.

- **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.

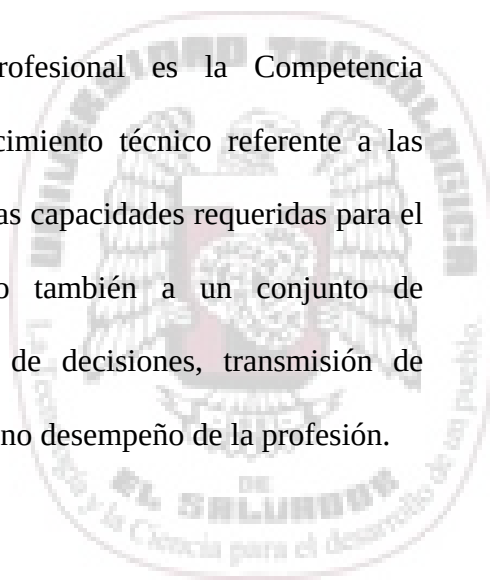
Los alumnos como agentes receptores de conocimiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tienen el compromiso personal de esmerarse por aprender, adaptarse a la flexibilidad y objetividad del contenido del plan de estudio.

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





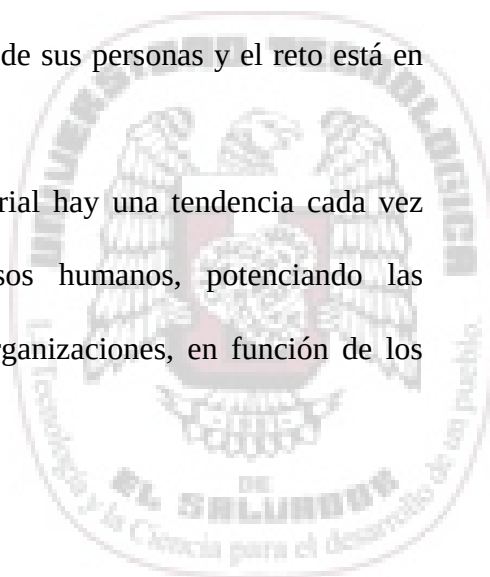
3.10.5. Gestión por Competencias

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”.⁸

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

“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”.¹⁰

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

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.

⁸ Webster's Ninth New Collegiate Dictionary

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

¹⁰ www.gestiopolis.com

¹¹ 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.

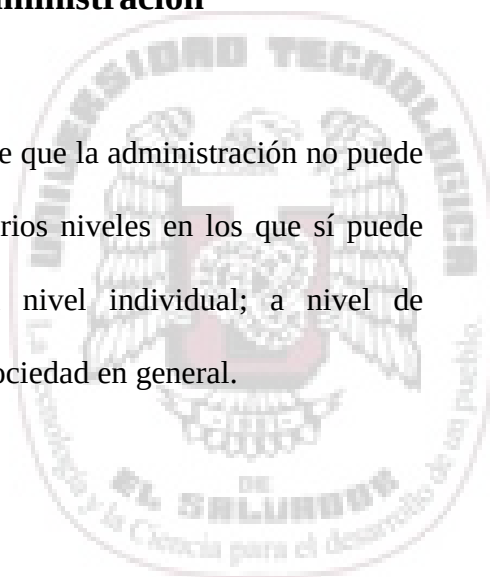
El término Ética en la Administración se refiere al conjunto de ideas o pensamiento sobre comportamiento aceptable o inaceptable de los administradores.

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**

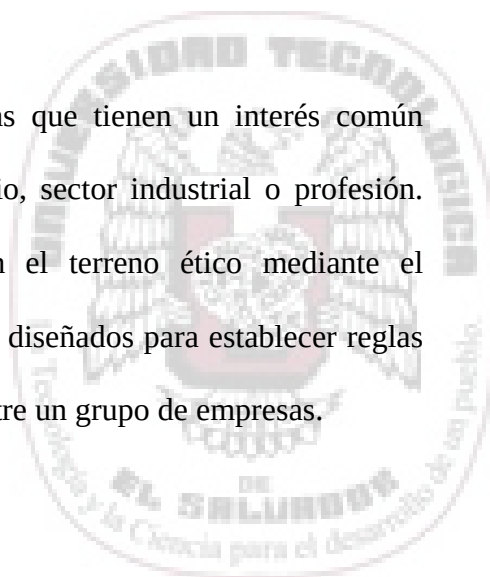
Con frecuencia se afirma que una buena ética depende del individuo mismo. La toma de decisiones éticas puede mejorarse realizando un minucioso auto análisis con respecto a las siguientes pruebas: prueba de sentido común; prueba de impacto negativo; prueba de concepción propia; prueba de examen público;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

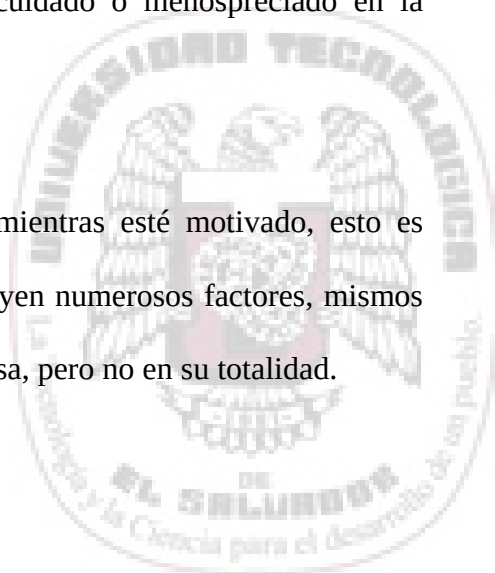
El derecho es el instrumento fundamental para la defensa de la ética a nivel social, pero la administración no debería considerarlo como el medio para asegurar un comportamiento y prácticas éticas.

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.

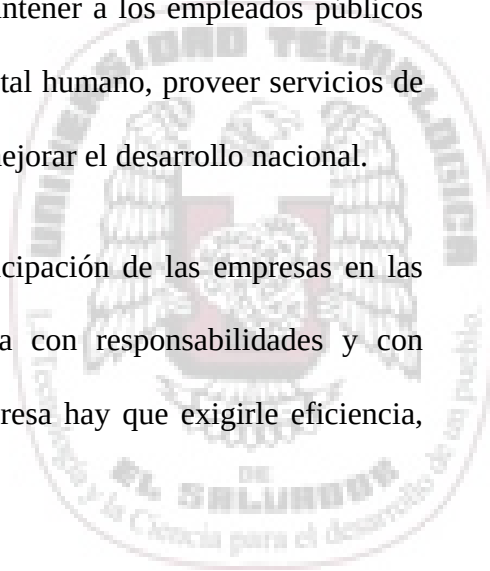


3.11.7. Ética y Responsabilidad Social

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”¹², los cuales en ocasiones son absolutos y están en relación directa con las obligaciones.

¹² Stoner, James, A.F. Cap. 4, Pág. 121



- **Obligaciones**

“Imperativo que manda obedecer leyes o dar pasos concretos”¹³. 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**

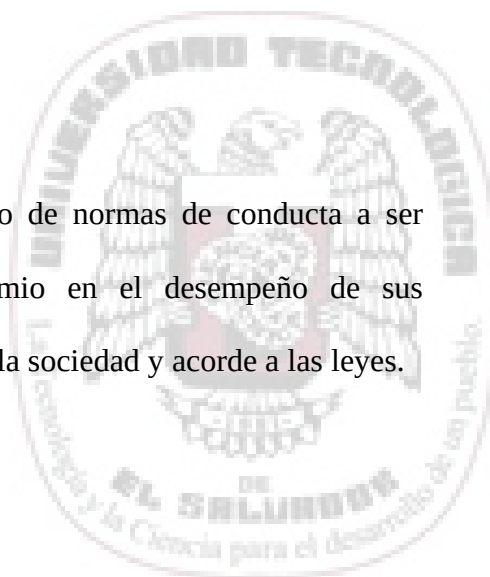
Todos los seres humanos se relacionan entre sí, porque existe la necesidad de recibir apoyo para el logro de los objetivos y metas. Estas relaciones representan un aspecto generalizado de la vida de orden moral.

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.

¹³ 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**

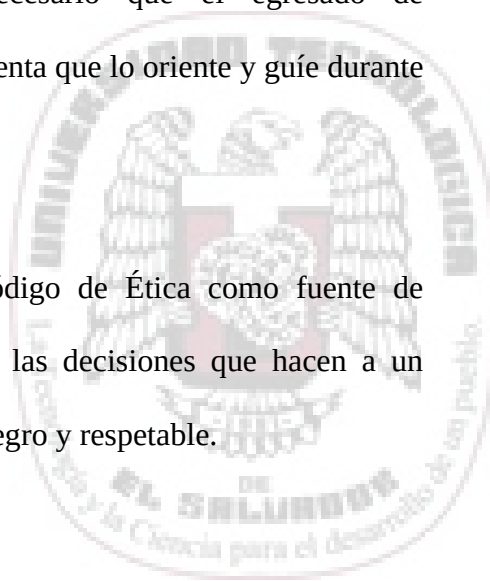
En México, los Licenciados en Administración constituyen un gremio organizado desde hace más de 40 años, actualmente conformado por una Federación Nacional que integra 48 colegios estatales y locales.

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 integro 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.

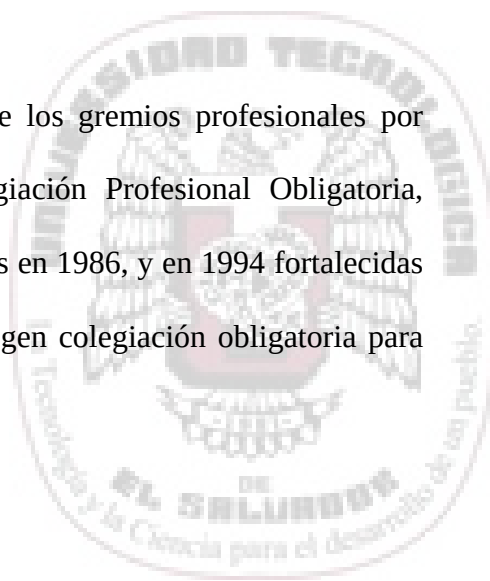
El caso de los títulos falsos de muchos abogados pone de manifiesto la necesidad de la autorización y control ejercida por los propios gremios de profesionales.



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.

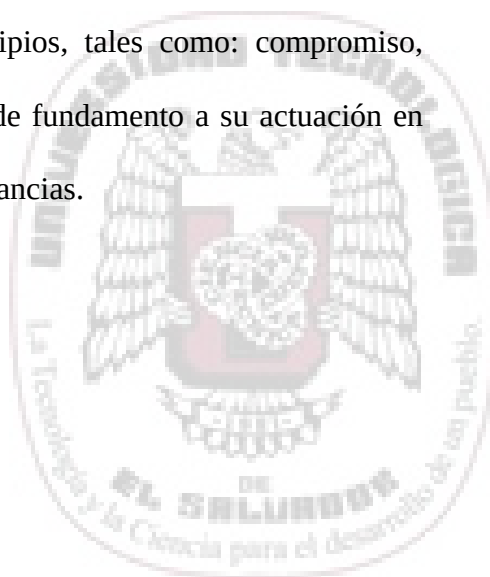
- **Colegiación**

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**

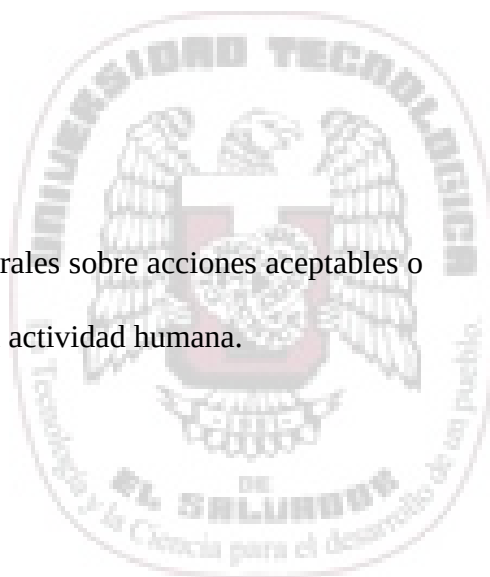
Es el proceso de influir sobre las personas de una organización, para que contribuyan al cumplimiento de las metas de la organización y del grupo que labora en la misma.

- **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**

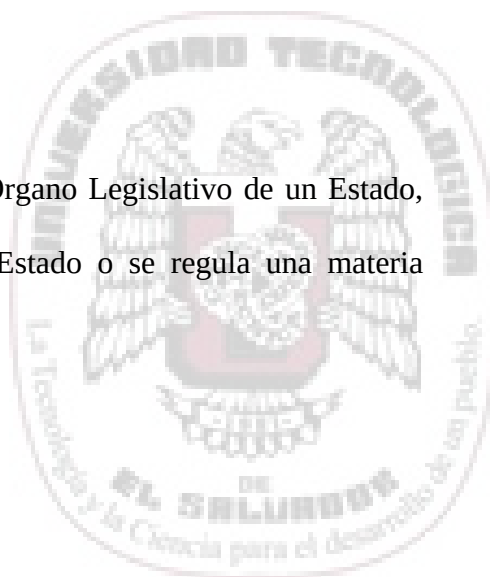
Son todas aquellas capacidades específicas de un individuo de carácter intelectual, material o físicos, que le permiten realizar y ejecutar actividades y funciones con agudeza y aciertos.

- **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**

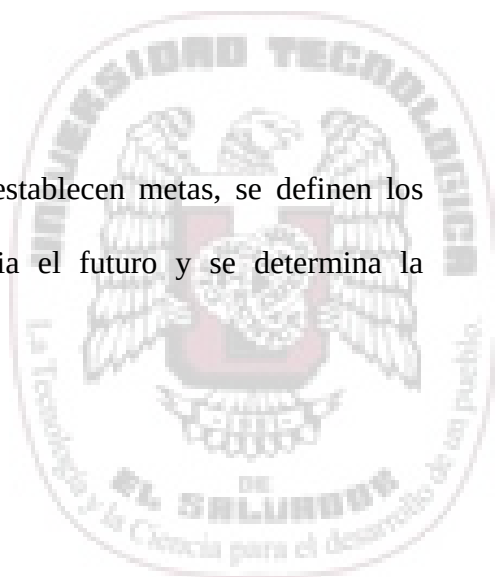
Es una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta de dos o más personas que trabajan juntas de manera estructurada para alcanzar metas comunes.

- **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**

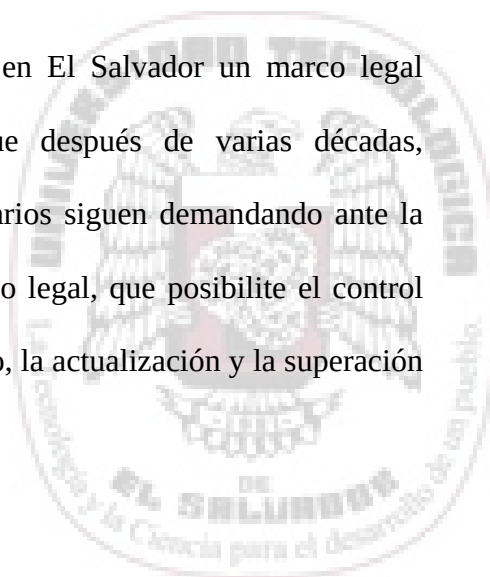
Son leyes administrativas internas, utilizadas por las organizaciones, que contienen los criterios generales que orientarán la acción de la misma durante un período determinado y que su cumplimiento será responsabilidad de toda la organización.

- **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

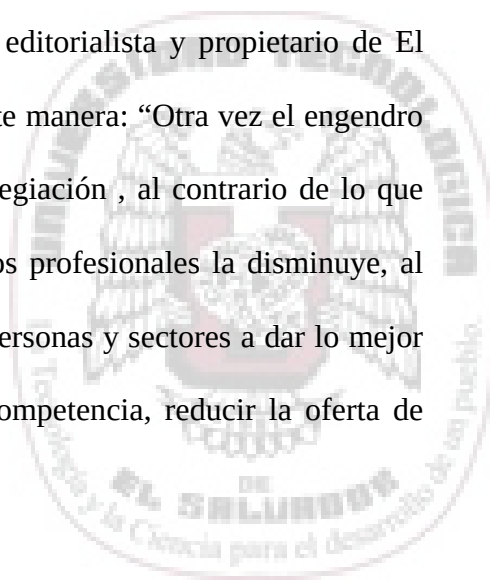
La Colegiación Profesional Obligatoria, no tiene en El Salvador un marco legal definido para hacerla realidad. Ello explica que después de varias décadas, numerosas asociaciones de profesionales universitarios siguen demandando ante la Asamblea Legislativa la aprobación de dicho marco legal, que posibilite 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.

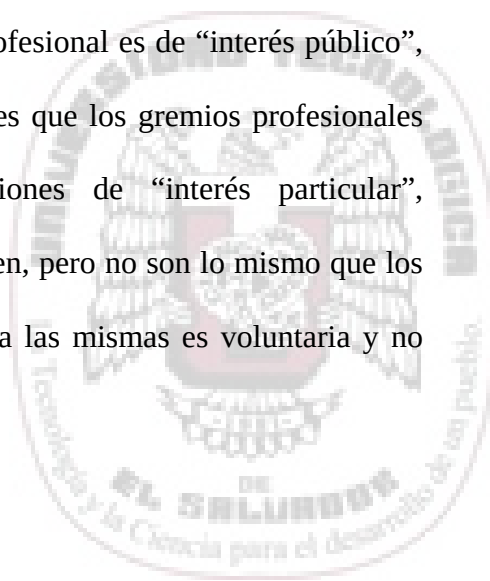
En la edición del sábado 9 de marzo de 1997, el editorialista y propietario de El Diario de Hoy, titulaba su comentario de la siguiente manera: “Otra vez el engendro de la Colegiación Obligatoria”, y escribía: “La colegiación , al contrario de lo que dicen sus exegetas, lejos de elevar la calidad de 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.

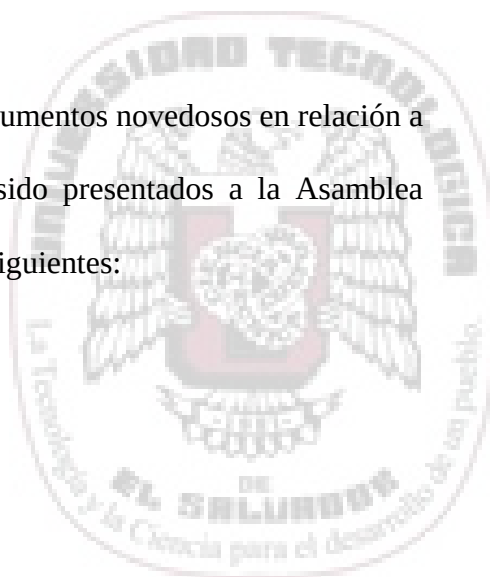
La conclusión que se puede sacar examinando la información a la que se ha tenido acceso es que ha faltado voluntad y responsabilidad para cumplir con ésta obligación estatal, que emana del hecho de que el ejercicio profesional es de “interés público”, el cual debe ser regulado por una ley especial. Y 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”.

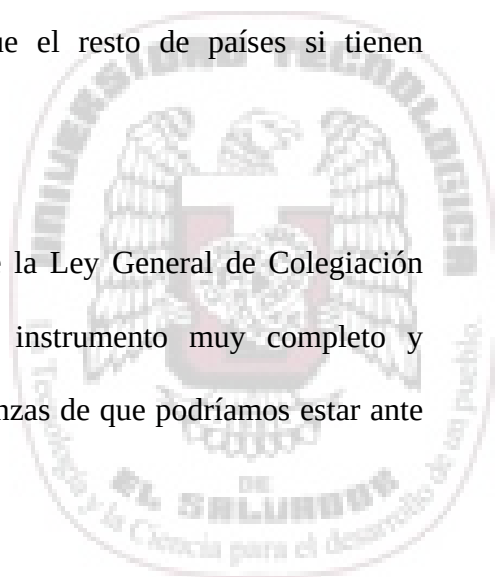
Dicho Anteproyecto de Ley contiene enfoques y argumentos novedosos en relación a otros proyectos que en ocasiones anteriores han sido presentados a la Asamblea Legislativa. Entre esos argumentos se destacan los siguientes:



- 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.

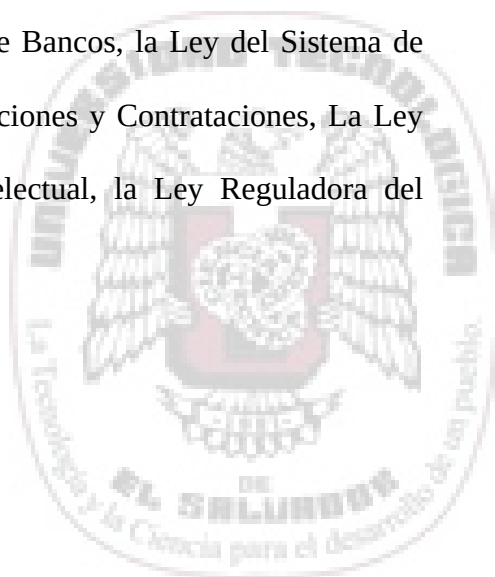
La formulación antes dicha del Anteproyecto de la Ley General de Colegiación presentada por CAPES, se percibe como un instrumento muy completo y sólidamente expresado, lo que hace surgir esperanzas de que podríamos estar ante



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”.¹⁴

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.



¹⁴ Código de Comercio. Título Preliminar. Disposiciones Generales, Art. 1. Pág. 5

CAPITULO SEGUNDO

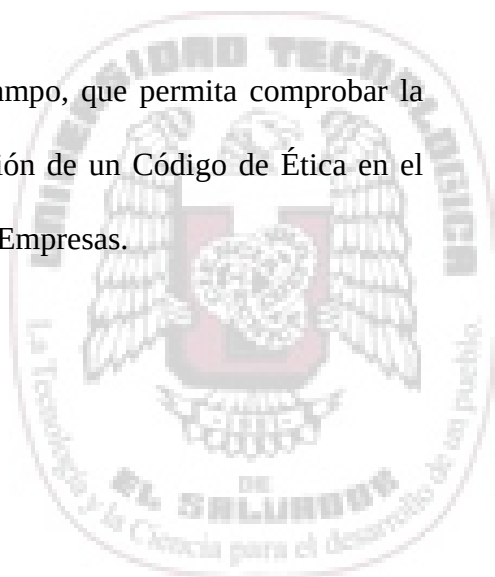
INVESTIGACIÓN DE CAMPO

1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la necesidad de formular y aplicar un Código de Ética para el Administrador de Empresas en su conducta personal y en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.1. Formular un Marco Teórico Conceptual amplio, que permita conocer desde cualquier enfoque el Diseño, Estructura y Elaboración del Código de Ética Profesional como una normativa del ejercicio de la profesión del Administrador de Empresas en El Salvador.
- 2.2. Diseñar y desarrollar una investigación de campo, que permita comprobar la necesidad que tiene la formulación y aplicación de un Código de Ética en el Desempeño Profesional del Administrador de Empresas.



2.3. Diseñar y formular un Proyecto Temático en respuesta a los resultados obtenidos en la investigación de campo.

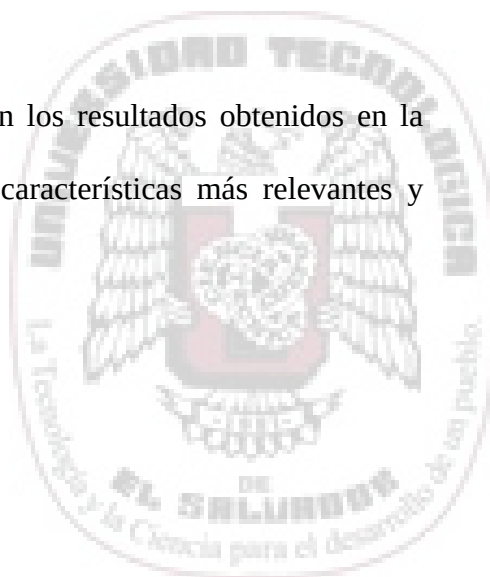
3. METODOLOGÍA A UTILIZAR

3.1. Diseño de la Investigación

El Diseño de la Investigación es No-Experimental y Transeccional. Se dice que es No-Experimental porque no hubo manipulación de variables y el fenómeno objeto de estudio está en el entorno, independientemente se efectuara o no la presente investigación. Y, transeccional puesto que la recolección de los datos se hizo en un solo momento, con el propósito de describir variables y analizar el nivel de incidencia en un momento dado.

3.2. Tipo de la Investigación

La investigación es de tipo Descriptiva ya que con los resultados obtenidos en la investigación, se han descrito y representado las características más relevantes y distintivas del fenómeno en estudio.



3.3. Población

La población objeto de estudio en la presente investigación fueron los profesionales miembros de la Asociación Salvadoreña de Profesionales de Administración de Empresas, ASPAE, inscritos como socios activos en dicha asociación y los estudiantes de último año de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica de El Salvador, Universidad Albert Einstein, Universidad Evangélica, Universidad Francisco Gavidia, Universidad Católica de Occidente, Universidad de Oriente y la Universidad Tecnológica de El Salvador; que están adscritas a la Asociación de Universidades Privadas de El Salvador, AUPRIDES.

3.4. Muestra

Para la determinación de la muestra se utilizó el método probabilístico de muestreo estratificado, ya que se trabajó con profesionales y estudiantes de siete universidades de El Salvador; para lo cual se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$$



En donde:

- n = Muestra
- N = Población
- Z² = Nivel de confianza
- P = Probabilidad que ocurra el fenómeno
- Q = Probabilidad que no ocurra el fenómeno
- E = Margen de error.

Nº	INSTITUCION	N	n
1.	Asociación Salvadoreña de Profesionales de Administración de Empresas, ASPAE	236	86
2.	Universidad Tecnológica de El Salvador	95	35
3.	Universidad Albert Einstein	15	5
4.	Universidad Francisco Gavidia	129	47
5.	Universidad Católica de Occidente	33	12
6.	Universidad de Oriente	125	46
7.	Universidad Politécnica de El Salvador	30	11
8.	Universidad Evangélica	9	3
TOTAL		672	245

$$n = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \times 0.25}{0.0025}$$

$$n = 384$$



Sustituyendo:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384}{672}} = \frac{384}{1 + 0.57}$$

$$n = 245$$

4. RECOLECCION DE LA INFORMACION

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la Encuesta, para lo cual se elaboró un formulario que contiene preguntas relacionadas con el tema a investigar y que permitieron dar respuesta a los indicadores a utilizar para medir las variables.



5. TABULACION Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

La tabulación de los datos se efectuó a través de cuadros de frecuencia simple y el procesamiento de éstos como resultado de la investigación, se realizó mediante el programa informático Excel.

6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados se efectuó a través de estadísticos porcentuales, los cuales se han representado mediante gráficos de barras.

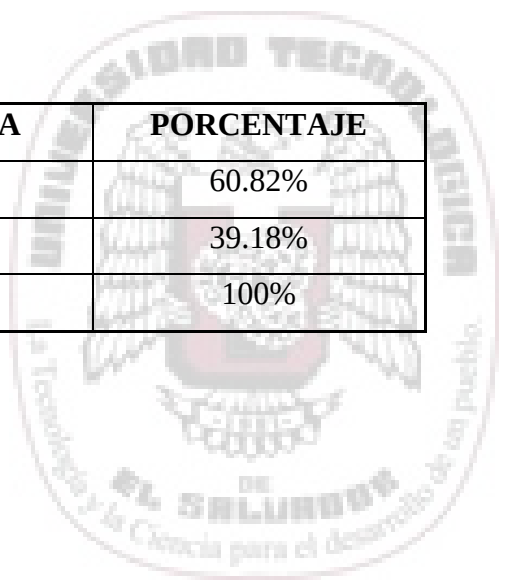
Pregunta N° 1

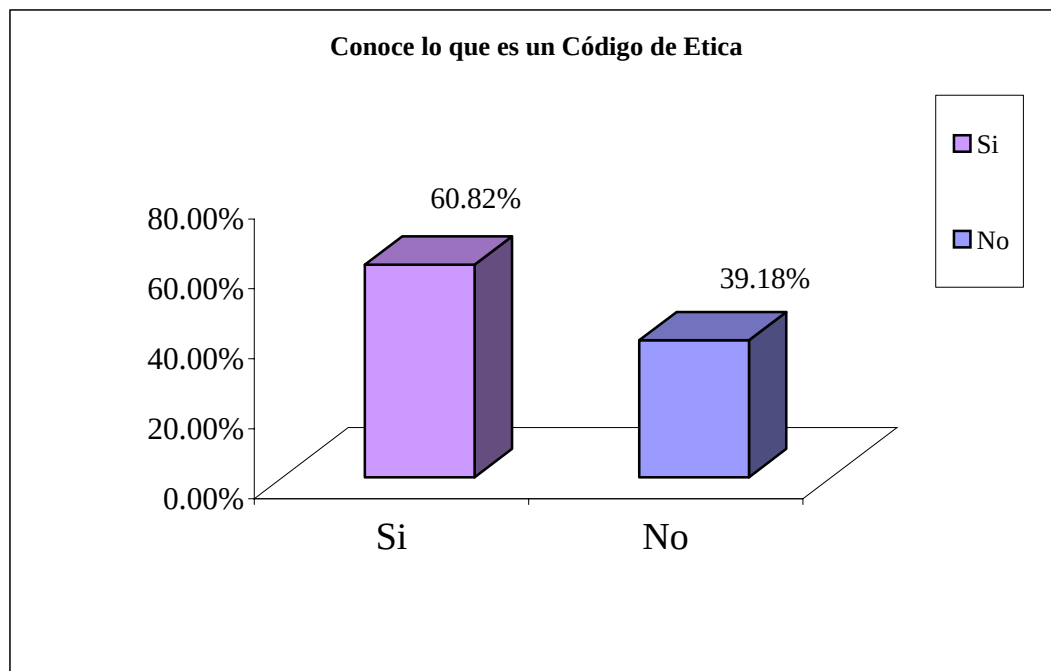
¿Conoce usted lo que es un Código de Ética?

Objetivo:

Identificar cuántos de los encuestados conocen lo que es un Código de Ética.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	149	60.82%
NO	96	39.18%
TOTAL	245	100%





Análisis:

El 60.82% de los encuestados dicen conocer lo que es un Código de Ética, el 39.18% restante dicen desconocerlo. Estos datos reflejan que existe un porcentaje de Estudiantes y Administradores de Empresas que no conocen lo que es un Código de Ética, pese a que el nivel de educación es superior; situación que podría en un momento determinado influir en su desempeño profesional.

Pregunta N° 2

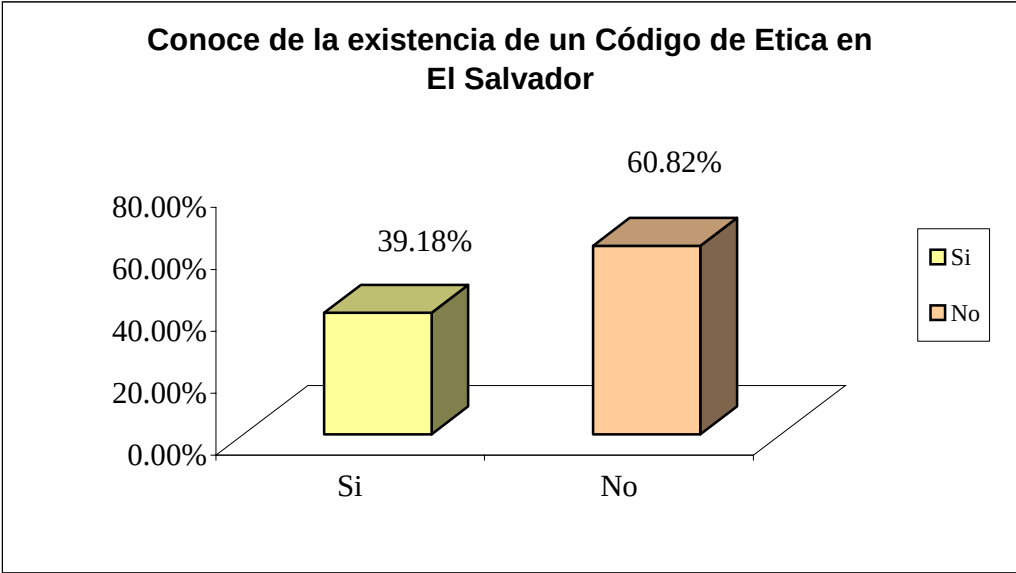
¿Sabe usted si en El Salvador existe un Código de Ética para los profesionales de la Administración de Empresas?



Objetivo:

Indagar si los estudiantes y profesionales de la carrera de Administración de Empresas de diversas Universidades conocen si en El Salvador existe un Código de Ética para los profesionales de la especialidad.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	96	39.18%
NO	149	60.82%
TOTAL	245	100%



Análisis:

El 39.18% manifiesta que en El Salvador existe un Código de Ética para los profesionales de la carrera, lo cual según investigación previa del grupo de estudio no existe, mientras que el 60.82% desconoce la existencia del mismo; lo que lleva a concluir que a los entrevistados les falta información veraz, puesto que no existe un Código de Ética que rija la conducta y desempeño de los profesionales de Administración de Empresas.

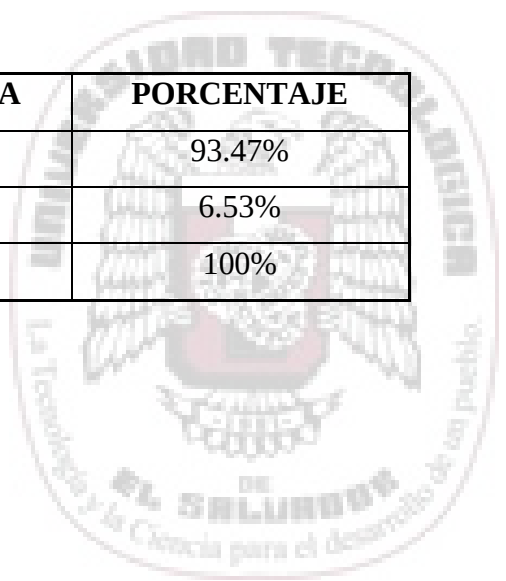
Pregunta N° 3

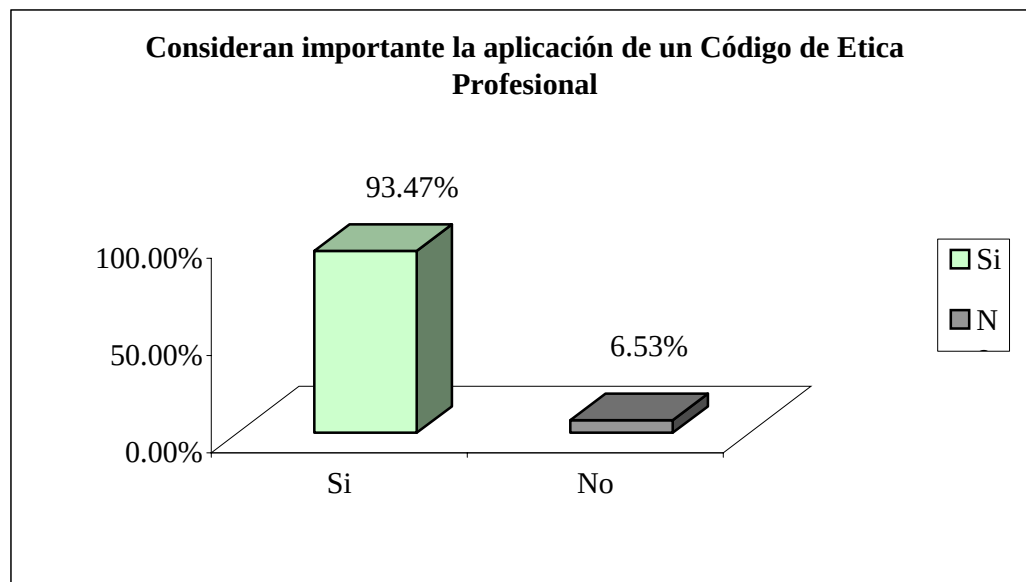
¿Considera importante la aplicación de un Código de Ética Profesional como normativa para el ejercicio de los Profesionales de Administración de Empresas?

Objetivo:

Conocer la importancia que tiene para los estudiantes y profesionales de la Administración de Empresas, la aplicación de un Código de Ética como normativa para el ejercicio de su profesión.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	229	93.47%
NO	16	6.53%
TOTAL	245	100%

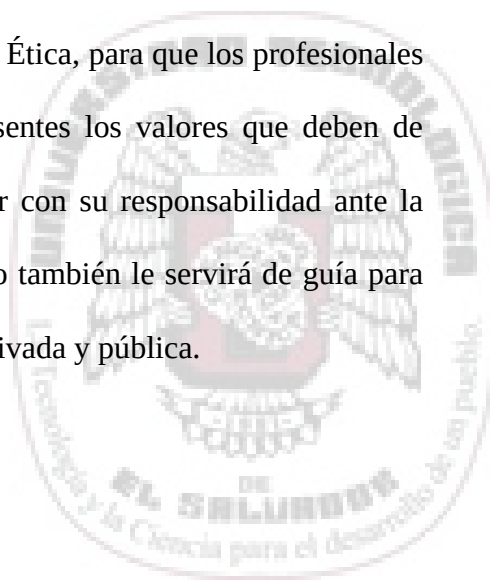




Análisis:

El 93.47 % considera que es importante aplicar un Código de Ética como normativa para el ejercicio de la profesión; sin embargo el 6.53 % expresa que no es importante aplicar dicho Código.

Estos resultados contribuyen a detectar que la mayoría de los entrevistados intuyen la necesidad de que exista un Código de Ética, para que los profesionales de la Administración de Empresas tengan presentes los valores que deben de tener en cuenta en su desempeño, para cumplir con su responsabilidad ante la sociedad, su familia y la organización; así como también le servirá de guía para el comportamiento del profesional. en su vida privada y pública.



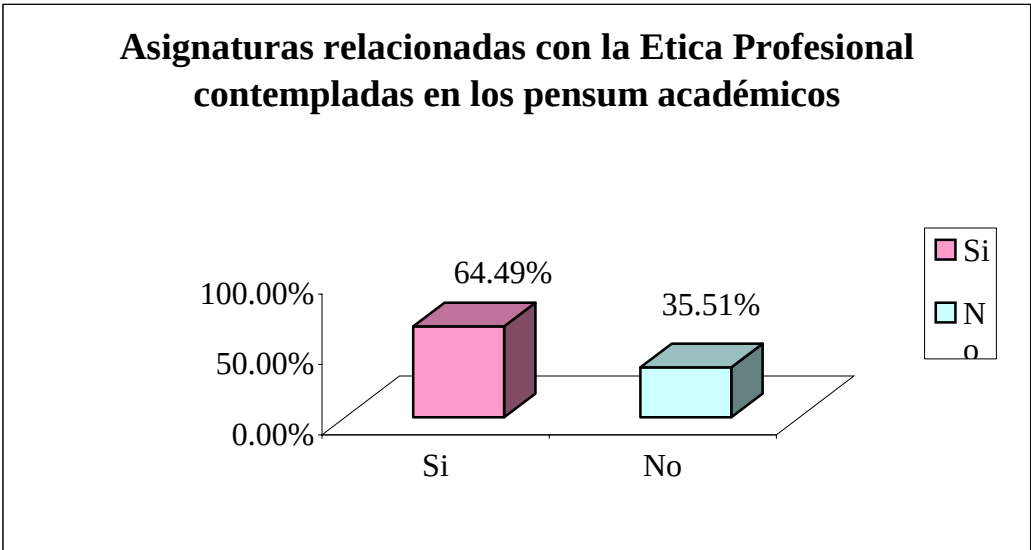
Pregunta N° 4

Dentro de su p nsu  académico  existe alguna asignatura relacionada con la  tica Profesional?

Objetivo:

Verificar si en las universidades privadas se imparten materias relacionadas con la  tica Profesional, para inculcar valores a los educandos que los prepare para su vida profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	158	64.49%
NO	87	35.51%
TOTAL	245	100%



Análisis:

El 64.59 % de los encuestados manifiestan que dentro de su pénsum académico se incluyen materias relacionadas con la ética profesional, siendo éstas Filosofía y Ética Profesional. El 35.51 % restante expresaron que dentro de su pénsum no se les imparten materias relacionadas con el tema objeto de estudio.

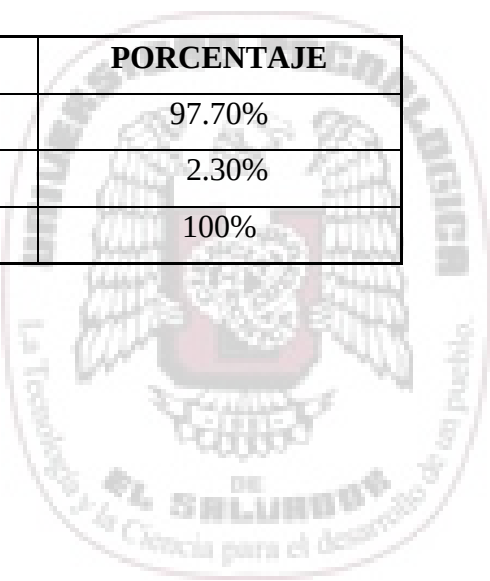
Pregunta N° 5

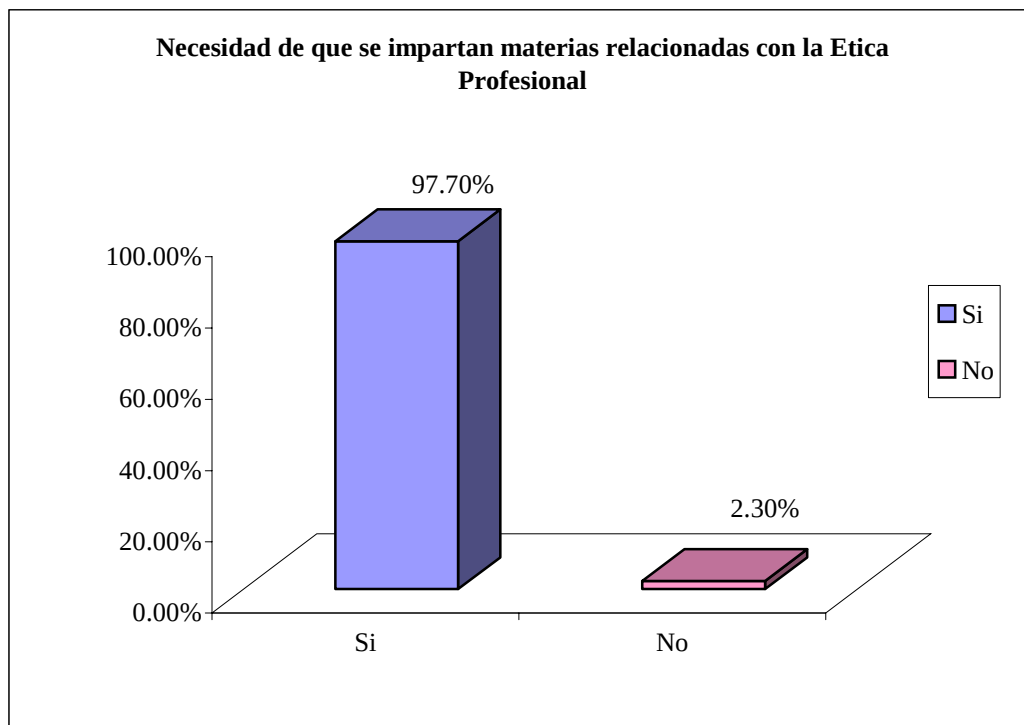
Si su respuesta a la pregunta anterior es negativa, ¿cree usted que es necesario que se imparta alguna asignatura relacionada con la Ética Profesional?

Objetivo:

Conocer el valor que los estudiantes le atribuyen a la Ética y a su responsabilidad como servidores públicos o privados.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	85	97.70%
NO	2	2.30%
TOTAL	87	100%





Análisis:

De los 87 encuestados que dicen que dentro de su pénsum académico no están contempladas materias relacionadas con la ética profesional, 85 manifiestan la necesidad de que se impartan materias relacionadas al tema de investigación; mientras que 2 consideran que no es necesario debido a que es responsabilidad de cada profesional conocer y aplicar la ética en su desempeño profesional y personal.



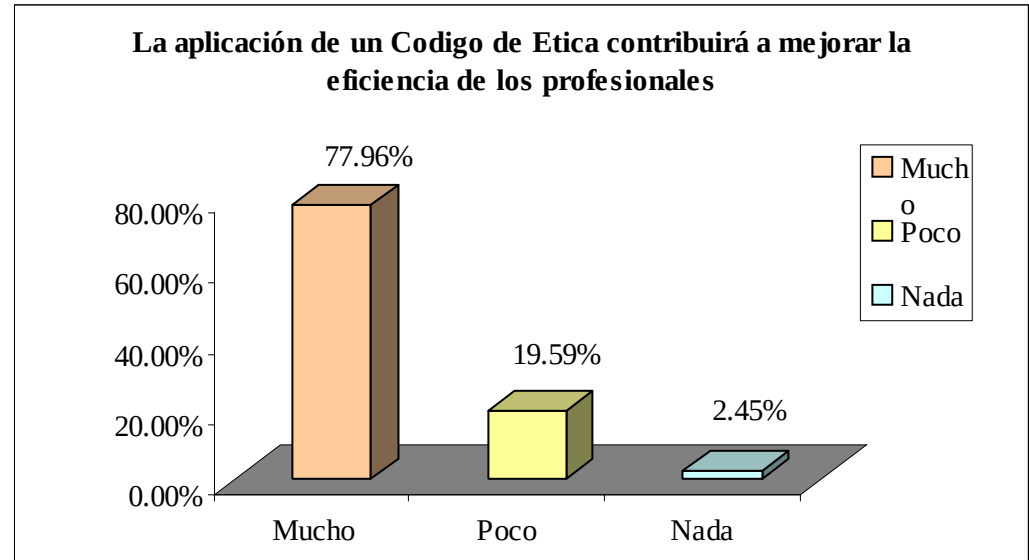
Pregunta N° 6

Según su criterio ¿la aplicación de un Código de Ética contribuirá al mejoramiento de la eficiencia mostrada por los Profesionales en Administración de Empresas?

Objetivo:

Conocer si la aplicación de un Código de Ética contribuirá al mejoramiento de la eficiencia de los Profesionales de Administración de Empresas en su desempeño.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	191	77.96%
POCO	48	19.59%
NADA	6	2.45%
TOTAL	245	100%



Análisis:

De las alternativas presentadas, el 77.96% de los encuestados manifiestan que la aplicación de un Código de Ética contribuirá en gran medida a mejorar la eficiencia de los Profesionales de Administración de Empresas; no así el 19.59% restante que dicen que será poco lo que un Código de Ética contribuiría al mejoramiento de la eficiencia de estos profesionales y el 2.45% dice que en nada contribuiría .

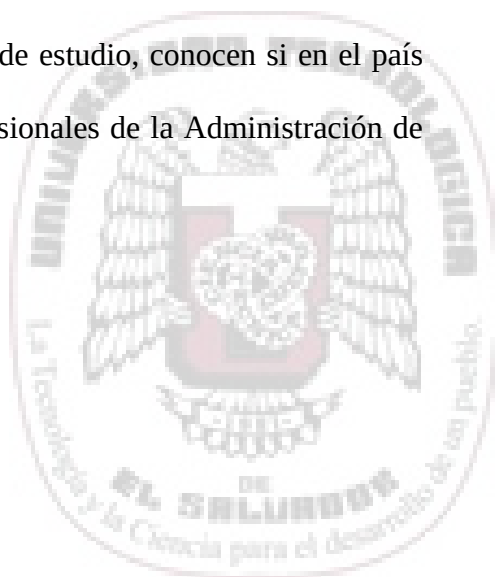
Lo anterior nos refleja que un alto porcentaje ve la necesidad de que un documento de éste tipo exista.

Pregunta N° 7

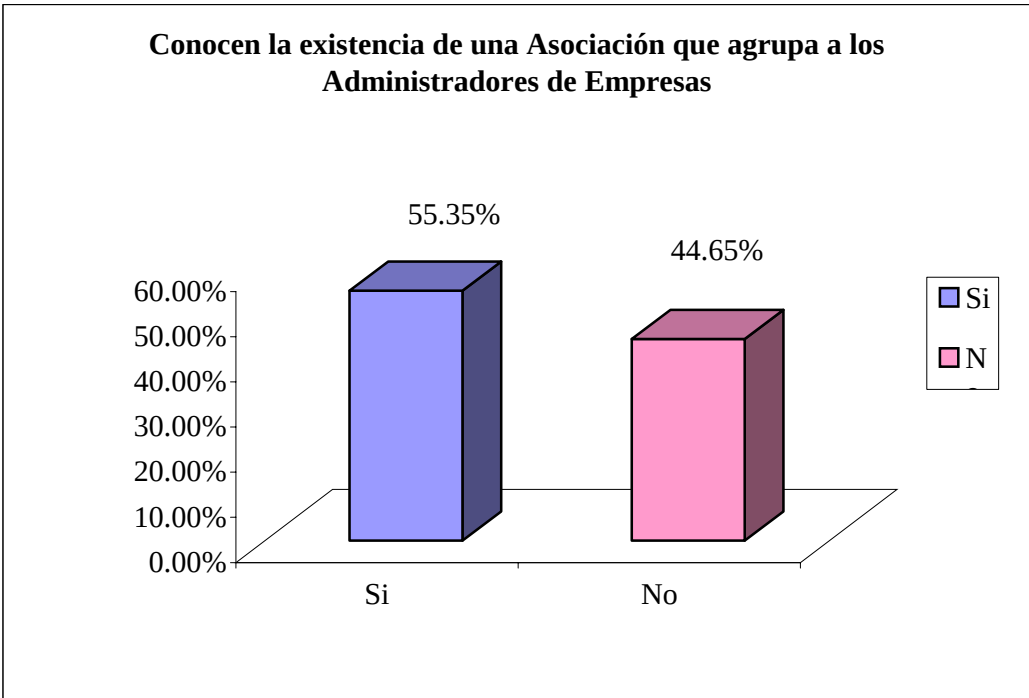
¿Sabe usted si en El Salvador existe alguna asociación que agrupe a los profesionales de Administración de Empresas?

Objetivo:

Verificar si los estudiantes de la carrera objeto de estudio, conocen si en el país existe alguna asociación que agrupe a los profesionales de la Administración de Empresas y cómo se identifican en ese hecho.

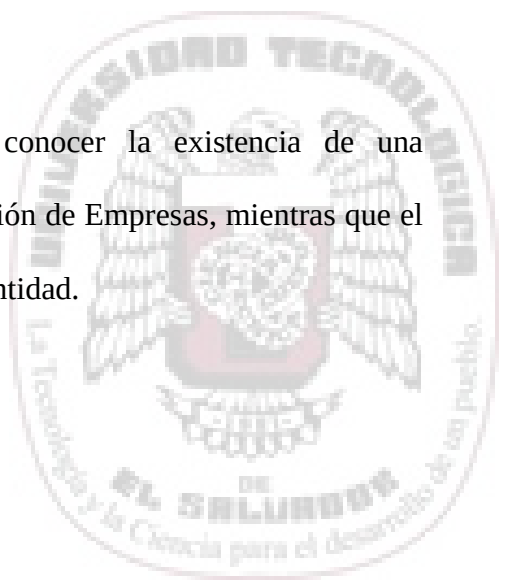


ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	88	55.35%
NO	71	44.65%
TOTAL	159	100%



Análisis:

El 55.35% de los encuestados expresaron conocer la existencia de una Asociación de los Profesionales en Administración de Empresas, mientras que el 44.90% dijo desconocer la existencia de dicha entidad.



Sin embargo, de los que dicen conocer que existe una asociación que agrupa a los Profesionales de la Administración de Empresas expresan no recordar el nombre de la misma, en otros de los casos los nombres que mencionan son equivocados, lo cual indica que la Asociación Salvadoreña de Profesionales de Administración de Empresas, ASPAE no divulga su existencia, ni se vincula a los estudiantes universitarios, pese a que tiene 20 años de vida.

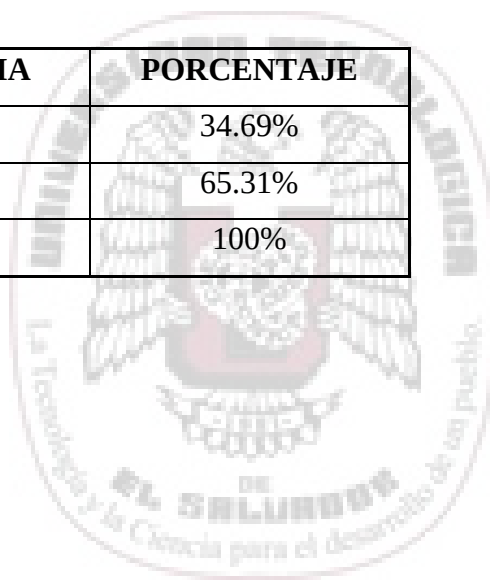
Preguntas N° 8 y 9

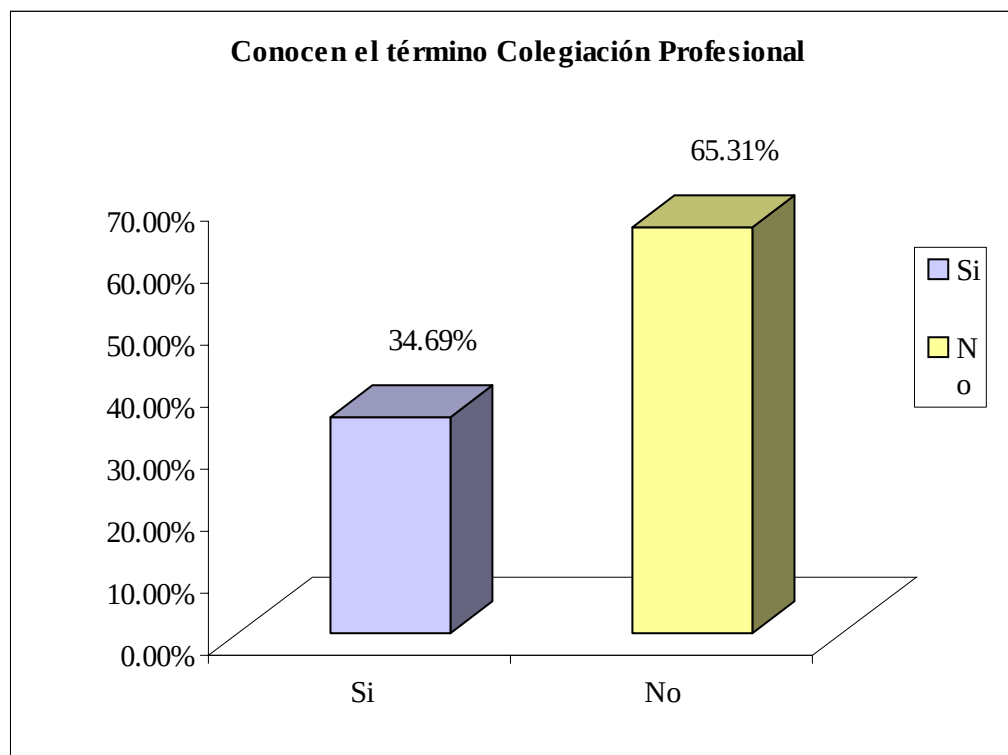
¿Conoce el término Colegiación Profesional?. Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, mencione un breve concepto de la Colegiación Profesional.

Objetivo:

Conocer si los encuestados saben lo que es la Colegiación Profesional y cómo se identifican con ella.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	85	34.69%
NO	160	65.31%
TOTAL	245	100%



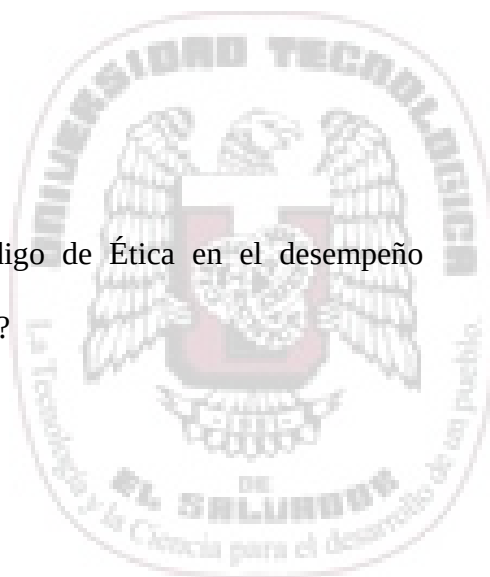


Análisis:

El 34.69 % expresó que sí conocen el significado de la colegiación profesional y el 65.31 % dijo desconocerlo; asimismo de los 85 que respondieron afirmativamente, 60 supieron definir lo que es la colegiación profesional y los 25 restantes no lograron hacerlo.

Pregunta N° 10

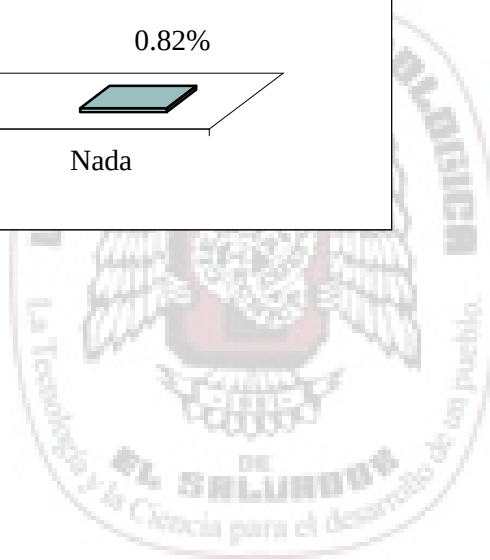
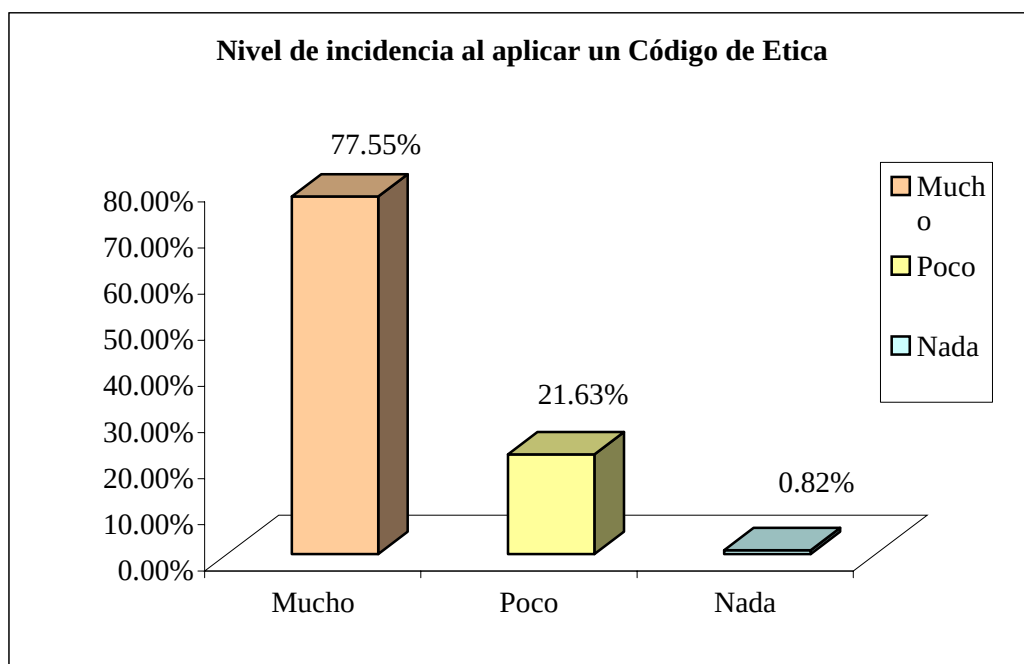
¿Qué tanto incidiría la aplicación de un Código de Ética en el desempeño profesional de los Administradores de Empresas?



Objetivo:

Conocer el grado de incidencia que tendría la aplicación de un Código de Ética en el desempeño profesional de los Administradores de Empresas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	190	77.55%
POCO	53	21.63%
NADA	2	0.82%
TOTAL	245	100%



Análisis:

El 77.55% de los encuestados manifiestan que la aplicación de un Código de Ética contribuirá sustancialmente en el desempeño profesional de los Administradores de Empresas; el 21.63% dicen que su efecto será reducido, mientras que el 0.82% externó que no tendría ninguna incidencia en el desempeño de los profesionales.

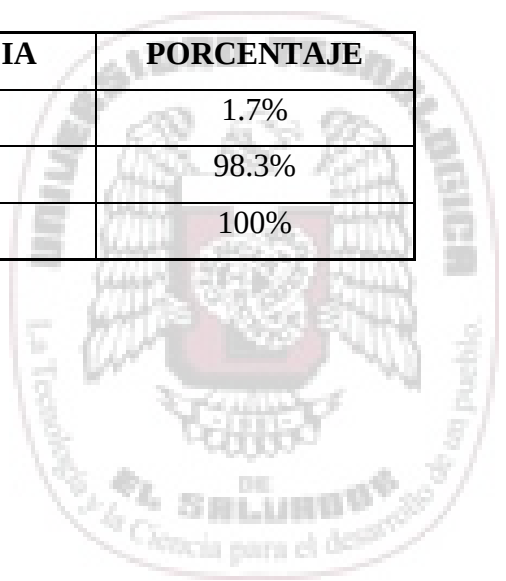
Pregunta N° 11

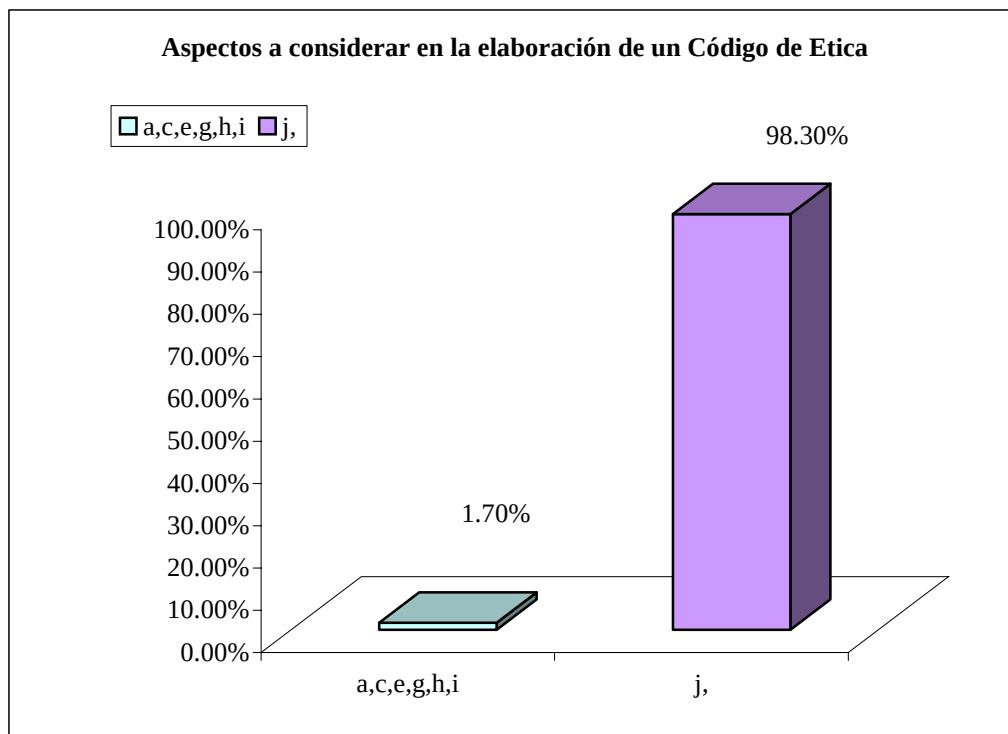
¿Qué aspectos de los que se mencionan a continuación deben considerarse en la elaboración de un Código de Ética Profesional?

Objetivo:

Conocer los temas y aspectos que según los estudiantes y profesionales de la Administración de Empresas consultados, deben ser considerados en la elaboración de un Código de Ética.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a, c, e, g, h, i	4	1.7%
j,	241	98.3%
TOTAL	245	100%

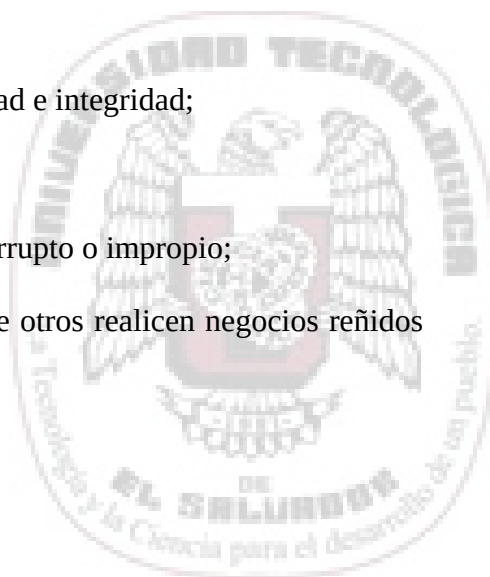




Análisis:

El 98.3% de los encuestados manifestaron que todas las alternativas presentadas deben ser tomadas en cuenta para la elaboración de un Código de Ética; siendo éstas las siguientes:

- a) Ejercer la profesión con honestidad, dignidad e integridad;
- b) Reconocer los aportes de sus subordinados;
- c) Rechazar cualquier negocio deshonesto, corrupto o impropio;
- d) No prestar su nombre o tolerancia para que otros realicen negocios reñidos con la profesión y la ley;



- e) No avalar con su firma documentos que no haya conocido o que sean falsos;
- f) Desempeñar únicamente aquellos cargos para los cuales está capacitado;
- g) Buscar el beneficio de la sociedad u organización para la que trabaja cumpliendo sus metas;
- h) Actuar con responsabilidad social para producir beneficios a la comunidad y sociedad en general;
- i) Capacitarse regularmente para mejorar su desempeño;
- j) Todas las anteriores.

No obstante, el 1.7% considera que sólo deben ser tomadas en cuenta las alternativas siguientes: Ejercer la profesión con honestidad, dignidad e integridad; rechazar cualquier negocio deshonesto, corrupto o impropio; no avalar con su firma documentos que no haya conocido o que sean falsos; Buscar el beneficio de la sociedad u organización para la que trabaja cumpliendo sus metas; Actuar con responsabilidad social para producir beneficios a la comunidad y sociedad en general; Capacitarse regularmente para mejorar su desempeño.

Pregunta N° 12

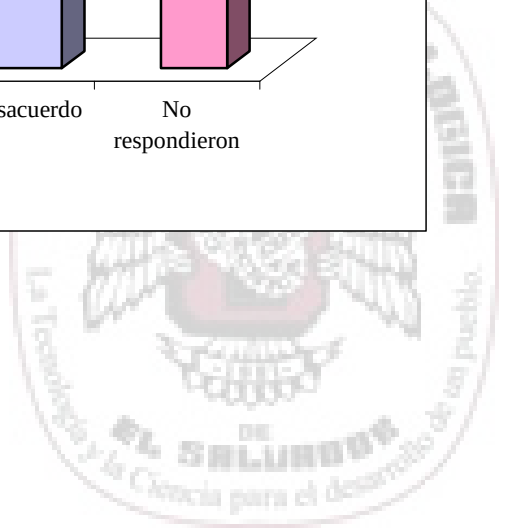
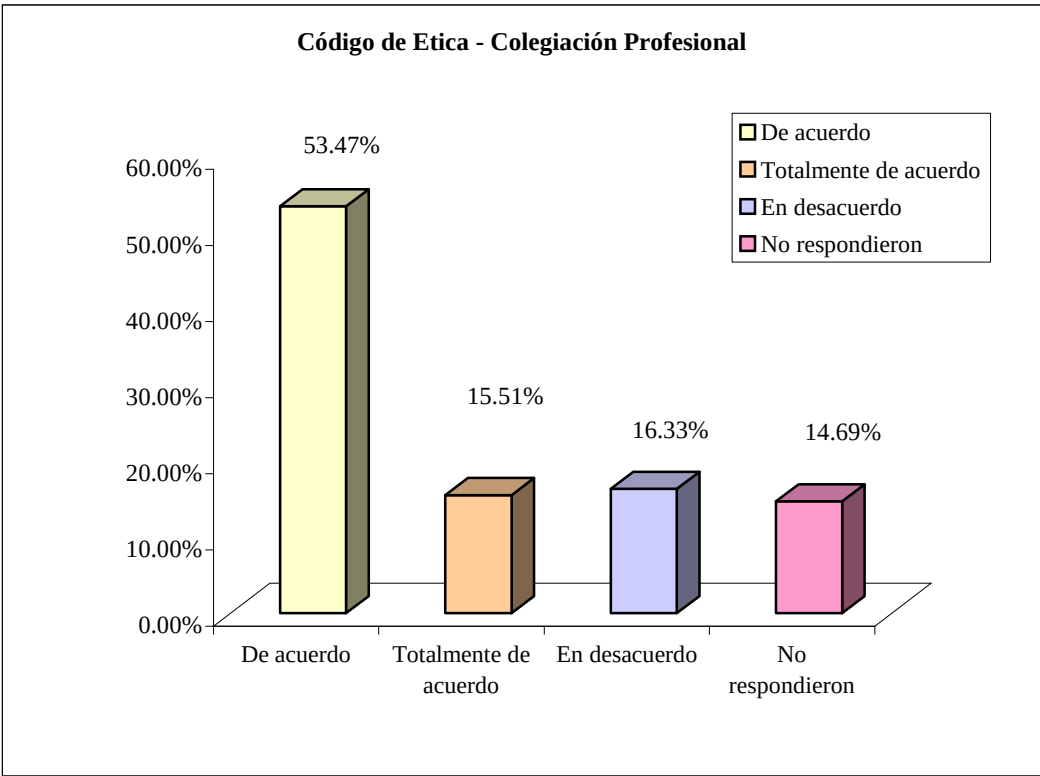
¿Cree usted que para la aplicación de un Código de Ética es necesaria la Colegiación Profesional?



Objetivo:

Conocer si la Colegiación Profesional es necesaria e indispensable para poner en marcha un Código de Ética para los Administradores de Empresas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DE ACUERDO	131	53.47%
TOTALMENTE DE ACUERDO	38	15.51%
EN DESACUERDO	40	16.33%
NO RESPONDIERON	36	14.69%
TOTAL	245	100%



Análisis:

El 68.98% considera que para la aplicación de un Código de Ética es necesaria la Colegiación Profesional; el 16.33% está en desacuerdo y el 14.69% no respondió. Estos datos ponen de manifiesto que a pesar de que el 65.31% desconoce el concepto de lo que es la Colegiación Profesional según los datos de la pregunta número ocho, únicamente el 16.33% está en desacuerdo en que la Colegiación Profesional es necesaria para la puesta en marcha de un Código de Ética.

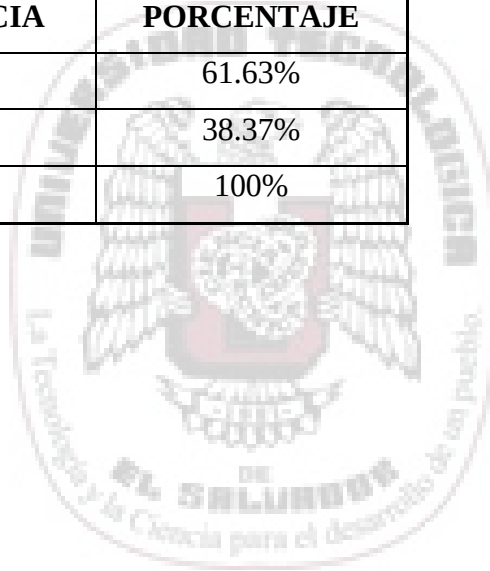
Pregunta N° 13

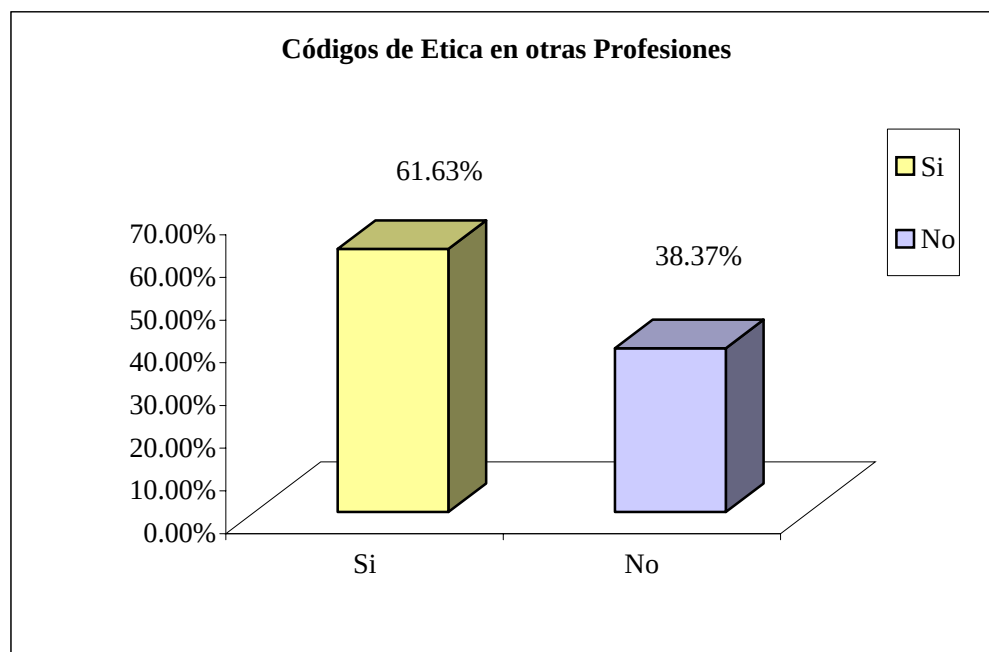
¿Conoce usted si existen Códigos de Ética en otras profesiones?

Objetivo:

Verificar si los estudiantes y profesionales de la Administración de Empresas, conocen la existencia de Códigos de Ética en otras profesiones.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	151	61.63%
NO	94	38.37%
TOTAL	245	100%





Análisis:

El 61.63% dice conocer la existencia de Códigos de Ética para los profesionales de la medicina, periodistas, contadores, abogados, ingenieros, legisladores y arquitectos; el 38.37% dice desconocer si en El Salvador existen Códigos de Ética que rijan y normen el comportamiento de los profesionales en general.

Pregunta N° 14

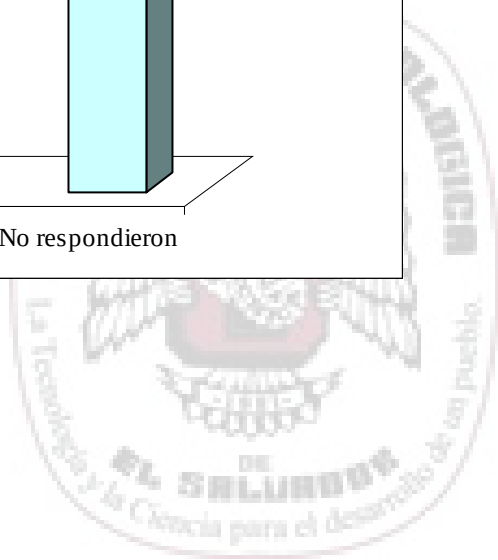
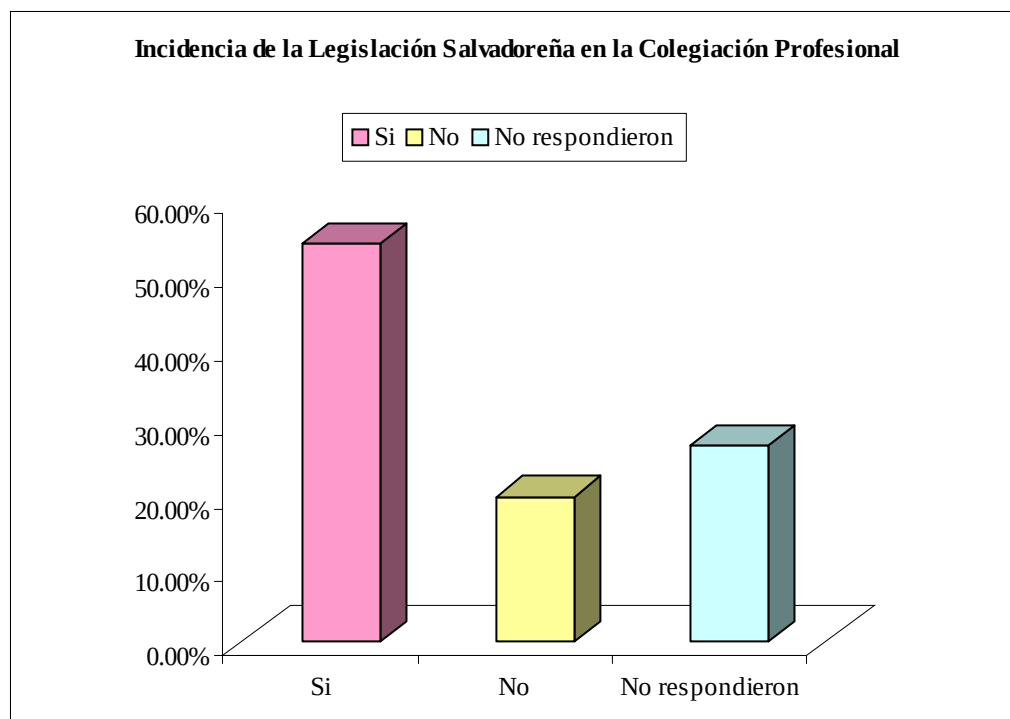
¿Tendrá alguna incidencia la legislación salvadoreña en la colegiación profesional?



Objetivo:

Conocer si la legislación salvadoreña tiene alguna incidencia en la Colegiación Profesional de los Administradores de Empresas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	132	53.88%
NO	48	19.59%
NO RESPONDIERON	65	26.53%
TOTAL	245	100%



Análisis:

El 53.88% dice que la legislación salvadoreña si tiene incidencia en la Colegiación Profesional, puesto que mientras no exista una ley que rija a los profesionales de una disciplina en particular y que se hagan modificaciones en los artículos 7 y 68 de la Constitución de la República, difícilmente podrá existir un Colegio de Profesionales en nuestro país. Mientras que el 19.59% expresó que no y el 26.53% no respondieron en virtud de desconocer el término de Colegiación Profesional.

Pregunta N° 15

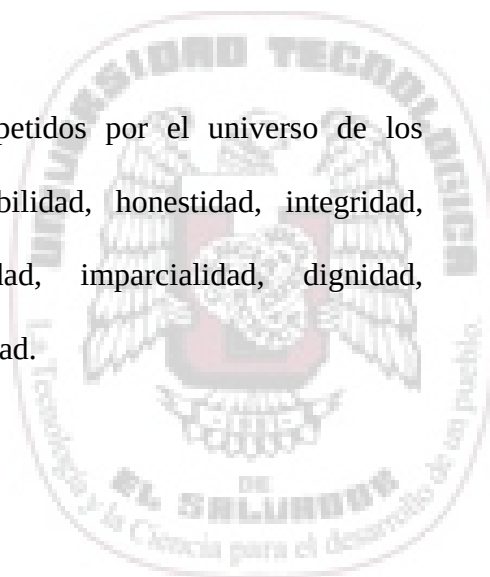
¿Qué valores debe tener un Administrador de Empresas

Objetivo:

Considerar los principales valores éticos y morales que un Administrador de Empresas debe poseer según las respuestas proporcionadas por los encuestados.

Análisis:

Los valores más relevantes expresados y repetidos por el universo de los encuestados fueron los siguientes: responsabilidad, honestidad, integridad, lealtad, honradez, moral, ética, sinceridad, imparcialidad, dignidad, confidencialidad, veracidad, rectitud y puntualidad.

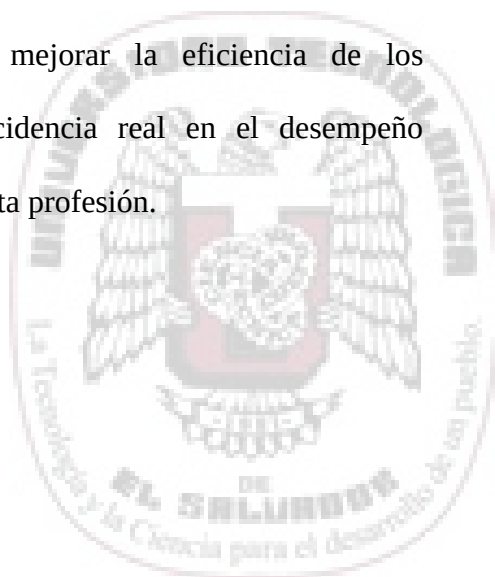


7. CONCLUSIONES

- En el examen de las respuestas de los estudiantes y profesionales de Administración de Empresas encuestados, se percibe desconocimiento o falta de información sobre cuestiones básicas que se les pregunta, Ejemplo: lo que es un Código de Ética; si existe esta normativa en la carrera de Administración de Empresas; si existe una agrupación de los profesionales de la carrera; si conocen lo que es la Colegiación Profesional, etc.

Lo que refleja la falta de comunicación entre las universidades y la Asociación Salvadoreña de los Profesionales de Administración de Empresas.

- Se aprecia una actitud positiva sobre la necesidad de que se incluyan en el pénsum de la carrera materias relacionadas con la ética profesional.
- Hay una valoración intuitiva más que consciente de lo positivo que resultaría la existencia de un Código de Ética para mejorar la eficiencia de los Administradores de Empresas y de su incidencia real en el desempeño profesional de las personas pertenecientes a esta profesión.



- A la luz de la experiencia salvadoreña en donde no hay Ley de Colegiación Profesional obligatoria, hace falta un debate serio y profundo en torno a que si la colegiación es condición para la aplicación del Código de Ética, porque independiente de ello los Administradores de Empresa trabajan en muchas empresas e instituciones y es en su desempeño laboral – profesional en el que debe aplicar los valores éticos y morales, que están comprendidos en el Código de Ética.
- Hay conciencia en el 53.88% de las personas encuestadas de que la legislación tiene incidencia en la colegiación obligatoria, quizá porque consideran que la norma legal es el principio que hace funcionar la organización del gremio y hecho esto, da base para la vigencia del Código de Ética.

En relación a los temas y aspectos que deberían estar contenidos en un Código de Ética, el 98.3% se pronuncia por los que se sugieren en el Cuestionario de la Encuesta y en cuanto a los valores, predominan los siguientes: responsabilidad, honestidad, integridad, lealtad, honradez, moral, ética, sinceridad, imparcialidad, dignidad, confidencialidad, veracidad, rectitud y puntualidad.



CAPITULO TERCERO

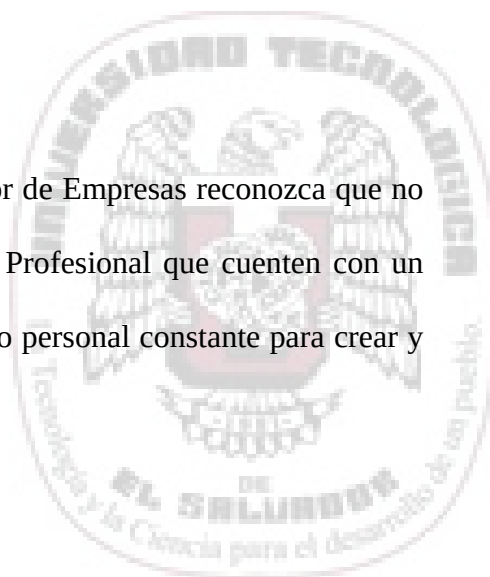
PROPUESTA TÉCNICA

CODIGO DE ETICA PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN EL SALVADOR

1. GENERALIDADES

El Código de Ética define todas aquellas acciones que les está permitido, así como las que no les está permitido a los Administradores de Empresas; pero no debe entenderse que todo lo que no esté incluido en él está tolerado, puesto que estos profesionales deben seguir las normas éticas y legales más elevadas, puesto que en el ejercicio de su profesión deberán tener presente que su actividad no sólo está encaminada a los aspectos administrativos, técnicos y financieros, sino también a cumplir con una función socialmente responsable y respetuosa de la dignidad humana.

Hace falta por lo consiguiente, que el Administrador de Empresas reconozca que no basta pertenecer a una Asociación o a un Colegio Profesional que cuenten con un Código de Ética, sino que se necesita de un esfuerzo personal constante para crear y mantener una buena reputación.



Sin una visión ética, se corre el riesgo de reducir la formación profesional al uso de unas habilidades más o menos parciales, las cuales son susceptibles de ser utilizadas para el bien como para el mal. Solamente a través de una ética profesional profunda las habilidades y destrezas del Administrador estarán al servicio de la sociedad y del hombre.

No se trata de dominar instintos, malhumores o antipatías, sino de crear en el empresario y en el Administrador de Empresas una conciencia moral, un sentido de responsabilidad en el interior de su vida profesional. Sustituir los reflejos profesionales y los estímulos egoístas sin control de la mente, (lucro excesivo, abusos de autoridad y de situaciones de privilegio) para convertirlos en acción reflexiva de unas opciones morales.

Las acciones profesionales sin una referencia a la ley moral están privadas de valor y de eficacia en el orden ético, social y económico.

1.1. Destinatarios

Los destinatarios del Código de Ética son los Administradores de Empresas salvadoreños graduados dentro o fuera del país y los extranjeros que trabajen en el país, debidamente graduados o acreditados.



1.2. Relación ante la Asociación o Colegio Profesional

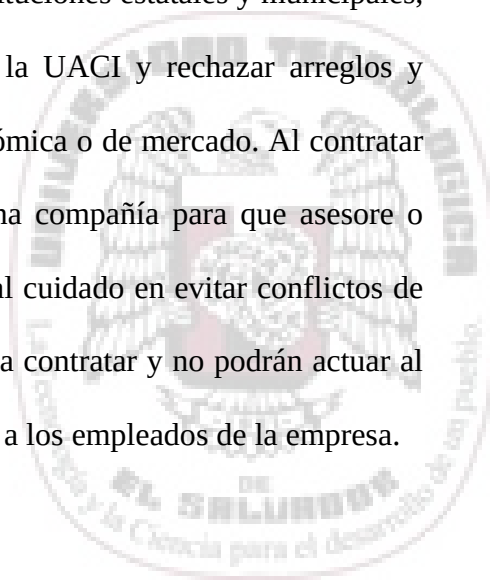
La relación de los Administradores de Empresas con la Asociación o Colegio Profesional a los que pertenezcan estarán determinados por los principios siguientes:

- Contribuir a mantener su unidad de propósitos y de acción.
- Promover la interacción entre los propios miembros del gremio y desde ésta, con los miembros de otras disciplinas.
- Integración para perseguir objetivos comunes que permitan alcanzar logros tangibles y concretos con el fin de obtener un sitio destacado dentro de la sociedad.
- Apoyar y participar en los programas de capacitación y actualización profesional que la Asociación o Colegio promueva.
- Vigilar y defender el ejercicio decoroso de la profesión propiciando la solidaridad entre sus miembros.

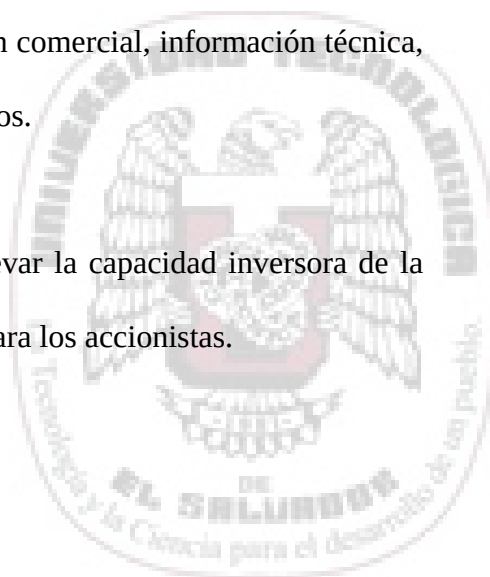


1.3. Ante la Organización Privada en la que trabaja.

- Desarrollar una competencia justa sin discriminar ni engañar a nadie, basado en los méritos de los productos o servicios que la empresa oferte.
- Diseñar, producir y entregar productos y/o servicios de calidad, debiendo observar estrictamente todos los procedimientos de inspección y pruebas necesarios, teniendo en cuenta ante todo, la salud y la seguridad de los clientes y usuarios de los mismos.
- Adquirir todos los equipos, suministros y servicios por sus cualidades y no por otro tipo de razones; y en el caso de los proveedores, vendedores y subcontratistas, deberán recibir un trato justo y equitativo, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- En las licitaciones y adquisiciones de las instituciones estatales y municipales, regirse por las disposiciones de la Ley de la UACI y rechazar arreglos y componendas para obtener una ventaja económica o de mercado. Al contratar los servicios de una persona particular o una compañía para que asesore o represente a la empresa, deberá tener especial cuidado en evitar conflictos de intereses entre ésta y la persona o compañía a contratar y no podrán actuar al margen de las normas de conducta aplicables a los empleados de la empresa.



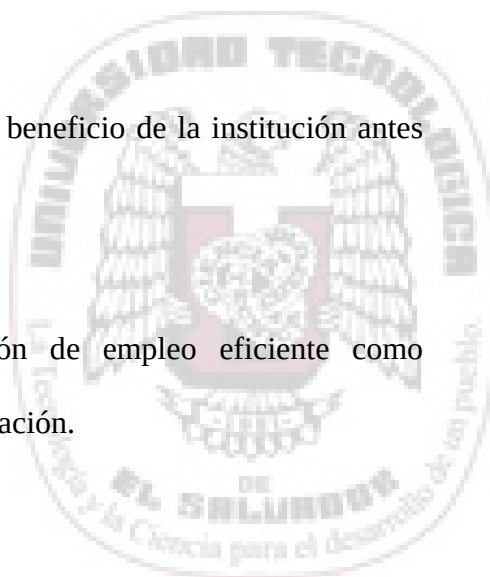
- Mantener el secreto profesional como norma de conducta y respetará los derechos de propiedad intelectual industrial y los secretos comerciales de los clientes y proveedores.
- Dar trato justo a los empleados de la empresa y llevar a cabo prácticas laborales basadas en la igualdad de oportunidades para todos; respetando el derecho a la vida privada y la dignidad de cada empleado sin distinción de sexo, edad o religión; manteniendo condiciones de trabajo sanas y seguras, en un ambiente de entendimiento mutuo, abierto al diálogo con todos los empleados.
- No consumir, ni propiciar el consumo, la venta, transferencia o posesión de drogas o bebidas alcohólicas en los establecimientos de la empresa.
- Ser responsable en el uso, conservación y protección de los bienes de la organización, incluidos sus inmuebles, fábricas y equipos; asimismo guardar en confidencialidad los inventos, información comercial, información técnica, diseños de productos y programas informáticos.
- Generar rentabilidad en forma ética para elevar la capacidad inversora de la empresa y obtener un rendimiento superior para los accionistas.



- Garantizar que las operaciones comerciales y financieras de la empresa estén debidamente autorizadas y registradas en forma completa y exacta en los libros contables; lo mismo que las declaraciones y entregas fiscales al gobierno.
- Abstenerse de prestar servicios profesionales a personas o entidades cuyas prácticas y honorabilidad estén en contra de los principio éticos o fuera de la ley.
- Anteponer los intereses de la empresa a sus intereses particulares, siempre y cuando aquellos no vayan en contra de la comunidad, la sociedad o el país.

1.4. Como Servidor Público

- Tener en mente que los intereses de la institución a la cual sirve están por encima de cualquier interés particular.
- Dispondrá toda su capacidad y esfuerzos en beneficio de la institución antes que a los suyos o de intereses privados.
- Considerar como meta suya la generación de empleo eficiente como contribución y aporte a la prosperidad de la nación.



- Tomar parte activa en las decisiones y problemáticas de la localidad sede de la institución, buscando soluciones cívicas y de servicio comunitario.
- Utilizar sus conocimientos profesionales, únicamente en labores que cumplan con la moral, las buenas costumbres y la responsabilidad social.
- Abstenerse de participar o actuar de arbitro en asuntos que afecten su imparcialidad; en particular, cuando tenga relaciones oficiales, profesionales, personales o financieras con el personal involucrado, o bien en casos en los que haya tenido responsabilidad previa en las decisiones relacionadas con la cuestión que se juzga.
- Poner su mejor empeño para lograr los objetivos y metas que la institución, la comunidad y la sociedad le encomienden.

1.5. Ante el Medio Ambiente

- Emplear en forma racional los recursos renovables y no renovables, teniendo en cuenta el bienestar social de las actuales y de las futuras generaciones.



- Promover el desarrollo de una cultura para el cuidado y conservación del medio ambiente, así como observar las disposiciones nacionales e internacionales en esta materia.
- Vigilar y respetar las acciones de la empresa, la institución o la comunidad, manteniendo equilibrio entre las condiciones socio-económicas y las ecológicas.
- Oponerse a las acciones de la empresa o la institución que contaminen el medio ambiente.

1.6. Ante las Leyes y el Orden Jurídico

- Acatar toda la legislación que regule a la organización, específicas y generales, sometiéndose a las inspecciones y a la vigilancia establecidas por el Estado.
- Evitar realizar y que se realicen acciones que puedan dar la impresión de que se está actuando indebidamente o que se está realizando algo incorrecto.

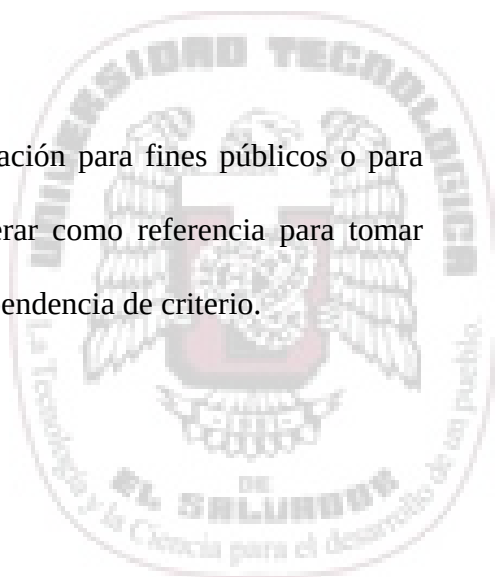


1.7. El Administrador de Empresas como Docente

- Infundir en sus educandos los valores éticos que el Código de Ética incluye, para lograr su mejor comprensión y disposición a cumplirlos.
- Orientar a los alumnos en los asuntos que deseen aclarar o complementar aspectos relacionados al ejercicio de la profesión.
- Empeñarse en preparar al futuro colega profesional lo mejor posible, para contar cada día con Administradores de Empresas más capacitados.

1.8. Como Asesor y Consultor

- Desempeñarse con estricto profesionalismo y en apego a las normas aplicables en este tipo de actividades, respetando la confidencialidad de los alcances y resultados que obtenga.
- Al emitir un dictamen, opinión o recomendación para fines públicos o para terceras personas que los hayan de considerar como referencia para tomar decisiones, deberá mantener la máxima independencia de criterio.



1.9. Como Investigador

- Tomar conciencia de la importancia que tiene la investigación responsable y científica en el desarrollo del país.
- Buscar que las innovaciones resultantes de su investigación se adecuen a las exigencias del desarrollo social.
- Fomentar la investigación interdisciplinaria, como una forma de comprender los problemas actuales, así como para facilitar la aplicación del conocimiento a la resolución de los mismos.

1.10. Como Auditor

- Ser responsable de la ejecución y validación de una auditoria administrativa.
- Coordinar la implementación de todo tipo de estudio administrativo, evaluación o diagnóstico integral, auditorias de calidad y de evaluación del desempeño.



- Poseer una adecuada formación y capacidad profesional para la aplicación de técnicas requeridas en la auditoria.
- Mantenerse actualizado en los conocimientos inherentes al desarrollo y la aplicación de las auditorias.

1.11. Sanciones

Las sanciones constituyen la pena o castigo que la ley establece (en este caso el Código de Ética), para la persona que incurra o haya incurrido en una infracción punible. Estas serán estudiadas por las instancias que el mismo Código establezca y después de oír a las partes afectadas y de acuerdo a la gravedad del caso, se podrían aplicar las sanciones siguientes:

- Amonestación por escrito, privada o pública.
- Suspensión temporal del ejercicio de la profesión.
- Expulsión y suspensión definitiva para ejercer profesionalmente.

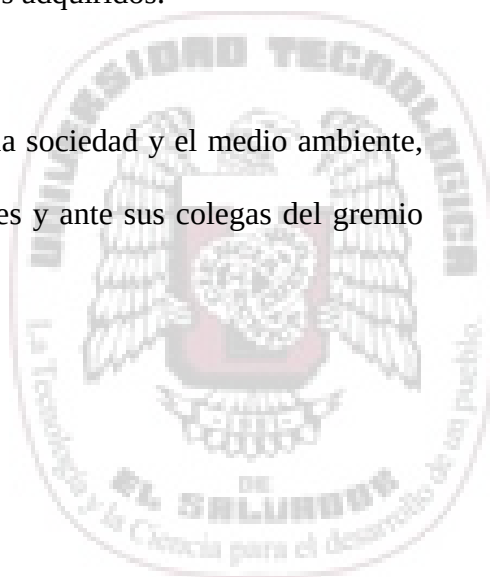


2. PERFIL PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

El Perfil Profesional representa las características generales que debe poseer una persona con profesión universitaria, en tanto la profesión es la actividad personal ejercida de manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, motivado por la propia vocación y con la dignidad que corresponde a toda persona humana.

Ello presupone que un profesional reúne al menos tres características generales:

- Un importante volumen de conocimientos especializados que se adquieren preferentemente en una universidad o instituto técnico de buen nivel científico y académico.
- Una práctica en la que aplica los conocimientos adquiridos.
- El reconocimiento de responsabilidades ante la sociedad y el medio ambiente, ante los usuarios de sus servicios profesionales y ante sus colegas del gremio correspondiente.

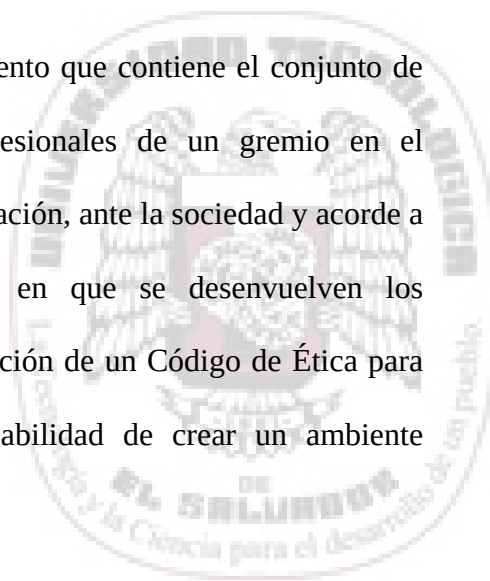


Esas características generales de las profesiones se complementan con los rasgos o cualidades específicas de una profesión determinada, tal es el caso de los Administradores de Empresas que los encontramos en el área de los negocios, como servidor público, catedrático o consultor; por lo que se requiere que cada uno de ellos cuente con las herramientas, conocimientos, cualidades y competencias para el análisis y manejo de situaciones administrativas, económicas y financieras.

Consecuentemente, el Perfil Profesional del Administrador de Empresas, puede definirse como un especialista creador y desarrollador de empresas, coordinador eficiente de la integración, la motivación y la corresponsabilidad de los miembros de la organización para lograr efectividad y armonía organizacional; que deberá dar el ejemplo practicando los valores de amistad, patriotismo, solidaridad, respeto, perseverancia, orden, fortaleza, laboriosidad, generosidad y humanismo.

3. FORMULACION Y DISEÑO DEL CODIGO DE ETICA

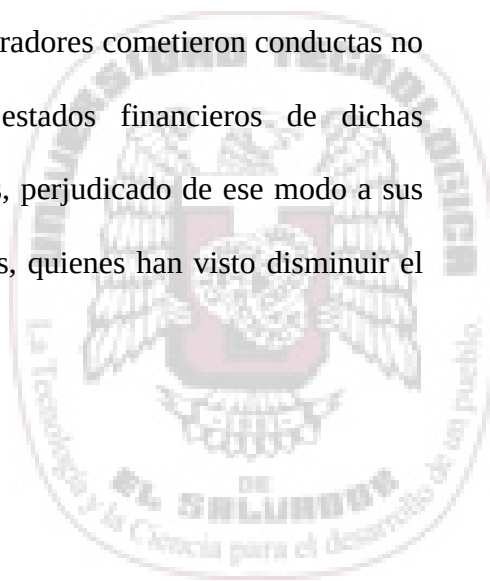
En el entendido que Código de Ética es el instrumento que contiene el conjunto de normas de conducta a ser observadas por profesionales de un gremio en el desempeño de sus responsabilidades en una organización, ante la sociedad y acorde a las leyes, el escenario complejo y conflictivo en que se desenvuelven 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 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 suponer, 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: los desfalcos de FOMIEXPORT, FINSEPRO E INSEPRO, AUTOSAL Y CREDISA en El Salvador; además los casos recientemente conocidos en los Estados Unidos de Norte América, de las Corporaciones ENRRON, WORD-COM, TAYCO, CITY GROUP, SALOMÓN BROTHER, en los que varios administradores cometieron conductas no éticas e ilegales, al manipular la gestión y estados financieros de dichas organizaciones, ocultando la quiebra de las mismas, perjudicando de ese modo a sus clientes y afectado severamente a sus inversionistas, quienes han visto disminuir el valor de sus acciones.

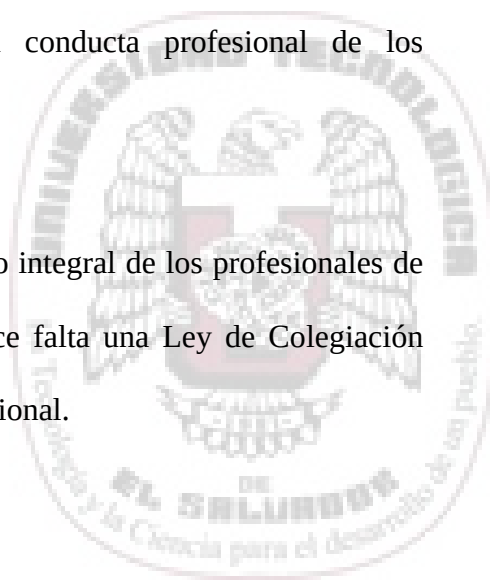


La Carrera de Administración de Empresas surgió en el año de 1959 en la Facultad de Economía de la Universidad de El Salvador. Desde entonces la formación de profesionales en esa especialidad ha crecido significativamente, al grado que hoy es impartida por universidades en las tres zonas geográfico – administrativas del país.

Por otra parte, las funciones de administradores en organizaciones de diverso tipo (Empresas Privadas, Bancos, Instituciones del Estado, ONG's, Universidades, etc.) las desempeñan, en un elevado porcentaje, Administradores de Empresas preparados en universidades, sustituyendo gradualmente a los administradores empíricos.

Este fenómeno ocurrido en el seno del gremio de Administradores de Empresas, por la vía evolutiva organizacional de la sociedad salvadoreña, se refleja rápidamente en la asociatividad gremial al surgir, el 13 de Octubre de 1972, (a escasos 13 años desde que se implantara la carrera de Administración de Empresas en la Universidad de El Salvador), la Asociación Salvadoreña de Profesionales de Administración de Empresas, ASPAE, con la clara visión de velar por la superación de sus miembros, el avance y desarrollo de la carrera y guiar la conducta profesional de los Administradores de Empresas académicos.

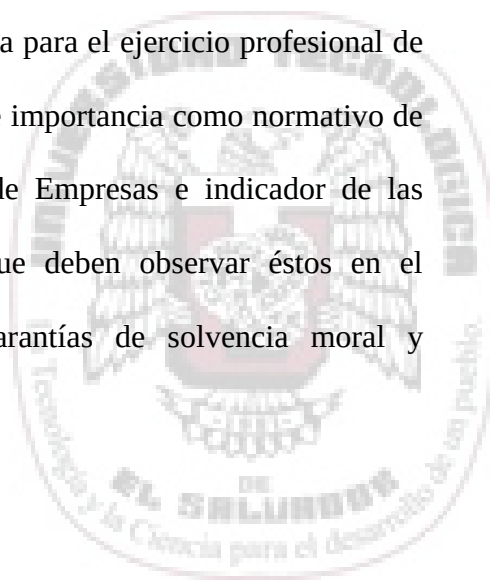
Sin embargo, para que las condiciones de desarrollo integral de los profesionales de Administración de Empresas sea una realidad, hace falta una Ley de Colegiación Profesional Obligatoria y un Código de Ética Profesional.



La Colegiación es una institución de comprobada utilidad para los profesionales y de beneficio para la sociedad; implica la posibilidad de lograr la unión institucional para la defensa de intereses gremiales; el autogobierno de los académicos y la creación y puesta en práctica de Códigos de Ética Profesional y el establecimiento de un sistema de vigilancia del ejercicio profesional, la apertura de un centro de quejas y defensa frente al Estado unido a avances en la seguridad social y otros.

Por su definición, los fines de la Colegiación Profesional abarcan muchos aspectos, como: la superación técnica y científica, el mejoramiento material y moral; la seguridad y previsión social. Aspiraciones y demandas que son más relevantes en la medida que el país avanza en el camino de los Tratados de Libre Comercio y se inserta en la globalización, lo que hace que la competencia trascienda de las mercancías, a la esfera del conocimiento y del recurso humano.

En cuanto al Código de Ética, según informes proporcionados por la Asociación Salvadoreña de Profesionales de la Administración de Empresas, ASPAE, en El Salvador no existe un instrumento de esta naturaleza para el ejercicio profesional de los Administradores de Empresas, pese a su enorme importancia como normativo de la conducta profesional de los Administradores de Empresas e indicador de las responsabilidades, los deberes y los derechos que deben observar éstos en el ejercicio profesional; incluyendo además las garantías de solvencia moral y



competencia profesional durante la prestación de sus servicios profesionales especializados.

Ello indica que 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 las metas de la organización; no utilizar información confidencial como un medio para obtener utilidades personales y otras.

Desde esa perspectiva, se ha elaborado el siguiente Código de Ética Profesional partiendo de la premisa de que el ejercicio de las profesiones universitarias es de interés social, de donde emana la obligación del Estado de regular tal ejercicio.



CODIGO DE ETICA

PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL

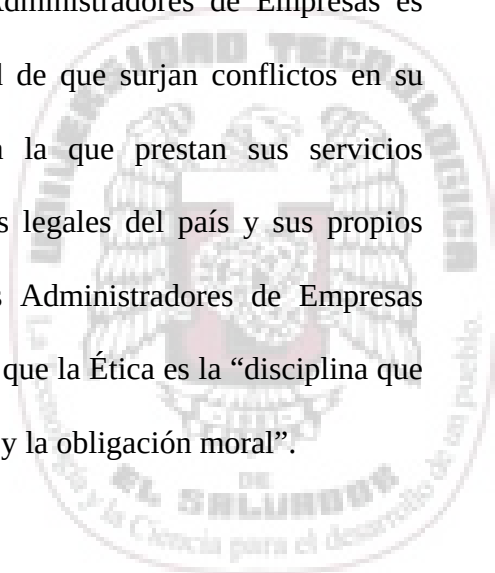
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN EL SALVADOR

DECRETO N° _____

La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador

CONSIDERANDO:

1. Que los Administradores de Empresas en el ejercicio de su profesión, desempeñan distintas funciones y cargos en organizaciones de distinto tipo, lo que les obliga a cumplir fielmente las disposiciones legales que norman las actividades de organizaciones, instituciones y sistemas del país.
2. Que el escenario en que se desenvuelven los Administradores de Empresas es complejo y cambiante, enfrentando la posibilidad de que surjan conflictos en su gestión, entre los planes de la organización a la que prestan sus servicios profesionales, el ambiente social, las regulaciones legales del país y sus propios principios o valores, lo que les demanda a los Administradores de Empresas integrar y aplicar principios éticos, 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”.



3. Que en la medida que son hombres y mujeres, en su condición de Administradores de Empresas los que realizan diversas actividades y adoptan decisiones y disposiciones en una organización, en ellos recae la responsabilidad del cumplimiento de las leyes y al no hacerlo se exponen a castigos, fallos judiciales y administrativos, o bien a la sanción moral de la ciudadanía por violentar los principios y valores éticos de la profesión.

POR TANTO,

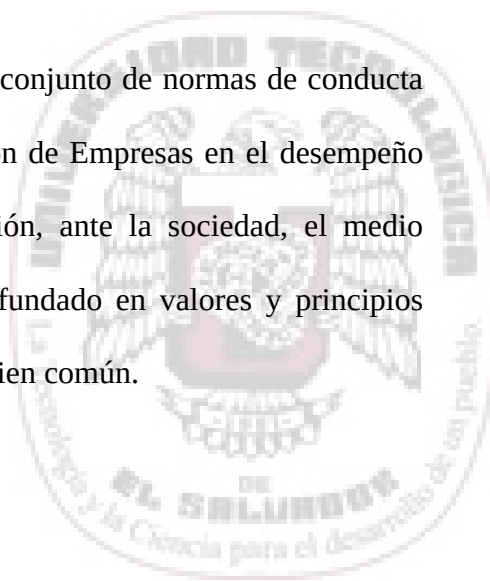
En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados

DECRETA EL SIGUIENTE CODIGO DE ETICA PARA EL EJERCICIO DE LA
PROFESIÓN DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN EL SALVADOR

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.- El presente Código de Ética contiene el conjunto de normas de conducta que deben observar los profesionales de Administración de Empresas en el desempeño de sus responsabilidades, en una empresa o institución, ante la sociedad, el medio ambiente, las leyes, el ciudadano y los trabajadores, fundado en valores y principios éticos de compromiso, honestidad, lealtad, probidad y bien común.

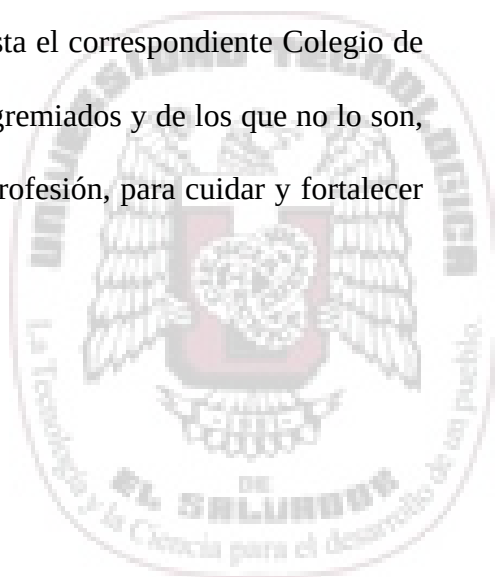


Art. 2.- El objeto de éste Código es contribuir a potenciar la participación de los Administradores de Empresas en los procesos productivos y en la sociedad, dada su función de ser coordinadores entre el capital y los trabajadores y dignificar su profesión, capacitarse en nuevas tecnologías y elevar su estatus económico-social.

Art. 3.- A los profesionales a quienes se les aplicará éste Código de Ética serán aquellos que hayan obtenido Título válido de Licenciado en Administración de Empresas, Master en la materia o Título válido de especialidades afines dentro de la rama, debidamente registrados.

El Título válido a que se refiere el inciso anterior es el extendido por cualquiera de las universidades salvadoreñas autorizadas conforme a las leyes que rigen la educación universitaria en El Salvador, o el extendido por una universidad extranjera reconocida conforme a los Tratados y Leyes de la República.

Art. 4.- Corresponde a la Asociación Salvadoreña de Profesionales en la Administración de Empresas, ASPAE, mientras no exista el correspondiente Colegio de Profesionales, vigilar el buen comportamiento de sus agremiados y de los que no lo son, así como el cumplimiento de las normas que rigen la profesión, para cuidar y fortalecer su prestigio y el de los Administradores de Empresas.



Art. 5.- Un Tribunal de Honor y Justicia conocerá sobre las faltas que den lugar a infracciones a los principios y valores éticos del Administrador de Empresas. La integración, funcionamiento, procedimientos y el régimen de sanciones estará regulado en un Reglamento Especial que deberá ser aprobado por éste Órgano Legislativo, sesenta días después de la promulgación de ésta Ley.

Art. 6.- El Administrador de Empresas utilizará sus conocimientos profesionales, únicamente en labores que cumplan con la moral, las buenas costumbres y con responsabilidad social.

Art. 7.- En el ejercicio de sus funciones deberá estar libre de impedimentos para mantener su integridad de juicio, autonomía y objetividad.

Art. 8.- Evitará participar en toda clase de asuntos que le impida ejercer su independencia mental; y al formular un juicio profesional que sirva de base a terceros para tomar decisiones, deberá ser imparcial, apegarse a la realidad y comprobar los hechos con evidencias.

Art. 9.- Los informes que emita, de cualquier naturaleza, resultado del trabajo realizado por él o por un equipo bajo su mando, deberán ser validados con su firma.



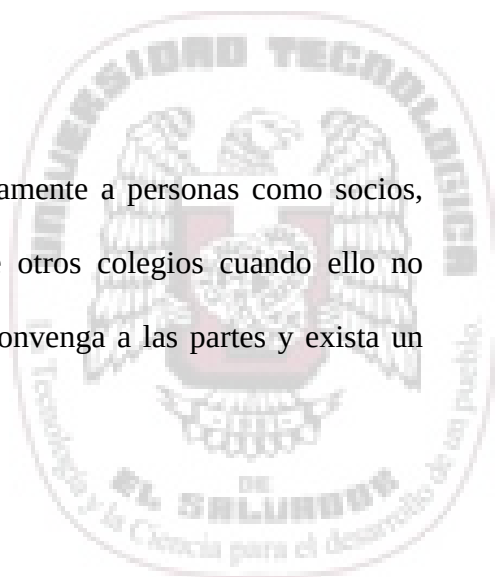
Art. 10.- No aceptará cargos o la responsabilidad de realizar trabajos para los cuales no esté plenamente capacitado, responsabilizándose sólo de aquellos en los que tenga la preparación y experiencia profesional necesaria para prestar satisfactoriamente sus servicios.

Art. 11.- Los honorarios que perciba, corresponderán a la importancia de las labores que desarrolle, tiempo que les dedique, nivel de especialización requerido, resultados que obtenga y el impacto que logre.

Art. 12.- Se abstendrá de hacer comentarios negativos que perjudiquen la reputación y el prestigio de institución o persona alguna, de otro colega o de la profesión en general.

Art. 13.- En el caso de contar con pruebas concluyentes de cualquier desviación cometida por algún colega, a lo establecido por éste Código de Ética, tendrá la obligación de informarlo por escrito a la Asociación Salvadoreña de Profesionales en la Administración de Empresas.

Art. 14.- Podrá ofrecer trabajo, directa o indirectamente a personas como socios, empleados y trabajadores de otras instituciones o de otros colegios cuando ello no constituya un daño para alguno de los involucrados, convenga a las partes y exista un consenso positivo.



Art. 15.- Se abstendrá de participar o actuar como árbitro en todo tipo de asunto que afecte su criterio e imparcialidad, en particular cuando tenga: relaciones oficiales, profesionales, personales o financieras con el personal involucrado; responsabilidad previa en las decisiones o en la administración de las operaciones o actividades que se convengan; prejuicios que resulten de prestar servicios o de guardar lealtad a determinada persona, grupo de personas, asociaciones, organismos o de actividades en las que el auditor se vea afectado o beneficiado; o bien interés económico, directo e indirecto.

Art. 16.- Evitará tomar decisiones o concertar arreglos que perjudiquen al gremio, al personal que colabora directa o indirectamente con él, a la sociedad en general y en especial a las clases desprotegidas.

Art. 17.- En los casos en que utilice información o material de cualquier naturaleza cuya propiedad intelectual corresponda a otra persona, tendrá obligación de solicitar la autorización correspondiente, así como de conceder el crédito debido al momento de su difusión.



CAPITULO II

De la Responsabilidad en el Ejercicio Profesional

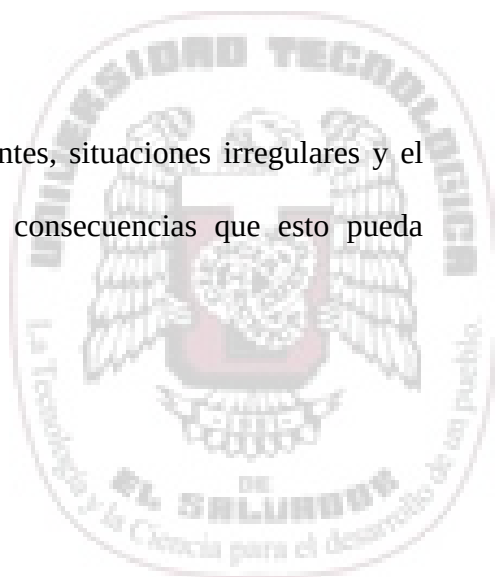
Art. 18.- Realizará su trabajo con esmero e integridad, poniendo siempre toda su capacidad, habilidad, atención, cuidado y diligencia para cumplir puntualmente con su responsabilidad profesional.

Art. 19.- Pondrá su mejor empeño para lograr los objetivos y metas que la comunidad, las instituciones públicas, privadas y sociales le encomienden.

Art. 20.- Guardará el secreto profesional de los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento, como producto de su ejercicio como Administrador en todo ámbito de actuación.

Art. 21.- Por ningún motivo proporcionará información incorrecta en beneficio de su organización y en perjuicio de la sociedad.

Art. 22.- Denunciar ante las autoridades competentes, situaciones irregulares y el mal manejo de recursos, independientemente de las consecuencias que esto pueda acarrear a la organización infractora.



Art. 23.- Hacer uso de recursos técnicos diseñados por él a lo largo de su trayectoria, siempre y cuando no tengan carácter de secreto profesional y no involucren a institución alguna.

Art. 24.- Al emitir un dictamen, opinión profesional o informes para fines públicos, y ésta sea utilizada por terceras personas para tomar decisiones bajo todo tipo de circunstancias, mantendrá una absoluta independencia de criterio.

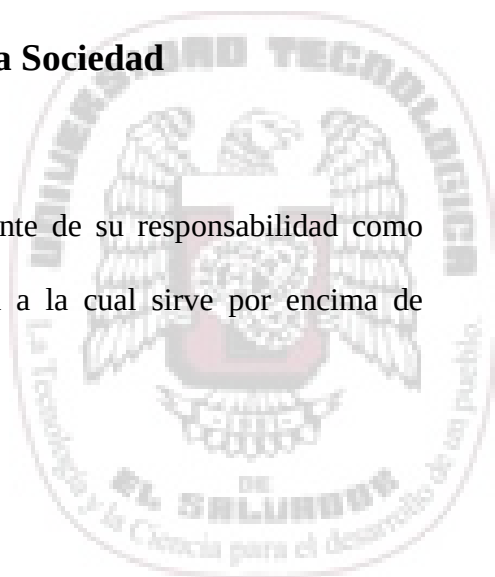
Art. 25.- Por ningún motivo ostentará un grado académico que no haya obtenido conforme a lo dispuesto por los planes de estudio aprobados de una institución de educación superior reconocida oficialmente.

Art. 26.- Está obligado a mantenerse permanentemente actualizado en todas las áreas de la profesión, particularmente en la de su especialidad.

CAPITULO III

De la Responsabilidad ante la Sociedad

Art. 27.- El Administrador de Empresas, consciente de su responsabilidad como profesionista, antepondrá los intereses de la sociedad a la cual sirve por encima de cualquier interés particular.



Art. 28.- Será promotor de una cultura de la no violencia con respeto a la dignidad, la justicia y la paz.

Art. 29.- Procurará el mayor provecho para la institución donde preste sus servicios, mediante una administración y coordinación efectiva de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, cuidando que los resultados sean en beneficio de ésta, sus trabajadores y la sociedad en general.

Art. 30.- Empleará en forma racional los recursos renovables y no renovables, previendo en todas sus acciones el bienestar social.

Art. 31.- Promoverá el desarrollo de una cultura para el cuidado y conservación del medio ambiente, así como la observancia de las disposiciones oficiales e institucionales en la materia.

Art. 32.- El Administrador de Empresas vigilará y respetará las acciones de toda clase de institución, manteniendo un equilibrio entre las condiciones socioeconómicas y las ecológicas.



CAPITULO IV

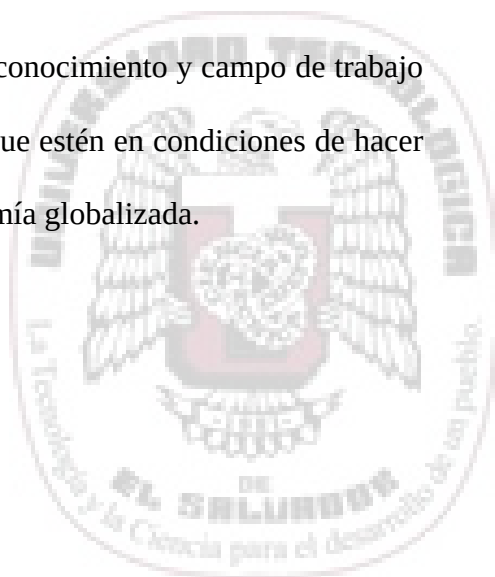
De su Rol en la Docencia

Art. 33.- El Administrador de Empresas inculcará en sus educandos, la adopción y comprensión de los valores éticos que este Código recomienda, así como su disposición a cumplirlos.

Art. 34.- Asumirá la función de guía para orientar a sus alumnos en la comprensión, aclaración e implementación de los conocimientos necesarios para el correcto ejercicio de la profesión.

Art. 35.- Establecerá una relación consistente entre los conocimientos teóricos y su aplicación práctica, de conformidad con las necesidades de la producción del país y se esforzará por formar adecuadamente a sus alumnos para lograr que el país cuente con mejores profesionales en Administración de Empresas.

Art. 36.- Instruirá a sus alumnos sobre las áreas del conocimiento y campo de trabajo de la Administración de Empresas Internacional, para que estén en condiciones de hacer frente a los retos del ejercicio profesional en una economía globalizada.



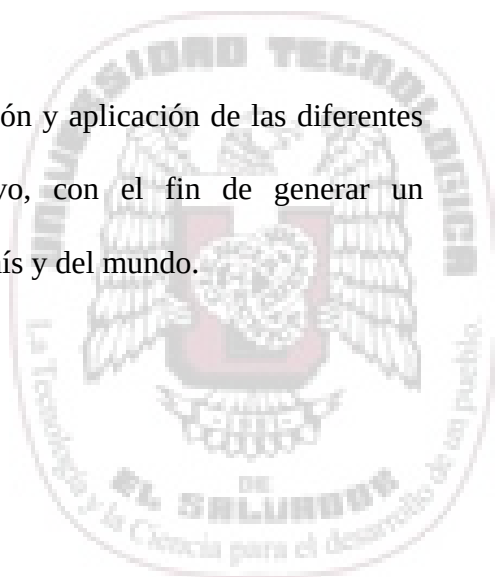
Art. 37.- Promoverá entre sus alumnos el desarrollo de una conciencia crítica para que los conocimientos que adquieran sean susceptibles de traducirse en ventajas competitivas para el país y a nivel personal.

Art. 38.- Impartirá su cátedra con el único propósito de enseñar, conduciéndose con modestia y sinceridad, evitando asumir actitudes prepotentes, groseras o un trato denigrante para sus alumnos y compañeros.

Art. 39.- Despertará en sus alumnos un genuino interés por el conocimiento, estimulando la inteligencia, la sensibilidad, la honestidad y el aprecio por la Administración de Empresas.

Art. 40.- Respetará los valores y las creencias de sus alumnos, sobre todo aquellos que favorecen y protegen los derechos humanos, evitando posiciones dogmáticas e irracionales que coarten las libertades más elementales o lleven a la imposición de criterios personales.

Art. 41.- Fomentará la investigación, la interpretación y aplicación de las diferentes escuelas y corrientes del pensamiento administrativo, con el fin de generar un conocimiento actual y acorde con las necesidades del país y del mundo.



Art. 42.- Deberá estar plenamente actualizado en los temas de las asignaturas que imparta y de los avances más sobresalientes en el campo profesional, como condición indispensable para lograr la confianza, la credibilidad y el respeto de sus alumnos.

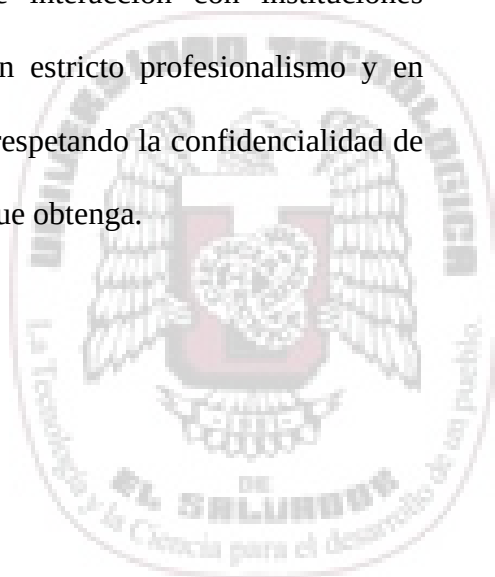
Art. 43.- Impulsará una visión de la Administración de Empresas que despierte en sus alumnos el interés por aprender y afianzar aspectos tales como: reforzar su identidad, trabajar en equipo, fomentar la tolerancia, responder con flexibilidad a las presiones, crear una conciencia clara del valor del ser y del deber ser.

CAPITULO V

El Administrador de Empresas como Asesor e Investigador

Art. 44.- El Administrador de Empresas que haga de la asesoría y consultoría su *modus vivendi*, se sujetará a las disposiciones oficiales en la materia.

Art. 45.- Las acciones producto de su labor e interacción con instituciones públicas, privadas y sociales serán desempeñadas con estricto profesionalismo y en apego a la normatividad aplicable a cada una de ellas, respetando la confidencialidad de las condiciones de funcionamiento y de los resultados que obtenga.



Art. 46.- El Administrador de Empresas dedicado a la investigación, buscará que las innovaciones se adecuen a las exigencias del desarrollo con responsabilidad social.

Art. 47.- Fomentará la investigación interdisciplinaria como una forma de comprensión de los problemas y facilitará la aplicación del conocimiento a la resolución de los mismos.

CAPITULO VI

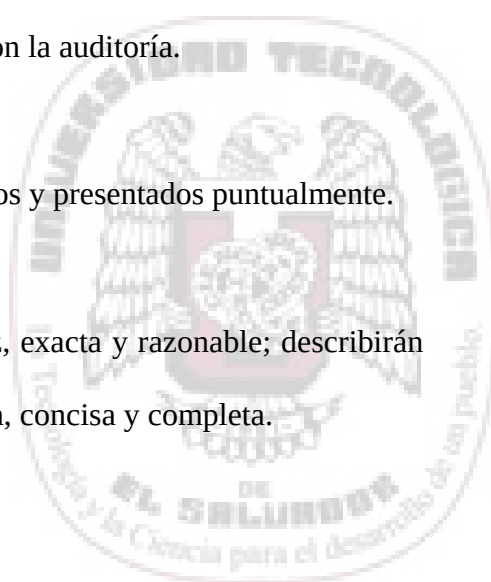
El Administrador como Auditor

Art. 48.- Para que las acciones del Administrador de Empresas se consideren congruentes y aceptables, al suscribir la realización de una auditoría, deberá observar las siguientes Normas Generales de Auditoría:

- a) Tener independencia de criterio, es decir, que no estará limitado por influencias internas o externas, o de cualquier otra índole.
- b) Poseer una adecuada formación y capacidad profesional para aplicar las técnicas requeridas.
- c) Mantenerse actualizado en los conocimientos inherentes al desarrollo y la aplicación de las auditorías.



- d) Tener el debido cuidado y la diligencia profesional y elaborar los informes correspondientes.
- e) Informar a las instancias competentes, sobre cualquier limitación en la ejecución de la auditoría.
- f) Su labor deberá ser cuidadosamente planificada, supervisada y soportada por documentos de trabajo, debidamente sustentados.
- g) Obtener evidencias suficientes, competentes y relevantes, que permitan tener una base sólida y razonable para emitir opiniones.
- h) Mantenerse alerta a situaciones que impliquen un posible fraude, abuso o actos ilícitos.
- i) Los informes se elaborarán por escrito y serán revisados en borrador, por los auditados y por aquellos funcionarios que solicitaron la auditoría.
- j) Los informes serán imparciales, objetivos, oportunos y presentados puntualmente.
- k) Los informes presentarán los datos en forma veraz, exacta y razonable; describirán los hallazgos de manera convincente, clara, sencilla, concisa y completa.



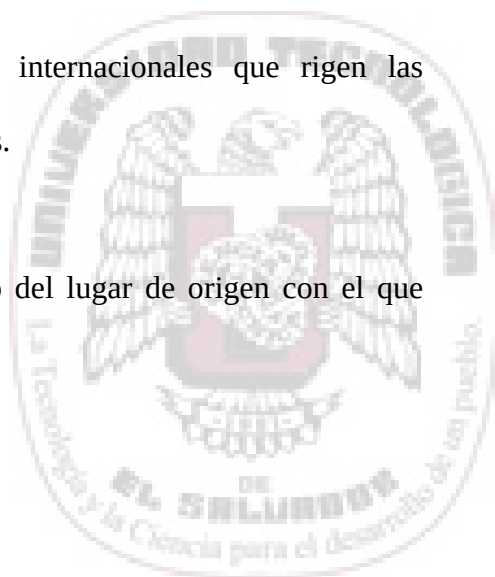
- l) Los informes deben incluir una mención especial, sobre los logros obtenidos, enfatizando en las fortalezas y debilidades.
- m) Las observaciones, sugerencias y recomendaciones deben de constituirse en una fuente de cambio que permita generar conocimiento y nuevas ideas para aprender.
- n) Las sugerencias y recomendaciones deberán ser concretas, pertinentes y viables de implementar.
- o) El observar las normas permite que las auditorías aporten elementos completos y consistentes para respaldar los hallazgos, validar las evidencias y emitir observaciones y sugerencias defendibles, así como orden y disciplina en el trabajo.

CAPITULO VII

Desempeño en los Negocios y Tratados Internacionales

Art. 49.- Tener pleno dominio de los tratados internacionales que rigen las operaciones y transacciones en las que interviene el país.

Art. 50.- Respetar la normatividad y el protocolo del lugar de origen con el que mantenga relaciones comerciales.



Art. 51.- Observar una conducta profesional y lealtad a las instituciones con las que interactúa en el país.

Art. 52.- Promover la capacidad de negociación con una visión más competitiva.

Art. 53.- Considerar en toda actividad las diferencias culturales, étnicas, económicas y ambientales.

Art. 54.- No participar o encubrir negociaciones que puedan desembocar en ilícitos.

Art. 55.- No aceptar ninguna clase de gratificación o pago que pueda afectar convenios o tratos comerciales con el extranjero.

Art. 56.- Acatar las disposiciones oficiales que norman la preservación de los valores y la cultura de nuestro país.



CAPITULO VIII

El Administrador y la Tecnología de Punta

Art. 57.- El Administrador de Empresas debe utilizar la tecnología a favor de las empresas e instituciones del país, respetando las características propias de nuestra cultura, valores y principios.

Art. 58.- Contribuir a desarrollar una tecnología propia para impulsar el ejercicio de un liderazgo en la materia en todo tipo de organización productiva, sea ésta pública, privada o social.

Art. 59.- El desempeño del Administrador de Empresas se apoyará en la tecnología idónea para fortalecer los procesos de toma de decisiones de las organizaciones de las que forme parte, basándose siempre en su formación, experiencia y visión administrativa.

Art. 60.- El empleo de la tecnología será consecuente con las necesidades de las instituciones y en apego a la normatividad que la regule.



CAPITULO IX

De las Sanciones

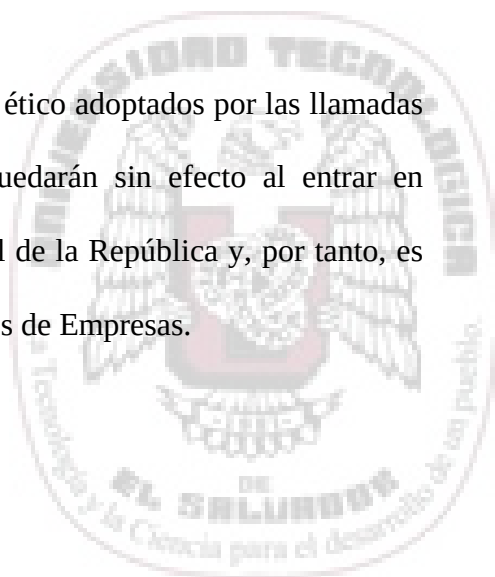
Art. 61.- La Comisión de Honor y Justicia de ASPAE, estudiará las infracciones al Código de Ética, y después de oír a las partes afectadas y de acuerdo con la gravedad del caso, aplicará al infractor las sanciones siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión temporal del ejercicio de la profesión.
- c) Expulsión y suspensión definitiva para ejercer profesionalmente, denunciando ante las autoridades competentes, las violaciones cometidas a las disposiciones que rigen el ejercicio profesional.

CAPITULO X

Disposiciones Transitorias y Vigencia

Art. 62.- Los instrumentos normativos de carácter ético adoptados por las llamadas Asociaciones de Interés Particular, como ASPAE, quedarán sin efecto al entrar en vigencia éste Código de Ética, que es una Ley Especial de la República y, por tanto, es de obligado cumplimiento por todos los Administradores de Empresas.



Art. 63.- Las asociaciones de profesionales de la Administración de Empresas, deberán adaptar sus Estatutos a las disposiciones del presente Código, dentro de los tres meses siguientes contados a partir de la fecha de su vigencia.

Art. 64.- En los sesenta días siguientes contados a partir de la vigencia de ésta Ley, deberá ser aprobado un Reglamento Especial que regulará la integración y funcionamiento del Tribunal de Honor y Justicia y el régimen disciplinario de procedimientos y sanciones.

Art. 65.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en El Diario Oficial.



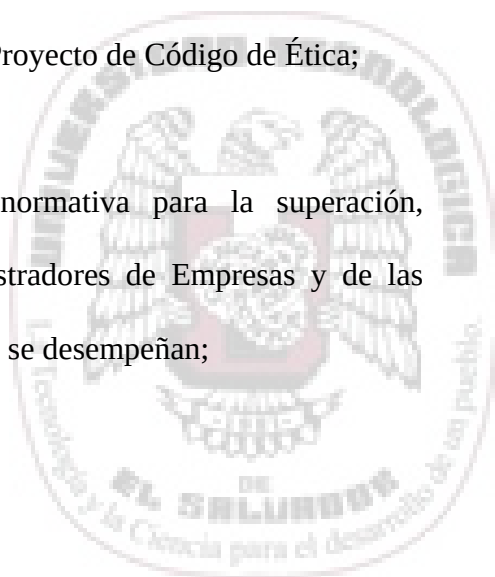
4. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION

Las estrategias para implementar la aceptación, apoyo y aprobación de un Código de Ética como Normativa para el Ejercicio de la Profesión del Administrador de Empresas en El Salvador, deberán realizarse en los escenarios y protagonistas relacionados con la profesión. En tal sentido, hará falta coordinar acciones entre:

- a) El gremio de profesionales y ASPAE;
- b) Los gremios cercanamente relacionados como contadores y auditores;
- c) Las universidades que imparten la especialidad;
- d) Las demás asociaciones o colegios de profesionales;
- e) Los medios de comunicación y
- f) Los Diputados de la Asamblea Legislativa.

Dichas estrategias se propondrán:

- Dar a conocer los motivos o justificación del Proyecto de Código de Ética;
- Convencer de la conveniencia de dicha normativa para la superación, dignificación y cualificación de los Administradores de Empresas y de las organizaciones de distinto tipo en las que ellos se desempeñan;



- Indicar que por esa vía se avanza en la lucha por conseguir la Colegiación Profesional Obligatoria y se crearían reglas de juego claras y favorables para los profesionales salvadoreños en la competencia con profesionales extranjeros que ofrezcan sus servicios profesionales dentro del país.

De vital importancia será lograr concientizar a todos o, a la inmensa mayoría de Administradores de Empresas, para que su incidencia sea muy sensible en la esfera del capital de trabajo calificado que cada vez se necesita más y para que ASPAE se fortalezca y pueda cumplir satisfactoriamente con los fines y atribuciones definidos en sus Estatutos:

- a) Promover la superación cultural, científica y ética de los socios;
- b) Enaltecer la profesión para que cumpla la función social que le corresponde dentro de la colectividad salvadoreña;
- c) Asumir la defensa moral, legal y material de los socios;
- d) Defender y proteger la libertad del ejercicio de la profesión;
- e) Contribuir al desarrollo económico y social del país;



- f) Gestionar y obtener fondos de organismos nacionales e internacionales; y
- g) Formar parte de Federaciones o Confederaciones de Profesionales en Administración de Empresas y carreras afines.



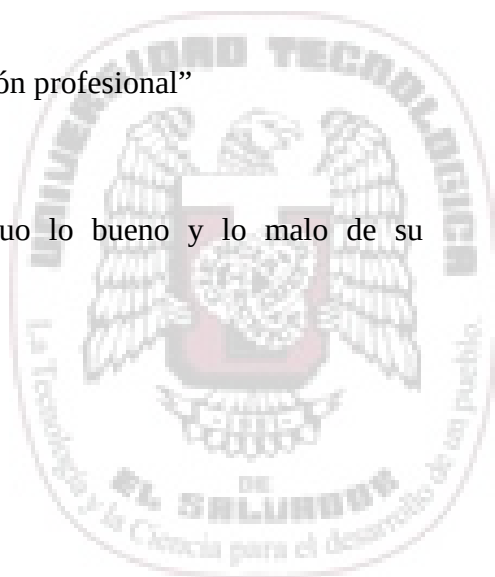
ANEXOS



ANEXO N° 1

CONCEPTOS DE CODIGO DE ETICA

- “ Normativa que rige el comportamiento adecuado y correcto del profesional ”.
- “Conjunto de valores y principios que determinan y orientan la conducta de las personas en el ejercicio profesional”
- “Valores sobre los cuales debe girar la conducta del profesional”
- “Principios establecidos para desarrollar y acatar normas de conducta para el desarrollo de las actividades relacionadas con la vida profesional”
- “Normas que rigen, ordenan y definen las actividades y responsabilidades de una profesión en particular”
- “Marco que establece normas de conducta y actuación profesional”
- “Conjunto de valores que le dicta a un individuo lo bueno y lo malo de su comportamiento”



ANEXO N° 2

CONCEPTOS DE COLEGIACIÓN PROFESIONAL

- “Agrupación que vela por el desarrollo y defensa de los profesionales”
- “Agrupación de profesionales con un objetivo común para el desarrollo de la profesión”
- “Afiliación o membresía a una gremial profesional”
- “Agrupación de profesionales con un mejor respaldo, responsabilidades y actualización de su carrera”
- “Agrupación de profesionales de carreras afines o de una disciplina en particular, que se rigen por estatutos previamente establecidos para el ejercicio de la carrera”
- “Organización que agrupa a los profesionales de determinada disciplina que garantice su actuar”



ANEXO N° 3

VALORES ETICOS Y MORALES QUE DEBE POSEER EL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

- Responsabilidad
- Honestidad
- Integridad
- Lealtad
- Honradez
- Moral,
- Sinceridad
- Imparcialidad
- Dignidad,
- Confidencialidad
- Veracidad
- Rectitud
- Puntualidad



BIBLIOGRAFÍA

1. Stoner, James A. Administración. 6ª. ed. Prentice Hall. México, D.F., 1996. Pág. 257-684.
2. Serrano Ramírez, Américo Alexis. Administración I y II. Talleres Gráficos U.C.A. El Salvador, San Salvador, 2000. Pág. 3-234.
3. Thompson, Strickland. Dirección y Administración Estratégica. 4ª. ed. McGraw Hill. Argentina, Buenos Aires, 1994. Pág. 250
4. Koontz, Harold; Heinz, Weihrich. Administración: una Perspectiva Global. 10ª. ed. McGraw Hill. México, D. F., 2001. Pág. 66-763.
5. Diario Oficial # 142. Constitución y sus Reformas Art. 7-8. El Salvador, San Salvador, 1983, Tomo 280.
6. Gómez Ceja, Guillermo. Planeación y Organización de Empresas. 8ª. ed. McGraw Hill. México, D. F., 2001. Pág. 51-212.



7. Velásquez, Manuel G. Ética en los Negocios, Conceptos y Casos. 4ª. ed. Prentice Hall. México, D.F., 2000. Pág. 1-51
8. Scheler, Max. Formalismo en la Ética y la Ética no Formal de Valores: Una Nueva Tentativa hacia la Fundación de un Personalismo Ético. Bouvier Erlag. México, D.F., 1985. Pág. 23-55.
9. Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, INSAFORP. Sistema de Normalización y Certificación de Competencias, Una Propuesta de Implementación en El Salvador, San Salvador, 2001. Pág. 1-18
10. Jiménez, Tomás. Código de Ética del Administrador de Empresas.
www.tejv@arnet.com.ar

