

Ética y formación de profesionales en comercio internacional¹ **Ethics and training of professionals in international trade** **Ética e formação de profissionais em comércio internacional**

Luis Arturo Guerrero Azpeitia. ORCID: 0000-0002-8905-7243¹

¹ Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, México. Contacto: lguerrero@upmh.edu.mx

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue caracterizar las percepciones sobre la ética en profesionales de comercio y logística internacional en proceso de formación. Para lograr tal cometido se partió del posicionamiento teórico de diversos autores tales como Duarte (1999), Lozano (1999), Yurén (2013), Hirsch y Torres (2013), quienes recuperan la relación entre la ética y el campo profesional. Para la obtención de datos se aplicó un instrumento con preguntas abiertas y en la modalidad de escala de Likert, con la intención de explorar el contexto laboral, las percepciones éticas y la ética en el ejercicio de la profesión. Respecto al tratamiento de la información, se utilizó como técnica principal el análisis de correspondencias múltiples para establecer la relación entre las categorías analíticas. Los principales resultados muestran la relación entre las percepciones de la ética, el desempeño laboral y la experiencia en el sector productivo/social de los agentes.

Palabras clave: ética, ética profesional, formación profesional.

Abstract

The objective of this research was to characterize the perceptions about ethics in international trade and logistics professionals in the process of training. This task was based on the theoretical positioning of various authors such as Duarte (1999), Lozano (1999), Yuren (2013), Hirsch and Torres (2013), who recover the relationship between ethics and the professional field. Regarding the collection of data, an instrument was applied with open questions and under the modality of Likert scale with the intention of exploring the work context, ethical perceptions and ethics in the exercise of the profession. With regard to the processing of information, the analysis of multiple correspondences was used as the main technique to establish the relationship between the analytical categories. The main results show the relationship between perceptions of ethics, work performance and experience in the productive/social sector of the agents.

Keywords: ethics, professional ethics, professional training.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi caracterizar as percepções da ética nos profissionais do comércio internacional e da logística no processo de formação. Para alcançar esse objetivo baseou-se no posicionamento teórico de diversos autores como Duarte (1999), Lozano (1999), Yurén (2013), Hirsch e Torres (2013), que recuperam a relação entre ética e o campo profissional. Quanto à coleta de dados, foi aplicado um instrumento com questões abertas e sob a modalidade de escala Likert com a intenção de explorar o contexto de trabalho, percepções éticas e ética no exercício da profissão. Para o processamento das informações, a análise de múltiplas correspondências foi utilizada como principal técnica para estabelecer a relação entre as categorias analíticas. Os principais resultados mostram a relação entre percepções de ética, desempenho do trabalho e experiência no setor produtivo/social dos agentes.

Palavras-chave: ética, ética profissional, formação profissional.

¹ Artículo aprobado por el equipo editor: Carolina Cabrera y Nancy Peré. Contribución de autoría: Todos los aspectos estuvieron a cargo del autor.

Fecha recibido: 13/02/22
Fecha aceptado: 04/08/22

Introducción

En este artículo, se propuso como objetivo caracterizar las percepciones sobre la ética que manifiestan profesionales de comercio y logística internacional en proceso de formación mediante una aproximación relacional de corte cultural. Se hace la aclaración de que no fue de interés en este trabajo realizar una disertación filosófica sobre la ética. Las preguntas de investigación que se plantearon fueron: “¿Cuáles son las percepciones de estudiantes de posgrado con relación a la ética profesional en materia de comercio y logística internacional?”, “¿A qué le dan prioridad los estudiantes, a sus principios éticos o al de las organizaciones?”. Se entiende que el espacio en este artículo no es suficiente para agotar la temática abordada, pero sí para proveer al lector una primera aproximación con resultados exploratorios al respecto.

Referentes conceptuales

El estudio de la subjetividad se constituye a partir de diversas variables y/o categorías a elegir por el investigador, pero puede implicar, además, una mirada con un sentido y significación particulares, y si bien se pueden estudiar desde el racionalismo, también es importante focalizar la importancia que reviste para los diversos actores (Guerrero, 2017). En este sentido, los valores y la ética en tanto componentes de la subjetividad implican un proceso de interiorización constituido por las condiciones objetivas, pero también por las experiencias de los propios agentes. Así, por ejemplo:

La ética profesional, entendida como la regulación de las prácticas que se realizan en el marco de una determinada profesión, se concibe como normativa en tanto que presupone una serie de reglas y principios de cumplimiento obligatorio para aquellos que buscan ejercer una determinada profesión. (Guerrero et al., 2017, p. 12)

Para Yurén (2013), la ética profesional es un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan la práctica de los agentes en un campo profesional determinado, constituye, en esencia, una cultura profesional, cuya transmisión va de generación en generación mediante procesos de socialización y enculturación, situación que implica un conocimiento y reconocimiento de ciertos derechos y obligaciones en el ejercicio profesional. De esta manera, la autora asume tres dimensiones para la ética profesional: la eticidad de la profesión, la moralidad y el comportamiento moral del profesionista (tabla 1).

El riesgo de reducir la ética profesional a su carácter normativo fomentaría su instrumentalización en la gestión, una extrapolación mecanicista hacia los criterios y exigencias establecidos por sus finalidades y objetivos. Estos efectos no han pasado inadvertidos para diversos autores, para quienes los elementos implícitos que suele arrastrar esta visión mecanicista se pueden resumir en:

a) la ética aplicada es una aplicación de la teoría ética; b) existe un cuerpo completo de teoría ética y de contenidos morales bien fundamentados esperando ser aplicado a los problemas prácticos; c) hay una división del trabajo consistente en el hecho de que los no-filósofos aportan los problemas y los filósofos aportan la teoría y la aplican; d) las éticas profesionales son el resultado de aplicar la ética general (que no contiene ningún elemento específico de

cada ámbito práctico) a la profesión o a la ocupación en cuestión. (Brown, citado por Lozano, 1999, p. 22)

La concepción *top-down* de un saber teórico a un saber práctico desconoce la construcción de la realidad social y la capacidad de agencia de los profesionales, entendida esta última como la capacidad de incidir en las circunstancias que enmarcan su práctica misma, la cual se puede ver manifestada en el establecimiento del bien común o incluso de un bien individual y el consecuente cumplimiento de las instituciones sociales mediante el empleo de recursos y esquemas interpretativos que tienden a la transposición de las interpretaciones en diferentes campos.

Tal es el caso de la yuxtaposición de los campos familiar, escolar y profesional. Los agentes se han sometido a la influencia de dichos campos en diferentes espacios-tiempos de su vida y de alguna manera esto condiciona y configura sus percepciones (Guerrero, 2022). Tal es el caso en el que la socialización primaria atribuida a la familia y la socialización secundaria imputada principalmente al sistema educativo no necesariamente convergen en la eticidad y la moralidad reproducidas en el campo profesional, lo cual se vería reflejado en el comportamiento moral del agente.

Tabla 1: Eticidad de la profesión, moralidad y el comportamiento moral del profesionista

Eticidad de la profesión	La moralidad	El comportamiento moral del profesionista
Interpretada como el conjunto de ideas “buenas” que concretan las acciones y las prácticas en determinada profesión. Dichas ideas se conciben como un producto histórico que les es impuesto a los profesionales como un marco de acción, como principios prescritos que contribuyen a su propia reproducción. Es común que la <i>ética profesional</i> se reduzca a un código, conjunto de prescripciones algunas veces tácitas y otras explícitas que establecen aquello que es permitido o prohibido en el campo profesional, y aunque se transmite de generación en generación, se va enriqueciendo o ajustando a su propia práctica.	Comprende los procedimientos de juicio tanto internos (deliberación, reflexión y construcción de pautas de juicio o criterios de justicia) como externos mediante los cuales el profesional toma decisiones en el momento de presentarse una contradicción entre los valores o bien cuando se cuestiona la norma establecida. Dichos procedimientos están en función de la trayectoria del profesional, tal es el caso de las experiencias de vida, la efectividad de los procesos educativos, el nivel de desarrollo cognitivo alcanzado y el esfuerzo de descentramiento que realiza para asumir su “punto de vista moral”.	En tanto conjunto de actos del profesional, además de recuperar la eticidad internalizada y los procedimientos de juicio moral, se pone también en juego la capacidad de autorregulación, que según Puig, referenciado por Yurén, es el esfuerzo para dirigir la propia conducta y convertir los principios morales en formas de vida, prácticas y modos de ser. La autorregulación implica el autoconocimiento, la autoestima, el diálogo interpersonal y la autodeterminación, elementos que permiten la comprensión y viabilidad de cada situación concreta.

Fuente: Elaboración propia a partir de Yurén (2013, pp. 7-8).

Así, para Duart (1999, p. 55): “la construcción ética es, fundamentalmente, la percepción de una realidad mediante mecanismos de conocimiento subjetivo o vivenciales, en un marco o espacio de relaciones, en las que la axiología, entendida como humanismo, tiene el papel más relevante”. Para este autor son tres las dimensiones éticas en una organización: la personal, la estructural y la relacional (figura 1).

Figura 1: Dimensiones éticas

Dimensiones éticas	Yo-en-la-organización dimensión personal	Se concibe a la persona como individuo en el marco de una organización, no actuando de manera aislada, sino dentro de una dinámica de su relación con otras dimensiones o ámbitos de la organización.
	Nosotros-en-la-organización dimensión estructural	Comprende el constructo de un colectivo de individuos, y no como el lugar de las relaciones entre individuos; en cambio, es el lugar del consenso y el diálogo como elementos básicos para construir comunidad.
	Constructo en la organización dimensión relacional	Se sustenta en las experiencias adquiridas por las personas en procesos de solución de problemas (internos o externos), pero también en la conformación de una cultura, donde toman importancia el individuo y las relaciones del grupo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Duart (1999).

Hirsch y Torres (2013, pp. 30-31) establecen que en un dilema ético, a diferencia de lo que ocurre en las conductas no éticas, se produce un conflicto que origina un proceso de reflexión que a su vez deriva en la toma de decisiones. Estos autores recuperan a Callahan para establecer algunas características de dichos dilemas:

- Los problemas éticos involucran dilemas de valor, no solo cuando se refieren a preservar, proteger o buscar un valor o un conjunto de valores, lo que implica el sacrificio de otro valor o conjunto de valores, sino también cuando no tomar una decisión equivale a decidir a favor de un valor o de un conjunto de valores en competencia.
- Los dilemas, pues, involucran situaciones en las que no se puede escapar de tomar una decisión, en las que “no decidir es decidir” y “hacer nada tiene el estatus de hacer algo”.
 - La mayoría de los autores en este campo temático consideran que la manera de resolver o aminorar el conflicto que generan los dilemas se encuentra en procesos reflexivos o deliberativos.
 - Estos dilemas involucran al menos dos grandes actividades: clarificar nuestras intuiciones y juicios acerca de lo que es correcto o incorrecto hacer en ciertos casos, y encontrar los principios que puedan explicar por qué las acciones que pensamos que son claramente correctas o incorrectas lo son.

Como complemento, se considera que la práctica profesional no está exenta “de esta contradicción estructural y de las manifestaciones de las tensiones entre los intereses del individuo y los de la sociedad, entre el bien individual y el bien colectivo, entre lo que es bueno para el presente y lo que se considera bueno desde la herencia cultural y el respeto a lo heredado por los ancestros” (López, 2013, pp. 48-49). El autor continúa haciendo referencia a las tensiones a las que se enfrenta un profesionalista:

conciliar la vivencia del deber egocéntrico por el cual cada individuo humano debe situarse como “centro de referencia y de preferencia”, con la vivencia del deber “genocéntrico” por el cual “los nuestros —progenitores, prole, familia, clan— constituyen el centro de referencia y de preferencia”, con la vivencia adicional del “deber sociocéntrico” que requiere que la colectividad se imponga como el “centro de referencia y preferencia” y finalmente, con la vivencia del “deber antropocéntrico” que nos hace experimentar la exigencia interior que sitúa a la especie humana como “el centro de referencia y de preferencia” por encima del individuo, de su familia, de su clan, de su sociedad. (López, 2013, p. 49)

Descripción del método

Para este estudio se tomó una muestra no probabilística de 26 estudiantes de posgrado de una universidad del centro de México en la última etapa de su formación. El instrumento seleccionado para recabar información fue un cuestionario, con la intención de explorar el contexto laboral, las

percepciones éticas y la ética en el ejercicio de la profesión. Los estudiantes, al momento de la aplicación del instrumento, cursaban sus estudios de posgrado en modalidad ejecutiva, por lo que la mayoría se encontraban trabajando y estudiando de manera simultánea. Esta decisión metodológica se sustentó en la premisa de valorar las percepciones y prácticas de profesionales en ejercicio pero que al mismo tiempo coexisten con la ética favorecida por las instituciones académicas.

La aplicación del instrumento se realizó mediante la herramienta tecnológica Google Forms, por cuestiones de orden logístico: la no interferencia directa de la aplicación del instrumento con las actividades académicas de profesores y estudiantes, la practicidad que implica el uso de las tecnologías para los estudiantes encuestados, el tratamiento y uso de la información por las bondades que ofrece la exportación de los datos a un *software* de tratamiento estadístico, y la habilidad de los agentes sociales para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación. La estructura del instrumento consistió en tres secciones: datos generales (preguntas abiertas y cerradas), percepciones sobre la ética profesional (escala de Likert) y dilemas éticos (preguntas abiertas).

La técnica seleccionada para el tratamiento de la información fue el análisis multidimensional, concretamente el análisis de correspondencias, que es considerado una técnica de interdependencias. Sus principales usos son la reducción de dimensiones y la elaboración de mapas perceptuales en virtud de la asociación entre objetos y un conjunto de características descriptivas o atributos especificados por el investigador; procedimentalmente es parecido al análisis factorial, pero con la facilidad de representar correspondencias de categorías de variables y sus capacidades únicas para representar filas y columnas en un mismo espacio. El análisis multidimensional se basa en comparaciones entre objetos; según Hair et al. (1999), se puede suponer que cualquier objeto tiene dimensiones objetivas y subjetivas.

Resultados y discusión

Es importante recalcar que la secuencia en la que se presentan los resultados no corresponde al análisis directo de los datos proporcionados por el instrumento, sino que se les dio un tratamiento previo que permitió su organización y construcción, dicho de otra manera, a cambio de un proceso lineal se desarrolló uno más de corte dialéctico.

En primera instancia, se organizaron y analizaron las respuestas de los estudiantes respecto a su concepto de ética profesional en relación con el cargo que ocupan, el giro de la empresa y la importancia que le otorgan al desarrollo de una cultura ética. En segundo lugar, se realizó un procedimiento similar con las respuestas a los dos dilemas éticos planteados: a) “Descubres que uno de los productos de la organización en la que trabajas es defectuoso y que la persona responsable en la empresa conoce la situación, pero no hace nada. ¿Qué harías ante este hecho?”, y b) “Te encuentras bajo presión continua de un superior para que engañes a un cliente. ¿Qué harías ante este hecho?”.

A partir de todo ello, se crearon las categorías que permitieron relacionar las percepciones de los agentes en función del género y del sector donde se desempeñan laboralmente. En este sentido, se presentan los resultados en dos secciones que a continuación se enuncian.

Ética profesional e importancia de la cultura ética

Las respuestas de los estudiantes con relación a la definición de ética profesional se agruparon de acuerdo con las tres dimensiones establecidas por Yurén (2013). A manera de ilustración, se presentan algunas de ellas en la tabla 2.

Los resultados presentados en la tabla 2 dieron origen al tratamiento de la información respecto a la construcción analítica de las dimensiones de la ética profesional propuestas por Yurén (2013), buscando su relación con el giro de la empresa en la que trabajan los estudiantes, así como con el cargo que ocupan y la percepción que tienen del impacto que implica el desarrollo de la cultura ética.

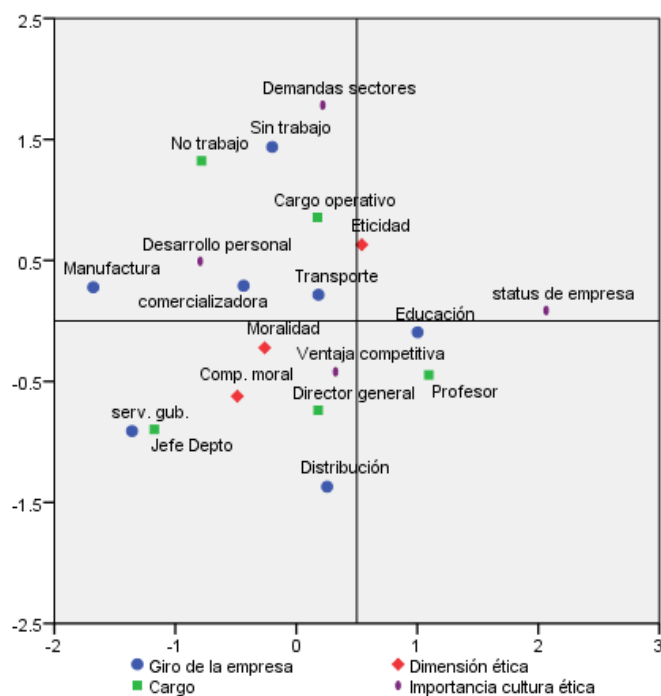
Tabla 2: Clasificación de la definición textual de ética de los estudiantes con base en las dimensiones de la ética profesional propuestas por Yurén (2013)

Eticidad de la profesión (42,3%)	La moralidad (23,0%).	El comportamiento moral del profesionista (34,7%)
Da referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional.	No actuar en contra de la moral, reglas y políticas que exige mi desempeño profesional. Hacer las cosas respetando nuestros principios y valores propios y los de la empresa.	Son los valores y comportamientos respecto a cómo se debe conducir el profesionista con un carácter ético aplicados al desarrollo de una actividad laboral.
Conjunto de normas y principios éticos aplicados a una profesión.	Llevar a cabo los principios que te rigen, ser coherente en tus acciones de acuerdo con lo que dices.	Es el código de valores y principios morales que rigen la vida profesional y se complementan con los valores como persona.
Las reglas y normas que rigen una actividad profesional.		Hacer las cosas de manera correcta, siempre buscando relaciones ganar-ganar, tanto para la empresa como para los clientes.

En la figura 2, se puede observar la relación estrecha entre las dimensiones de moralidad y comportamiento moral del profesionista. Esta relación representa una visión más cercana al cargo de director general, dado que el desarrollo de una cultura ética representa una ventaja competitiva para su organización. En este caso, las actividades comerciales más representativas son empresas de transporte, distribución, comercialización y educación; en los servicios gubernamentales se tiene una relación mayor con el comportamiento moral de los profesionistas cuando ocupan jefaturas de departamento.

Como complemento, para los cargos directivos en áreas de transporte de mercancías, la eticidad tiene mayor relevancia que la moralidad y el comportamiento moral. Respecto al desarrollo de una cultura ética en aquellos giros asociados a manufactura de productos, comercialización de bienes, el desarrollo personal representa su principal aportación, en tanto que para el giro de transporte de bienes representa más una ventaja competitiva. Respecto al sector educativo, cuyo principal cargo es el de profesor, la cultura ética representa una ventaja competitiva y una percepción de su estatus empresarial. Finalmente, aquellos agentes sin fuente de trabajo fija perciben que las demandas sectoriales son el principal motivo para desarrollar una cultura ética.

Figura 2: Dilemas éticos con relación al género y al sector laboral de los estudiantes



Dilemas éticos y su relación con el género y sector laboral

A fin de explorar la relación entre el género, el sector laboral y la propensión de los agentes en dilemas éticos, se procedió a clasificar en cinco rubros las respuestas de los estudiantes a preguntas abiertas referentes a dilemas éticos: 1) “Descubres que uno de los productos de la organización en la que trabajas es defectuoso y que la persona responsable en la empresa conoce la situación, pero no hace nada. ¿Qué harías ante este hecho?” y 2) “Te encuentras bajo presión continua de un superior para que engañes a un cliente. ¿Qué harías ante este hecho?”. A manera de ejemplificación se presentan algunas de las respuestas representativas de cada dilema por rubro (tablas 3 y 4).

La relación entre el género, el sector de empleo y los rubros, construida a partir de las respuestas de los estudiantes en correspondencia con los dilemas éticos se presenta en la figura 3. Aquellos estudiantes que se desempeñan en el sector privado manifiestan mayor tendencia a reportar a sus superiores o bien a realizar una intervención en el proceso sin emitir reporte en el caso de que se presentaran productos defectuosos y el responsable conociera la situación. Estos mismos agentes son más proclives a renunciar o a rechazar una indicación en el caso de que sean inducidos a engañar a un cliente.

Tabla 3: Descubres que uno de los productos de la organización en la que trabajas es defectuoso y que la persona responsable en la empresa conoce la situación pero no hace nada. ¿Qué harías ante este hecho?

Rubro (% de respuesta)	Respuestas afines
Reportar el caso a superiores (26,9%)	Hago un reporte al gerente general. Reporto al jefe inmediato.
Intervención en el proceso sin reporte a autoridades (38,4%)	Me acerco a la persona responsable y le sugiero que se hagan las correcciones necesarias por el bien de la organización, y me ofrezco a ayudarla. Tomaría acciones correctivas para modificarlo y que ese producto ya no fuera defectuoso, todo bajo la supervisión del responsable del área.
Intervención en proceso	Hablar con la persona, y si reincide, hacer del conocimiento a los

y si hay reincidencia reportar a superiores (15,4%)	mandos superiores. Buscaría la manera de hacerle entender que no es correcto perjudicar a terceros, y en caso de no hacer caso lo comentaría con el superior.
Intervención en proceso y en caso de reincidencia denuncia o despido (11,6%)	Advertirle sobre el hecho y que si sigue en la misma postura será destituido. Buscaría la solución del problema para que no haya daños al usuario, escucharía a esa persona por qué no hizo nada, darle solución entre los dos y si no contribuye pues tomar las medidas necesarias como despido o demanda.
Nada (7,7%)	Nada.

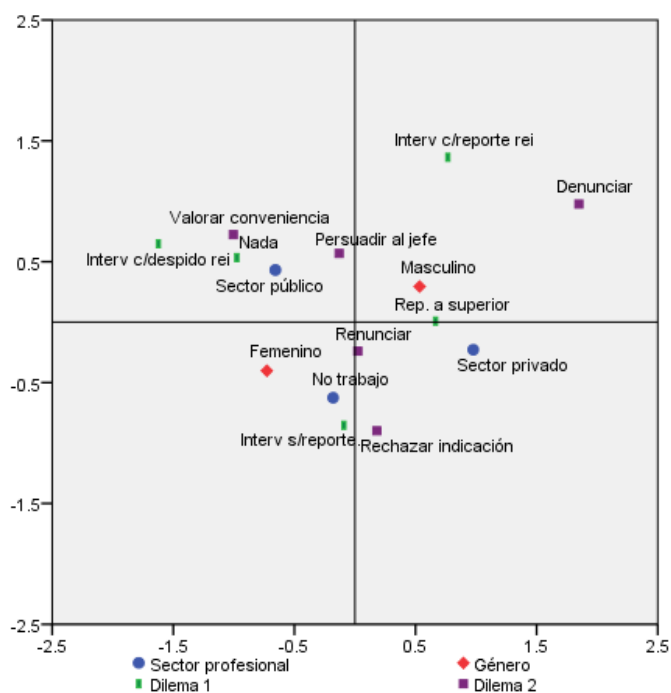
Tabla 4: Te encuentras bajo presión continua de un superior para que engañes a un cliente. ¿Qué harías ante este hecho?

Rubro (% de respuesta)	Respuestas afines
Renunciar (11,5%)	Renunciar. Hablo con él para decirle que no estoy de acuerdo y que si insiste pasaría a la dirección. Si me presionaran de cualquier manera renunciaría.
Rechazar indicación (38,6%)	Definitivamente jamás le mentiría a un cliente. Depende de la consecuencia, pero en primera instancia no le mentiría al cliente.
Persuadir al jefe (11,5%)	No haría esa función y notificaría lo que me está pidiendo. Le justificaría a él por qué no hay que hacerlo.
Valorar la conveniencia de la situación (26,9%)	Conocer el porqué de la mentira al cliente y si tiene algo positivo pensaría en acceder a hacerlo. Consideraría los pros y desventajas que tendría la consecuencia de la mentira.
Denunciar o cambiar de trabajo (11,5%)	Reportarlo con mi jefe. Denunciar o cambiar de trabajo.

Aquellos estudiantes que se desenvuelven en el sector público son más proclives a no hacer nada cuando detectan errores en el proceso y se dan cuenta de que el responsable conoce la situación. En menor medida, realizarían una intervención y si hay reincidencia procederían a un despido; estos mismos agentes manifestaron mayor proclividad a valorar la conveniencia o bien a persuadir al jefe ante la presión para engañar al cliente y, en menor medida, a renunciar. Las mujeres son ligeramente más proclives que los hombres a trabajar en este sector.

Se observa que las mujeres presentan mayor desempleo que los hombres, así como una mayor predisposición a intervenir sin reportar a superiores en el dilema 1 y una preferencia a renunciar y rechazar la indicación ante de su jefe en el dilema 2.

Figura 3: Percepción de los estudiantes respecto a los dilemas éticos, género y sector laboral



Resumen de resultados

El presente artículo muestra la relación entre la concepción de ética que tienen los agentes y algunos rasgos de sus prácticas sociales. Dichas prácticas mantienen una relación particular entre el sector laboral, el giro de la empresa, el cargo ocupado y las percepciones respecto a la ética y el desarrollo de una cultura que la potencie. Los hallazgos aquí presentados sugieren una relación entre las categorías propuestas y la posible toma de decisiones para la ejecución de la práctica social mediatizada por el planteamiento de dilemas éticos que, si bien son supuestos, permiten en cierta medida explorar algunos rasgos acerca de la ética de los agentes en el campo profesional.

Conclusiones y recomendaciones

Las conclusiones aquí vertidas de ningún modo se pueden generalizar, toda vez que responden a un estudio exploratorio basado en un muestreo no probabilístico. Sin embargo, con base en los hallazgos obtenidos se considera que los agentes sociales que se desempeñan en cargos altos o directivos son quienes presentan mayor proclividad a considerar las dimensiones de moralidad y el comportamiento moral más allá de la eticidad (dimensión más relacionada con agentes que ocupan los cargos operativos), por lo que se puede inferir que el desarrollo de una cultura ética en la organización aumentará la ventaja competitiva respecto a otras organizaciones. Esta concepción medios-fines orienta la práctica de los agentes, al menos según lo dicho por ellos, al denominado “ganar-ganar”.

Este posicionamiento coincide con el planteamiento de la dimensión relacional establecida por Duart, que corresponde al constructo en la organización, donde toma importancia la conformación de una cultura, en tanto relación de individuo y relaciones de grupo. En congruencia con esto, la postura respecto a que la cultura ética provee un estatus a la empresa queda relegada a un segundo término, es una situación más afín a los agentes que ocupan cargos académicos en instituciones educativas.

Como complemento, se observó que en el sector privado existe una mayor proclividad a rechazar e inclusive a renunciar ante la solicitud de realizar prácticas poco éticas desde la perspectiva de los agentes. De esta manera se encuentra latente la dimensión personal en ellos, que si bien están inmersos en una dimensión estructural y relacional, recuperan la moralidad, por lo que entran en juego las trayectorias profesionales y personales, experiencias de vida y nivel de desarrollo cognitivo, entre otros. Sin embargo, la capacidad de agencia de estos agentes se ve reducida respecto a aquellos que se desempeñan en el sector gubernamental, entre quienes existe mayor proclividad a persuadir al jefe ante hechos “poco éticos” según su criterio, pero también se pone de manifiesto el hecho de valorar la conveniencia de tales acciones o bien no hacer nada y dejar que “pasen las cosas”. Con base en lo anterior, se comparte el posicionamiento de López-Cava (2013), para quien no se debe trivializar la ética profesional, “menos aún en sociedades como la mexicana, donde la violencia, la injusticia social, la corrupción y el descrédito de los actores políticos que dirigen el poder público, se ha convertido en una ola que está invadiendo a las instituciones” (p. 16). Como complemento, fue posible evidenciar la importancia que revisten las trayectorias sociales y las condiciones objetivas de los agentes en la producción y reproducción de las prácticas sociales sobre la ética, la eticidad y la moralidad, entre otras. Esto presupone entonces considerar aquellas técnicas analíticas que potencien una perspectiva relacional pero que, al mismo tiempo, recuperen la espacio-temporalidad característica de su acción presente con una construcción histórica de sus percepciones.

Dos son las recomendaciones que se pueden establecer a partir del tratamiento de la información y el correspondiente análisis de resultados. En primera instancia, sería importante recuperar las trayectorias de los agentes, tanto personales como profesionales, y en segunda instancia, desarrollar una estrategia para la observación no participante de sus prácticas sociales. En nuestra opinión, los hallazgos derivados de ambas recomendaciones permitirían recuperar de manera más amplia las dimensiones establecidas por Yurén, toda vez que los instrumentos empleados solo permitieron analizar la percepción de los agentes y la posibilidad de acción en el corto plazo, sin embargo el enriquecimiento de la información es vital para lograr una mejor comprensión del fenómeno de la ética profesional en materia de comercio y logística internacional.

Referencias bibliográficas

- Duart, J. (1999). *Ética: La organización ética de la escuela y la transmisión de valores*. Barcelona: Paidós.
- Guerrero, L. (2017). El estudio de la subjetividad: Una mirada desde la educación comparada. *In Crescendo. Educación y Humanidades*, 4(1), 50-71.
- Guerrero, L. (2022). Yuxtaposición, trayectorias sociales y la construcción del objeto de estudio: Reflexiones metodológicas. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 13(19), 52-73.
- Guerrero, L., Mejía, L., y Calderón, L. (2017). La importancia de la subjetividad en la formación de estudiantes universitarios. *Exploratoris: Observatorio de la Realidad Social*, 6(2), 7-14.
- Hair, J., Anderson, R., Tathan, R., y Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5.ª ed.). Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Hirsch, A., y Torres, U. (2013). Ética profesional en los estudiantes de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Perfiles Educativos*, 35(142), 25-32.
- López-Calva, M. (2013). Ética profesional y complejidad: Los principios y la religación. *Perfiles Educativos*, 35(142), 43-52.
- Lozano, J. (1999). *Ética y empresa*. Valladolid: Trota.
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis. Una revisión desde el concepto de agencia. *Perfiles Educativos*, 35(142), 6-14.