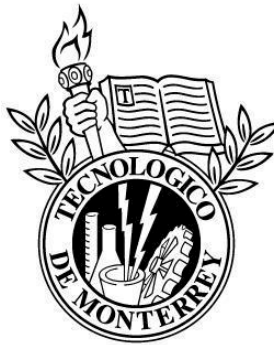


**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS  
SUPERIORES DE MONTERREY**

**CAMPUS MONTERREY**

**PROGRAMA DE GRADUADOS EN ELECTRÓNICA,  
COMPUTACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**



**DILEMAS ÉTICOS DE LOS PROFESIONALES DE TIC'S EN UN CONTEXTO  
ORGANIZACIONAL NO ÉTICO: CONFLICTO PERCIBIDO Y DESARROLLO  
MORAL**

**TESIS**

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO  
ACADEMICO DE:**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN**

**POR:**

**NESTOR JAVIER ESCOBAR RAMÍREZ**

**MONTERREY , N.L.**

**JULIO 2005**

**DILEMAS ÉTICOS DE LOS PROFESIONALES DE TIC'S EN UN CONTEXTO  
ORGANIZACIONAL NO ÉTICO: CONFLICTO PERCIBIDO Y DESARROLLO  
MORAL**

**POR:**

**NESTOR JAVIER ESCOBAR RAMÍREZ**

**TESIS**

Presentada al Programa de Graduados en Electrónica, Computación, Información y  
Comunicaciones.

Este trabajo es requisito parcial para obtener el grado de Maestro  
en Administración de Tecnologías de Información

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS  
SUPERIORES DE MONTERREY**

**JULIO 2005**

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY**

**DIVISIÓN DE ELECTRÓNICA, COMPUTACIÓN,  
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**

**PROGRAMAS DE GRADUADOS EN ELECTRÓNICA,  
COMPUTACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**

Los miembros del comité de tesis recomendamos que la presente tesis del Ing. Nestor Javier Escobar Ramírez sea aceptada como requisito parcial para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Tecnologías de Información.

**Comité de tesis:**

---

Dr. Ricardo Flores Zambada  
Asesor

---

Vanessa Rascón Martínez, MTI  
Sinodal

---

Juan Antonio Lizárraga Ríos, MTL  
Sinodal

---

David Alejandro Garza Salazar, PhD.  
Director del Programa de Graduados en Electrónica,  
Computación, Información y Comunicaciones.  
Julio 2005

## RECONOCIMIENTOS

Reconocer y dar gracias a Dios porque quiso que escribiera éstos párrafos de agradecimiento. Gracias por permitirme realizar esta meta. Miro hacia atrás y me doy cuenta que una y otra vez siempre estuviste allí acompañándome. Gracias Padre, gracias Señor, gracias Espíritu Divino, gracias Madre.

Gracias a mi familia por el apoyo incondicional y siempre cariñoso. Mucho tuvieron que ver en esta etapa de mi vida. Un reconocimiento con todo respeto y admiración a mi mamá por los grandes sacrificios que ha tenido que pasar por sus hijos. Gracias mamá.

Gracias a todos mis maestros, siempre los he respetado y querido mucho a todos. No hay labor más noble que compartir un trozo de sus vidas educando. Que las vidas que hayan tocado se conviertan en artífices de la prosperidad para ésta tierra tan querida.

Mi agradecimiento para mi asesor el Dr. Ricardo Flores Zambada que pacientemente me orientó y me llevó a buen término en éste trabajo de tesis. Gracias Doctor.

Gracias a la Maestra Vanessa Rascón Martínez por su asertividad y su comprensión. Gracias porque todos necesitamos profesionistas como usted con su grado del buen sentido de responsabilidad y Ética.

Gracias al Maestro Juan Antonio Lizárraga Ríos por sus comentarios, participación e interés, gracias por haber sido mi sinodal.

## RESUMEN

Esta investigación trata de las relaciones existentes y de los supuestos que hay entre grupos de variables que son teorizados influyen en una parte importante del comportamiento ético: la toma de decisiones.

Si bien existen muchas variables alrededor de la toma de decisiones, ésta investigación se centra en aquellas que conforman características particulares personales. Los factores individuales han sido distinguidos en dos grupos: el Desarrollo Moral Cognitivo y las Demográficas.

El Desarrollo Moral Cognitivo, una teoría que ha encontrado terreno de investigación en la Ética de Negocios, se presenta en este trabajo de tesis como la base que permite entender a la muestra respecto a la manera de razonar un asunto ético. El DMC implica diferentes niveles y etapas de desarrollo convenientemente secuenciadas por Kohlberg, el padre de la teoría.

Tras aplicar una encuesta a 166 profesionistas de tecnologías de información y comunicaciones se encuentra el Desarrollo Moral Cognitivo por cada persona encuestada, información demográfica y una aportación de la investigación: el grado de aceptación a las prácticas no éticas.

El estudio descriptivo y estadístico de las respuestas permite validar algunas de las hipótesis aquí planteadas, respondiendo a algunas preguntas tales como: ¿existe alguna correlación entre el Desarrollo Moral de una persona y su aprobación a los dilemas éticos?, la cual es la pregunta principal de ésta investigación. Pero el planteamiento de las variables demográficas y los grados de aceptación a los dilemas éticos invitan a formularse más preguntas: ¿con quiénes se relaciona un mayor o menor nivel de desarrollo moral? ¿a los hombres? ¿a las mujeres? ¿a los jóvenes o a los no tan jóvenes?, etc.

La investigación continúa cuando formulan hipótesis que relacionan a las variables demográficas con el grado de aceptación de los dilemas éticos, obteniéndose resultados como: las mujeres aceptan menos las prácticas no éticas, al igual que los casados, los que tienen nivel de estudio de maestría, así como quienes su puesto es de naturaleza administrativa.

# TABLA DE CONTENIDO

RECONOCIMIENTOS .....	IV
RESUMEN.....	V
TABLA DE CONTENIDO .....	VI
INDICE DE TABLAS.....	IX
INDICE DE FIGURAS.....	XII
<b>1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.1.1 Nueva Economía .....	2
1.1.2 Problemas Éticos .....	2
1.2 PROBLEMA.....	4
1.2.1 El Individuo y la Toma de Decisiones .....	4
1.2.2 Organizaciones No Éticas .....	5
1.2.3 Conflicto: Organización No Ética – Trabajador Ético.....	5
1.2.4 Enunciado del Problema .....	7
1.3 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
<b>2 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1 ÉTICA .....	8
2.2 EL PROCESO DE LA TOMA DE DECISIONES .....	8
2.3 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA TOMA DE DECISIONES .....	9
2.3.1 Género.....	9
2.3.2 Estado Civil .....	10
2.3.3 Edad .....	10
2.3.4 Experiencia Laboral y Educación Formal.....	10
2.3.5 Nivel Organizacional y Naturaleza del Puesto .....	11
2.4 LA TEORÍA DEL DESARROLLO MORAL COGNITIVO .....	11
2.4.1 Etapas del Desarrollo Moral.....	12
2.4.1.1 Nivel Pre-Convencional.....	12
2.4.1.2 Nivel convencional.....	12
2.4.1.3 Nivel Post-Convencional .....	12
2.4.2 Críticas a la Teoría.....	13
2.5 MEDICIONES DEL DESARROLLO MORAL .....	14
2.5.1 Antecedentes.....	14
2.5.1.1 Kohlberg.....	14
2.5.1.2 Rest .....	15
2.5.2 Instrumento de Lind .....	15
2.5.2.1 El Dilema del Médico.....	16
2.5.2.2 El Dilema de los Trabajadores.....	16
2.6 PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES NO ÉTICAS .....	16
2.6.1 Dilemas Éticos en TIC's .....	17
2.6.1.1 Responsabilidades Profesionales .....	17
2.6.1.1.1 Revelación .....	17
2.6.1.1.2 Responsabilidad Social.....	17
2.6.1.1.3 Integridad.....	18
2.6.1.1.4 Conflicto de Interés .....	18
2.6.1.1.5 Responsabilidad Profesional .....	18
2.6.1.2 Conflictos de Interés.....	18
2.6.1.3 Manejo de la Información .....	19
2.6.1.3.1 Protección de la privacidad .....	19

2.6.1.4	Crímenes Computacionales.....	20
2.6.1.4.1	Conducta personal.....	20
2.6.1.4.2	Malversación.....	20
2.6.1.4.3	Hackers.....	20
2.6.1.4.4	Virus.....	21
<b>3</b>	<b>MODELO PARTICULAR.....</b>	<b>22</b>
3.1	DESCRIPCIÓN DEL MODELO.....	23
3.2	HIPÓTESIS.....	23
<b>4</b>	<b>ESTUDIO DE CAMPO.....</b>	<b>26</b>
4.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
4.1.1	<i>Medición de Variables.....</i>	26
4.1.2	<i>Análisis de la Información.....</i>	27
4.1.2.1	Análisis Descriptivo.....	27
4.1.2.2	Análisis Estadístico.....	27
4.2	ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	27
4.2.1	<i>Instrumento de Medición.....</i>	28
4.2.1.1	De la Competencia Ética.....	28
4.2.1.1.1	Lind y los Casos de los Trabajadores y el Médico.....	28
4.2.1.1.2	Interpretación de los Resultados.....	29
4.2.1.2	Del Comportamiento No Ético en TIC's.....	29
4.2.1.2.1	Clasificación por Tipo de Daños.....	29
4.2.1.2.2	Escala de Aprobación.....	34
4.3	POBLACIÓN.....	35
4.3.1	<i>Muestra.....</i>	35
4.3.1.1	Descripción Demográfica.....	36
4.3.1.1.1	Género.....	36
4.3.1.1.2	Estado Civil.....	37
4.3.1.1.3	Educación Formal.....	38
4.3.1.1.4	Edad.....	39
4.3.1.1.5	Experiencia Laboral.....	39
4.3.1.1.6	Nivel Organizacional.....	40
4.3.1.1.7	Naturaleza del Puesto.....	41
<b>5</b>	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
5.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	43
5.1.1	<i>Factor C.....</i>	43
5.1.1.1	Distribución del Factor C.....	43
5.1.1.2	Etapas de Kohlberg.....	44
5.1.1.3	Escala de la Muestra.....	45
5.1.2	<i>Grado de Aprobación de los Casos.....</i>	46
5.1.2.1	De la Competencia Ética.....	46
5.1.2.1.1	Trabajadores.....	46
5.1.2.1.2	Médico.....	49
5.1.2.1.3	Conclusiones Acerca del Desarrollo Moral Cognitivo de la Muestra.....	51
5.1.2.2	De los Dilemas Éticos en TIC's.....	52
5.1.2.2.1	En General.....	52
5.1.2.2.2	Por Tipo de Daño.....	53
5.1.2.2.3	Por Dilema.....	57
5.1.2.2.4	Distribución del Grado Aprobación Dilemas Éticos en TIC's.....	58
5.1.3	<i>Tablas Cruzadas.....</i>	61
5.1.3.1	Tablas Cruzadas: Factor C – Grado de Aceptación Dilemas Éticos en TIC's.....	61
5.1.3.1.1	Escala Muestra vs. Grado de Aceptación en General.....	62
5.1.3.1.2	Escala Muestra vs. Grado de Aceptación por Tipo de Daño.....	63
5.1.3.1.3	Escala Muestra vs. Grado de Aceptación por Dilema.....	68
5.1.3.2	Tablas Cruzadas: Factor C – Demografía.....	77
5.1.3.2.1	Escala Muestra vs. Género.....	78
5.1.3.2.2	Escala Muestra vs. Estado Civil.....	79

5.1.3.2.3	Escala Muestra vs. Educación Formal .....	80
5.1.3.2.4	Escala Muestra vs. Edad .....	81
5.1.3.2.5	Escala Muestra vs. Experiencia Laboral .....	82
5.1.3.2.6	Escala Muestra vs. Nivel Organizacional .....	84
5.1.3.2.7	Escala Muestra vs. Naturaleza del Puesto .....	85
5.1.3.3	Tablas Cruzadas: Demografía – Grado de Aceptación de Dilemas Éticos de TIC's .....	86
5.1.3.3.1	Género vs. Grado de Aceptación en General .....	87
5.1.3.3.2	Estado Civil vs. Grado de Aceptación en General .....	88
5.1.3.3.3	Educación Formal vs. Grado de Aceptación en General .....	89
5.1.3.3.4	Edad vs. Grado de Aceptación en General .....	89
5.1.3.3.5	Experiencia Laboral vs. Grado de Aceptación en General .....	90
5.1.3.3.6	Nivel Organizacional vs. Grado de Aceptación en General .....	91
5.1.3.3.7	Naturaleza del Puesto vs. Grado de Aceptación en General .....	92
5.2	ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	92
5.2.1	<i>Correlaciones</i> .....	93
5.2.1.1	Pearson: Factor C – Aceptación Prácticas No Éticas .....	93
5.2.1.2	Spearman: Factor C – Aceptación Prácticas No Éticas .....	95
5.2.2	<i>ANOVAS</i> .....	96
5.2.2.1	Dilema de los Trabajadores .....	97
5.2.2.2	Dilema del Médico .....	100
5.2.2.3	ANOVAS: Nivel de Desarrollo Moral – Aceptación Prácticas No Éticas .....	101
5.2.2.4	Factor C - Demografía .....	103
5.2.2.4.1	ANOVAS: Factor C – Género y Estado Civil .....	104
5.2.2.4.2	ANOVAS: Factor C – Educación Formal .....	104
5.2.2.4.3	ANOVAS: Factor C – Edad y Experiencia Laboral .....	105
5.2.2.4.4	ANOVAS: Factor C – Nivel Organizacional .....	106
5.2.2.4.5	ANOVAS: Factor C – Naturaleza del Puesto .....	106
5.2.2.5	Demografía – Aceptación Prácticas No Éticas .....	107
5.2.2.5.1	ANOVAS: Género – Grado de Aceptación .....	107
5.2.2.5.2	ANOVAS: Estado Civil – Grado de Aceptación .....	110
5.2.2.5.3	ANOVAS: Educación Formal – Grado de Aceptación .....	112
5.2.2.5.4	ANOVAS: Edad – Grado de Aceptación .....	115
5.2.2.5.5	ANOVAS: Experiencia Laboral – Grado de Aceptación .....	117
5.2.2.5.6	ANOVAS: Nivel Organizacional – Grado de Aceptación .....	118
5.2.2.5.7	ANOVAS: Naturaleza del Puesto – Grado de Aceptación .....	121
5.2.3	<i>Resumen de las ANOVAS</i> .....	123
5.2.3.1	Nivel de Desarrollo Moral y Grado de Aceptación .....	123
5.2.3.2	Desarrollo Moral y Demografía .....	124
5.2.3.3	Demografía y Grado de Aceptación .....	124
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>126</b>
6.1	FUTURAS INVESTIGACIONES .....	127
	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>128</b>
	<b>ANEXO A: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN</b> .....	<b>132</b>
	<b>VITA</b> .....	<b>136</b>



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conteo por Género.....	36
Tabla 2. Conteo por Estado Civil.....	38
Tabla 3. Conteo por Educación Formal.....	38
Tabla 4. Conteo por Edad.....	39
Tabla 5. Conteo por Experiencia Laboral.....	40
Tabla 6. Conteo por Nivel Organizacional.....	40
Tabla 7. Conteo por Naturaleza del Puesto.....	42
Tabla 8. Etapas de Kohlberg en la Muestra.....	43
Tabla 9. Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra.....	45
Tabla 10. Conteo Aprobación en Caso Trabajadores.....	47
Tabla 11. Conteo Aprobación Caso Médico.....	49
Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's.....	52
Tabla 13. Conteo Grado Aceptación Daño a la Empresa.....	54
Tabla 14. Conteo Aceptación Daño a la Sociedad.....	55
Tabla 15. Conteo Aceptación Daño al Empleado.....	55
Tabla 16. Conteo Aceptación Daño Sin Especificar.....	56
Tabla 17. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas.....	62
Tabla 18. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño a Empresa.....	63
Tabla 19. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño a Sociedad.....	65
Tabla 20. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño Empleado.....	66
Tabla 21. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño Sin Especificar.....	67
Tabla 22. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas I y II.....	69
Tabla 23. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas III y IV.....	70
Tabla 24. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas V y VI.....	71
Tabla 25. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas VII y VIII.....	72
Tabla 26. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas IX y X.....	73
Tabla 27. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilema XI.....	74
Tabla 28. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas XII y XIII.....	75
Tabla 29. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas XIV y XV.....	76
Tabla 30. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilema XVI.....	77
Tabla 31. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Género.....	78
Tabla 32. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Estado Civil.....	79
Tabla 33. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Educación Formal.....	80
Tabla 34. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Edad.....	81
Tabla 35. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Experiencia Laboral.....	83
Tabla 36. Tabla Cruzada: DMC - Nivel Organizacional.....	84
Tabla 37. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Naturaleza del Puesto.....	85
Tabla 38. Tabla Cruzada: Género - Aceptación Dilemas en TIC's.....	87
Tabla 39. Tabla Cruzada: Estado Civil - Aceptación Dilemas en TIC's.....	88
Tabla 40. Tabla Cruzada: Educación Formal - Aceptación Dilemas en TIC's.....	89
Tabla 41. Correlación: Edad - Aceptación Dilemas en TIC's.....	90
Tabla 42. Tabla Cruzada: Experiencia Laboral - Aceptación Dilemas en TIC's.....	90
Tabla 43. Tabla Cruzada: Nivel Organizacional - Aceptación Dilemas en TIC's.....	91

Tabla 44. Tabla Cruzada: Naturaleza del Puesto - Aceptación Dilemas en TIC's .....	92
Tabla 45. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 01 .....	93
Tabla 46. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 02 .....	94
Tabla 47. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 03 .....	94
Tabla 48. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 04 .....	94
Tabla 49. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 01 .....	95
Tabla 50. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 02 .....	95
Tabla 51. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 03 .....	96
Tabla 52. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 04 .....	96
Tabla 53. ANOVA Trabajadores 01 .....	97
Tabla 54. ANOVA Trabajadores 02 .....	98
Tabla 55. ANOVA Trabajadores 03 .....	99
Tabla 56. ANOVA Trabajadores 04 .....	99
Tabla 57. ANOVA Médico 01 .....	100
Tabla 58. ANOVA Médico 02 .....	100
Tabla 59. ANOVA Médico 03 .....	101
Tabla 60. ANOVA Médico 04 .....	101
Tabla 61. ANOVA DMC - Aceptación 01 .....	102
Tabla 62. ANOVA DMC - Aceptación 02 .....	102
Tabla 63. ANOVA DMC - Aceptación 03 .....	102
Tabla 64. ANOVA DMC - Aceptación 04 .....	103
Tabla 65. ANOVA: Factor C - Género y Estado Civil .....	104
Tabla 66. ANOVA: Factor C - Nivel Organizacional .....	105
Tabla 67. ANOVA: Factor C - Edad y Experiencia Laboral .....	105
Tabla 68. ANOVA: Factor C - Nivel Organizacional .....	106
Tabla 69. ANOVA: Factor C - Naturaleza del Puesto .....	106
Tabla 70. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 01 .....	108
Tabla 71. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 02 .....	108
Tabla 72. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 03 .....	109
Tabla 73. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 04 .....	109
Tabla 74. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 01 .....	110
Tabla 75. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 02 .....	111
Tabla 76. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 03 .....	111
Tabla 77. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 04 .....	112
Tabla 78. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 01 .....	113
Tabla 79. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 02 .....	113
Tabla 80. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 03 .....	114
Tabla 81. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 04 .....	114
Tabla 82. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 01 .....	115
Tabla 83. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 02 .....	116
Tabla 84. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 03 .....	116
Tabla 85. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 04 .....	116
Tabla 86. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 01 .....	117
Tabla 87. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 02 .....	117
Tabla 88. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 03 .....	118
Tabla 89. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 04 .....	118

Tabla 90. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 01.....	119
Tabla 91. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 02.....	119
Tabla 92. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 03.....	120
Tabla 93. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 04.....	120
Tabla 94. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 01 .....	121
Tabla 95. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 02 .....	122
Tabla 96. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 03 .....	122
Tabla 97. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 04 .....	123

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Particular .....	22
Figura 2. Muestra por Género .....	37
Figura 3. Muestra por Estado Civil .....	37
Figura 4. Muestra por Educación Formal .....	38
Figura 5. Muestra por Edad .....	39
Figura 6. Muestra por Experiencia Laboral .....	40
Figura 7. Muestra por Nivel Organizacional .....	41
Figura 8. Muestra por Naturaleza del Puesto .....	41
Figura 9. Grado de Aprobación en Caso Trabajadores .....	47
Figura 10. Argumentos a Favor Caso Trabajadores .....	48
Figura 11. Argumentos en Contra Caso Trabajadores .....	48
Figura 12. Grado de Aprobación Caso Médico .....	49
Figura 13. Argumentos a Favor Caso Médico .....	50
Figura 14. Argumentos en Contra Caso Médico .....	51
Figura 15. Grado Aprobación Dilemas en TIC's .....	53
Figura 16. Grado Aceptación Daño a la Empresa .....	54
Figura 17. Grado Aceptación Daño a la Sociedad .....	55
Figura 18. Grado Aceptación Daño al Empleado .....	56
Figura 19. Grado Aceptación Daño Sin Especificar .....	57
Figura 20. Grado Aceptación por Dilema de TIC's .....	58
Figura 21. Modelo Descripción: DMC y Grado de Aceptación .....	61
Figura 22. Tendencia de Aceptación en General .....	63
Figura 23. Tendencia de Aprobación por Daño a la Empresa .....	64
Figura 24. Tendencia de Aprobación por Daño a la Sociedad .....	66
Figura 25. Tendencia de Aprobación por Daño al Empleado .....	67
Figura 26. Tendencia de Aprobación por Daño Sin Especificar .....	68
Figura 27. Modelo Descripción: DMC - Demografía .....	77
Figura 28. Tendencia del Género .....	78
Figura 29. Tendencia por Estado Civil .....	79
Figura 30. Tendencia por Educación Formal .....	81
Figura 31. Tendencia por Edad .....	82
Figura 32. Tendencia por Experiencia Laboral .....	83
Figura 33. Tendencia por Nivel Organizacional .....	84
Figura 34. Tendencia por Naturaleza del Puesto .....	85
Figura 35. Modelo Descripción: Demografía - Grado de Aceptación .....	86
Figura 36. Tendencia de Aceptación por Género .....	88
Figura 37. Modelo: Factor C - Grado de Aceptación .....	93
Figura 38. Modelo: Factor C - Demografía .....	103
Figura 39. Modelo: Demografía - Grado de Aceptación .....	107

# 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Situación Problemática

El paso del cambio tecnológico crea cargas, y siempre crecientes, sobre la toma de decisiones de los administradores. Por consiguiente, los administradores pueden necesitar ayuda para manejar los temas éticos planteados por el cambio tecnológico (Cordeiro, 1997).

Los medios en general y la prensa académica han publicado cientos de artículos considerando temas éticos relacionados con las computadoras. La tecnología computacional, frecuentemente llamada Tecnología de Información (TIC's), contiene una lista variada de temas éticos y dilemas morales. La mayoría involucra el uso apropiado de las TIC's por las organizaciones, sus empleados y por personas fuera de la organización (Cordeiro; 1997).

Las tecnologías de información de hoy hacen que una gran cantidad de datos sean accesibles para los negocios y sus empleados. Esta accesibilidad provee de grandes beneficios pero también crea el potencial para el mal uso de las tecnologías de información (Kreie y Cronan, 2000).

Donde el uso apropiado de la tecnología de información ha probado ser benéfico para los negocios y los profesionistas, el uso inapropiado ha causado importantes pérdidas a los negocios y a la sociedad (Banerjee et al., 1988).

La ética de negocios es un tópico ampliamente debatido en la América corporativa (EE.UU.). Incidentes tales como la tragedia de gas Bhopal, la caída de petróleo de Exxon Valdez y varios escándalos del uso indebido de la información privilegiada y confidencial para operaciones bursátiles en Wall Street han traído la tema de la ética a la agenda de todos. En los últimos años, el número de escándalos éticos se ha incrementado (Jose y Thibodeaux, 1999).

Algunos ejemplo de posibles temas de TIC's: el robo de software o copia ilegal, derechos de propiedad intelectual, invasión de sistemas por personas de fuera o hacking, inhabilitación de computadoras a través de "virus", uso ilegal de computadoras para fraudes en transacciones, fraude de tarjetas telefónicas, fraudes de boletos de avión y fraudes de transcripciones académicas (Cordeiro, 1997), por decir algunos.

Lo apremiante aquí es que los sistemas de información son una parte integral de los negocios hoy en día y los beneficios son numerosos, pero hay también un lado malo del acceso a datos fácilmente que los sistemas de información proveen. Hay oportunidades para

la invasión a la privacidad, además de robo de datos, dinero y propiedad intelectual. El daño puede hacerse también al alterar los datos o modificar el software. Estudios han citado pérdidas monetarias a los negocios como resultado del mal uso de las computadoras y los fraudes computacionales ascienden a miles de millones de dólares por año. Un artículo reciente en la revista Fortune, según Kreie y Cronan (1998), cita que muchas compañías no reportan tales problemas para evitar publicidad perjudicial.

Conforme las organizaciones se vuelvan más dependientes de las TIC's, es obvio que las acciones de los profesionistas de los sistemas información pueden tener un impacto tremendo en el éxito o fracaso de sus organizaciones. Si el profesional de los sistemas de información está para satisfacer éste rol estratégico, es crítico que los individuos dentro de ésta profesión actúen en una manera ética y responsable (Pearson et al., 1997).

### **1.1.1 Nueva Economía**

La mayoría de la gente en el campo de la administración de sistemas de información sienten que ellos y otros tienen varias oportunidades de caer en comportamientos no éticos (Cardinali, 1995).

Se vuelve importante para todos nosotros entender las dimensiones éticas de trabajar en negocios y usar tecnologías de información. Como un futuro usuario final administrativo o profesional de la información experimentado, la responsabilidad de tomar decisiones acerca de las actividades de los negocios y el uso de las tecnologías de la información siempre tendrá una dimensión ética que debe ser considerada (Cardinali, 1995).

La tecnología ha tenido un impacto drástico en nuestra sociedad, y el impacto ha sido positivo y negativo. Como un fenómeno social, la Era de la Información ha cambiado el énfasis de labor y producción física a la administración de la información, comenzando con la revolución de las computadoras en los 80's y 90's. Ahora un nuevo lugar de trabajo se está formando gracias a las video conferencias de escritorio, software colaborativo, y más importante, el Internet (Townsend et al., 1998; Asman y Essex, 2001, citados en Ariss, 2002).

### **1.1.2 Problemas Éticos**

Una persona que quiere ser exitosa en la sociedad de la información tiene que usar sistemas de información los cuales son parte integral de la vida interpersonal y de negocios. El desarrollo de la tecnología de información influye en las relaciones de la gente con otros, su manera de pensar, en la toma de decisiones, sus necesidades y sus principios morales

Las compañías hoy están tratando de hacer todo lo posible para prevenir que el comportamiento no ético no interfiera con sus operaciones. Los efectos de los crímenes computacionales en los negocios pueden ser catastróficos, bases de datos pueden ser modificadas, información perdida o borrada (Cardinali, 1995).

Aunque ha habido varios casos reciente muy publicitados de escándalos de contabilidad (ejemplo, Enron) el área funcional dentro de las organizaciones de negocios que actualmente está experimentando varios problemas éticos y conflictos, y por lo tanto puede estar en la necesidad de investigar, es el área de la tecnología computacional (Rogerson et al., 2000, citado en Peterson, 2002). Conforme la adopción y uso de la tecnología computacional se incrementa, la incidencia reportada de uso no ético de las computadoras se ha incrementado rápidamente (Conger y Loch, 1995, citados en Peterson, 2002). La inmensa cantidad de información disponible para los usuarios de computadoras ha creado enormes oportunidades para el mal uso de las computadoras por miembros de organizaciones de negocios. Además, la proliferación del uso de computadoras por los empleados en todas las áreas funcionales ha resultado en una variedad de problemas éticos para la sociedad y para las organizaciones que son únicos hacia el uso de la tecnología computacional. Temas tales como piratería de software, desarrollo de virus, acceso de sistemas ilegal que alguna vez fueron vistos como molestia ahora son considerados problemas mayores por las organizaciones (Gattiker y Kelley, 1999, citados en Peterson, 2002).

Casos espectaculares de abuso computacional, tales como algunos recientes virus de computadoras, frecuentemente reciben considerable atención de los medios. Sin embargo, es estimado que de 50 al 90 por ciento de las compañías en Estados Unidos experimentan importantes pérdidas financieras cada año de los abusos computacionales (Pracht, 2000, citado en Peterson, 2002). Los estimados de los costos anuales del crimen computacional son en billones (Kreie y Cronan, 1999, citados en Peterson, 2002).

Un incidente bien conocido ilustra la necesidad por los CPO's (Chief Privacy Officers). DoubleClick Inc., una firma de publicidad de Nueva Cork, recibió quejas acerca de tomar los nombres de los usuarios Web y discretamente ajustarlos a una base de datos perfil de mercadeo. El interés en ésta materia por la FTC (Federal Trade Comisión) y el ministro de justicia en varios estados llevaron a la dot-com nombrar un CPO, Jules Polonetsky (Pemberton, 2002). Estas posiciones (CPO) necesitan importante familiaridad con la información, la ética, las leyes y la tecnología (Pemberton, 2002).

Las noticias están llenas con ejemplos de cómo las prácticas no éticas atacan al corazón de la administración de la información. Borrar datos es potencialmente una obstrucción de la justicia; la transmisión de datos es potencialmente un invasión a la privacidad; y la revelación accidental de datos es un abandono potencial del deber de proteger la propiedad de los clientes (de Pager, 2002).

## **1.2 Problema**

Las decisiones éticas y los dilemas morales han acopiado escrutinio intenso, de acuerdo a Baack et al, (2000), en las pocas décadas pasadas. Muchos nuevos libros han sido escritos sobre el tema. Estos textos consideran los tópicos éticos tales como obligaciones morales de las compañías en las áreas de: contratación, promoción, retención, “barreras invisibles” (ejemplo, la barrera invisible que impide a muchas mujeres alcanzar puestos ejecutivos altos), acoso sexual, discriminación, privacidad, cierre de plantas, negociaciones laborales, decisiones financieras, responsabilidad de productos, la verdad en publicidad y tácticas de ventas, trabajar en el mercado global y muchos más (Ferrell y Fraederich, 1994; Hartley, 1993; Hosmer, 1991, citados en Baack et al., 2000).

Al mismo tiempo, hay también temas éticos individuales a ser considerados. Robar, hacer trampa en las tarjetas de entrada y salida, rellenar las cuentas de gastos, usar comportamientos políticos para ganar promociones o despedir a otros, y muchos otros comportamientos de los individuos que son parte de un clima ético o no ético (Baack et al., 2000).

### **1.2.1 El Individuo y la Toma de Decisiones**

Hacer ganancias es uno de los mayores objetivos de las organizaciones de negocios. Incluso otros objetivos tales como preocuparse por los empleados o mejorar el bienestar social son también metas importantes, las ganancias es siempre un factor importante cuando se evalúa el desempeño de una organización. Por consiguiente, las habilidades o comportamientos para hacer ganancias de los administradores son consideradas habilidades necesarias para una organización. Sin embargo, los comportamientos para hacer ganancias a veces son contrarios a los valores personales de los administradores o a los códigos de ética establecido por una organización; y los administradores inevitablemente se encuentran con dilemas éticos en éste tipo de situaciones de hacer ganancias (Lii, 2001).

Existen factores de toma de decisiones situacionales referente a cómo los administradores manejarán los dilemas éticos depende, dicen algunos modelos, grandemente de las orientaciones de toma de decisiones de las organizaciones, o de los valores éticos de éstas (Cansen y Von Glinó, 1985; Conner y Becker, 1975, citados en Lii, 2001).

Y hay otras opiniones que dan más importancia a factores individuales, como la de Brabeck (1984, citado en Bernardi, 1997) quien nota que los individuos con desarrollo moral más alto son más sensibles a asuntos de integridad. Cuando se enfrentan con



información de conflicto, los sujetos de juicio moral más alto son más aptos de dar la alarma (*blow the whistle*) que los sujetos convencionales.

Son los factores individuales los que interesan en este estudio, en cómo un profesional de TIC's se desenvuelve o actúa de acuerdo a sus características individuales bajo ciertas circunstancias que se presentarían con más frecuencia en organización no éticas.

### **1.2.2 Organizaciones No Éticas**

Ladd y Friedman (1970, citados en Laudon, 1995) dicen que las organizaciones formales no son personas morales, y no tienen responsabilidades morales, no tienen derechos morales, y Friedman (1965, citado en Laudon, 1995) dice que hay una y solamente una responsabilidad en los negocios: incrementar sus ganancias.

La creencia de que la única responsabilidad social auténtica de los negocios es maximizar las ganancias involucra una visión de los administradores como agentes de los accionistas, legalmente y moralmente responsables para actuar sólo en beneficio de éstos últimos (Friedman, 1970, citado en Mason y Mudrack, 1997).

Bird y Waters (1989, citados en Bartlett y Preston, 2000) han escrito acerca del fenómeno de los administradores rechazando admitir el contenido moral de sus pensamientos y comportamientos, prefiriendo explicar los actos aparentemente altruistas en términos de utilidad para la compañía.

Las organizaciones no éticas son las que dicen que el éxito significa ganancias y nada más. Con éste trasfondo la sensibilidad moral empieza a creer que la ética no aplica a los negocios por que la organización no provee motivos para ninguna consideración moral (Bartlett y Preston, 2000).

### **1.2.3 Conflicto: Organización No Ética – Trabajador Ético**

Mantener los estándares éticos de una organización no es un proceso simple. Los empleados deben a veces poner entre paréntesis su ética personal para ajustarse a la cultura ética de una organización (Jackall, 1988, citado en Fritz et al., 1999). Eventualmente, aquellos quienes no pueden reconciliar sus principios con los de la organización renuncian, cambian o retan a los principios éticos de la organización (Primeaux, 1992, citado en Fritz et al., 1999).

Laudon (1995) dice que hay una tensión entre los profesionistas de TIC's y las organizaciones que los emplean. La posibilidad de ser una persona ética en una

organización no ética es muy real, donde los profesionistas son forzados por sus empleadores a cometer algún acto que ellos creen que está mal. Como profesión se debe discutir ésta situación más abiertamente, explorar opciones más enérgicamente, y estar preparados para ofrecer algún tipo de soporte a los profesionistas atrapados en ésta situación.

La vista tradicional de los negocios, el punto de vista de las ganancias, parece implicar que los intereses organizacionales legítimamente substituyen aquellos de la sociedad más amplios. Los individuos en desacuerdo pueden experimentar conflicto entre sus estándares de ética personales y aquellos que pueden ser demandados por una organización (Mason y Mudrack, 1997).

Si la ética de los administradores tiene conflicto con la de sus organizaciones, hay un conflicto difícil: los administradores deben decidir en comprometer sus éticas personales, dejar sus organizaciones o cambiar la ética de sus organizaciones. Cambiar la ética es mucho más fácil si los administradores están en un nivel alto en la organización, con influencia directa sobre los valores y políticas organizacionales (Cordeiro, 1997).

Pava y Krausz (1997, citados en Lii, 2001) sugieren que asumir responsabilidad social puede dañar el desempeño financiero de una organización. Una decisión balanceada es difícilmente una alternativa posible. Por consiguiente, no es sorprendente que algunos administradores aún consideren ayudar a una organización a hacer dinero y mantenerse dentro de los estándares éticos al mismo tiempo, por ser algo involucrado con demasiado stress. Violar los valores personales o los códigos de ética en la resolución de juicios éticos de negocios a veces sería justificado por las ganancias personales u organizacionales obtenidas de los juicios. Además, los administradores que hacen juicios éticos de negocios basados en valores personales o códigos de ética tendrían que aceptar algunas consecuencias no atractivas. Las consecuencias de sacrificar las ganancias de la organización incluyen la pérdida de bonos personales y las oportunidades de promoción, etc. (Lii, 2001).

Desafortunadamente, como es evidenciado por mucho reportes de anécdotas, tomar una respuesta activa a las fechorías puede ser una decisión emocional y riesgosa (Keenan, 1991, 1995; Near y Miceli, 1990, citados en McLain, 1999). Actuar en contra de las fechorías puede poner en riesgo las relaciones con los compañeros de trabajo, ir contra las creencias culturales acerca de delatar a los otros, y resulta en reacciones inesperadas de los otros quienes se benefician de participar o de “hacer mal” o de quienes no desean que sus fechorías sean expuestas. La tragedia anticipada que acontece la carrera de quien da la alarma pública (*whistleblower*) bien explica las décadas que el personaje “garganta profunda” escogió vivir en el anonimato (Perry, 1998, citado en McLain, 1999).

Las consecuencias negativas documentadas entre quienes dan la alarma (*whistleblowers*) se incluyen: pérdida del empleo, culpa por los actos no éticos, u otras formas de represalias (Jos et al., 1989; Miceli y Near, 1989, citados en McLain, 1999). Escoger actuar en contra de las expectativas de los demás requiere gran esfuerzo cognitivo

conforme el individuo debe diseñar su propia respuesta y es estresante debido a los riesgos de represalias (McLain, 1999)

Debido a la diferencia entre los valores señalados de la organización de negocios y los valores personales del empleado, el administrador o ejecutivo, también es posible que los individuos lleguen a pensar que son menos valiosos que sus compañeros de trabajo en sus lugares en la organización. Esto, por su parte, crea presión para someterse a los requerimientos percibidos de comportamiento y trata a los valores personales como un tipo de debilidad. Esto es lo que lleva a la ceguera ética encapsulada en ésta oración: “no hay tal cosa de ética de negocios” (Bartlett y Preston, 2000).

#### **1.2.4 Enunciado del Problema**

En el área profesional de tecnologías de información, también hay conflictos por la resolución de toma de decisiones de tipo ético. Las empresas buscan maximizar sus ganancias y éste es uno de los motivos por lo que la empresa se valga de prácticas no éticas para el logro de sus objetivos. Los profesionistas de tecnologías de información son una parte importante de las organizaciones actuales para lograr el mejor desempeño.

Los profesionistas de tecnologías de información quienes se encuentran en una organización no ética, o que fomenta las actividades no éticas, se presentan ante un conflicto o dilema cuando la práctica a la que la organización le pide que incurra no es ética y el profesional de TIC's tiene un desarrollo moral alto. Bajo un ambiente de trabajo de ese tipo (no ético), un individuo con un desarrollo moral alto, es más frecuente que busque cambiar o renunciar a su trabajo actual.

#### **1.3 Objetivo de la Investigación**

Estudiar los dilemas éticos de los profesionistas de tecnologías de información cuando la organización no es ética. Encontrar una correlación entre el nivel de desarrollo moral de los profesionistas de TIC's con el grado de aceptación que muestran respecto a prácticas no éticas de las empresas.

## **2 MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Ética**

La Ética es acerca de la toma de decisiones y de las acciones de los seres humanos libres. Cuando se encara con cursos de acción alternativos o metas que perseguir alternativas, la Ética nos ayuda a tomar la decisión correcta.

Un tema ético surge donde una parte que persigue sus metas engrana en comportamiento que materialmente afecta la habilidad de otra parte para perseguir sus metas. Cuando el efecto es útil (bueno, correcto, justo), decimos que el comportamiento es digno o ejemplar. Cuando el efecto perjudicial, malo, incorrecto, injusto, decimos que el comportamiento es no ético (Mason, 1995).

Bajo el enfoque de Mason (1995), para ser ético, el tomador de decisiones debe pensar más allá de sólo los hechos y las teorías pertinentes al tema actual. Uno debe buscar más allá del presente y estar seguro de traer voces adicionales, asegurarse de que los procedimientos éticos sean empleados, adoptar un estilo de conducta humano, y mirar hacia el futuro.

Debido a la complejidad de las situaciones que los tomadores de decisiones confrontan incluso los individuos éticos más “altos” pueden diferir en sus juicios, de tal manera que a veces es difícil identificar una opción correcta, ética (Forsyth, 1980, Beauchamp, 1988; Freeman y Gilbert, 1988; Antón, 1990, citados en Rahim et al., 1999).

### **2.2 El Proceso de la Toma de Decisiones**

Los modelos de toma de decisiones éticas actuales presentan numerosas variables que influyen en la decisión ética, proveyendo una teoría base de cómo las decisiones éticas son tomadas en las organizaciones. Hay un acuerdo general entre los intelectuales en cuanto que las variables individuales y los procesos de aprendizaje organizacional influyen en las decisiones éticas. Los modelos positivos de toma de decisiones éticas (Ferrell y Gresham, 1985; Hunt y Vitell, 1986; Jones, 1991; Trevino, 1986, citados en Loe et al., 2000) identifican constructos clave que asisten en el entendimiento de los factores que tienen el mayor efecto sobre la toma de decisiones éticas de un individuo en las organizaciones.

## **2.3 Factores que Influyen en la Toma de Decisiones**

En los últimos diez años al menos siete nuevos modelos de toma de decisiones éticas (Bommer et al, 1987; Ferrell y Gresham, 1985; Hunt y Vitell, 1986; Jones, 1991; Trevino, 1987; Vitell et al, 1993; Whalen et al., 1991, citados en Jose y Thibodeaux, 1999) han teorizado que la toma de decisiones éticas es un proceso complejo que está influenciado por una variedad de factores individuales, organizacionales, situacionales y ambientales externos.

Un mejor entendimiento del comportamiento ético del personal y de los factores específicos que afectan el comportamiento ético es importante a fin de desarrollar guías para la administración para poner freno al problema del comportamiento no ético en el uso de los sistemas de información (Kreie y Cronan, 1998).

Para este trabajo de tesis se analizan sólo los factores individuales, es decir características de orden personal tales como: género, estado civil, edad, experiencia laboral, nivel organizacional del puesto en que labora el profesional de TIC's, y más atención especial se tiene sobre el Desarrollo Moral Cognitivo de la persona. Factores organizacionales como Cultura y Clima organizacional no se entran en el estudio, tampoco los situacionales (factores que hacen peculiares los dilemas éticos tales como: tiempo de retraso entre decisión y su efecto, número de personas afectadas, probabilidad de ocurrencia de efectos visibles).

### **2.3.1 Género**

Kreie y Cronan (1998) dicen que los hombres y las mujeres son claramente diferentes en sus valoraciones de lo que es ético y un comportamiento no ético. Los juicios de los hombres está influenciado, en la mayoría, por sus valores personales y en una señal ambiental, por ejemplo, si la acción es legal. Las mujeres son más conservadoras en sus juicios y consideran más señales del ambiente, además de sus valores personales propios.

White (1992, citado en Smith y Roger, 2000) señala que el trabajo de Gilligan (1982, citada en Smith y Roger, 2000) da una explicación de las diferencias de género encontradas en varios de los estudios publicados. Gilligan usa el “ética de la atención” término para describir la manera en que los valores de las mujeres y los sistemas de creencias pueden contrastar con los sistemas de creencias de los hombres. Las mujeres tienden a valorar las relaciones interpersonales, mientras que los hombres es más probable que no dejen tales nociones les estorben en su éxito competitivo. Las mujeres tienden a tener una perspectiva interconectada, mientras que los hombres tienen perspectivas separadas (Smith y Rogers, 2000).

El rol del género en la toma de decisiones ha recibido una inspección importante. La mayor parte de los estudios o no determinan diferencias significativas en los géneros o encuentran que las mujeres tienden a ser más sensibles éticamente que los hombres. Aún que el género es una de las áreas más investigadas, los resultados son variados y no decisivos (Loe et al., 2000).

### **2.3.2 Estado Civil**

En realidad no se han hecho muchos estudios respecto a esta característica individual. Tan sólo se está suponiendo que puede haber diferencias de toma de decisiones entre las personas con distinto estado civil.

### **2.3.3 Edad**

Estudios de la edad relacionada con la toma de decisiones encontraron una correlación positiva entre la edad y la toma de decisiones éticas (Loe et al., 2000).

Pearson et al. (1997) encontraron que mientras más mayores, los profesionistas de los sistemas de información deben tener un mejor entendimiento de lo que es un comportamiento correcto para un profesional de sistemas de información. Este entendimiento viene de, en parte, de experiencias de evaluar y de ser evaluados por otros profesionistas de sistemas de información.

Ya que el razonamiento moral es un constructo del desarrollo es razonable presumir que el tiempo, y las experiencias del tiempo, puedan afectar la etapa de desarrollo moral de un individuo (Ryan, 2001).

### **2.3.4 Experiencia Laboral y Educación Formal**

La educación y la experiencia laboral se encontraron que tienen insignificante o no influencia sobre la toma de las decisiones éticas en algunos estudios, mientras que otros indican que los niveles superiores de educación están asociados con mayor sensibilidad ética. La naturaleza mixta de los resultados sugiere que no se entiende claramente el rol de la experiencia y la educación en la toma de decisiones éticas en las organizaciones (Loe et al., 2000).

Se ha encontrado que el compromiso organizacional tiende a ser más fuerte con el paso del tiempo (Miner, 1992, citado en Ryan, 2001). Los individuos tienden a desarrollar vínculos más fuertes con la organización y la antigüedad frecuentemente trae ventajas (Ryan, 2001).

### **2.3.5 Nivel Organizacional y Naturaleza del Puesto**

Se incluyen éstas dos variables a las características individuales del profesional de TIC's. Ya que se está estudiando el contexto organizacional es de interés explorar la relación, si es que hay alguna, entre el nivel y naturaleza del puesto con el Desarrollo Moral Cognitivo de las personas.

Los diferentes niveles organizacionales, así como la naturaleza de los puestos, requieren de tareas o funciones con experiencias distintas y otros paradigmas de toma de decisiones lo que cambia las percepciones de los dilemas éticos para cada puesto, y por ende sus decisiones.

## **2.4 La Teoría del Desarrollo Moral Cognitivo**

La disciplina de negocios ha desarrollado modelos para explicar el proceso de la toma de decisiones en el contexto de una organización de negocios. Muchos modelos que se han desarrollado proponen que el procesamiento moral cognitivo es un elemento clave dentro del contexto de la toma de decisiones en los negocios (Fraedrich, 1994).

Los psicólogos del desarrollo (Gilligan, 1982; Kohlberg, 1969; Piaget, 1965; Rest, 1979, citados en Ryan, 2001) han enfatizado las estructuras cognitivas individuales como el fundamento del razonamiento moral.

Rest (1986b) y Trevino (1986, citados en Schwepker Jr., 1999) sugieren que el desarrollo moral cognitivo es el elemento crítico en la fase de juicio de la toma de decisiones éticas. De acuerdo a la teoría del desarrollo moral cognitivo, la toma de decisiones de un individuo se vuelve más compleja y sofisticada con el desarrollo (Kohlberg, 1969, citado en Schwepker Jr., 1999).

La teoría de desarrollo moral de Kohlberg es una teoría principalmente basada en la justicia con los principios de justicia siendo los principios más altos de moralidad. Los principios de equidad, autonomía y respeto por la dignidad de todos los humanos como individuos están fundados en el concepto de justicia (Self et al., 1992, citados en Latif, 2000). Por consiguiente, las pruebas de razonamiento moral miden el uso de razonamiento de justicia en los individuos cuando resuelven un dilema ético (Latif, 2000).

## **2.4.1 Etapas del Desarrollo Moral**

El juicio moral es la manera en que una persona razona cuando se enfrenta con un problema ético. Este razonamiento depende en la etapa actual del desarrollo moral del individuo (Kohlberg, 1984, 1985, citado en Banerjee et al., 1998). Las etapas de desarrollo de Kohlberg son el fundamento básico de numerosos estudios de ética.

### **2.4.1.1 Nivel Pre-Convencional**

Etapa 1: Obediencia. Haces lo que se te dice principalmente para evitar castigo.

Etapa 2: Egoísmo instrumental y un intercambio simple: Hagamos un trato o sólo considera los costos y/o beneficios para uno mismo.

### **2.4.1.2 Nivel convencional**

Etapa 3: La concordancia interpersonal: Se considerado, amable y educado y llévate bien con la gente. El foco de atención está en la cooperación con aquellos en tu ambiente.

Etapa 4: Ley y deber para el orden social: Todos en la sociedad están obligados y son protegidos por la ley. El foco es en la cooperación con la sociedad en general.

### **2.4.1.3 Nivel Post-Convencional**

Etapa 5: Consenso social: Estás obligado por cualesquiera arreglos que sean acordados a y para un proceso y procedimiento. El foco está sobre la imparcialidad de la ley o regla como determinado por la equidad y la igualdad en el proceso de desarrollo de reglas.

Etapa 6: Cooperación social no arbitraria: Personas racionales e imparciales deberían ver la cooperación como moral. El foco está en la imparcialidad de la ley o reglas derivadas de los principios generales de lo justo y lo correcto como se determinó por personas racionales.



## 2.4.2 Críticas a la Teoría

Las críticas más comunes relacionadas son: los juicios de valores ocultos e imparcialidad de género. El desarrollo moral cognitivo enfatiza los derechos y los principios de justicia y no se explica adecuadamente para otros tipos de filosofías morales. La teoría fue desarrollada usando una muestra toda de hombres (Fraedrich, 1994).

Fraedrich (1994), cita en su artículo a varios autores que presentan definiciones de valores diferentes aquellos de los de Kohlberg, que toman en cuenta otros principios para definir lo ético, tales como Gilligan (1982) y su principio de afecto, Rettig y Pasamanick (1959), Ewell (1954) y Rokeach (1968) quienes tienen cambios en sus valores morales.

Un problema bien conocido con el CMD es que la teoría es imparcial a favor de los hombres (Gilligan, 1977; Goolsby y Hunt, 1992; Levin et al., 1985, citados en Fraedrich, 1994).

No todos aceptan la noción de que la ética es principalmente un enfoque de un principio para razonar la toma de decisiones. Por ejemplo, Gilligan (1982, citada en Latif, 2000) y Noddings (1984, citado en Latif, 2000) argumentan que la ética está basada en un compromiso por afecto por los otros, como opuesto a los principios de equidad, autonomía y maximización del bienestar humano. Gilligan (1982, citada en Latif, 2000) reclamaba que el uso exclusivo de muestras de hombres de Kohlberg en su investigación, sesgó seriamente los resultados obtenidos basada en una exclusión de género. Específicamente, era reclamado que las mujeres tienen gran dificultad en progresar sobre la etapa 3 en el modelo de desarrollo moral.

La teoría feminista sostiene que los hombres y las mujeres perciben y procesan el mundo diferente (Gilligan, 1977, 1982, citada en Fraedrich, 1994). A causa de que la muestra que se usó, para el desarrollo del protocolo para la medición del desarrollo moral cognitivo, era toda de hombres. Gilligan (1982) sostiene que las mujeres en una prueba DIT son forzadas en un conjunto de opciones que no pueden representar con precisión todas sus opiniones morales y opciones. Por lo tanto, el MJT y el DIT pueden estar incorrectos por omisión y ninguna de cantidad de análisis estadístico corregirá éste problema teórico.

La evidencia demuestra que los reclamos de sesgo de género eran infundados, como cientos de estudios revelan que no hay diferencia significativa entre hombres o mujeres en el razonamiento moral (Rest, 1994, citado en Latif, 2000). De hecho, cuatro estudios de los profesionistas al cuidado de la salud demostraron que las mujeres obtienen razonamientos morales significativamente más altos sobre los hombres (Self y Olivarez, 1993; Self et al., 1988; Self et al., 1998; Latif y Berger, 1997, citados en Latif, 2000).

Sin embargo, hay alguna evidencia de que la diferencia de sexo importa en las creencias éticas, valores y en el comportamiento (Smith y Rogers, 2000). Más detalle adelante en el apartado de género.

La investigación de Fraedrich y Ferrell (1992, citados en Fraedrich, 1994) sugiere que los factores situacionales pueden afectar la filosofía moral que una persona de negocios usa en las decisiones éticas. Su estudio encontró que el 85 por ciento de sus respondedores cambiaron su tipo de clasificación de filosofías principales entre situaciones de trabajo y situaciones no laborales. Así, puede no ser apropiado para los investigadores de la ética de negocios usar CMD para estudiar la ética en situaciones de negocios.

De acuerdo a Rest (1980, citado en Banerjee et al., 1998) el juicio moral no tiene relación substancial o interesante con el comportamiento y, se debe rechazar que conocer el puntaje del juicio moral de un individuo nos proporciona un cuadro completo del mundo interno del individuo y como el individuo es posible que organice su vida.

Recientemente, Marnburg (2001, citado en Mudrack 2003) cuestionó si la teoría del desarrollo moral tiene alguna relevancia al estudio de la ética de negocios. Tal cuestionamiento parece completamente apropiado a la luz de (quizá sorprendentemente) las asociaciones débiles entre el razonamiento moral y las orientaciones éticas frecuentemente observadas en la literatura (ejemplo, Forsyth, 1980; Ho et al., 1997; Lason y Bass, 1997). Asociaciones débiles similares son generalmente observadas entre los puntajes de desarrollo moral y las variables de personalidad con implicaciones éticas, tales como el maquiavelismo y el *locus of control* (ejemplo, Alker y Poppen, 1973; Ho et al., 1997; Rest, 1979; Rushton et al., 1981; Trevino y Youngblood, 1990). Aparentemente, el razonamiento moral inesperadamente contribuye poco a nuestro entendimiento de la ética (si el contexto son los negocios o en otro) (Mudrack, 2003).

## **2.5 Mediciones del Desarrollo Moral**

El Desarrollo Moral Cognitivo es un concepto sacado de la Psicología en donde se han venido dando avances respecto a la forma de medirlo.

### **2.5.1 Antecedentes**

#### **2.5.1.1 Kohlberg**

Kohlberg utilizó entrevistas personales a profundidad para evaluar el desarrollo moral cognitivo, pero algunos investigadores encontraron el proceso complicado y largo. A causa de

éstos problemas, Rest (1979, citado en Fraedrich, 1994) desarrollo un instrumento más simple para la medición del desarrollo moral cognitivo, el DIT (*Defining Issues Test*).

### **2.5.1.2 Rest**

La prueba para medir el desarrollo moral cognitivo desarrollado por Rest (1979, citado en Fraedrich, 1994), es un constructo de medición ampliamente usado para probar empíricamente la teoría de Kohlberg del desarrollo moral.

Con el DIT, los individuos leen varios escenarios que involucran dilemas éticos. Quienes lo responden valoran la importancia del escenario en determinar la acción apropiada en el dilema. A continuación, los respondedores clasifican los cuatro escenarios más importantes en determinar el curso correcto de acción. De acuerdo a sus clasificaciones, es posible determinar el nivel de desarrollo moral del individuo (Fraedrich, 1994).

### **2.5.2 Instrumento de Lind**

El Test de Juicio Moral (*MJT*, por sus siglas en inglés) debería hacer posible evaluar la habilidad de las personas para juzgar argumentos en pro o en contra de un problema moral controversial, en base a sus propios principios morales no obstante de sus opiniones sobre un problema en particular, y debería proveer medidas de las actitudes de los individuos hacia las seis etapas kohlberianas del desarrollo moral (Lind, 2002).

Como en Kohlberg, se usan dilemas morales. La versión estándar del *MJT* usa dos dilemas. Un dilema es una situación en la cual una persona no puede tomar una decisión sin transgredir una regla o principio moral importante. En el *MJT* se usa el dilema del doctor del instrumento de medición de Kohlberg (Colby et al., 1987 citado en Lind, 2002) y el dilema del trabajador tomado de la obra y novela de Max von der Grün (1975): *Stellenweise Glatteis*. En el dilema del doctor, la petición de una mujer por una muerte piadosa pone principios morales de gran valor en conflicto uno con otro, por ejemplo: el valor de preservar la vida, de la calidad de vida, de ayudar a una persona quien está en una gran aflicción. En el dilema del trabajador, varios temas controversiales son invocados como el asunto de la ley arbitraria, de la solidaridad y de los derechos de los empleadores y de los empleados. Se pide que el encuestado de su opinión acerca del comportamiento del doctor y de los trabajadores en una escala de -3 a +3 (Lind, 2002).

### **2.5.2.1 El Dilema del Médico.**

Una mujer tenía cáncer y no tenía esperanza de vida. Ella estaba en un terrible dolor, así que pedía que una fuerte dosis de algún sedante, tal como la morfina, provocara su muerte. Durante un periodo de desarrollo, ella suplicó al doctor que le diera suficiente morfina para matarla. Decía que no podía soportar más el dolor y que la muerte sería en pocas semanas de cualquier manera. El doctor cumplió su deseo.

### **2.5.2.2 El Dilema de los Trabajadores.**

Debido a algunos despidos injustificados, algunos trabajadores de una fábrica sospechan que los administradores de es estar escuchando disimuladamente a sus empleados a través de un intercomunicador y de estar usando ésta información en contra de ellos. Los administradores oficialmente, y enfáticamente, niegan ésta acusación. El sindicato declara que sólo actuará en contra de la compañía cuando las pruebas sean encontradas que confirmen éstas sospechas. Dos trabajadores entonces irrumpen en las oficinas administrativas y toman las cintas que prueban la acusación de espionaje.

Los dilemas forman la versión estándar del *MJT* porque ambos confrontan los individuos con principios morales altamente demandantes.

## **2.6 Prácticas Organizacionales No Éticas**

Las compañías han sido orientadas a examinar la definición de sus negocios y moverse dentro de industrias más rentables. El éxito de la estrategia de negocios de una empresa recae a través de un análisis competitivo (Day y Wensley, 1988; Freeman et al., 1988, Zahra, 1987, citados en Zahra, 1994).

El análisis de competitividad es el proceso por el cual la firma recolecta datos acerca de las operaciones de sus competidores, capacidades, recursos, estrategias, procesos administrativos y organización (Grant, 1991; Marrus, 1984; Porter, 1980, 1985, citados en Zahra, 1994).

Algunas empresas están dispuestas a hacer casi cualquier cosa por mantener su posición en el mercado, inclusive usar cualquier medio para recolectar datos acerca de sus rivales. Por consiguiente, hay un incremento en conciencia del incremento de incidentes de violaciones de los estándares éticos en la recolección de datos de los competidores

(Beltramini, 1986; Cohen y Czepiec, 1988, citados en Zahra, 1994). La industria del software también incluye éste tipo de proceso como lo indica Zahra (1994) en su artículo.

Aunque los competidores son el objetivo más común para las prácticas no éticas de las organizaciones, también incurren en acciones que dañan a sus clientes, proveedores e incluso en contra de sus empleados (como en el dilema de los trabajadores).

### **2.6.1 Dilemas Éticos en TIC's**

Como en cualquier profesión, los profesionistas de TIC's pueden esperar una amplia gama de situaciones éticas con las cuales enfrentarse. A continuación se exponen algunas categorizaciones de los dilemas éticos en TIC's.

#### **2.6.1.1 Responsabilidades Profesionales**

Khazanchi (1995) hizo un estudio del comportamiento no ético en los sistemas de información y utilizó una clasificación de dilemas propuesta por Parker (1980, citado en Khazanchi, 1995), los cuales comprenden las responsabilidades éticas de los profesionistas de los sistemas de información.

##### **2.6.1.1.1 Revelación**

Obligación de no divulgar conocimiento o información confidencial o privada de la corporación hacia los competidores o individuos; a no usar los recursos del empleador para beneficio personal o para cualquier otro propósito sin aprobación explícita (Khazanchi, 1995).

##### **2.6.1.1.2 Responsabilidad Social**

Obligación a ser responsable socialmente en el uso y diseminación de la información; no ocultar, retener o distorsionar la información que es pertinente a un problema o situación del interés público; a dar lo mejor de mi habilidad, asegurar de que los productos de mi trabajo sean usados en una manera socialmente responsable (Khazanchi, 1995).

### **2.6.1.1.3 Integridad**

Obligación a actuar con integridad y honestidad todo el tiempo; a no usar o tomar crédito del trabajo de otros sin reconocimiento y autorización (Khazanchi, 1995).

### **2.6.1.1.4 Conflicto de Interés**

Obligación a evitar conflictos de interés y asegurar que el empleador o los clientes sean concientes de cualquier conflicto potencial; a que en todo momento actúe fielmente a favor de los empleadores y los clientes (Khazanchi, 1995).

### **2.6.1.1.5 Responsabilidad Profesional**

Obligación a tomar acciones apropiadas en consideración a cualquier práctica ilegal o no ética que venga a mi atención; a aceptar completa responsabilidad por el trabajo que estoy desempeñando; a no mal usar la autoridad que se me confió (Khazanchi, 1995).

### **2.6.1.2 Conflictos de Interés**

Kernaghan y Langford identifican siete tipos de conflictos de intereses (citados en Grupe, 2003). Entre categorías hay alguna superposición, o coincidencia; ésta topología es usada para describir los tipos de conflictos que afectan a los profesionistas de TIC's.

Self-dealing. Identifica una situación en la cual se saca provecho de la posición para beneficio personal.

Aceptar beneficios. Cuando los empleados aceptan dinero, regalos o sobornos, como incentivos para actuar en una manera particular, ellos están siendo no-éticos y, en muchas situaciones están actuando ilegalmente.

Tráfico de influencias. El profesional solicita beneficios a cambio de usar sus influencias para favorecer los intereses de una parte particular.

Usar la propiedad del empleador para provecho privado (particular). La forma de conflicto de intereses más común es el uso de recursos computacionales corporativos para beneficio personal.

Usar información confidencial. Los profesionistas de las TIC's pueden tener acceso a una amplia variedad de archivos de datos y reportes. Puede suceder que los profesionistas de las TIC's obtengan información que pudiera ser usada para vender.

Tener otro empleo además del principal. A consecuencia de esto, el profesional de las TIC's podría recortar su tiempo y esfuerzo en su empleador primario, saliendo temprano, guardan ideas de diseño para clientes personales, etc.

Post-empleo. Un ejemplo de conflicto de intereses de post-empleo es visto en los programadores, quienes retienen ideas de desarrollo de software de su empleador con la intención de empezar su propia compañía en la cual usará las ideas más efectivamente, y pondrá a su actual empleador en desventaja.

### **2.6.1.3 Manejo de la Información**

#### **2.6.1.3.1 Protección de la privacidad**

Obligación a proteger la privacidad y confidencialidad de toda la información que se me confiara; a no usar el conocimiento de naturaleza confidencial o patentada en cualquier manera no autorizada o para lograr satisfacción personal o beneficio personal (Khazanchi, 1995).

Invasión de la privacidad. La invasión a la privacidad es un tipo de comportamiento no ético el cual tiene lugar todos los días en los negocios. A menudo los archivos son leídos como un asunto de curiosidad más que asuntos oficiales. Se han dado casos donde los materiales de archivos confidenciales han sido compartidos con personal que no es de la compañía. Después de descubrir algo desconocido a los demás, la siguiente acción lógica de un empleado no ético sería hacer pública la información (Cardinali, 1995). Una sensibilidad creciente a los aspectos de privacidad y a la información del empleado ha dado lugar a la creación de una posición para enfocar la atención corporativa sobre los enfoques de los correcto e incorrecto para el uso de la información del personal. De hecho, muchas firmas se están dando cuenta de que la privacidad es buen negocio, y están volteando a las CPO (Chief Privacy Officer) para ayudar a crear estrategias de mercadeo efectivas que no infrinjan el derecho de privacidad de los clientes (Pemberton, 2002).

## **2.6.1.4 Crímenes Computacionales**

### **2.6.1.4.1 Conducta personal**

No explotar las debilidades de un sistema computacional para beneficio personal o satisfacción personal; ser honesto en todas las interacciones profesionistas; no tomar ventaja de la falta de conocimiento o inexperiencia de las otras partes; procurar compartir mi conocimiento especial; no distorsionar o retener información concerniente a las capacidades de los equipos, software y sistemas (Khazanchi, 1995).

### **2.6.1.4.2 Malversación.**

El desfalco es un crimen computacional serio. La gente se dedica a la malversación por varias razones. La más común es porque desean vivir más allá de sus medios. Puede haber muchas otras razones pero la mayoría de las veces es simplemente por vivir extravagantemente. Los desfalcadores son difíciles de descubrir. Normalmente, podría ser un programador de aplicaciones quien sabe las debilidades del sistema computacional y que frecuentemente siente que ha sido tratado injustamente. Usualmente el motivo es beneficio financiero y la búsqueda de venganza hacia la organización o a una persona específica en la organización (Cardinali, 1995).

### **2.6.1.4.3 Hackers.**

Los hackers son personas talentosas con conocimiento en computadoras pero que no tienen autorización a cierta información. Usualmente no tienen intenciones criminales sino lo hacen por el puro gusto del reto de irrumpir dentro del sistema computacional de una compañía. Otros casos incluyen la explotación y dispersión no autorizada de software por hackers, quienes “piratean” programas ilegalmente (Cardinali, 1995).



#### **2.6.1.4.4 Virus.**

Los desastres naturales y ataques directos por humanos no son las únicas amenazas para los sistemas computacionales. Mucho daño se ha hecho con el uso de virus informáticos hacia las empresas y a los clientes de éstas. Las más clásicas son los ataques constantes a los sistemas domésticos, pero se han registrado también ataques por medios de virus a los sectores bancarios y empresariales.

### 3 MODELO PARTICULAR

Se muestra la el modelo particular en la Figura 1. Modelo Particular.

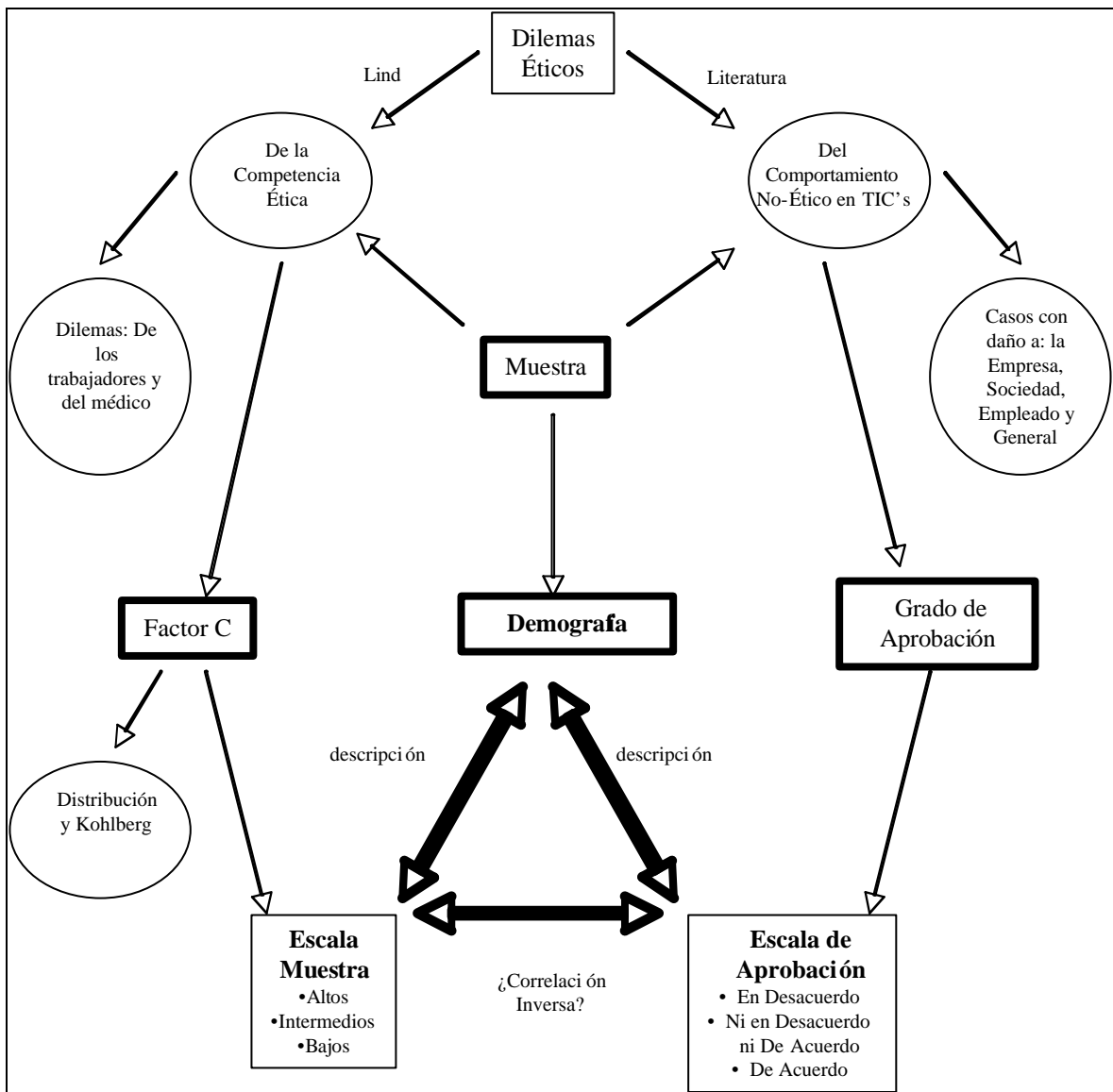


Figura 1. Modelo Particular

### 3.1 Descripción del Modelo

El modelo empieza por la Muestra, la cual va a ser confrontada con Dilemas Éticos. Por un lado están los dilemas éticos cuyas respuestas determinarán la competencia ética de cada individuo (Factor C), y por otra parte, están los dilemas de comportamiento no ético a los que se pueden enfrentar los profesionistas de TIC's (la Muestra). Con estos últimos se buscará determinar el Grado de Aprobación por individuo a los dilemas éticos.

Teniendo el Factor C de cada uno de los individuos, se forma una escala de la muestra en la cual se distinguirán tres categorías de individuos: los que tienen un nivel de Factor C (complejidad de desarrollo moral cognitivo) Alto, los Intermedios, y los que tienen un Factor C Bajo. Lo mismo para los Dilemas de Comportamiento No-Ético en TIC's, los individuos los clasificarán, al aprobarlos o desaprobarlos, en: "En Desacuerdo" (con la conducta no ética en TIC's expuesta), "Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo" y en "De Acuerdo".

Implícita con la Muestra se generan datos "Demográficos". Estos datos son características individuales que serán proporcionados por la Muestra que no necesariamente son todas demográficas, pero que por practicidad se acordó llamarlas así en conjunto. Las características que se consideran son: Género, Estado Civil, Educación Formal, Edad, Experiencia Laboral, Nivel Organizacional y Naturaleza del Puesto.

Teniendo estas tres vertientes (Desarrollo Moral, Grado de Aprobación y Demografía) el modelo señala las correlaciones que hay que buscar. En el caso especial del Desarrollo Moral y el Grado de Aprobación se ha teorizado que existe una correlación inversa, esto y otras hipótesis serán validadas o invalidadas.

### 3.2 Hipótesis

Del modelo particular se ha derivado la siguiente hipótesis:

#### **Del Desarrollo Moral Cognitivo y El Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas**

**H1:** Habrá una correlación inversa entre la complejidad individual en el razonamiento moral y la aceptación de prácticas organizacionales no éticas.

Es decir, mientras más complejo (alto) sea el nivel de desarrollo moral del individuo, el grado de aceptación de actividades no éticas será menor que en un individuo con un nivel bajo de desarrollo moral.

## **Del Desarrollo Moral Cognitivo y La Demografía**

**H2:** Habrá una diferencia significativa entre el Género de la muestra, donde los hombres estarán asociados a un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

**H3:** Habrá una diferencia significativa en el Estado Civil de la muestra, donde los Divorciados estarán asociados a un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

**H4:** Habrá una diferencia significativa en la Educación Formal de la muestra, donde los profesionistas con Maestría estarán asociados con un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

**H5:** Cuando la muestra se segmenta por Edad en: “menores de 25”, “de 25 a 35,” “de 36 a 45” y “mayores de 45”, los profesionistas de TIC’s mayores de 45 estarán asociados a un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

**H6:** Cuando la muestra se segmenta por Experiencia Laboral en: “de 1 a 5 años”, “de 6 a 15”, de “16 a 25” y “más de 25”, los profesionistas de TIC’s con más de 25 años de experiencia laboral estarán asociados a un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

**H7:** Cuando la muestra se segmenta por Nivel Organizacional, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los Directivos con un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

**H8:** Cuando la muestra se segmenta por Naturaleza del Puesto, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC’s con puestos de naturaleza Administrativa con un mayor grado de Desarrollo Moral Cognitivo.

Dado que la teoría de Kohlberg es acerca de un desarrollo y el desarrollo se da en el tiempo, la gran suposición es que todas las características demográficas que se realicen o se logren en una secuencia temporal, vincularán al profesionista de TIC’s, conforme se desempeñe y avance por éstas secuencias, a un mayor desarrollo moral cognitivo.

## **De La Demografía y El Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas**

Las siguientes hipótesis se plantearon mediante un razonamiento deductivo basadas en las hipótesis antes enunciadas. Se explicará a continuación la primera de ésta parte:

- a) Si el Género Masculino está asociado con un mayor nivel de Desarrollo Moral, (H2)
- b) Y a Mayor nivel de DMC hay una menor Aceptación de las Prácticas No Éticas (H1)

- c) Entonces, El Género Masculino estará asociado a una menor Aceptación de las Prácticas No Éticas.

Usando este razonamiento para las demás variables demográficas se obtienen las siguientes hipótesis:

**H9:** Cuando la muestra se segmenta por Género, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC's hombres con un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**H10:** Cuando la muestra se segmenta por Estado Civil, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los Divorciados con un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**H11:** Cuando la muestra se segmenta por Educación Formal, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC's con Maestría a un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**H12:** Cuando la muestra se segmenta por Edad, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC's con más de 45 años a un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**H13:** Cuando la muestra se segmenta por Experiencia Laboral, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC's con más de 25 años de Experiencia Laboral a un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**H14:** Cuando la muestra se segmenta por Nivel Organizacional, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC's con puestos Directivos a un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**H15:** Cuando la muestra se segmenta por la Naturaleza del Puesto, habrá una diferencia significativa donde se asociará a los profesionistas de TIC's con puestos Administrativos a un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

La forma de probar las hipótesis es a través de un análisis estadístico, con un análisis de correlaciones Pearson y Spearman sobre la primera hipótesis, y análisis de varianzas para las hipótesis restantes.

## 4 ESTUDIO DE CAMPO

Dada la teoría antes referenciada, se procede a recolectar datos que soporten a la literatura en nuestro ambiente mexicano.

### 4.1 Tipo de Investigación

**Correlacional.** Una investigación correlacional tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos (Sampieri et al., 2003).

Para ésta investigación se pretende evaluar la relación entre el Desarrollo Moral y las prácticas no éticas.

Desarrollo Moral  $\longleftrightarrow$  Prácticas no éticas

También se busca encontrar diferencias significativas entre las demás variables con el desarrollo moral de los individuos, variables como: Género, Estado Civil, Educación Formal, Edad, Experiencia Laboral, Nivel Organizacional y Naturaleza del Puesto. Las cuales en conjunto nos referiremos a ellas como variables “Demográficas”.

A manera de exploración, y como un agregado a esta investigación, también se estudiará la relación que tienen las variables Demográficas con el Grado de Aceptación.

#### 4.1.1 Medición de Variables

**Variable independiente:** Desarrollo Moral-Cognitivo del individuo. Esto se logra con la utilización de instrumentos especializados en el desarrollo moral.

Las características individuales de los encuestados, tales como: Género, Estado Civil, Educación Formal, Edad, Experiencia Laboral, Nivel Organizacional y Naturaleza del Puesto.

**Variable dependiente:** Grado de Aceptación/Negación de prácticas no éticas. La encuesta incluye una sección de opinión ante varias situaciones de naturaleza ética, y bajo una escala de aprobación/reprobación los profesionistas de TIC's exponen su opinión.

## **4.1.2 Análisis de la Información**

### **4.1.2.1 Análisis Descriptivo**

Se describen los datos, los valores o las puntuaciones obtenidos para cada variable (Fernández-Collado, Baptista y Eles, 1998).

### **4.1.2.2 Análisis Estadístico**

Se utilizan pruebas estadísticas paramétricas para determinar si hay una correlación entre las variables.

## **4.2 Estrategia de Recolección de Datos**

Se utiliza una encuesta (véase Anexo A) sobre la muestra para la recolección de datos, mismas que se hicieron llegar mediante visitas directas a las empresas. Algunas empresas solicitaron la versión electrónica de la encuesta para su distribución por e-mail a sus empleados, y luego los que contestaban enviaban la encuesta al correo electrónico del investigador.

Sin embargo, la vía más productiva fue comprometer varios compañeros de confianza para que apliquen un número determinado de encuestas en sus trabajos. Por cada contacto de confianza que se tenía se le solicitaba que aplicara, de favor, la encuesta con sus compañeros de trabajo que cumplieran con el perfil de la muestra. La mayoría respondió con al menos dos encuestas y todas vía e-mail.

Las encuestas contestadas a papel y lápiz fueron aplicadas a conocidos radicados en Monterrey y también la participación de varias empresas contribuyó de manera importante en ésta forma de encuesta.

## **4.2.1 Instrumento de Medición**

Para este fin se diseñó una encuesta (Ver Anexo A: Instrumento de Medición) para identificar el desarrollo moral de cada profesionista de tecnologías de información, obtener datos demográficos, demás variables y reconocer el grado de conflicto que tienen los profesionistas con los dilemas que se presentan en la encuesta.

### **4.2.1.1 De la Competencia Ética**

La encuesta tiene una parte muy importante que sirve para determinar la competencia ética del encuestado. Es la sección II que por sí sola un instrumento validado y reconocido para dicho fin. Es el instrumento de Lind.

#### **4.2.1.1.1 Lind y los Casos de los Trabajadores y el Médico**

El instrumento de Lind confronta al encuestado con dos dilemas para determinar el tipo de argumentos que predominan en la mente del encuestado. Los argumentos de aprobación o reprobación del comportamiento en cada dilema están diseñados para que concuerden con la teoría clásica del Desarrollo Moral Cognitivo de Kohlberg y sus seis etapas. Así encontramos argumentos que justifican o reprueban el comportamiento, de los Trabajadores y del Médico de los dilemas presentados, desde un enfoque utilitarista (etapas más bajas de desarrollo moral), de cumplimiento instrumental (etapas intermedias) y desde un enfoque de fidelidad a valores personales y de justicia (etapas más altas).

En ambos dilemas, el encuestado debe escoger una respuesta por cada argumento que cuestiona o justifica el comportamiento no ético en el que incurren tanto los trabajadores como el médico. La respuesta para cada argumento proviene de una escala que va desde -4 (“Totalmente en Desacuerdo”) hasta +4 (“Totalmente De Acuerdo”). El encuestado será más sensible al tipo de argumento que mejor corresponda a su forma de pensar, y mediante los cálculos que se llevan a cabo se obtiene un indicador del Desarrollo Moral del individuo.



#### **4.2.1.1.2 Interpretación de los Resultados**

Los resultados posibles del instrumento de Lind van desde 0 hasta 100 puntos, donde las calificaciones más altas corresponden a pensamientos más complejos (mayor desarrollo). La correspondencia de los puntos con las etapas de Kohlberg es la siguiente: de 0 a 9 se tiene un desarrollo muy bajo (Etapa 1), de 10 a 19 es un desarrollo bajo (Etapa 2), de 20 a 29 se obtiene un desarrollo medio (Etapa 3), de 30 a 39 puntos de Factor C se tiene un desarrollo alto (Etapa 4), cuando se está entre 40 y 49 se tiene un desarrollo muy alto (Etapa 5), y por último, cuando se logran arriba de 50 de Factor C es porque se tiene un desarrollo moral extraordinariamente alto (Etapa 6).

#### **4.2.1.2 Del Comportamiento No Ético en TIC's**

La tercera sección de la encuesta presenta 16 dilemas, los cuales implican comportamiento no ético. El propósito no es confrontar al encuestado con la decisión o acción que tomaría si estuviera en las situaciones que se exponen, sino preguntar su opinión acerca de éstos en: ¿aprueba el comportamiento mostrado? ¿no lo aprueba? ¿qué tanto lo aprueba o qué tanto no lo aprueba?

##### **4.2.1.2.1 Clasificación por Tipo de Daños**

Durante la revisión de la literatura se encontraron varios tipos de dilemas éticos que van desde crimen computacional hasta conflictos de interés. Utilizar alguna de las dos clasificaciones encontradas limitaba mucho los tipos de casos que se podían incluir en la encuesta.

Sin embargo, al revisar los códigos de ética en general se refieren a comportamientos no éticos agrupados por a quién perjudican, a lo que aquí se refiere como "Tipo de Daños". Esto es lo que en esta investigación se utilizó como criterio en la selección y redacción de los dilemas éticos en el campo de las tecnologías de información bajo un contexto organizacional.

Las clasificaciones son:

- Por Daño a la Empresa. Esta es una clasificación que durante años las organizaciones han estudiado y que quieren evitar a todas formas. Se refiere a que el

empleado toma decisiones o lleva a cabo acciones no éticas por la cual toma ventaja sobre la organización para satisfacer motivos personales, perjudicando a la empresa. Cuando se escuchan noticias de escándalos éticos en las corporaciones, generalmente es porque uno o más empleados cometieron algún tipo de fraude contra la empresa en la que trabajaban, lo anterior es un ejemplo de la clasificación del Tipo de Dilema por Daños a la Empresa.

Las dos primeras situaciones en la encuesta de la sección III son dos dilemas de éste tipo. Dado que es poco probable que una profesional de tecnologías de información señale en una encuesta su acuerdo por dañar a la empresa con una acción no ética tan directa, como son los crímenes computacionales, se escogieron dilemas que reflejan conflictos de interés que dan más margen a la reflexión:

- I. En cierta empresa, el administrador de la infraestructura tecnológica decidió comprar una marca de computadoras para la empresa debido a beneficios que recibiría el administrador por parte del proveedor, no obstante que las computadoras de dicha marca no son la mejor opción para la empresa.

Esta práctica ha tenido antecedentes en la empresa y no ha habido mayores problemas. Las funciones de la empresa no exigen mucho de su infraestructura tecnológica, además la diferencia de calidad y precio con las otras opciones no era significativa.

Es un daño a la empresa porque no se está eligiendo de manera que se favorezca o ayude a la empresa a lograr sus objetivos, sino que se elige en base a otros beneficios de los cuales la empresa nunca tendrá parte, y al contrario, la opción de compra puede ser perjudicial.

- II. El área de administración de tecnologías recomienda hacer una renovación del equipo de cómputo de la empresa. El equipo “obsoleto” es usado por los responsables de la administración de las tecnologías para uso personal.

Realmente al equipo sólo le faltaba 6 meses para ser cambiado, pues así estaba dispuesto en la renovación periódica del equipo de cómputo.

Los empleados en general se presentan ante la situación de tomar los bienes de la empresa para uso personal, esto también es conocido como “robo hormiga”. En este caso (II) sucede lo mismo: se quiere tomar posesión de los bienes de la empresa para beneficio particular. Para lograr algo semejante con el equipo de cómputo es necesario hacerlo de tal manera que no levante sospechas o que de alguna manera “se justifique”.

Una manera de hacer lo anterior es forzando los mismos mecanismos de la organización en sus puntos débiles (por ejemplo: ausencia de políticas robustas para la renovación tecnológica). Quienes hacen esto están actuando en contra de la empresa, se aprovechan de ella.

- Por Daño a la Sociedad. Son las siguientes nueve situaciones presentadas, y se refieren a situaciones donde el empleado observa un comportamiento no ético por parte de las empresas. Sociedad aquí abarca un amplio espectro de perjudicados, ya que incluye a clientes, proveedores y competidores de la empresa. Dado que hablamos de competencia y de un mayor número de implicados, es posible incluir dilemas con crímenes computacionales (irrumper en la red, prácticas ilegales de competitividad, violación de la privacidad, etc.).

III. En cierto proceso de selección de software para una empresa, se encontró que todas las soluciones propuestas por diferentes desarrolladoras satisfacen con los requisitos solicitados, por lo que cualquier software de los propuestos sería el ideal. Sin embargo, la decisión final se tomó a favor de una desarrolladora la cual dio una serie de obsequios a los decisores. Esto es una práctica común en algunas industrias.

En ésta ocasión no se daña a la empresa donde se va a implantar el software porque la solución que se escogió es igual de buena que las demás.

Como se señala en el enunciado del dilema, no se daña a la empresa. La solución escogida es igual de efectiva para la empresa que cualquiera en el concurso de selección. Lo injusto, o el daño, son hacia las otras empresas desarrolladoras, las cuales confían en un concurso que debería evaluar el producto, el servicio, el expertise y no los obsequios dados a los decisores. Esta es una práctica que deteriora la industria del software.

IV. Las organizaciones de tecnologías de información deben realizar actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen ante la sociedad.

La autenticidad de las acciones influye en la calidad del desempeño de éstas. Crear expectativas altas de altruismo (sólo para publicidad) sobre actividades mediocres es fraude. El desengaño no afectará solamente a la empresa sino a la industria que perderá credibilidad.

V. En el área de soporte y servicio se reciben computadoras y es una práctica común leer archivos de los clientes de sus discos duros.

No se vende la información ni se revela a nadie, ni siquiera se hacen copias. Sólo se busca información que permita conocer al cliente para ofrecerle un mejor servicio.

Aún con todas las justificaciones que se presentan, aprovecharse de la confianza depositada por el cliente e indagar entre su información privada y personal es una violación a la privacidad. No se firma un contrato donde se le permita al técnico revisar la información, o menos se le informa al cliente que su información va a ser revisada. No hay autorización explícita para hacerlo.

VI. Las empresas de diseño de páginas Web ajustan sus esfuerzos a los trabajos de clientes más importantes, significando retrasos de diseños para los clientes menos importantes aunque su contrato fue primero.

Como ya se expuso antes, una falta de profesionalismo es una falta a la ética. El ajuste o corrupción de los contratos a favor de clientes “más importantes” es una falta de profesionalismo que perjudica a los clientes “menos importantes” ya que éstas pueden ver afectadas sus estrategias y planes.

VII. Algunas veces es necesario para las organizaciones de tecnologías de información realizar prácticas oscuras (irrupir en la red de la competencia, sobornar empleados de la competencia para obtener información de sus operaciones, anunciar software inexistente próximo a liberarse para ver la reacción de la competencia), porque los competidores las están usando.

Prácticas oscuras implica prácticas ilegales en éste caso de competitividad, ya sea por los medios tecnológicos (irrupir en la red), medios tradicionales (sobornos) o por movimientos tácticos.

VIII. Con tal de dar la mayor satisfacción al cliente, las organizaciones de software pueden incurrir en prácticas ilícitas de recolección de información.

La recolección ilícita de información puede ocurrir de muchas maneras. Con el uso de tecnologías de información hay más formas de hacerlo. Recolección cuyos medios son ilegales que definitivamente es no ético.

IX. Durante el proceso de desarrollo de software, surgen ideas innovadoras para el producto. La empresa desarrolladora determina no informar al cliente de las posibles mejoras a fin de utilizarlas en proyectos futuros y beneficiarse con la correspondiente corrección de precios.

Una cualidad del profesionalismo es el de desempeñarse con lo mejor en la habilidad que se domina siempre a favor del cliente. En éste dilema no sólo no se ofrece la mejor solución al cliente, sino que es aprovechada para bien de otros. Estas soluciones innovadoras que surgieron durante el desarrollo de software bien “surgieron” a raíz del estudio del cliente, de sus procesos, de su información y la desarrolladora se está aprovechando de la información obtenida para beneficio propio y no del cliente.

X. Ante lo competido que está el mercado de tecnologías de información, la empresa se aprovecha de que algunos clientes no saben mucho y les ofrecen tecnologías de información y soluciones de por vida.

Aprovecharse de la ignorancia de los clientes implica caer en engaños. Y con tal de mantener a un cliente se puede incurrir en lo anterior, y las soluciones de por vida incluye mecanismos para “atrapar” al cliente, tal como un contrato que “enganche” al cliente por varios años utilizando los engaños.

XI. La empresa le pide a sus empleados que mientan al cliente o le den información incompleta con tal de no poner en una situación difícil a la empresa.

Explícitamente se está pidiendo mentir, engañar al cliente. Lo importante es que la imagen de la empresa no se vea afectada, sin importar persona o empresa a la que se le pueda perjudicar.

- Por Daño al Empleado. Son situaciones donde la empresa toma acciones sin tener consideraciones por los empleados, e incluso le piden que tome parte de una acción no ética, todo esto con la justificación de que es por el bien de la empresa. De ésta manera ya no es tan fácil declararse en contra de éstas prácticas porque si con las prácticas no éticas mejorará la empresa, entonces se evitará poner en riesgo el trabajo del profesional de tecnologías de información.

XII. El gerente de una empresa de desarrollo de software, en cierta ocasión, mandó a un curso de certificación a un sobrino de uno de los altos directivos de la empresa. La oportunidad de tomar tal certificación bien pudo ser para otros desarrolladores que la requieren para mejorar su preparación.

Esta práctica sucede en todas partes. Al parecer ya no hay más familiares de directivos en la empresa y seguramente se presentarán más cursos de certificaciones en el futuro.

Las oportunidades de desarrollo profesional deben ser parejas para todos no obstante el sexo, color de piel, religión profesada, o apellido. Esto último es conocido en cargos públicos como nepotismo.

XIII. La empresa está desarrollando una solución para un cliente muy importante y la fecha comprometida está muy cerca, si no cumple el contrato contempla fuertes penalizaciones que le cierran la puerta para futuros proyectos, por eso cancela días de descanso y vacaciones a todo el personal involucrado en el proyecto.

Los derechos laborales sirven para salvaguardar la calidad del ambiente del trabajo así como la calidad de vida del trabajador. Se está violentando las normas laborales, los contratos establecidos, perjudicando al trabajador.

XIV. La empresa ha observado que sus competidores están reajustando personal debido a la baja generalizada de pedidos de soluciones de tecnologías de información por parte de las empresas. En el caso de ésta empresa, la situación no es tan crítica, pero decide aprovechar y, argumentando lo difícil que está el mercado, elimina algunas prestaciones a los empleados. La empresa dice que es “necesario para salvar a la empresa”.

Se trata de un abuso de la empresa hacia los empleados, el argumento que utiliza para tomar ventaja sobre sus empleados es un engaño. El daño a los empleados y sus familias es para perder la confianza en la empresa.

XV. Outsourcing de tecnologías de información es una tendencia que cada vez se da con mayor frecuencia. La empresa continuamente les “menciona” a sus trabajadores sobre ésta posibilidad para así reducir las peticiones o quejas que el personal pueda hacerle.

Es un abuso psicológico estar mencionando la posibilidad del despido a los trabajadores a manera de presión. La calidad del trabajo se deteriora, así como la calidad de vida.

- Por Daño Sin Especificar. Es la última situación presentada, y significa que el daño lo puede recibir cualquiera: desde el cliente, el proveedor, los compañeros de trabajo, la competencia hasta la misma empresa para la que se trabaja. Es un daño “En General”, pero evitar confusiones algunos encabezados en el estudio se optó por llamar a este tipo de daño por “Sin Especificar”.

XVI. Uno como empleado como empleado debe aceptar las prácticas de la empresa aunque éstas sean contrarias a sus principios personales.

Estas prácticas de la empresa contrarias a los principios personales incluyen prácticas no éticas en la cual el empleado no puede estar de acuerdo por la naturaleza ilegal de éstas o porque incluyen actividades de engaño u otras que no son ilegales pero que ciertamente generan un daño a alguien.

#### **4.2.1.2.2 Escala de Aprobación**

El objetivo de la sección de los dilemas éticos en tecnologías de información es obtener un grado de aceptación hacia éstas prácticas. El profesional de tecnologías de información tiene que señalar una de las cinco opciones del grado de aceptación por cada dilema. Las opciones son:

1. = Totalmente en Desacuerdo. Totalmente Desacuerdo con la situación expuesta, es decir, el profesional de TIC's desapruueba, está rotundamente en contra.
2. = En Desacuerdo. No le parece bien la situación y se manifiesta en contra, pero no lo hace de una manera rotunda, extrema, muestra cierto grado de tolerancia.
3. = Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo. Su posición es neutral ante el dilema ético, no se manifiesta ni a favor ni en contra de la situación expuesta.

4. De Acuerdo. El profesional de TIC's puede manifestarse de acuerdo con la situación expuesta, y es que con cada dilema viene algún tipo de justificación con el profesional puede basarse para manifestarse a favor.
5. Totalmente De Acuerdo. El profesional de TIC's no tiene ningún problema ni remordimiento alguno ante la situación no ética presentada. Es posible que vea necesaria la acción para obtener un bien mayor y se manifieste totalmente a favor de la situación.

La escala de ésta manera provee al encuestado con opciones con las que se sienta más identificado y tener la confianza de responder sin contratiempos. Una escala más pequeña puede hacer que el encuestado dude de sus respuestas.

Pero al final, lo que importa es si el encuestado está: En Desacuerdo, Se Mantiene Neutral o si está A Favor de los dilemas. Por lo que las respuestas 1 y 2 son agrupadas en "En Desacuerdo", la respuesta 3 se mantiene igual "Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo", y las respuestas 4 y 5 como "De Acuerdo". Este es el "Grado de Aceptación" hacia los dilemas éticos en TIC's.

### **4.3 Población**

La población la conforman los profesionistas de tecnologías de información: ingenieros en sistemas, licenciados en ciencias computacionales, ingenieros en sistemas informáticos y carreras afines a nivel licenciatura, que tengan al menos un año de experiencia laboral.

#### **4.3.1 Muestra**

Muestra no probabilística, también llamada muestra dirigida, supone un procedimiento de selección informal (Sampieri et al., 2003). La muestra consiste en personas que se encuentren trabajando en el área de tecnologías de información dentro de organizaciones. Se obtuvieron las encuestas de estas personas, en su mayoría por contactos.

La encuesta en versión digital hace extensiva la invitación a participar en la investigación en una amplia extensión de dominio, prácticamente en cualquier lugar donde se hable español. De hecho, una de las intenciones iniciales era encontrar correlaciones entre el Factor C y la nacionalidad del profesional de TIC's dada la amplia literatura que se tiene acerca de las dimensiones culturales y cómo estas influyen en la forma de pensar y actuar del individuo. Sin embargo, las encuestas que se recibieron fueron de profesionistas radicados en el territorio nacional (México), y solamente uno de nacionalidad peruana. Al no contar con más encuestas de origen extranjero, no es suficiente para inferir (en este estudio) que hay una correlación entre la nacionalidad de un profesional y el Factor C.

Las encuestas recibidas vía e-mail fueron de profesionistas de TIC's que trabajan para empresas establecidas en los estados de: Nuevo León, Veracruz y Yucatán por lo menos. Las encuestas respondidas en papel son de profesionistas radicados en Monterrey, N. L.

La cantidad de encuestas respondidas en total fue de 166. No se pidieron más datos que los que señala la encuesta, por lo que es confidencial. El motivo es que al ser confidencial se minimiza el riesgo de obtener respuestas sesgadas y conseguir respuestas que reflejan el pensamiento real de los encuestados. También hay que recordar que los dilemas éticos en las organizaciones son un punto muy delicado por lo que la confidencialidad se volvió primordial para obtener respuestas.

El perfil de las empresas las cuales se buscó su participación era de empresas de consultoría en tecnologías de información y desarrolladoras de software, sin embargo se recibieron encuestas de profesionistas de TIC's (ingenieros en sistemas computacionales, licenciados en informática, ingenieros en sistemas de información y carreras afines) que hayan tenido experiencia laboral con sistemas de información.

#### **4.3.1.1 Descripción Demográfica**

Son los datos proporcionados por los encuestados que describen al individuo, los descriptores son: Género, Edad, Educación Formal (grado de estudios), Estado Civil, Experiencia Laboral (años trabajando), Nivel Organizacional (del puesto del encuestado) y Naturaleza del Puesto.

Los datos obtenidos de las encuestas arrojaron la siguiente información acerca de la muestra.

##### **4.3.1.1.1 Género**

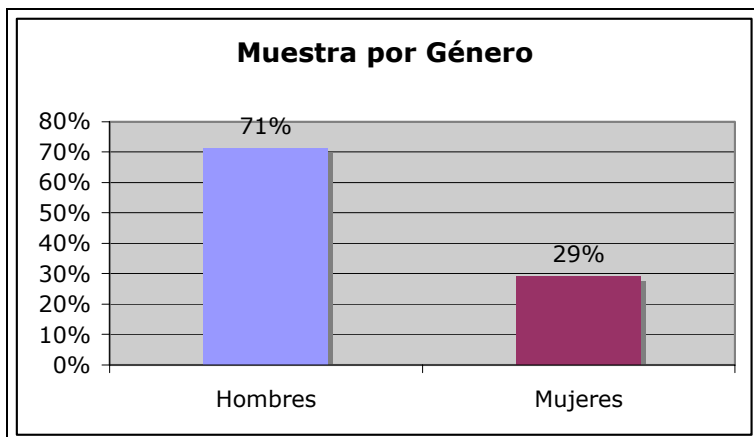
La distribución de la muestra por Género fue la siguiente. Un conteo como se muestra (véase Tabla 1. Conteo por Género):

**Tabla 1. Conteo por Género**

<b>Género</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>
<b>Conteo</b>	118	48	166



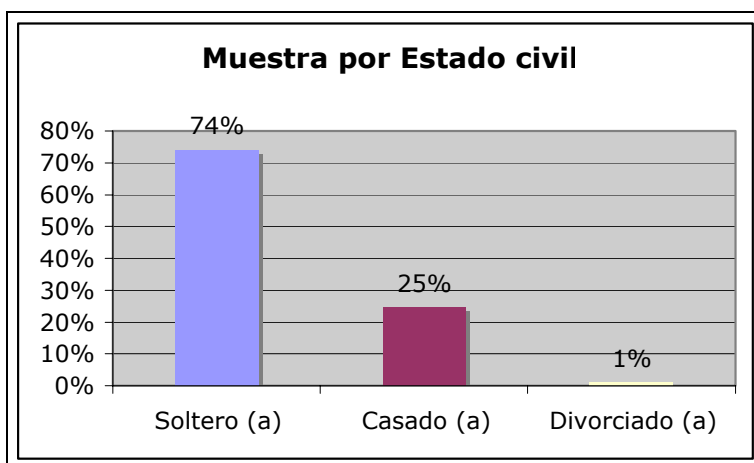
Como en la mayoría de las industrias, la predominancia masculina es visible en ésta muestra. A continuación se muestra la distribución de la muestra en porcentajes (véase Figura 2. Muestra por Género):



**Figura 2. Muestra por Género**

#### 4.3.1.1.2 Estado Civil

La distribución de la muestra por Estado Civil fue la siguiente (véase Figura 3. Muestra por Estado Civil):



**Figura 3. Muestra por Estado Civil**

Con el siguiente conteo (véase Tabla 2. Conteo por Estado Civil):

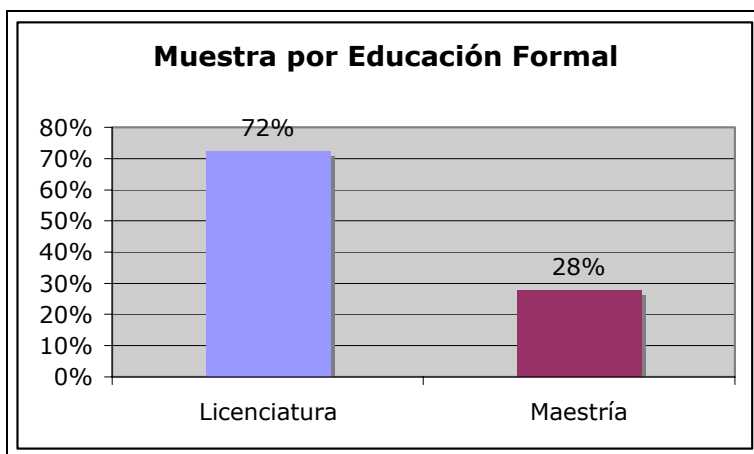
**Tabla 2. Conteo por Estado Civil**

Estado Civil	Soltero (a)	Casado (a)	Divorciado (a)	Total
Conteo	123	41	2	166

La muestra es muy joven (promedio de 28 años) lo cual explicaría el alto porcentaje de solteros, así como los porcentajes en Experiencia Laboral.

#### 4.3.1.1.3 Educación Formal

La distribución de la muestra por Educación Formal es como a continuación se describe (véase Figura 4. Muestra por Educación Formal):



**Figura 4. Muestra por Educación Formal**

Con el siguiente conteo (véase Tabla 3. Conteo por Educación Formal):

**Tabla 3. Conteo por Educación Formal**

Educación Formal	Licenciatura	Maestría	Total
Conteo	120	46	166

#### 4.3.1.1.4 Edad

La distribución de la muestra por Edad es la siguiente (véase Figura 5. Muestra por Edad):

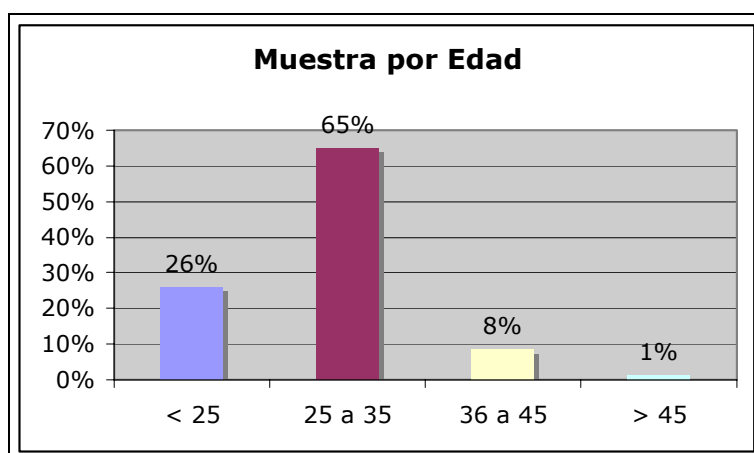


Figura 5. Muestra por Edad

Con el siguiente conteo (véase Tabla 4. Conteo por Edad):

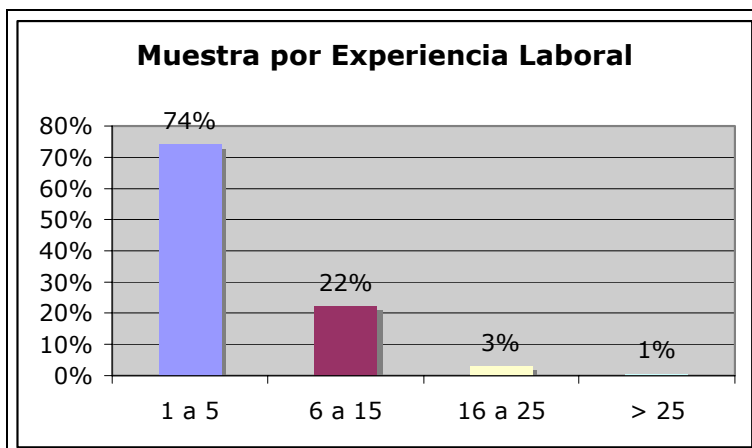
Tabla 4. Conteo por Edad

Edad	Menores de 25	25 a 35	36 a 45	Mayores de 45	Total
Conteo	43	107	14	2	166

Como se mencionó antes, es una muestra joven (28 años de media aritmética).

#### 4.3.1.1.5 Experiencia Laboral

La muestra presenta la siguiente distribución por Experiencia Laboral (véase Figura 6. Muestra por Experiencia Laboral):



**Figura 6. Muestra por Experiencia Laboral**

El conteo fue como a continuación se indica (véase Tabla 5. Conteo por Experiencia Laboral):

**Tabla 5. Conteo por Experiencia Laboral**

<b>Experiencia Laboral</b>	<b>De 1 a 5 años</b>	<b>6 a 15</b>	<b>16 a 25</b>	<b>Más de 25</b>	<b>Total</b>
<b>Conteo</b>	123	37	5	1	166

Los profesionistas de TIC's, en la Muestra, en su mayoría tienen nivel de estudios hasta Licenciatura y son en su mayoría jóvenes. No es extraño encontrar que tengan esta distribución en la Experiencia Laboral.

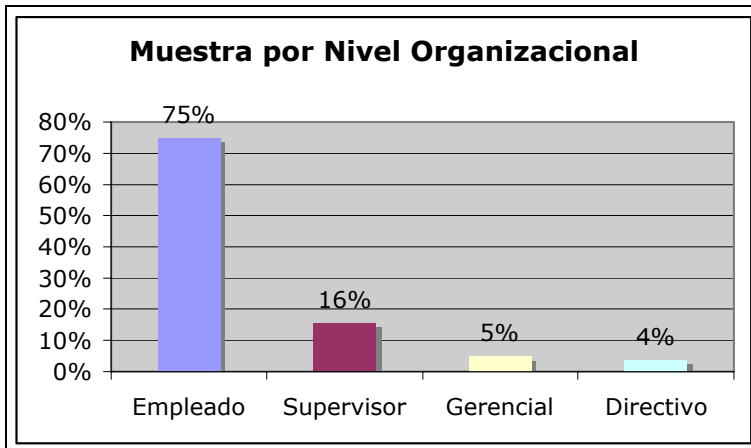
#### **4.3.1.1.6 Nivel Organizacional**

El conteo es el siguiente (véase Tabla 6. Conteo por Nivel Organizacional):

**Tabla 6. Conteo por Nivel Organizacional**

<b>Nivel Organizacional</b>	<b>Empleado</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Gerencial</b>	<b>Directivo</b>	<b>Total</b>
<b>Conteo</b>	126	26	8	6	166

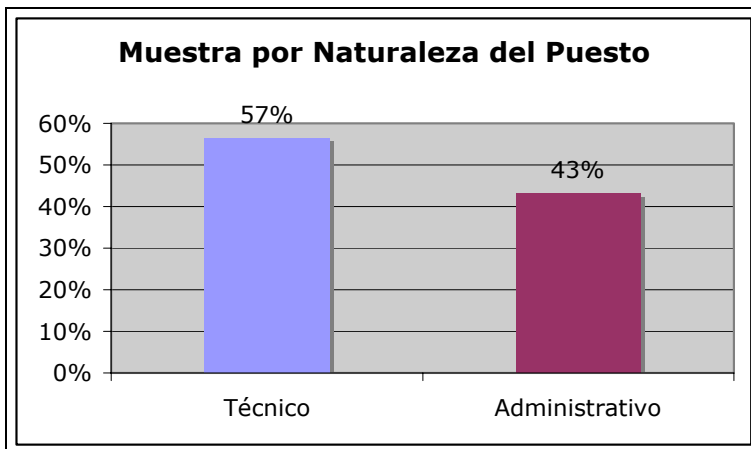
La distribución de la muestra por Nivel Organizacional es la siguiente (véase Figura 7. Muestra por Nivel Organizacional):



**Figura 7. Muestra por Nivel Organizacional**

#### 4.3.1.1.7 Naturaleza del Puesto

La distribución de la muestra por Naturaleza del Puesto (véase Figura 8. Muestra por Naturaleza del Puesto):



**Figura 8. Muestra por Naturaleza del Puesto**

Con el siguiente conteo (véase Tabla 7. Conteo por Naturaleza del Puesto):

**Tabla 7. Conteo por Naturaleza del Puesto**

<b>Naturaleza del Puesto</b>	<b>Técnico</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Total</b>
<b>Conteo</b>	94	72	166

Estos fueron los datos recolectados y sus distribuciones.

## 5 ANALISIS DE RESULTADOS

### 5.1 Análisis Descriptivo

De la muestra de 166 profesionistas de tecnologías de información se describen los siguientes resultados en cada una de las características identificadas.

#### 5.1.1 Factor C

La encuesta utiliza el instrumento de Lind para determinar el Factor C de los encuestados. Factor C es una medida que representa la Competencia Ética de un Individuo, a través de éste Factor se puede determinar el Nivel de Desarrollo Moral Cognitivo del Individuo.

##### 5.1.1.1 Distribución del Factor C

El Factor C obtenido por cada profesional corresponde a la etapa de desarrollo moral cognitivo según la teoría de Kohlberg de la siguiente manera (véase Tabla 8. Etapas de Kohlberg en la Muestra):

**Tabla 8. Etapas de Kohlberg en la Muestra**

<b>Etapa del Desarrollo Moral</b>	<b>Factor C</b>	<b>Conteo en la Muestra</b>
6 (Extraordinariamente alto)	Arriba de 50	0
5 (Muy alto)	40 a 49	1
4 (Alto)	30 a 39	4
3 (Medio)	20 a 29	14
2 (Bajo)	10 a 19	50
1 (Muy bajo)	1 a 9	97
<b>Total</b>		<b>166</b>

Siendo en la Muestra de este estudio 41.98 el Factor C más alto, 0.28 el más bajo y 9.93 como media aritmética.

### **5.1.1.2 Etapas de Kohlberg**

Nadie en la muestra llega a la Etapa 6, incluso, la muestra tiene una media aritmética muy baja (9.93, Etapa 1). La muestra tiene una inclinación muy fuerte hacia las dos primeras etapas de desarrollo moral cognitivo. Según la teoría de Kohlberg, las etapas 1 y 2 significan:

Etapa 1: Para una persona en ésta etapa está bien evitar romper las reglas que están soportadas por el castigo y evitar daño físico a las personas y propiedades. Las razones que tiene para hacer esto es simplemente evitar el castigo y porque existen poderes superiores de autoridad.

Desde una perspectiva social, tiene un punto de vista egocéntrica. No considera los intereses de los demás, no relaciona dos puntos de vista. Las acciones las considera más físicas que en términos de intereses psicológicos de los demás.

Etapa 2: Una persona en ésta etapa sigue las reglas sólo cuando es para el interés inmediato de otro; actúa para cumplir sus intereses y necesidades, y dejando a los demás hacer lo mismo. Lo que está bien es también justo, lo cual es un intercambio equitativo. Las razones que tiene para actuar correctamente es para servir a los intereses de uno o los intereses en un mundo donde tienes que reconocer que las demás personas tienen sus intereses también.

Tiene una perspectiva individualista concreta. Está consciente de que todos tienen sus propios intereses y que todos persiguen cumplir, lo que es conflictivo así que lo correcto es relativo. (Latif, 2000).

Considero que el desarrollo moral tan bajo en la muestra es un reflejo del poco desarrollo como cultura mexicana respecto a temas controversiales. Pienso que la sociedad aún no se cuestiona a fondo el por qué de sus valores. Por ejemplo, en temas como la eutanasia sólo durante unos días un grupo de manifestantes podrán llamar la atención de los medios, pero rápidamente el interés decae porque la sociedad mexicana pone una total desaprobación del tema porque sus valores (fundados en la ética cristiana) así lo estipulan. Sin embargo, no se expresan argumentos racionales respecto a la defensa de la vida, es decir, se rechaza el tema porque va en contra del orden institucional (generalmente la autoridad eclesiástica).

Avanzando en el estudio, hay que remarcar que un Desarrollo Moral Cognitivo más alto no implica que la persona se comporte o tome decisiones éticas y que el de bajo desarrollo no lo haga. El Desarrollo Moral es la manera en que el individuo estructura o escoge sus



argumentos para tomar una decisión. Haciendo una analogía: cuando a dos estudiantes se les pide resolver un problema de Física, los constructos mentales matemáticos de uno hará que busque una solución a través de la vía de cálculos diferenciales, mientras que el otro lo intentará utilizando las fórmulas. Esto no quiere decir que porque uno utiliza una vía vaya a obtener la respuesta correcta y el otro no, de hecho, los dos pueden llegar a la misma respuesta correcta o a la misma respuesta incorrecta. Lo mismo con el Nivel de Desarrollo Moral, diferentes vías, distintas maneras de argumentar y justificar las decisiones y acciones pueden llevar a una misma decisión ética o no ética.

Lo que se argumenta en este estudio es que los individuos de mayor Nivel de Desarrollo Moral por sus pensamientos más complejos, su visión de los dilemas éticos es más extensa, y como sus argumentos para la construcción de una decisión tienen raíces más profundas en sus personas, reconocen más fácilmente una situación no ética y tienen menos problema en reprobarla y viceversa con los de menor nivel.

### 5.1.1.3 Escala de la Muestra

Para entender mejor la relación entre el nivel de desarrollo moral con las demás variables es necesario utilizar una clasificación más sencilla: Profesionistas con Desarrollo Moral Alto, Intermedios y Bajos.

Dado que el mayor puntaje fue de 41.98 y el menor de 0.28, obtenemos una amplitud de 41.7. Si tenemos tres clasificaciones para la muestra (Altos, Intermedios y Bajos), los rangos tendrán amplitudes de 13.9 puntos. La muestra quedaría de la siguiente manera (véase Tabla 9. Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra):

**Tabla 9. Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra**

<b>Desarrollo Moral</b>	<b>Promedio</b>	<b>Conteo</b>	<b>Porcentaje de la Muestra</b>
<b>Altos (41.98 a 27.8)</b>	35.10	5	3%
<b>Intermedios (14.19 a 27.7)</b>	19.39	36	22%
<b>Bajos (0.28 a 14.18)</b>	6.19	125	75%

## **5.1.2 Grado de Aprobación de los Casos**

Grado de Aprobación o Grado de Aceptación del comportamiento no ético, refleja el conflicto percibido del individuo. Mayor grado de aceptación significa menor conflicto.

### **5.1.2.1 De la Competencia Ética**

El instrumento de Lind para determinar el desarrollo moral cognitivo de los individuos, presenta dos dilemas para dicho propósito. Mediante preguntas de acuerdo a diferentes argumentos, el instrumento logra determinar qué tipo de pensamiento predomina en el individuo para su toma de decisiones, y por lo tanto, la etapa de desarrollo moral en el que se encuentra.

Después de leer los dilemas, se le pide a la persona quien está contestando el instrumento que de su opinión por cada dilema. De ésta manera se sabe si la persona está de acuerdo con el comportamiento mostrado en ambos dilemas.

En el instrumento de Lind se utiliza una escala que va desde “-3” a “+3” (pasando por -2, -1, 0, +1, +2), donde -3 es “Totalmente Desacuerdo” y +3 es “Totalmente de Acuerdo”.

A continuación, se agrupan las respuestas de “-3, -2 y -1” como “En Desacuerdo” (no aprueban el comportamiento expuesto), en “0” como “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo”, y en “+1, +2, +3” como “De Acuerdo” (aprueban el comportamiento expuesto).

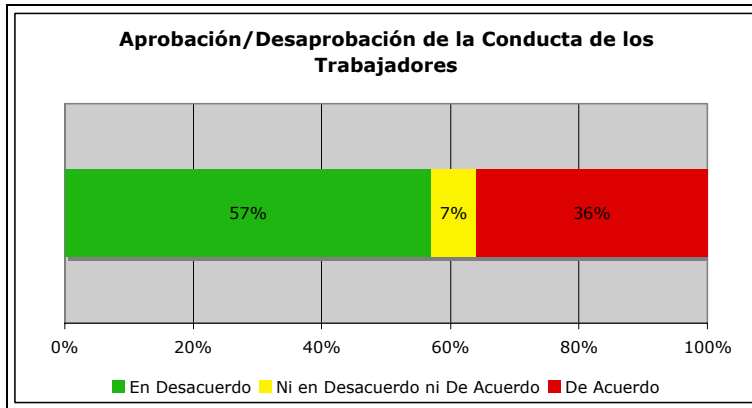
Adicionalmente, se expondrán las distribuciones del grado de aprobación/desaprobación para cada uno de los argumentos con el que la persona justifica o reprueba las acciones en cada dilema. La escala es mayor en estos apartados en el instrumento de medición, pero se agruparon de la siguiente manera: “En Desacuerdo” (con el argumento que se les presenta para justificar/reprobar la acción) cuando las respuestas fueron de “-4, -3, -2, y -1”, en “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo” cuando la respuesta fue “0”, y en “De Acuerdo” (con el argumento que se les presenta para justificar/reprobar la acción) cuando las respuestas fueron “+1, +2, +3, y +4”.

#### **5.1.2.1.1 Trabajadores**

El dilema expone los motivos por el cuando un grupo de trabajadores irrumpe ilegalmente en una oficina. Dichas acciones están “justificadas” porque eran para obtener unas pruebas

que permitan detener el comportamiento, no menos ilegal, de los empleadores de usar medios de espionaje.

La muestra presentó la siguiente opinión respecto a éste dilema (véase: Figura 9. Grado de Aprobación en Caso Trabajadores):



**Figura 9. Grado de Aprobación en Caso Trabajadores**

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 10. Conteo Aprobación en Caso Trabajadores):

**Tabla 10. Conteo Aprobación en Caso Trabajadores**

En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	Total
95	12	59	166

### **Argumentos a Favor de la Conducta de los Trabajadores**

A continuación el comportamiento de las respuestas de Aprobación/Reprobación de los argumentos a Favor de la Conducta de los Trabajadores (véase: Figura 10. Argumentos a Favor Caso Trabajadores):

Por la distribución de las respuestas observamos que los profesionistas de TIC's apoyaban principalmente a los trabajadores infractores con el argumento de “que la confianza entre las persona y la dignidad individual cuentan más que las normas internas de la empresa” y el argumento al que menos acudieron para justificar la conducta de los trabajadores fue “que ya que la empresa ha cometido una injusticia primero, los trabajadores estaban justificados para asaltar las oficinas”, algo al estilo de la ley del talión (ojo por ojo).

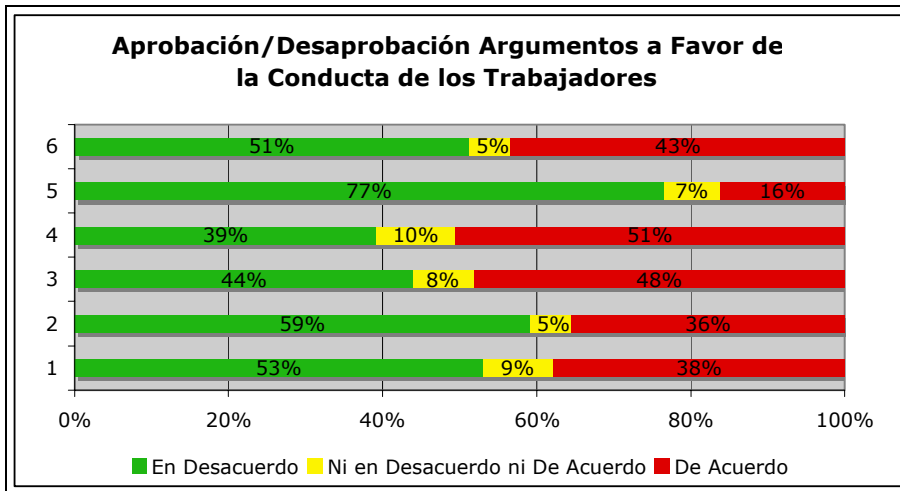


Figura 10. Argumentos a Favor Caso Trabajadores

### Argumentos en Contra de la Conducta de los Trabajadores

A continuación el comportamiento de las respuestas de Aprobación/Reprobación de los argumentos a Favor de la Conducta de los Trabajadores (véase Figura 11. Argumentos en Contra Caso Trabajadores):

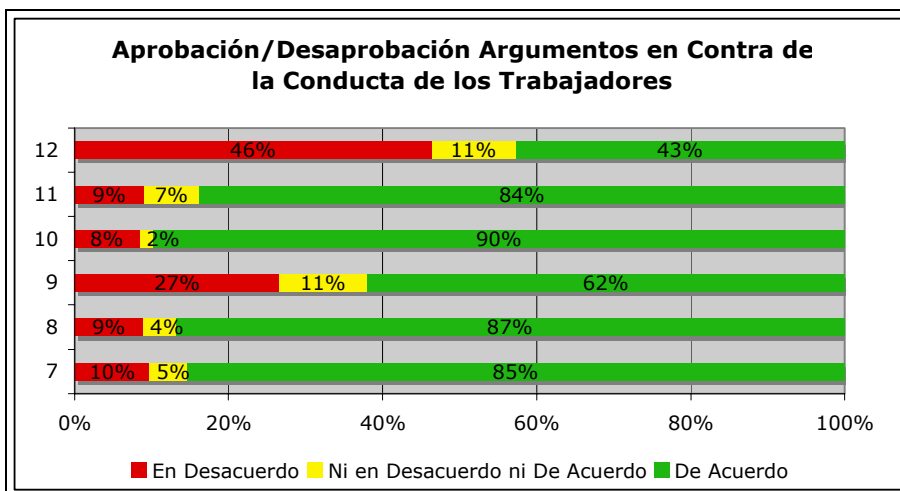


Figura 11. Argumentos en Contra Caso Trabajadores

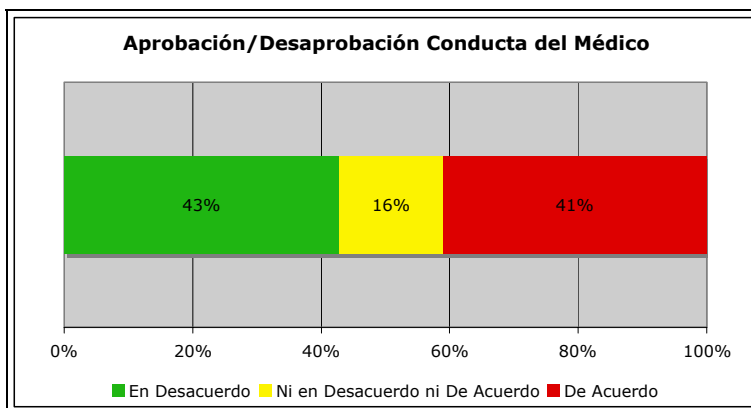
El argumento más usado para decir que los trabajadores hicieron mal fue: “que los trabajadores deberían haber utilizado los cauces legales a su alcance y no haber violado gravemente la ley”. Esto está muy de acorde con el comentario anterior respecto al argumento a favor de los trabajadores menos usado por los profesionistas de TIC’s. Los profesionistas de TIC’s tienen una clara tendencia a seguir reglas, a conducirse conforme

las reglas establecidas. Y esto es lo más alto a lo que pudo aspirar el desarrollo moral de los profesionistas de TIC's (una ligera caricia al nivel 2 en las etapas de desarrollo) porque como a continuación veremos, la muestra es muy egoísta.

En la siguiente sección (5.1.2.1.2 Médico), se muestra el dilema del Médico un caso típico de eutanasia, en donde la paciente pide morir y el médico no tiene la facultad para hacerlo. Es un dilema sensible y los profesionistas de tecnologías de información respondieron de la siguiente manera (véase Figura 12. Grado de Aprobación Caso Médico):

### 5.1.2.1.2 Médico

La muestra presentó la siguiente distribución de respuestas aprobando o desaprobandando la conducta del médico. (Véase Figura 12. Grado de Aprobación Caso Médico).



**Figura 12. Grado de Aprobación Caso Médico**

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 11. Conteo Aprobación Caso Médico):

**Tabla 11. Conteo Aprobación Caso Médico**

En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	Total
71	27	68	166

Se esperaba una general y abrumadora desaprobación de la conducta del médico, pero los resultados muestran que el porcentaje de profesionistas de TIC's que representan la

parte de la muestra en contra del médico apenas superó a quienes estaban de acuerdo con él.

### Argumentos a Favor de la Conducta del Médico

A continuación el comportamiento de las respuestas de Aprobación/Reprobación de los argumentos a Favor de la Conducta del Médico (Figura 13. Argumentos a Favor Caso Médico):

Los argumentos con el que la muestra más se identificó para justificar la conducta del médico fueron los dos primeros: “porque el doctor actuó de acuerdo con su conciencia. La condición de la mujer justificaba una excepción de la obligación moral de preservar la vida”, y “porque el doctor era el único que podía hacer realidad el deseo de la mujer; el respeto de deseo lo hizo actuar de esa manera”. Estos argumentos son respuestas basadas a las etapas más bajas del desarrollo moral, lo que explicaría en parte de los resultados tan bajos de la muestra. Se muestra una clara tendencia a que los profesionistas de TIC’s tomen sus decisiones en base a su beneficio propio o evitar lidiar con complicaciones éticas. Para mí fue un claro mensaje de que si ellos estuvieran bajo esa situación, querrían deshacerse o acabar cuanto antes con el conflicto sin considerar o poner en prácticas las máximas de protección a la vida.

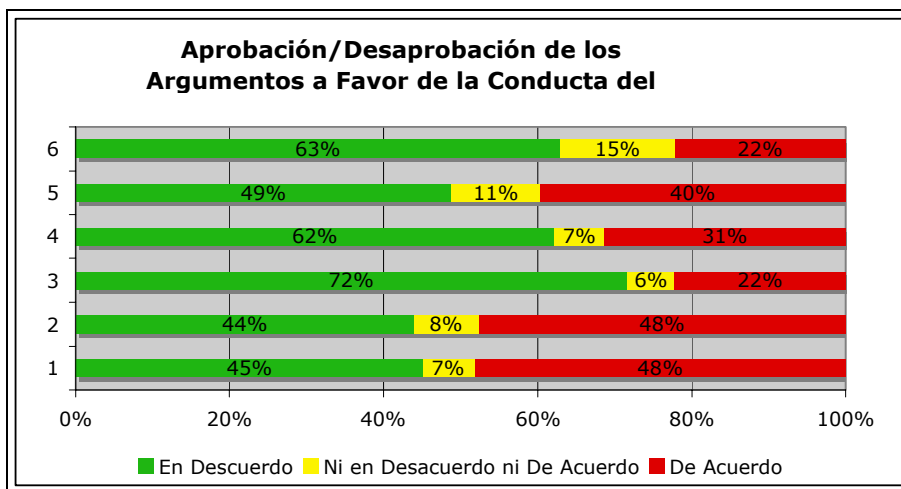
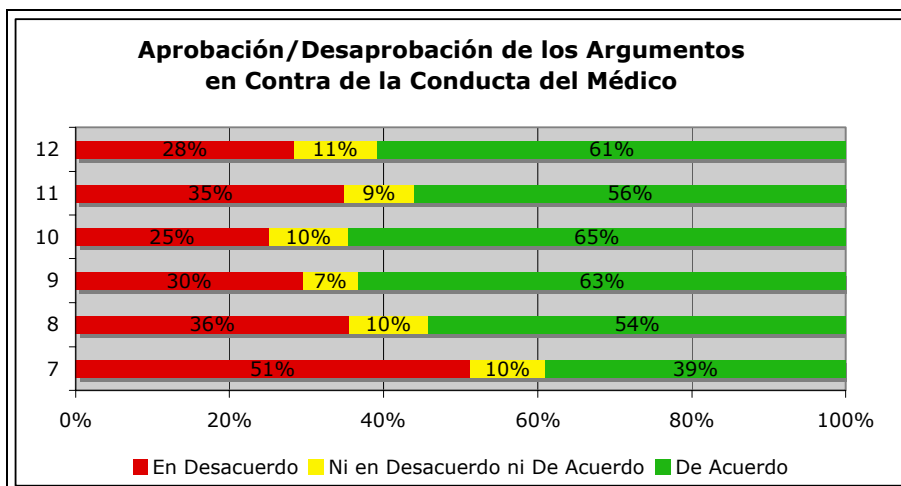


Figura 13. Argumentos a Favor Caso Médico

### Argumentos en Contra de la Conducta del Médico

A continuación el comportamiento de las respuestas de Aprobación/Reprobación de los argumentos en Contra de la Conducta del Médico (véase Figura 14. Argumentos en Contra Caso Médico):



**Figura 14. Argumentos en Contra Caso Médico**

El argumento con el cual la muestra dijo estar en contra del comportamiento del doctor fue: “porque el doctor podía meterse en muchos problemas. Otros han sido ya gravemente castigados por hacer la misma acción”. Nuevamente un pensamiento egoísta es el que expresan los profesionistas de TIC’s. No consideraron que el doctor hizo mal porque era responsabilidad del doctor preservar la vida, ni porque la muerte no se da ni por piedad, ni porque proteger la vida es una obligación moral. La respuesta es más que clara: “no lo debiste haber hecho porque te pudiste haber metido en muchos problemas”.

### **5.1.2.1.3 Conclusiones Acerca del Desarrollo Moral Cognitivo de la Muestra**

Es una muestra muy egoísta. Los profesionistas de TIC’s de éste estudio no consideran los temas delicados como es la eutanasia tan relevantes. Incluso tratan de evadir situaciones de ese tipo y por esa razón son capaces de tomar decisiones que los lleven a una pronta resolución sin importar a quién pueda dañar, o peor que le eviten cuestionarse sus valores. Pero eso sí, son muy sensibles con el caso de los trabajadores, incluso los defendieron argumentando que “la confianza entre las personas y la dignidad individual cuentan más que las normas internas de la empresa”.

A primera vista pareciera que la actitud demostrada aquí es un tanto hipócrita o descarada por parte de la muestra por su poca preocupación por temas de más fondo (eutanasia) y su gran solidaridad con los trabajadores. También nos da una implicación muy importante: el profesional de TIC’s encuentra los temas respecto a su trabajo muy importantes, los tiene a gran consideración porque se siente identificado.

### 5.1.2.2 De los Dilemas Éticos en TIC's

A continuación se analiza los datos obtenidos en la sección de dilemas éticos en TIC's. Por cada dilema ético en las TIC's, se requiere que los profesionistas señalen el grado de aceptación que sienten ante la situación que se les describe.

Se utiliza una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta, ordenadas en números naturales del 1 al 5. Donde 1 significa un parecer totalmente en desacuerdo con la situación que se describe, es decir, el dilema ético que se le presenta ha sido calificado como una acción no ética y el sentir es de total desaprobación. La valoración de la situación está entre dos polos opuestos y la neutralidad: aprobación, desaprobación y ni en desacuerdo ni de acuerdo.

En la investigación se tomarán las respuestas 1 y 2 en la escala de aceptación, como una desaprobación de la situación, las respuestas 3 como la neutralidad y, las respuestas 4 y 5 como una aprobación de la situación presentada.

Es de ésta manera que se pretende obtener el grado de aceptación de los dilemas éticos de TIC's que se presentan en la encuesta de investigación.

#### 5.1.2.2.1 En General

Se hace un conteo del número de los promedios que aprueban o desaprueban las situaciones presentadas, sin considerar de qué número de dilema se calificó. Este es un conteo general de los promedios por individuo que aprueban o desaprueban los dilemas.

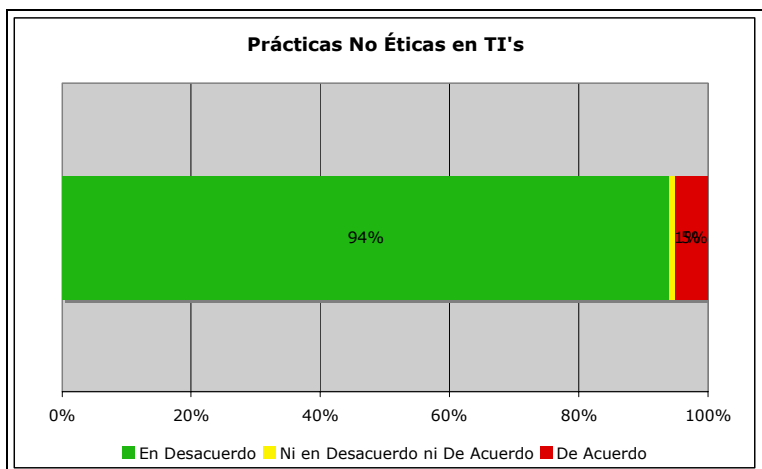
Los datos obtenidos de la investigación de campo arroja los siguientes resultados (véase Figura 15. Grado Aprobación Dilemas en TIC's):

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's):

**Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's**

<b>En Desacuerdo</b>	<b>Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Total</b>
157	1	8	166





**Figura 15. Grado Aprobación Dilemas en TIC's**

En general, la muestra desaprobó las situaciones no éticas que se les presentaron en la encuesta.

La lógica para hacer éste cálculo es: por cada encuesta se calcula un promedio de las respuestas obtenidas. Este promedio es clasificado en: “En Desacuerdo”, “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo” y en “De Acuerdo”. Y sólo se hace el conteo de encuestas según su clasificación.

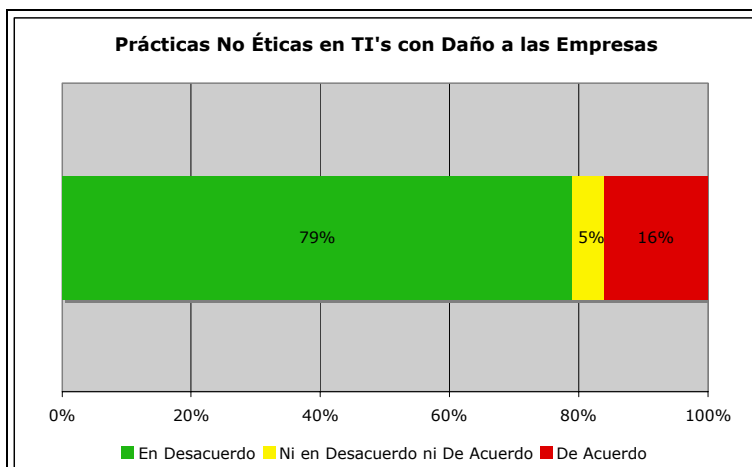
#### **5.1.2.2.2 Por Tipo de Daño**

El Tipo de Daño se refiere sobre a quién perjudica la acción no ética que se presenta en cada dilema. Se hace la distinción entre tipos de daño para estudiar las percepciones que tienen los profesionistas de TIC's.

#### **Daño a la Empresa**

Las primeras dos situaciones que se presentan en el instrumento de medición, presentan dos casos en donde quien resulta perjudicada por efecto de una acción no ética es la empresa.

De la investigación se obtuvieron los siguientes resultados (véase Figura 16. Grado Aceptación Daño a la Empresa):



**Figura 16. Grado Aceptación Daño a la Empresa**

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 13. Conteo Grado Aceptación Daño a la Empresa):

**Tabla 13. Conteo Grado Aceptación Daño a la Empresa**

En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	Total
132	8	26	166

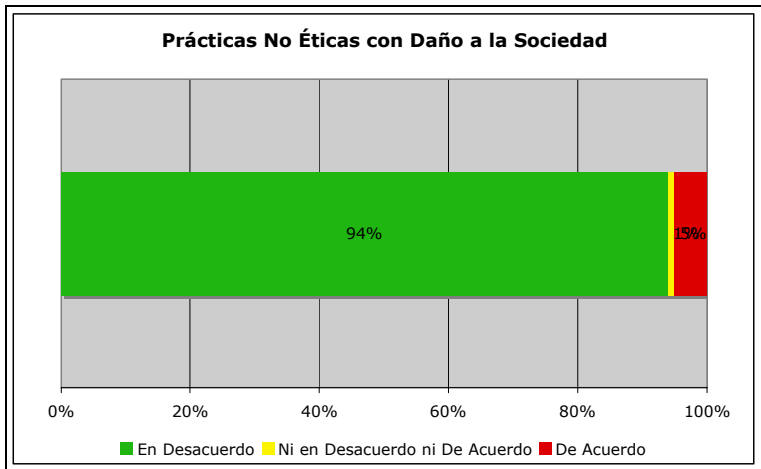
El cálculo se realizó de la siguiente manera: por cada encuesta se calcula el promedio de las dos preguntas que corresponde a la categoría de “Daño a la Empresa”, y se clasifican los promedios en: “En Desacuerdo”, “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo”, y en “De Acuerdo”. Se hace el conteo de los promedios y se calcula el porcentaje.

### **Daño a la Sociedad**

Es el grupo más numeroso por tipo de daño. Los dilemas éticos en TIC's que implican un daño a la sociedad son 9 en la encuesta y conforman el bloque del dilema 3 al 11.

Cabe recordar que el término sociedad en ésta investigación abarca a clientes, proveedores y competidores.

Los resultados obtenidos respecto a la aprobación de los daños a la sociedad se muestran a continuación (véase Figura 17. Grado Aceptación Daño a la Sociedad):



**Figura 17. Grado Aceptación Daño a la Sociedad**

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 14. Conteo Aceptación Daño a la Sociedad). El cálculo se realizó clasificando y contando los promedios por cada encuesta de las respuestas dadas para los dilemas con daños a la sociedad:

**Tabla 14. Conteo Aceptación Daño a la Sociedad**

En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	Total
155	2	9	166

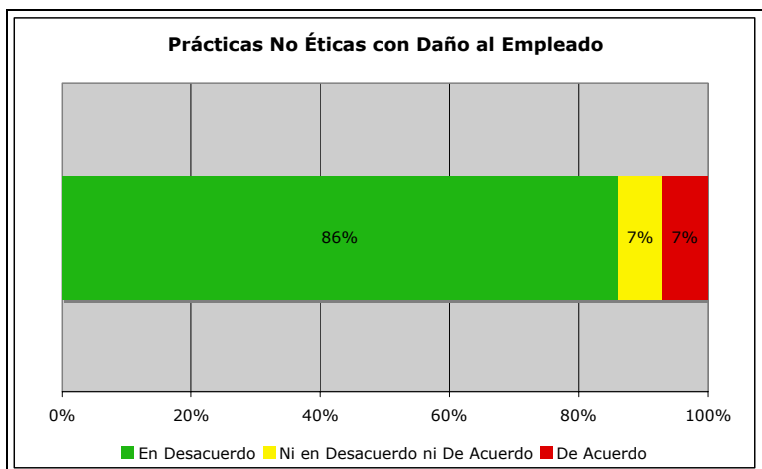
### **Daño al Empleado**

La aprobación/desaprobación de las acciones no éticas con daño al empleado tuvo la siguiente respuesta (véase Figura 18. Grado Aceptación Daño al Empleado):

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 15. Conteo Aceptación Daño al Empleado):

**Tabla 15. Conteo Aceptación Daño al Empleado**

En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	Total
144	11	11	166



**Figura 18. Grado Aceptación Daño al Empleado**

Se calculó el promedio de las respuestas pertenecientes a los dilemas de la categoría “Daño al Empleado” por cada encuesta, los promedios fueron clasificados en “En Desacuerdo”, “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo” y en “De Acuerdo”. Luego se hizo un conteo por cada clasificación para calcular el porcentaje.

### **Daño Sin Especificar**

El enunciado del dilema 16 dice: “uno como empleado debe aceptar las prácticas de la empresa aunque éstas sean contrarias a sus principios personales”.

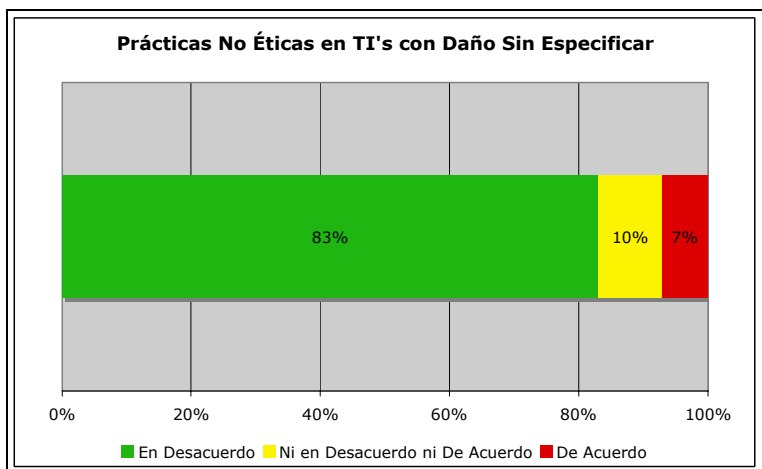
No se especifica un objeto directo sobre el cual la acción no ética repercuta. De hecho, aceptar prácticas contrarias a los principios personales es un “daño” a uno mismo en un principio. Sin embargo lo que se quiere decir con “daño general” es que cualquiera puede ser blanco de mis acciones no éticas por afiliación a una organización.

Los resultados son los siguientes (véase Figura 19. Grado Aceptación Sin Especificar):

El conteo fue el siguiente (véase Tabla 16. Conteo Aceptación Daño Sin Especificar):

**Tabla 16. Conteo Aceptación Daño Sin Especificar**

<b>En Desacuerdo</b>	<b>Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Total</b>
138	16	12	166



**Figura 19. Grado Aceptación Daño Sin Especificar**

El cálculo se realizó tomando las respuestas, por encuesta, del dilema 16 de la encuesta (Daño Sin Especificar), se las clasificaba y se hacía el conteo.

Si comparamos los porcentajes veremos que los profesionistas de TIC's se preocupan más por la sociedad al manifestarse con 94% en desacuerdo con las prácticas no éticas y donde menos se manifestaron en contra de las prácticas no éticas fue cuando el daño era hacia la empresa. Peor cuando se observa que un 18% justifica o aprueba algunas prácticas no éticas que afectan a la empresa, el porcentaje más alto sobre los demás tipos de daño. Y nuevamente los datos arrojan que lo profesionistas de TIC's a quien menos quieren perjudicar es a la sociedad. No fue al empleado como se pudo pensar. Posiblemente no se identificaron con el empleado, tal vez con un colega o compañero de trabajo, y no preocuparse por él es un reflejo del ambiente competitivo que se vive en las tecnologías de información.

### 5.1.2.2.3 Por Dilema

A continuación se hace un análisis más detallado del grado de aceptación al observar el comportamiento de la variable por cada dilema presentado. De ésta manera se podrán identificar los dilemas más sensibles para los profesionistas de TIC's. Para observar el comportamiento de la aprobación/reprobación de los dilemas véase Figura 20. Grado Aceptación por Dilema de TIC's.

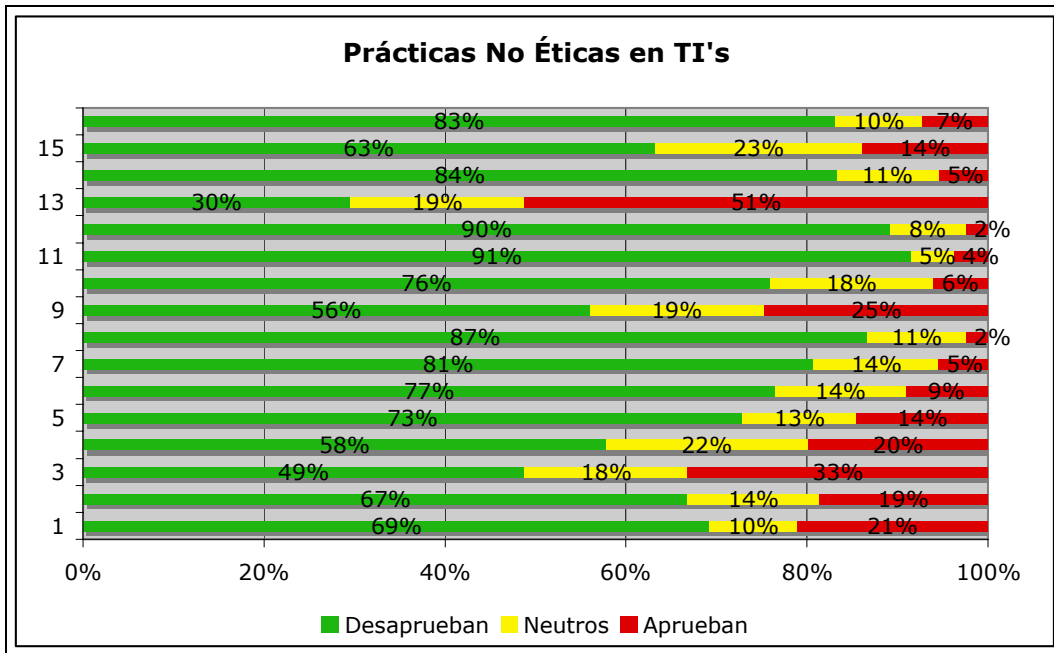


Figura 20. Grado Aceptación por Dilema de TIC's

#### 5.1.2.2.4 Distribución del Grado Aprobación Dilemas Éticos en TIC's

Los datos nos permiten saber la conducta del grado de aceptación a través de los dilemas presentados en la investigación, de ésta manera podemos ahondar en cada uno de los estados de respuestas, como a continuación se muestra.

#### Desaprobación

El dilema que tuvo el mayor número de desaprobaciones por parte de los profesionistas de tecnologías de información fue el número 11: “la empresa le pide a sus empleados que mientan al cliente o le den información incompleta con tal de no poner en una situación difícil a la empresa”.

Esto indica que es una situación claramente identificable como no ética, tal vez por el uso explícito del verbo “mentir” sin más “retoque” al tema.

El segundo caso mejor identificado para desaprobación fue el 12: “El gerente de una empresa de desarrollo de proyectos de software, en cierta ocasión, mandó a un curso de certificación aun sobrino de uno de los altos directivos de la empresa”. Aquí la clave puede ser la identificación con el caso. En México es muy conocido de casos muy serios de nepotismo, y en las empresas de favoritismo con los familiares de los dueños. La carrera

profesional de una persona dedicada a las tecnologías de información y comunicaciones tiene la particularidad de tener una constante innovación y periodo de obsolescencia muy cortos. Un curso de certificación puede representar una gran oportunidad sólo y cuando sea tomada en el momento preciso. Ante tales características es posible que ésta respuesta por parte de los profesionistas de TIC's sea un reflejo de la identificación pronto con la impotencia y la gravedad de la situación.

El tercer caso que recibió mayor desaprobación fue el dilema 8: “con tal de dar la mayor satisfacción al cliente, las organizaciones de software pueden incurrir en prácticas de recolección ilícita de información”. También supongo que en este caso el uso de palabras “graves” es lo que conllevan a una mejor identificación y a un mayor rechazo de la práctica no ética. La palabra “ilícitas” se relaciona fácilmente con crímenes computacionales y hablar de crímenes se viene a la idea el castigo, lo que la muestra de nivel 1 y 2, en su mayoría, quiere evitar.

### **Neutralidad**

La neutralidad indica indecisión. Y el dilema que más indecisión causó fue el número 15: “Outsourcing de tecnologías de información es una tendencia que cada vez se da con mayor frecuencia. La empresa continuamente les “menciona” a sus trabajadores sobre ésta posibilidad para así reducir las peticiones o quejas que el personal pueda hacerle”.

La indecisión puede provenir de que el outsourcing ya es algo muy real en nuestro ambiente y es visto como un paso hacia la evolución de las empresas, lo que puede significar una mejor aceptación a ésta práctica. No obstante que mermar la calidad del trabajo al hacer presión psicológica sobre ellos es algo que no debe ser, los profesionistas de tecnologías de información y comunicaciones todavía no toman postura frente a una situación así.

El segundo caso que señala mayor indecisión es el dilema 4: “las organizaciones de tecnologías de información deben realizar actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen ante la sociedad”.

La indecisión, pienso, puede ser por dualidad real del dilema. Por un lado está mal engañar a la sociedad con acciones no auténticas, pero al fin y al cabo se está realizando una buena acción, así que la redacción les está diciendo que algo está mal pero la buena acción se realiza y lo pensaron antes de tacharla de no ética.

La tercera posición de dilemas con mayor indecisión la ocupan dos dilemas, el 9 y el 13: “durante el proceso de desarrollo de software, surgen ideas innovadoras para el producto. La empresa desarrolladora determina no informar al cliente de las posibles mejoras a fin de utilizarlas en proyectos futuros y beneficiarse con la correspondiente corrección de precios” y “ la empresa está desarrollando una solución para un cliente muy importante y la fecha comprometida está muy cerca, si no cumple el contrato contempla fuertes penalizaciones que le cierran la puerta para futuros proyectos, por eso cancela días de descanso y vacaciones a todo el personal involucrado en el proyecto”.

El dilema 9 es comprensible que la muestra busque su beneficio ante todo, y éste es un dilema que ofrece un beneficio al desarrollador. La muestra se pudo haber sentido identificada con el desarrollador de software y quiso tener parte de los beneficios en la corrección de precios, pero sabía que debían evaluar una acción no ética.

El dilema 13 la indecisión es fuerte dada la buena argumentación para cancelar los días de descanso y vacaciones. Aunque no les guste, el resultado sería peor si la empresa se ve afectada enormemente como la justificación lo expresa.

### **Aprobación**

El dilema número 13 fue el que tuvo el mayor número de aprobaciones: “la empresa está desarrollando una solución para un cliente muy importante y la fecha comprometida está muy cerca, si no cumple el contrato contempla fuertes penalizaciones que le cierran la puerta para futuros proyectos, por eso cancela días de descanso y vacaciones a todo el personal involucrado en el proyecto”.

Con esto nos damos cuenta que o existe una alta competencia en el mercado laboral y no quieren arriesgar su trabajo o que ésta una práctica familiar para los profesionistas de TIC's y no les molesta. También afirma lo expresado anteriormente, la muestra no quiere un mal mayor al tener que buscar otro empleo pues la empresa ya no puede levantarse por las fuertes penalizaciones obtenidas.

El segundo con mayor grado de aceptación fue el dilema 3: “en cierto proceso de selección de software para una empresa, se encontró que todas las soluciones propuestas por diferentes desarrolladoras satisfacen con los requisitos solicitados, por lo que cualquier software de los propuestos sería el ideal. Sin embargo, la decisión final se tomó a favor de una desarrolladora la cual dio una serie de obsequios a los decisores”.

Es comprensible, ya que es difícil ver a quien se le hace un daño. No es al cliente, no es a la empresa, no hay una clara víctima más que los contendientes por lograr la venta, pero eso es algo muy normal en el mundo de los negocios así por esa razón, pienso, que quedó en esa posición.

El tercer lugar con mayor grado de aceptación fue el dilema número 9: “durante el proceso de desarrollo de software, surgen ideas innovadoras para el producto. La empresa desarrolladora determina no informar al cliente de las posibles mejoras a fin de utilizarlas en proyectos futuros y beneficiarse con la correspondiente corrección de precios”.

Es una muestra egoísta que quiere recibir el pago o beneficio por su trabajo, y aprovecha cualquier oportunidad para así lograrlo. El dilema no dice que daña a la empresa, entonces la muestra se siente bien de actuar en contra del cliente porque va a recibir su recompensa y nadie se va a dar cuenta.



### 5.1.3 Tablas Cruzadas

Las tablas cruzadas son una forma de confrontar dos variables y describir el comportamiento de la muestra ante estas dos variables. De manera cualitativa se puede observar si existe algún tipo de relación entre estas dos variables.

Seguida de la tabla que se presente, daré mi interpretación de los resultados según la información dada por la tabla cruzada. Nuevamente se aclara que la interpretación de las tablas cruzadas es un tanto cualitativa por lo que no queda nada dado por hecho, solamente mediante un análisis estadístico es que se comprobará que los datos obtenidos forman parte de una correlación. Las tablas cruzadas servirán entonces para tener una primera aproximación para entender la muestra, mas las hipótesis serán validadas o rechazadas en el análisis estadístico mostrado más adelante.

#### 5.1.3.1 Tablas Cruzadas: Factor C – Grado de Aceptación Dilemas Éticos en TIC's

Las primeras tablas cruzadas darán una primera descripción de las relaciones que existen entre el desarrollo moral de los profesionistas encuestados y el grado de aceptación que mostraron a los dilemas éticos propuestos (véase Figura 21).

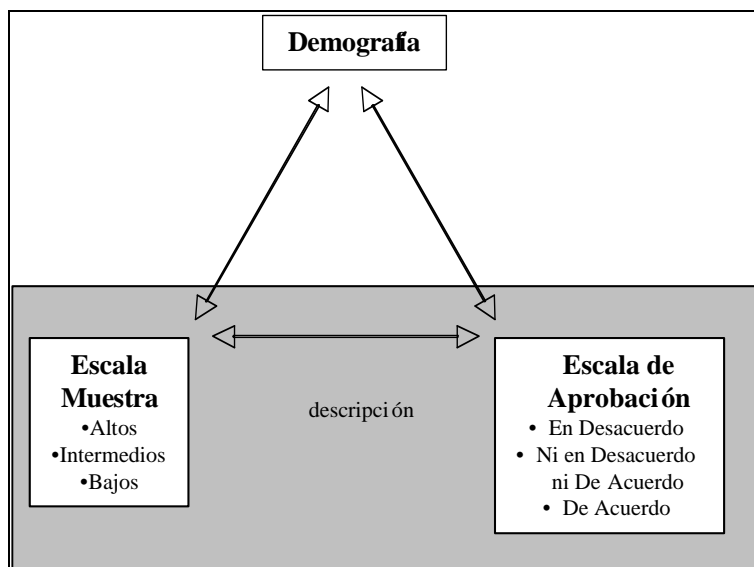


Figura 21. Modelo Descripción: DMC y Grado de Aceptación

### 5.1.3.1.1 Escala Muestra vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de la escala de Desarrollo Moral Cognitivo de la muestra y el Grado de Aceptación, en General, de los dilemas éticos en TIC's se obtiene la siguiente Tabla 17. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas.:

**Tabla 17. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas**

Factor C	Grado de Aceptación en General			Total
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	
<b>Altos</b>	5 (100%)	0	0	5
<b>Intermedios</b>	35 (97%)	0	1 (3%)	36
<b>Bajos</b>	117 (93%)	1 (1%)	7 (6%)	125
<b>Total</b>	157	1	8	166

De los datos mostrados en las Tablas 9 y 12 (Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra y Conteo Aprobación Dilemas en TIC's) se identificaron cuántos de los profesionistas de los diferentes niveles respondieron conforme a las categorías dadas.

La tabla muestra que, efectivamente, hay una correlación inversa entre el nivel de desarrollo moral de los profesionistas de TIC's y el grado aceptación a las prácticas no éticas en TIC's. Mientras más alto el nivel de desarrollo mayor la desaprobación a las prácticas no éticas (bajos 93%, intermedios 97%, altos 100%), y al contrario, mientras más bajo el nivel de desarrollo moral mayor la aceptación de las prácticas no éticas (altos 0%, intermedios 3%, bajos 6%).

La Figura 21 muestra ésta tendencia de la siguiente manera:

Esta información engloba la opinión general de todos los dilemas de TIC's propuestos para este estudio. A continuación se revisará más a detalle ésta primera información.

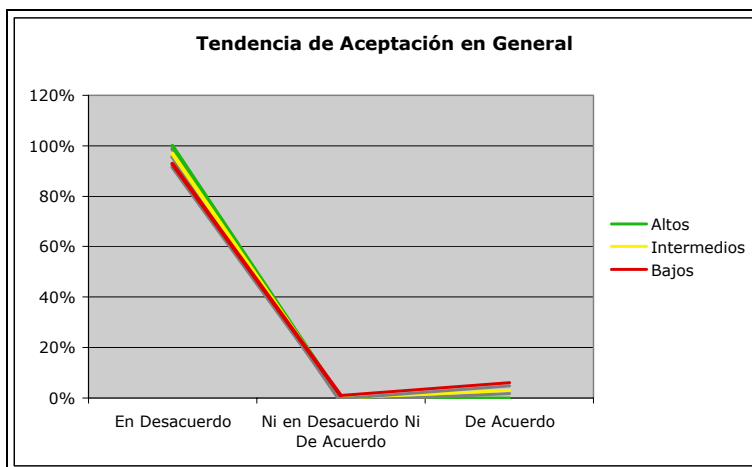


Figura 22. Tendencia de Aceptación en General

### 5.1.3.1.2 Escala Muestra vs. Grado de Aceptación por Tipo de Daño

La encuesta presenta 16 dilemas éticos, los cuales fueron agrupados de acuerdo a quién recibe el daño si no se actúa éticamente. Las opciones propuestas en las encuestas fueron dilemas éticos con daños: a la empresa, a la sociedad, al trabajador, y un dilema ético con daño o repercusiones en general que aquí ha sido denominado “sin especificar”.

#### Daño a la Empresa

Cuando se comparan los datos de la escala de Desarrollo Moral Cognitivo de la muestra y el Grado de Aceptación por Daños a la Empresa de los dilemas éticos en TIC’s se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 18. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Daño a Empresa):

Tabla 18. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño a Empresa

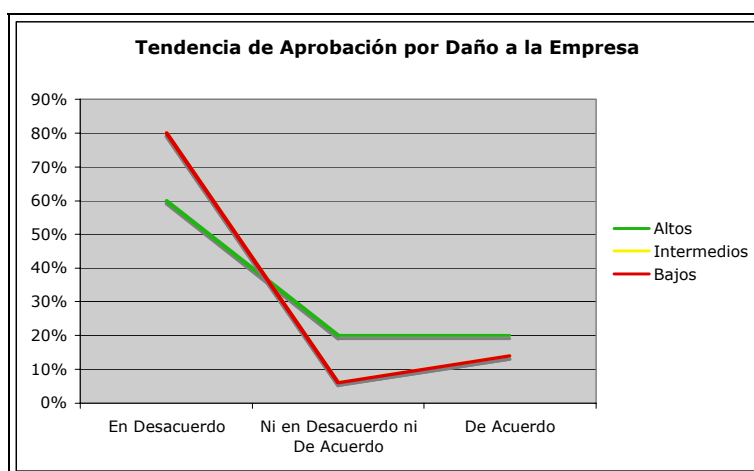
Factor C	Grado de Aceptación por Daño a la Empresa			Total
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	
<b>Altos</b>	3 (60%)	1 (20%)	1 (20%)	5
<b>Intermedios</b>	29 (80%)	2 (6%)	5 (14%)	36
<b>Bajos</b>	100 (80%)	5 (6%)	20 (14%)	125
<b>Total</b>	132	8	26	166

De los datos mostrados en las Tablas 9 y 13 (Niveles Conteo Grado Aceptación Daño a la Empresa se identificaron cuántos de los profesionistas de los diferentes niveles respondieron conforme a las categorías dadas.

Aquí sucede lo contrario. Tal parece que las apreciaciones de las prácticas no éticas también están en función a quién dañan. Aunque en general se cumple la hipótesis, en el caso específico de prácticas no éticas con daño a la empresa, los profesionistas de TIC's no reparan mucho en reflexionar las acciones.

Se observa que: mientras más alto el desarrollo moral, menos la desaprobación de las prácticas no éticas (bajos 80%, intermedios 80%, **altos 60%**), y que mientras más alto el nivel de desarrollo moral mayor la aprobación de las prácticas no éticas (bajos 14%, intermedios 14%, **altos 20%**).

Vemos ésta tendencia en la siguiente Figura 22:



**Figura 23. Tendencia de Aprobación por Daño a la Empresa**

Anteriormente habíamos visto una preocupación e interés por los trabajadores, y por el análisis por la aprobación/desaprobación de los dilemas en TIC's también se observó cierto cuidado o preocupación por el trabajo. Tenemos los resultados del desarrollo moral que nos dice que tenemos una muestra egoísta que principalmente busca su beneficio. Eso nos deja en la siguiente conjetura: el profesional de TIC's se preocupará por su empresa sólo porque ésta representa la fuente de su beneficio personal (salario), Pero no se preocupará por las prácticas no éticas que perjudiquen a la empresa, en tanto éstas no pongan en riesgo inminente su empleo.

## Daño a la Sociedad

Cuando se comparan los datos de la escala de Desarrollo Moral Cognitivo de la muestra y el Grado de Aceptación por Daños a la Empresa de los dilemas éticos en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 19. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Daño a Sociedad):

De los datos mostrados en las Tablas 9 y 14 (Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra y Conteo Aceptación Daño a la Sociedad) se identificaron cuantos de los profesionistas de los diferentes niveles respondieron conforme a las categorías dadas.

**Tabla 19. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño a Sociedad**

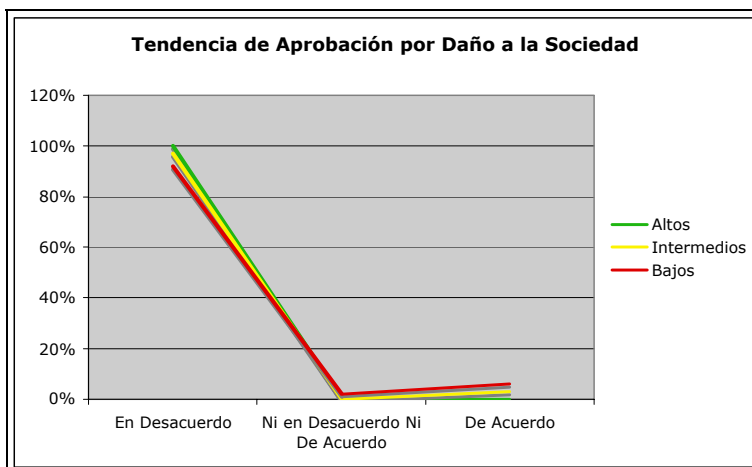
Factor C	Grado de Aceptación por Daño a la Sociedad			Total
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	
<b>Altos</b>	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5
<b>Intermedios</b>	35 (97%)	0 (0%)	1 (3%)	36
<b>Bajos</b>	115 (92%)	2 (2%)	8 (6%)	125
<b>Total</b>	155	2	9	166

De nuevo se cumple la hipótesis, ésta vez en un nivel más específico: en los dilemas en TIC's que presentan un daño a la sociedad.

Mientras más alto el desarrollo moral, mayor la desaprobación de las prácticas no éticas (bajos 92%, intermedios 97%, altos **100%**), y mientras más bajo el desarrollo moral mayor la aprobación de las prácticas no éticas (altos 0%, intermedios 3%, bajos **6%**).

Se observa ésta tendencia en la Figura 24:

Hay que notar que sociedad incluye a clientes, proveedores y a la misma competencia. Los clientes y proveedores nos pueden dar pistas de éste resultado. Dado que tenemos una muestra de bajo nivel que su forma de pensar es principalmente para evitar castigo y procurarse la satisfacción de sus propios intereses, el profesional de TIC's puede pensar que las prácticas no éticas de la organización hacia sus clientes y proveedores SÍ constituyen un alto riesgo para el futuro de su trabajo, y por esto se muestra sensible hacia éste tipo de prácticas no éticas.



**Figura 24. Tendencia de Aprobación por Daño a la Sociedad**

### **Daño al Empleado**

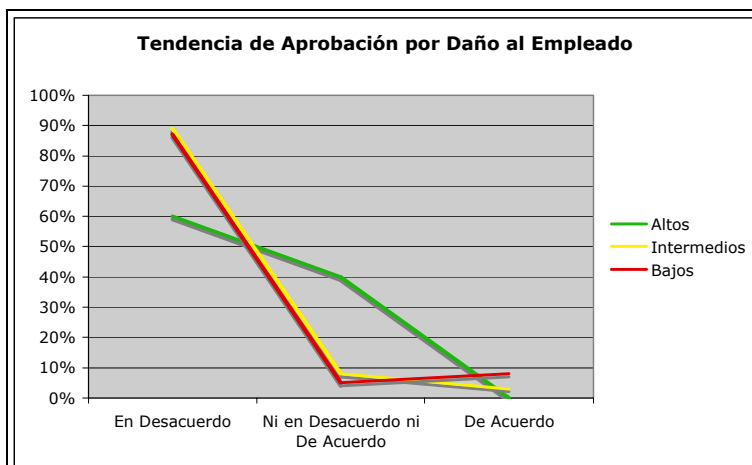
Cuando se comparan los datos de la escala de Desarrollo Moral Cognitivo de la muestra y el Grado de Aceptación por Daños al Empleado de los dilemas éticos en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 20. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Daño Empleado):

**Tabla 20. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño Empleado**

Factor C	Grado de Aceptación por Daño al Empleado			Total
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	
<b>Altos</b>	3 (60%)	2 (40%)	0	5
<b>Intermedios</b>	32 (89%)	3 (8%)	1 (3%)	36
<b>Bajos</b>	109 (87%)	6 (5%)	10 (8%)	125
<b>Total</b>	144	11	11	166

De los datos mostrados en las Tablas 9 y 15 (Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra y Conteo Aceptación Daño al Empleado) se identificaron cuantos de los profesionistas de los diferentes niveles respondieron conforme a las categorías dadas (En Desacuerdo, Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo, De Acuerdo).

La tendencia la podemos ver en la siguiente Figura 24:



**Figura 25. Tendencia de Aprobación por Daño al Empleado**

De la Figura 24 podemos decir que la tendencia que se está tratando de validar se cumple en los dos niveles más bajos, sin embargo los de más alto nivel de desarrollo moral no cumplen con nuestras expectativas.

### **Daño Sin Especificar**

Cuando se comparan los datos de la escala de Desarrollo Moral Cognitivo de la muestra y el Grado de Aceptación por Daños Sin Especificar de los dilemas éticos en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 21. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Daño Sin Especificar):

**Tabla 21. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Daño Sin Especificar**

Factor C	Grado de Aceptación por Daño Sin Especificar			Total
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo	
<b>Altos</b>	4 (80%)	1 (20%)	0	5
<b>Intermedios</b>	31 (86%)	4 (11%)	1 (3%)	36
<b>Bajos</b>	103 (82%)	11 (9%)	11 (9%)	125
<b>Total</b>	138	16	12	166

De los datos mostrados en las Tablas 9 y 16 (Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra y Conteo Aceptación Daño Sin Especificar) se identificaron cuantos de los profesionistas de los diferentes niveles respondieron conforme a las categorías dadas (En Desacuerdo, Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo, De Acuerdo).

Se observa la tendencia en la siguiente Figura 25:

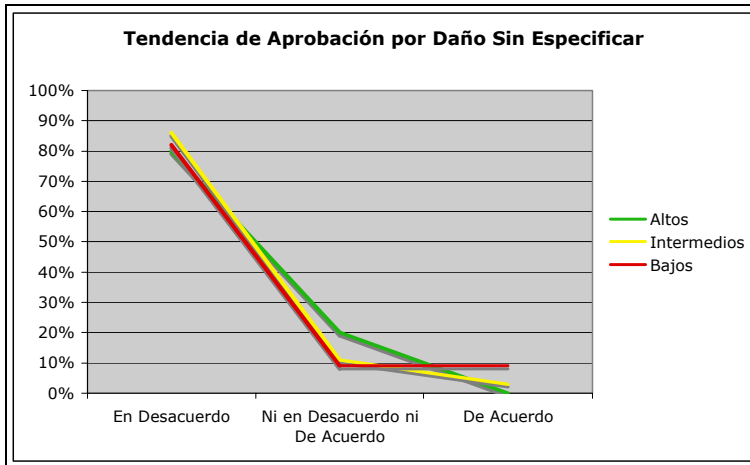


Figura 26. Tendencia de Aprobación por Daño Sin Especificar

Cuando se trata de estar en “Desacuerdo” no se obtienen los resultados que serían congruentes con las expectativas, solamente cuando se trata de estar “De Acuerdo” es cuando se cumplen las expectativas, no hay una relación clara.

### 5.1.3.1.3 Escala Muestra vs. Grado de Aceptación por Dilema

Siguiendo la lógica de las tablas anteriores, se procede a buscar relaciones entre el desarrollo moral cognitivo de los encuestados y su grado aceptación a los dilemas éticos presentados en la encuesta.

Los dilemas van a estar representados por números romanos en las secciones siguientes (I es el dilema 1 de la sección 3 en la encuesta, II es el dilema 2, sucesivamente). El grado de aceptación va desde: 1 = Totalmente desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, hasta 5 = Totalmente de acuerdo. Donde estar Totalmente en desacuerdo corresponde a una forma de pensar ética, y estar totalmente de acuerdo corresponde a lo contrario. Sin embargo, para la representación del grado de aceptación a los dilemas éticos se utilizará una clasificación simplificada, donde: las respuestas 1 y 2 = En Desacuerdo, la respuesta 3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo, y las respuestas 4 y 5 es = De acuerdo.

### Dilemas I y II



La siguiente tabla (véase Tabla 22. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas I y II) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y la aceptación a los dos primeros dilemas éticos. Cabe señalar que los dos primeros dilemas éticos implican un daño a la empresa:

- I. En cierta empresa, el administrador de la infraestructura tecnológica decidió comprar una marca de computadoras para la empresa debido a beneficios que recibiría el administrador por parte del proveedor, no obstante que las computadoras de dicha marca no son la mejor opción para la empresa. Esta práctica ha tenido antecedentes en la empresa y no ha habido mayores problemas. Las funciones de la empresa no exigen mucho de su infraestructura tecnológica, además la diferencia de calidad y precio con las otras opciones no era significativa.
- II. El área de administración de tecnologías recomienda hacer una renovación del equipo de cómputo de la empresa. El equipo “obsoleto” es usado por los responsables de la administración de las tecnologías para uso personal. Realmente al equipo sólo le faltaba 6 meses para ser cambiado, pues así estaba dispuesto en la renovación periódica del equipo de cómputo.

**Tabla 22. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas I y II**

Factor C	Dilemas donde se afecta a la empresa					
	Selección de Marca por Beneficios Personales Obtenidos (I)			Renovación prematura del equipo para uso personal (II)		
	No Aprueba	Ni aprueba ni desaprueba	Aprueba	No Aprueba	Ni aprueba ni desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	4 (80%)	0	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)
<b>Intermedios</b>	25 (70%)	3 (8%)	8 (22%)	22 (61%)	6 (17%)	8 (22%)
<b>Bajos</b>	86 (69%)	13 (10%)	26 (21%)	87 (70%)	16 (13%)	22 (17%)

En el primer dilema “Selección de marca por beneficios personales obtenidos” existe una correlación muy tenue: los profesionistas de TIC’s con alto nivel de desarrollo moral y la no aceptación de las prácticas no éticas (bajos 69%, intermedios 70%, altos **80%**), aunque la aceptación de las prácticas no éticas es casi igual en los tres niveles (altos 20%, intermedios 22%, bajos 21%).

En el segundo dilema “renovación prematura del equipo para uso personal” existe una tendencia negativa. Los profesionistas de TIC’s con bajos niveles de DMC (desarrollo moral cognitivo) son los que más desaprueban las prácticas no éticas (altos 40%, intermedios 61%, bajos **70%**), además hay una pequeña tendencia a que los profesionistas de más altos niveles de DMC aprueben las prácticas no éticas.

La muestra expone a unos profesionistas de TIC's no comprometidos con la empresa desde un punto de vista ético. El nivel de DMC en la muestra es muy bajo, se caracterizan por ser egoístas y buscar el beneficio personal, eso explica muy bien el oportunismo observado en el dilema II donde quienes salen beneficiados son los “responsables” de la administración tecnológica (en plural). La clave aquí es la identificación. Al decir los “responsables” sugiere empleados de nivel operativo o supervisores, en cambio en el primer dilema el beneficiado es una sola persona y al tratarse de un decisor posiblemente se trata de ejecutivo de alto nivel con el que la muestra (la mayoría de nivel empleado) no se siente identificada. De ésta manera se le hace más fácil reprobar prácticas no éticas con daños a la empresa por empleados con los que no se identifican, que por prácticas no éticas con daños a la empresa por empleados con los que se identifican.

### Dilemas III y IV

La siguiente tabla (véase: Tabla 23. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas III y IV) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación a los dilemas 3 y 4. Los dilemas desde el 3 al 11 implican un daño hacia la sociedad. Por sociedad se incluye a clientes y competidores:

III. En cierto proceso de selección de software para una empresa, se encontró que todas las soluciones propuestas por diferentes desarrolladoras satisfacen con los requisitos solicitados, por lo que cualquier software de los propuestos sería el ideal. Sin embargo, la decisión final se tomó a favor de una desarrolladora la cual dio una serie de obsequios a los decisores. Esto es una práctica común en algunas industrias.

En ésta ocasión no se daña a la empresa donde se va a implantar el software porque la solución que se escogió es igual de buena que las demás.

IV. Las organizaciones de tecnologías de información deben realizar actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen ante la sociedad.

**Tabla 23. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas III y IV**

Factor C	Dilemas donde se afecta a la sociedad					
	Selección de proveedor injusta (III)			Mantener imagen filantrópica por razones utilitaristas (IV)		
	No Aprueba	Ni aprueba ni desaprueba	Aprueba	Aprueba	Ni aprueba ni desaprueba	Desaprueba
<b>Altos</b>	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)
<b>Intermedios</b>	17 (47%)	8 (22%)	11 (31%)	22 (61%)	12 (33%)	2 (6%)
<b>Bajos</b>	63 (50%)	21 (17%)	41 (33%)	72 (58%)	23 (18%)	30 (24%)

En el dilema III no es fácilmente identificado el daño hacia los proveedores que están concursando. Así que tomar estos beneficios está bien porque “no se lastima a nadie”. Considerando el tipo de pensamiento que tiene la muestra, ésta no iba a dejar pasar la oportunidad de recibir obsequios. Es más, si los demás proveedores hubieran dado obsequios también los hubieran tomado sin dudarlo. Los decisores no sólo no están aprobando las prácticas no éticas sino que las están fomentando en éste dilema.

En el dilema IV no se obtienen correlaciones ni conjeturas congruentes.

### Dilemas V y VI

La siguiente tabla (véase Tabla 24. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas V y VI) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación a los dilemas 5 y 6:

V. En el área de soporte y servicio se reciben computadoras y es una práctica común leer archivos de los clientes de sus discos duros.

No se vende la información ni se revela a nadie, ni siquiera se hacen copias. Sólo se busca información que permita conocer al cliente para ofrecerle un mejor servicio.

VI. Las empresas de diseño de páginas Web ajustan sus esfuerzos a los trabajos de clientes más importantes, significando retrasos de diseños para los clientes menos importantes aunque su contrato fue primero.

En el dilema V a los profesionistas de TIC's con nivel alto de DMC son quienes menos reprobaron tal práctica, sin embargo en ningún momento la aprobaron. Los otros niveles de DMC tampoco la aprobaron en gran medida lo que no dice que la utilización de invasión de la privacidad no es algo muy bien visto entre los profesionistas de TIC's.

**Tabla 24. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas V y VI**

Factor C	Dilemas donde se afecta a la sociedad					
	Indagación y utilización de información sin permiso del cliente (V)			Violación de contrato (VI)		
	No Aprueba	Ni aprueba ni desaprueba	Aprueba	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	3 (60%)	2 (40%)	0	3 (60%)	1 (20%)	1 ( <b>20%</b> )
<b>Intermedios</b>	28 (78%)	4 (11%)	4 (11%)	28 (78%)	2 (5%)	6 (17%)
<b>Bajos</b>	90 (72%)	15 (12%)	20 (16%)	96 ( <b>77%</b> )	21 (17%)	8 (6%)

En el dilema VI hay una tendencia negativa, los profesionistas de alto DMC son quienes menos descartan las prácticas no éticas de violación de contrato, de hecho las aprueban. Nuevamente, la seguridad del trabajo hace que el profesional de TIC's acepte las prácticas no éticas con tal de que fuente de seguridad (ingresos) no desaparezca.

### Dilemas VII y VIII

La siguiente tabla (véase Tabla 24. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas V y VI) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación a los dilemas 7 y 8:

- VII. Algunas veces es necesario para las organizaciones de tecnologías de información realizar prácticas oscuras (irrupir en la red de la competencia, sobornar empleados de la competencia para obtener información de sus operaciones, anunciar software inexistente próximo a liberarse para ver la reacción de los competidores), porque los competidores las están usando.
- VIII. Con tal de dar la mayor satisfacción al cliente, las organizaciones de software pueden incurrir en prácticas ilícitas de recolección de información.

**Tabla 25. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas VII y VIII**

Factor C	Dilemas donde se afecta a la sociedad					
	Llevar a cabo prácticas oscuras de competencia (VII)			Recolección ilícita de información (VIII)		
	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	4 (80%)	0	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	0
<b>Intermedios</b>	29 (81%)	3 (8%)	4 (11%)	35 (97%)	0	1 (3%)
<b>Bajos</b>	101 (81%)	20 (16%)	4 (3%)	105 (84%)	17 (14%)	3 (2%)

En el dilema VII, los empleados en general están de acuerdo en reprobar las prácticas oscuras de una organización cuando la organización no está en peligro. Aquí hay una relación contraria a la que se esperaba: son los profesionistas con niveles bajos de DMC quienes más reprobaban las prácticas oscuras (altos 80%, intermedios 81%, bajos 81%), en contraste con los profesionistas de alto nivel de DMC quienes más aprueban las prácticas oscuras (bajos 3%, intermedios 11%, altos 20%).

En el dilema VIII no hay una correlación clara, lo único que se puede concluir debido al alto porcentaje de desaprobación de la recolección ilícita de información es que los profesionistas de TIC's se preocupan en el aspecto del acceso a la información y es congruente ésta afirmación con la del dilema V. Haciendo conjeturas tal vez no lo aprueben

tanto por tratarse de un crimen computacional el cual está bien identificado, tipificado y por el que uno podría ir a la cárcel. Entonces el motivo por el cual reprueban éstas prácticas de ilegales de acceso a la información es para evitar el castigo, y esto está predicho en la teoría de las etapas de desarrollo moral. La muestra se comporta tal y como la teoría lo había anticipado.

### Dilemas IX y X

La siguiente tabla (véase Tabla 26. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas IX y X) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación a los dilemas 9 y 10:

- IX. Durante el proceso de desarrollo de software surgen ideas innovadoras para el producto. La empresa desarrolladora determina no informar al cliente de las posibles mejoras a fin de utilizarlas en proyectos futuros y beneficiarse con la correspondiente corrección de precios.
- X. Ante lo competido que está el mercado de tecnologías de información, la empresa se aprovecha de que algunos clientes no saben mucho y les ofrecen tecnologías de información y soluciones de por vida.

**Tabla 26. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas IX y X**

Factor C	Dilemas donde se afecta a la sociedad					
	Ocultar información al cliente y no ofrecer el máximo desempeño (IX)			Ocultar información y engañar al cliente (X)		
	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	0
<b>Intermedios</b>	18 (50%)	8 (22%)	10 (28%)	21 (58%)	13 (36%)	2 (6%)
<b>Bajos</b>	73 (58%)	22 (18%)	30 (24%)	101 (81%)	16 (13%)	8 (6%)

En el dilema IX no hay correlaciones que mostrar. Los porcentajes de no aprobación son similares en todos los niveles y están alrededor del 50%, un porcentaje muy bajo, lo cual indica que ésta práctica no es tan mal vista por los profesionistas de TIC's., de hecho los porcentajes de aceptación (20%, 28%, 24%) son de los más altos de los dilemas de TIC's.

En el dilema X tampoco hay una correlación bien definida. Los únicos datos relevantes es que los profesionistas de más alto nivel no aprueban la práctica de ocultar información y

engañar al cliente, de hecho los porcentajes de aceptación de la práctica son muy bajos para éste dilema.

### Dilema XI

La siguiente tabla (véase Tabla 27. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilema XI) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación del dilema 11:

- XI. La empresa le pide a sus empleados que mientan al cliente o le den información incompleta con tal de no poner en una situación difícil a la empresa.

**Tabla 27. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilema XI**

Factor C	Dilema donde se afecta a la sociedad		
	Ocultar información o Mentir al cliente para no comprometer a la empresa (XI)		
	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	5 ( <b>100%</b> )	0	0
<b>Intermedios</b>	34 (94%)	1 (3%)	1 (3%)
<b>Bajos</b>	113 (90%)	7 (6%)	5 ( <b>4%</b> )

Aquí sí hay una correlación como la que se espera. Los profesionistas de TIC's de alto nivel de DMC desaprueban la práctica no ética (bajos 90%, intermedios 94%, altos 100%), mientras que los de más bajo nivel son quienes más aprueban ésta práctica no ética (altos 0%, intermedios 3%, bajos 4%).

### Dilemas XII y XIII

La siguiente tabla (véase Tabla 28. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas XII y XIII) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación a los dilemas 12 y 13. Los dilemas desde el 12 al 15 implican un daño hacia el trabajador:

- XII. El gerente de una empresa de desarrollo de proyectos de software, en cierta ocasión, mandó a un curso de certificación a un sobrino de uno de los altos directivos de la empresa. La oportunidad de tomar tal certificación bien pudo ser para otros desarrolladores que la requieren para mejorar su preparación.

Esta práctica sucede en todas partes. Al parecer ya no hay más familiares de directivos en la empresa y seguramente se presentarán más cursos de certificaciones en el futuro.

- XIII. La empresa está desarrollando una solución para un cliente muy importante y la fecha comprometida está muy cerca. Si no cumple el contrato, contempla fuertes penalizaciones que le cierran la puerta para futuros proyectos. Por eso cancela días de descanso y vacaciones a todo el personal involucrado en el proyecto.

**Tabla 28. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas XII y XIII**

Factor C	Dilemas donde se afecta al trabajador					
	Nepotismo			Cancelar días de descanso y vacaciones		
	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	5 (100%)	0	0	0	2 (40%)	3 (60%)
<b>Intermedios</b>	30 (84%)	3 (8%)	3 (8%)	13 (36%)	2 (6%)	21 (58%)
<b>Bajos</b>	113 (90%)	11 (9%)	1 (1%)	36 (29%)	28 (22%)	61 (49%)

En el dilema XII no hay una correlación bien definida como la que se busca, lo que se puede observar es que hay una fuerte y general desaprobación hacia ésta práctica.

En el Dilema XIII la mayoría ve normal ésta posibilidad, lo ven como necesario.

#### **Dilemas XIV y XV**

La siguiente tabla (véase Tabla 29. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilemas XIV y XV) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación a los dilemas 14 y 15:

- XIV. La organización ha observado que sus competidores están reajustando personal debido a la baja generalizada de pedidos de soluciones de tecnologías de información por parte de las empresas. En el caso de ésta organización, la situación no es tan crítica, pero decide aprovechar y, argumentando lo difícil que está el mercado, elimina algunas prestaciones a los empleados. La empresa dice que es “necesario para salvar a la empresa”.
- XV. Outsourcing de tecnologías de información es una tendencia que cada vez se da con mayor frecuencia. La empresa continuamente les “menciona” a sus trabajadores sobre ésta posibilidad para así reducir las peticiones o quejas que el personal pueda hacerle.

**Tabla 29. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilemas XIV y XV**

Factor C	Dilemas donde se afecta al trabajador					
	Recorte injustificado (XIV)			Extorsión (XV)		
	No Aprueba	Ni aprueba ni desaprueba	Aprueba	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	3 (60%)	2 (40%)	0	2 (40%)	3 (60%)	0
<b>Intermedios</b>	33 (92%)	2 (6%)	1 (3%)	24 (67%)	9 (25%)	3 (8%)
<b>Bajos</b>	102 (82%)	15 (12%)	8 (6%)	79 (63%)	26 (21%)	20 (16%)

Era previsible una fuerte desaprobación por el dilema XIV, pero no hay una correlación inversa entre el DMC y el grado de aceptación de la práctica no ética. Lo rescatable es que los altos niveles no aprobaron tal medida. Los de alto nivel son etapa 4 en la los niveles de Kohlberg, lo cual dice que éste tipo de personas sustentará sus decisiones en la Ley y Deber para el orden social. Es una etapa en donde todos en sociedad están obligados y son protegidos por la ley. Bajo éste enfoque, se esperaba que la práctica no fuera aceptada porque claramente corrompe una ley laboral, no se puede hacer recorte sin una justa razón.

Lo mismo que en el dilema anterior, no se encuentra correlación alguna entre el DMC y el grado de aceptación de la práctica no ética del dilema XV. Y se observa, como en algunos análisis de los dilemas, los niveles altos de DMC presentan resultados muy distintos a los otros dos niveles. Se recuerda que los dos primeros niveles corresponden al 1 y al 2, que es un nivel pre-convencional donde impera el egoísmo instrumental y la obediencia para evitar castigo. Los de alto nivel son un salto hasta la etapa 4, donde se considera la ley y el deber para el orden social.

### **Dilema XVI**

La siguiente tabla (véase Tabla 30. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Aceptación Dilema XVI) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el grado de aceptación del dilema 16. El dilema 16 implica un daño general:

- XVI. Uno como empleado debe aceptar las prácticas de la empresa aunque éstas sean contrarias a sus principios personales.

En la siguiente tampoco hay una correlación como la esperada. Sólo se puede decir que mientras más bajo el nivel de DMC mayor aceptación tiene la práctica no ética del dilema XVI, pero no se puede asegurar que mientras alto el nivel de DMC mayor la desaprobación de la práctica.



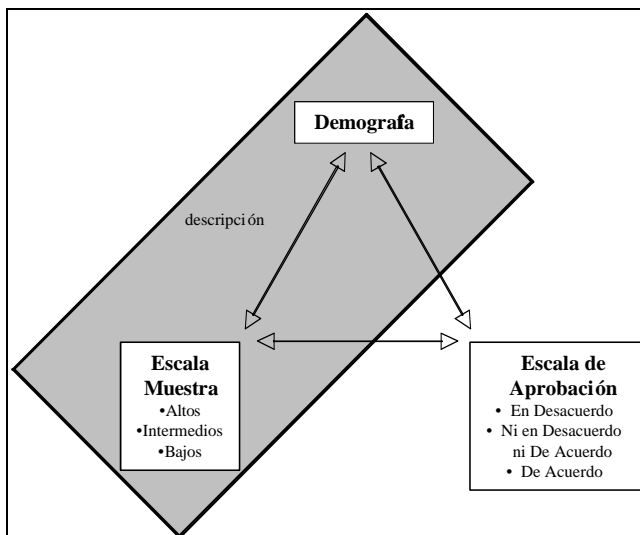
**Tabla 30. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Aceptación Dilema XVI**

Factor C	Dilema donde hay un daño sin especificar		
	Adopción de prácticas no éticas de la organización (XVI)		
	No Aprueba	Ni Aprueba ni Desaprueba	Aprueba
<b>Altos</b>	4 (80%)	1 (20%)	0
<b>Intermedios</b>	31 (86%)	4 (11%)	1 (3%)
<b>Bajos</b>	103 (82%)	11 (9%)	11 (9%)

Cuando se hace una análisis por cada dilema, difícilmente se ven las correlaciones, cuando el análisis se lleva a cabo por tipo de daños tampoco hay una tendencia marcada que soporte la hipótesis. Es necesario hacer un análisis que englobe todas los dilemas y todas las respuestas de los profesionistas de TIC's para encontrar la correlación general, y entonces así se pudo validar la hipótesis. Sin embargo, ésta afirmación no es muy contundente: los profesionistas de TIC's con al niveles de DMC son quienes mayormente se oponen a las prácticas no éticas (bajos 93%, intermedios 97%, altos 100%) mientras que los de más bajo nivel de DMC son quienes más aprueban las prácticas no éticas (altos 0%, intermedios 3%, bajos 6%). Las diferencias entre porcentajes no son muy amplias por lo que es débil la afirmación, pero existe la correlación.

### 5.1.3.2 Tablas Cruzadas: Factor C – Demografía

El segundo bloque de tablas cruzadas son respecto a la descripción de las relaciones que existen entre el desarrollo moral cognitivo de los profesionistas de TIC's y sus características demográficas (véase Figura 27).



**Figura 27. Modelo Descripción: DMC - Demografía**

### 5.1.3.2.1 Escala Muestra vs. Género

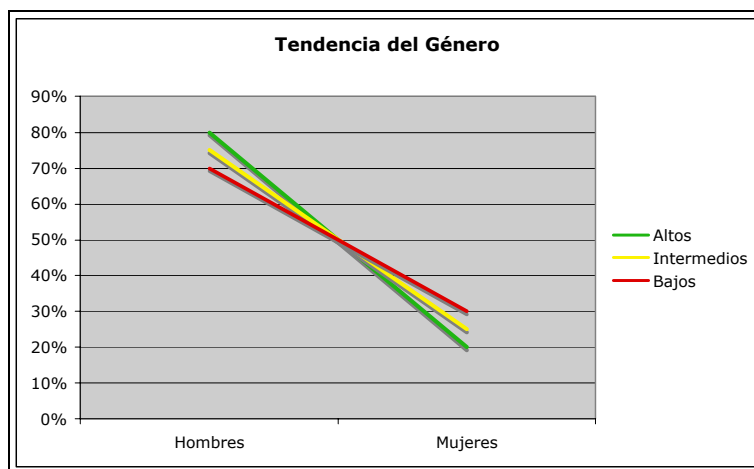
La siguiente tabla (véase Tabla 31. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Género) presenta la relación entre los niveles de desarrollo moral de los encuestados y el género:

Sí hay una correlación entre el género y los niveles de DMC. Según éste estudio de Tesis hay una correlación directa entre los altos niveles de DMC y el sexo masculino, y una correlación indirecta en el caso del sexo femenino.

**Tabla 31. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Género**

Factor C	Género		Total
	Masculino	Femenino	
<b>Altos</b>	4 (80%)	1 (20%)	5
<b>Intermedios</b>	27 (75%)	9 (25%)	36
<b>Bajos</b>	87 (70%)	38 (30%)	125
<b>Total</b>	118	48	166

Dados los datos de las Tablas 1 y 9 (Conteo por Género y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla anterior (Tabla 31). Y la tendencia se observa en la Figura 28.



**Figura 28. Tendencia del Género**

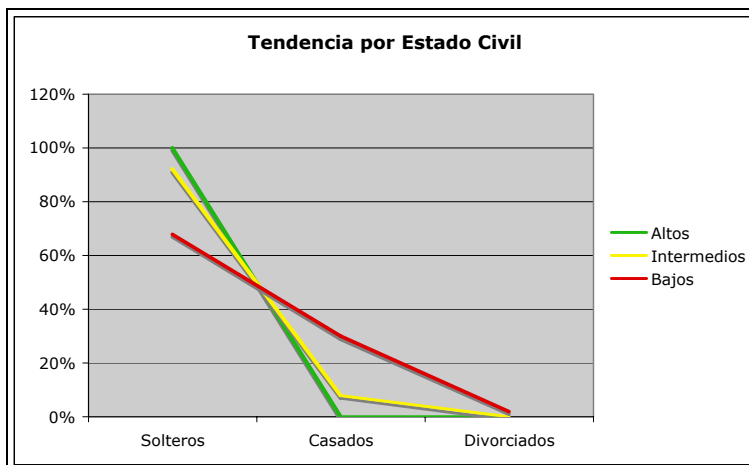
### 5.1.3.2.2 Escala Muestra vs. Estado Civil

La siguiente tabla (véase Tabla 32. Tabla Cruzada Nivel DMC – Estado Civil) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y sus estados civiles:

**Tabla 32. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Estado Civil**

Factor C	Estado Civil			Total
	Solteros (as)	Casados (as)	Divorciados (as)	
<b>Altos</b>	5 (100%)	0	0	5
<b>Intermedios</b>	33 (92%)	3 (8%)	0	36
<b>Bajos</b>	85 (68%)	38 (30%)	2 (2%)	125
<b>Total</b>	123	41	2	166

Dados los datos de las Tablas 2 y 9 (Conteo por Estado Civil y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla anterior (Tabla 32). Y la tendencia se observa en la Figura 29.



**Figura 29. Tendencia por Estado Civil**

Las conjeturas que hago tienen que ver con el promedio de DMC de la muestra que se encuentra en el nivel 1 de la escala del desarrollo moral de Kohlberg, la etapa de obediencia para evitar castigo. En general, la muestra tiene un promedio de 9.93 puntos, muy cercano al nivel 2 que es de egoísmo instrumental (se consideran los costos/beneficios de una acción para la toma de una decisión ética). Es decir, la muestra tiene muy presente la evaluación de los costos y beneficios para sus decisiones. Se recuerda que la toma de una decisión ética trae consigo un costo muy alto y cuyos beneficios pueden no verse sino hasta un plazo muy largo. Bajo el predominio de egoísmo instrumental en la muestra es razonable pensar que los solteros serán menos proclives a tomar decisiones no éticas ya que se encuentran en una posición en que no serán muy altos los costos de tomar una decisión ética, no así para los casados quienes la pérdida del empleo por tomar una decisión ética puede ser muy costoso.

### 5.1.3.2.3 Escala Muestra vs. Educación Formal

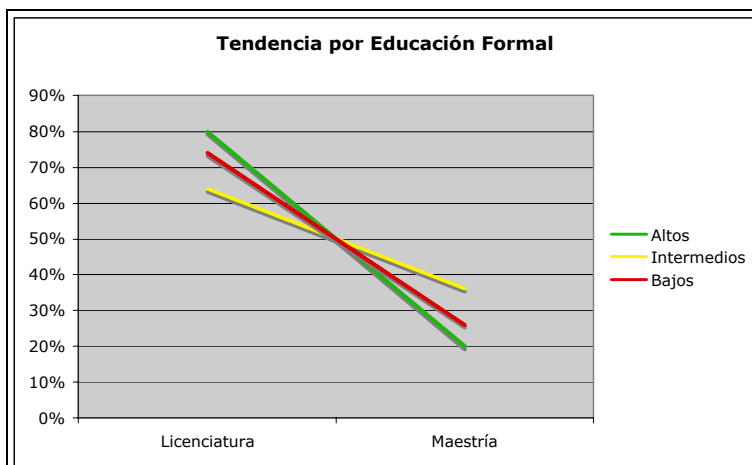
La siguiente tabla (véase Tabla 33. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Educación Formal) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y su educación formal:

**Tabla 33. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Educación Formal**

Factor C	Educación Formal		
	Licenciatura	Maestría	Total
<b>Altos</b>	4 (80%)	1 (20%)	5
<b>Intermedios</b>	23 (64%)	13 (36%)	36
<b>Bajos</b>	93 (74%)	32 (26%)	125
<b>Total</b>			166

Dados los datos de las Tablas 3 y 9 (Conteo por Educación Formal y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla anterior (Tabla 33). Y la tendencia se observa en la Figura 30.

Observando los extremos de desarrollo moral encontraremos que el mayor desarrollo tiene mejor presencia en los profesionistas con nivel de estudios hasta licenciatura, y el nivel más alto de desarrollo moral es lo que menos hay en los profesionistas de nivel de estudios de maestría.



**Figura 30. Tendencia por Educación Formal**

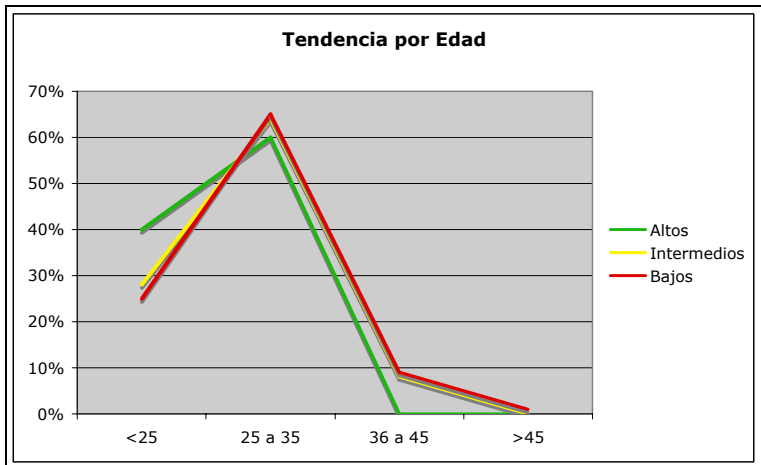
### 5.1.3.2.4 Escala Muestra vs. Edad

La siguiente tabla (véase Tabla 34. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Edad) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y sus edades:

**Tabla 34. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Edad**

Factor C	Edad				Total
	< 25	25 a 35	36 a 45	> 45	
<b>Altos</b>	2 (40%)	3 (60%)	0	0	5
<b>Intermedios</b>	10 (28%)	23 (64%)	3 (8%)	0	36
<b>Bajos</b>	31 (25%)	81 (65%)	11 (9%)	2 (1%)	125
<b>Total</b>	43	107	14	2	166

Dados los datos de las Tablas 4 y 9 (Conteo por Edad y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla anterior (Tabla 34). Y la tendencia se observa en la Figura 31.



**Figura 31. Tendencia por Edad**

Se observa que mientras más avanzado de edad se es, menor el nivel de DMC en el que se encuentra. El cambio significativo sucede entre los grupos de profesionistas menores de 25 años y los que se encuentran en el rango de entre 25 y 35 años, donde se muestra que hay una relación inversa entre la edad y el desarrollo moral. Cuando se llega al rango de 36 a 45 años la diferencia entre altos y bajos desarrollos morales creció, esto nos dice que llegan a ésta edad los desarrollos morales altos escasean, pero después de los 45 años hay una leve mejora en el número.

La experiencia en los profesionistas de TIC's en México parece ser una fuente de deterioro del DMC. Sucede que el ambiente de desarrollo de la persona si es un ambiente donde el comportamiento no ético predomina, el individuo empieza a interiorizar la cultura del ambiente. Es tal y como se predice en los modelos de cultura organizacional. Aunque en no se puede afirmar que las culturas organizacionales de los profesionistas de TIC's de la muestra son culturas organizacionales no éticas, por lo menos el ambiente diario de la persona va deteriorando con el tiempo el DMC del profesional de TIC's.

**5.1.3.2.5 Escala Muestra vs. Experiencia Laboral**

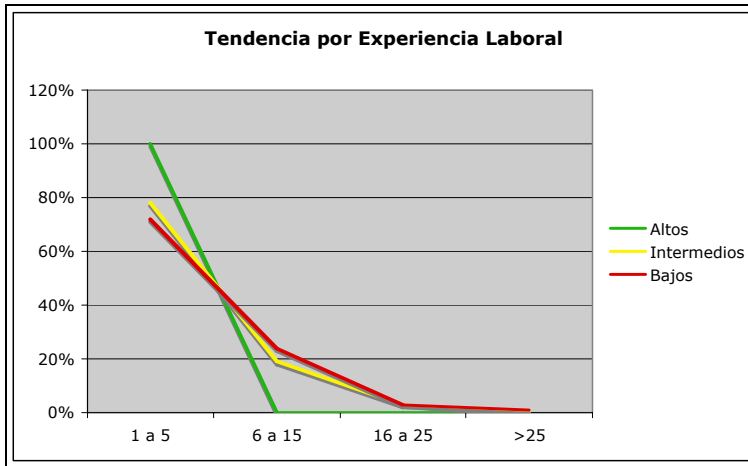
La siguiente tabla (véase Tabla 35. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Experiencia Laboral) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y sus años de experiencia laboral:

Dados los datos de las Tablas 5 y 9 (Conteo por Experiencia Laboral y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla siguiente (Tabla 35). Y la tendencia se observa en la Figura 32.

**Tabla 35. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Experiencia Laboral**

Factor C	Experiencia Laboral				Total
	1 a 5 años	6 a 15	16 a 25	> 25	
<b>Altos</b>	5 (100%)	0	0	0	5
<b>Intermedios</b>	28 (78%)	7 (19%)	1 (3%)	0	36
<b>Bajos</b>	90 (72%)	30 (24%)	4 (3%)	1 (1%)	125
<b>Total</b>	123	37	5	1	166

Esta tabla (Tabla 35) confirma la anterior (Tabla 34), al ir acumulando años de experiencia laboral el nivel de DMC del profesional de TIC's disminuye. Nada más que aquí la tasa de disminución del DMC es mayor. ¿Qué quiere decir esto? Lo interpreto como que la cultura organizacional influye más pronto en la toma de decisiones éticas que el ambiente diario no organizacional.



**Figura 32. Tendencia por Experiencia Laboral**

La tendencia nos muestra que algo sucede durante los primeros cinco años de experiencia laboral porque el conteo cae abruptamente en los profesionistas con desarrollos morales altos.

### 5.1.3.2.6 Escala Muestra vs. Nivel Organizacional

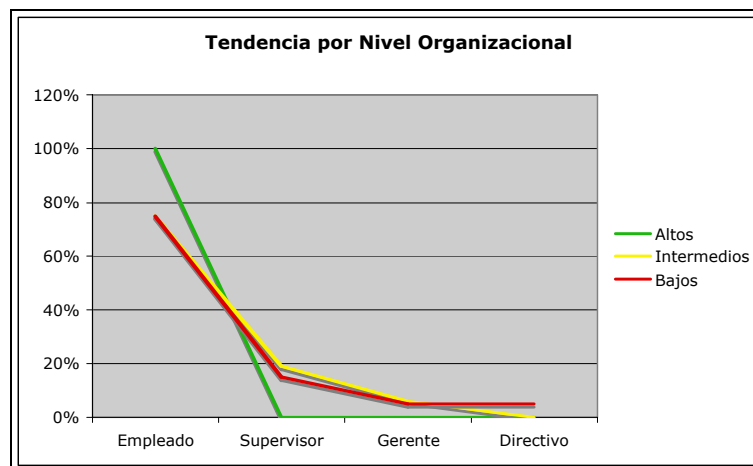
La siguiente tabla (véase Tabla 36. Tabla Cruzada: DMC – Nivel Organizacional) presenta la relación entre el desarrollo moral de los encuestados y el nivel organizacional de sus puestos:

Existe una ligera correlación en la cual, los empleados son asociados a niveles de DMC más altos y que los profesionistas de TIC's de altos mandos en las empresas tienen bajo nivel de Desarrollo Moral Cognitivo. De los profesionistas en niveles de Supervisión y Gerencia no se puede concluir en alguna correlación.

**Tabla 36. Tabla Cruzada: DMC - Nivel Organizacional**

Factor C	Nivel Organizacional				Total
	Empleado	Supervisor	Gerencial	Directivo	
<b>Altos</b>	5 (100%)	0	0	0	5
<b>Intermedios</b>	27 (75%)	7 (19%)	2 (6%)	0	36
<b>Bajos</b>	94 (75%)	19 (15%)	6 (5%)	6 (5%)	125
<b>Total</b>	126	26	8	6	166

Dados los datos de las Tablas 6 y 9 (Conteo por Nivel Organizacional y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla anterior (Tabla 36). Y la tendencia se observa en la Figura 33.



**Figura 33. Tendencia por Nivel Organizacional**



En realidad se observa que hay un cambio drástico en las primeras etapas de experiencia laboral si se considera que el nivel organizacional de empleado sucede en los primeros años. No se observa que conforme el profesionalista de TIC's va escalando en el nivel organizacional su desarrollo moral se deteriore, esto sucedió mientras estuvo en el nivel de empleado.

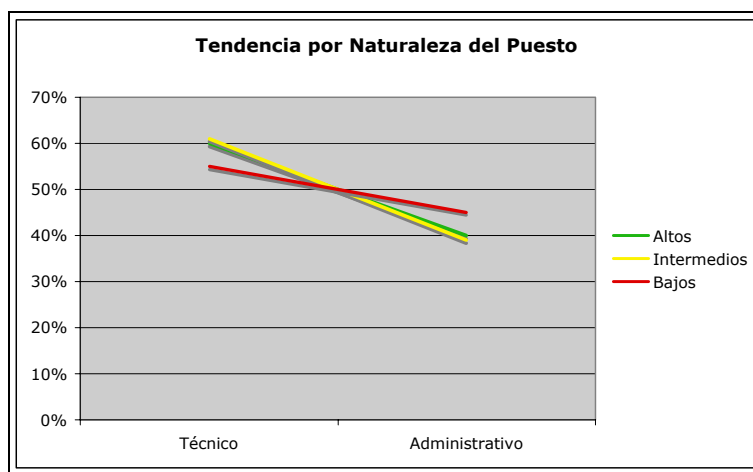
### 5.1.3.2.7 Escala Muestra vs. Naturaleza del Puesto

La siguiente tabla (véase Tabla 37. Tabla Cruzada: Nivel DMC – Naturaleza del Puesto) presenta la relación entre el desarrollo moral cognitivo y la naturaleza del puesto de los encuestados:

**Tabla 37. Tabla Cruzada: Nivel DMC - Naturaleza del Puesto**

Factor C	Naturaleza del puesto		
	Técnico	Administrativo	Total
<b>Altos</b>	3 (60%)	2 (40%)	5
<b>Intermedios</b>	22 (61%)	14 (39%)	36
<b>Bajos</b>	69 (55%)	56 (45%)	125
<b>Total</b>	94	72	166

Dados los datos de las Tablas 7 y 9 (Conteo por Naturaleza del Puesto y Niveles de Desarrollo Moral en la Muestra), se identifican los porcentajes observados en la tabla anterior (Tabla 37). Y la tendencia se observa en la Figura 34.



**Figura 34. Tendencia por Naturaleza del Puesto**

La información resultante de las tablas no es concluyente, no se puede inferir en alguna correlación. Pero se nota de la Figura 34 que existe una tendencia de mejor porcentaje de niveles de desarrollo altos en puestos de naturaleza técnica que en los puestos administrativos, muy acorde con las descripciones anteriores (Edad, Experiencia y Nivel Organizacional).

### 5.1.3.3 Tablas Cruzadas: Demografía – Grado de Aceptación de Dilemas Éticos de TIC's

El último grupo de tablas cruzadas servirán para describir las relaciones entre los factores demográficos y el grado de aceptación que los profesionistas de TIC's tienen a las prácticas no éticas, como se muestra en la Figura 35.

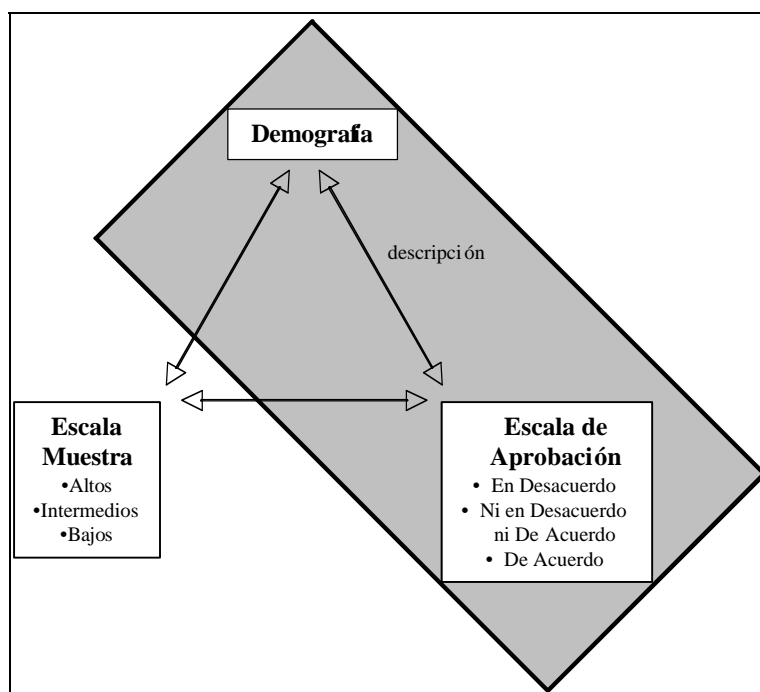


Figura 35. Modelo Descripción: Demografía - Grado de Aceptación

### 5.1.3.3.1 Género vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de Género de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 38. Tabla Cruzada: Género – Aceptación Dilemas en TIC's):

**Tabla 38. Tabla Cruzada: Género - Aceptación Dilemas en TIC's**

Género	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
<b>Masculino</b>	110 (93%)	1 (1%)	7 (6%)
<b>Femenino</b>	47 (98%)	0	1 (2%)

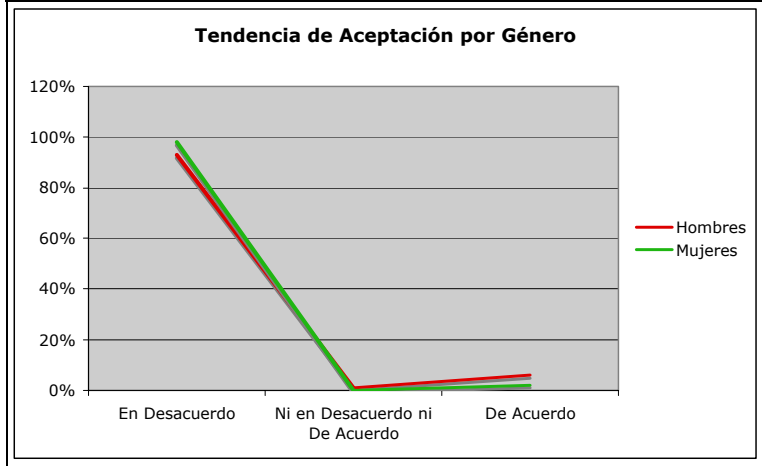
De los datos mostrados en la Tabla 1. Conteo por Género y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron cuántos profesionistas eran del género masculino y cuantos del femenino.

La Tabla 38, muestra claramente que más mujeres no aceptaron las prácticas no éticas en TIC's (hombres 93%, mujeres 98%) además la proporción de hombres que aceptaron o estaban de acuerdo con las prácticas no éticas en TIC's también eran mayor que la proporción de mujeres (hombres 6%, mujeres 2%). Es quiere decir que las mujeres tuvieron un menor grado de aceptación de las prácticas no éticas en TIC's que los hombres.

Se muestra una tendencia como en la Figura 36:

Al revisar la información generada de la Tabla. 31 Tabla Cruzada: Escala Muestra – Género. Se relacionan los hombres con niveles de DMC más altos y a las mujeres con niveles de Desarrollo Moral Cognitivo más bajos. Entonces aquí se aprecia una contradicción: por una parte en la Tabla 17. Tabla Cruzada: Niveles de DMC – Grado de Aceptación de Prácticas No Éticas, dice que a mayores niveles de desarrollo moral menor la aceptación de prácticas no éticas. Entonces, si los hombres fueron asociado con niveles de desarrollo moral más altos que las mujeres, es deducible que los hombres tendrían menor aceptación de las prácticas no éticas, cosa que no sucedió como dice la Tabla. 38 Tabla Cruzada: Género – Aceptación Dilemas en TIC's.

El problema puede estar en la muestra fue clasificada en altos, intermedios y bajos, aunque la muestra no abarque toda la escala del desarrollo moral cognitivo. La muestra es prácticamente toda de los niveles más bajos de la escala de Kohlberg.



**Figura 36. Tendencia de Aceptación por Género**

Otra cuestión es la del carácter un tanto cualitativo de los análisis descriptivos. Por eso es que se hacen análisis estadísticos porque tienen mayor confiabilidad.

### 5.1.3.3.2 Estado Civil vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de Estado Civil de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase la Tabla 39. Tabla Cruzada: Estado Civil – Aceptación Dilemas en TIC's). De los datos mostrados en la Tabla 2. Conteo por Estado Civil y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron cuantos profesionistas eran casados, solteros y divorciados. Se recuerda que la información obtenida por éstas tablas no es concluyente en éste estudio, para tener información más confiable se revisará el análisis estadístico.

**Tabla 39. Tabla Cruzada: Estado Civil - Aceptación Dilemas en TIC's**

Estado Civil	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
<b>Soltero (a)</b>	117 (95%)	0	6 (5%)
<b>Casado (a)</b>	38 (93%)	1 (2%)	2 (5%)
<b>Divorciado (a)</b>	2 (100%)	0	0

No se observa ninguna correlación o diferencia entre los grupos.

### 5.1.3.3.3 Educación Formal vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de Educación Formal de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 40. Tabla Cruzada: Educación Formal – Aceptación Dilemas en TIC's):

**Tabla 40. Tabla Cruzada: Educación Formal - Aceptación Dilemas en TIC's**

Educación Formal	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
Licenciatura	111 (93%)	1 (1%)	8 (7%)
Maestría	46 (100%)	0	0

De los datos mostrados en la Tabla 3. Conteo por Educación Formal y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron cuántos profesionistas tiene una educación formal de licenciatura y cuántos de maestría.

Aquí se muestra que los profesionistas de TIC's con grado de Maestría están relacionados respuestas desaprobando las prácticas no éticas en TIC's, y al contrario, los profesionistas con sólo Licenciatura caen en el grupo de quienes aceptan las prácticas no éticas en relación con sus colegas con Maestría, pero en un porcentaje bajo.

### 5.1.3.3.4 Edad vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de Edad de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 41. Tabla Cruzada: Edad – Aceptación Dilemas en TIC's):

**Tabla 41. Correlación: Edad - Aceptación Dilemas en TIC's**

Edad	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
<b>Menores a 25</b>	43 (100%)	0	0
<b>25 a 35</b>	100 (93%)	0	7 (7%)
<b>36 a 45</b>	12 (86%)	1 (7%)	1 (7%)
<b>Mayores a 45</b>	2 (100%)	0	0

De los datos mostrados en la Tabla 4. Conteo por Edad y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron cuántos profesionistas están en los rangos de edad: menores de 25 años, entre 25 a 35, 36 a 45 y mayores de 45.

No se puede concluir en alguna diferencia entre los grupos a través de ésta descripción de la muestra.

### 5.1.3.3.5 Experiencia Laboral vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de Experiencia Laboral de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 42. Tabla Cruzada: Experiencia Laboral – Aceptación Dilemas en TIC's):

**Tabla 42. Tabla Cruzada: Experiencia Laboral - Aceptación Dilemas en TIC's**

Experiencia Laboral	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
<b>1 a 5 años</b>	116 (94%)	0	7 (6%)
<b>6 a 15</b>	35 (94%)	1 (3%)	1 (3%)
<b>16 a 25</b>	5 (100%)	0	0
<b>Más de 25</b>	1 (100%)	0	0

De los datos mostrados en la Tabla 5. Conteo por Experiencia Laboral y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron cuántos profesionistas están en los rangos de Experiencia Laboral: De 1 a 5 años, de 6 a 15, de 16 a 25 y más de 25 años.

Se observa que mientras más joven se es más probable que se esté de acuerdo con las prácticas no éticas. Habrá que revisar esta información con el análisis estadístico.

### 5.1.3.3.6 Nivel Organizacional vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de Nivel Organizacional de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 43. Tabla Cruzada: Nivel Organizacional – Aceptación Dilemas en TIC's):

**Tabla 43. Tabla Cruzada: Nivel Organizacional - Aceptación Dilemas en TIC's**

Nivel Organizacional	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
<b>Empleado</b>	117 (93%)	1 (1%)	8 (6%)
<b>Supervisor</b>	26 (100%)	0	0
<b>Gerencial</b>	8 (100%)	0	0
<b>Directivo</b>	6 (100%)	0	0

De los datos mostrados en la Tabla 6. Conteo por Nivel Organizacional y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron los niveles organizacional de los puestos de los profesionistas de TIC's: Empleado, Supervisor, Gerencial y Directivo.

Mientras más abajo se encuentre en el nivel organizacional entonces se aceptan más las prácticas no éticas. Nuevamente, se sugiere revisar el análisis estadístico para encontrar diferencias entre los grupos.

### 5.1.3.3.7 Naturaleza del Puesto vs. Grado de Aceptación en General

Cuando se comparan los datos de la Naturaleza del Puesto de la muestra y el Grado de Aceptación en General de la conducta no ética propuesta por los dilemas en TIC's se obtiene la siguiente tabla (véase Tabla 44. Tabla Cruzada: Naturaleza del Puesto – Aceptación Dilemas en TIC's):

Tabla 44. Tabla Cruzada: Naturaleza del Puesto - Aceptación Dilemas en TIC's

Naturaleza del Puesto	Grado de Aceptación en General de la Conducta No Ética en TIC's		
	En Desacuerdo	Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo	De Acuerdo
Técnico	87 (93%)	1 (1%)	6 (6%)
Administrativo	70 (97%)	0	2 (3%)

De los datos mostrados en la Tabla 7. Conteo por Naturaleza del Puesto y la Tabla 12. Conteo Aprobación Dilemas en TIC's se identificaron la naturaleza de los puestos de los profesionistas de TIC's: Técnico y Administrativo.

No se puede inferir en alguna afirmación con ésta información. Todas las conclusiones hechas a través del análisis descriptivo no pueden ser tomadas para validar las hipótesis, para esto usaremos lo métodos estadísticos como las correlaciones de Pearson y de Spearman para determinar si una variable afecta, y en qué sentido, a la variable dependiente.

## 5.2 Análisis Estadístico

En ésta sección se aprueban o rechazan las hipótesis presentadas en ésta tesis. El análisis se llevó a cabo con la ayuda de herramientas de cálculos de correlaciones Pearson y Spearman. Los Análisis de Varianzas (ANOVAS) permiten establecer algún tipo de diferencia significativa entre dos o más grupos.



## 5.2.1 Correlaciones

Se usan las correlaciones para validar la hipótesis de correlación inversa (véase Figura 21. Modelo: Factor C – Grado de Aceptación).

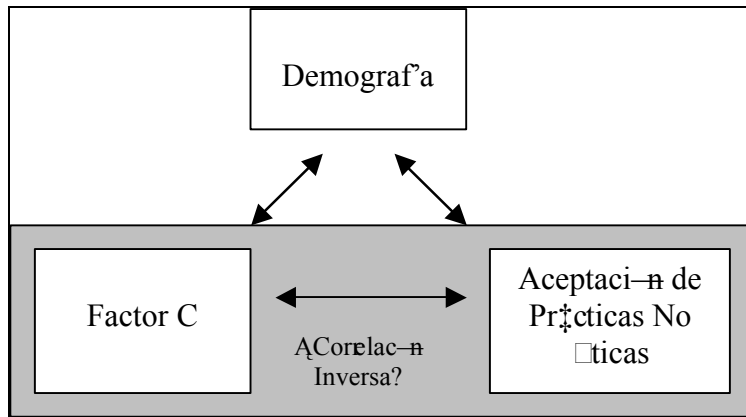


Figura 37. Modelo: Factor C - Grado de Aceptación

H1: A mayor desarrollo moral cognitivo (Factor C) de los profesionistas de tecnologías de información menor será la aceptación (aprobación) de las prácticas no éticas en TIC's.

### 5.2.1.1 Pearson: Factor C – Aceptación Prácticas No Éticas

Los resultados que arroja la herramienta de cálculos estadísticos se resumen en las siguientes tablas (Tablas 45 a 48). Es importante observar el nivel de "Significancia" que es el valor que valida la confiabilidad de la correlación. Se tomará como información válida aquella cuya significancia sea igual o menor 0.10, esto señala una confianza del 90% en el resultado.

Tabla 45. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 01

	daEmp1 (I)	daEmp2 (II)	daSoc1 (III)	daSoc2 (IV)	daSoc3 (V)	daSoc4 (VI)
<b>Magnitud</b>	-0.073489	-0.008839	0.018248	-0.085497	-0.064463	0.021735
<b>Significancia</b>	0.346724	0.910012	0.815485	0.273414	0.409296	0.781052

Las columnas de las tablas son los dilemas presentados de prácticas no éticas en TIC's. Para cada dilema se calcula la magnitud de correlación y el sentido de la correlación (positiva o inversa). En el caso de éste estudio, se espera que las correlaciones sean inversas, por lo tanto que la magnitud sea de signo negativo.

El nivel de desarrollo moral tiene correlaciones (algunas positiva) con los primeros seis dilemas presentados (véase Tabla 45. Pearson: Factor C – Grado de Aceptación 01), pero dado que ninguno tiene el nivel de significancia requerido, ninguna de éstas correlaciones puede ser soportada. Se descartan entonces.

**Tabla 46. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 02**

	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Magnitud</b>	-0.021577	-0.082628	0.046220	0.0448	-0.027232	-0.000965
<b>Significancia</b>	0.782601	0.289894	0.554304	0.5666	0.727633	0.990159

En la tabla de arriba (Tabla 46. Pearson: Factor C – Grado de Aceptación 02) se observa que en el caso de la práctica no ética XII (con daño al empleado 1), tiene un nivel de significancia del 0.990159, es decir, se encuentra muy lejos de validar correlación alguna.

En la tabla siguiente (véase Tabla 47. Pearson: Factor C – Grado de Aceptación 03), se observa que en el caso de ProEmp (Promedio de la aceptación a las prácticas no éticas con daño a la empresa) obtuvo una significancia de 0.29618, el más bajo de la tabla, lo cual nos indica que fue el caso más cercano que pudo ser establecido como correlación válida pero no lo es. Se recuerda que para que sea válida la correlación ésta debe tener un grado de confianza del 90%, a decir: 0.10 ó menor en el nivel de significancia.

**Tabla 47. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 03**

	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Magnitud</b>	0.005263	-0.062606	-0.033020	-0.008461	-0.081562	-0.027029
<b>Significancia</b>	0.946347	0.422947	0.67278	0.913840	0.29618	0.729583

**Tabla 48. Pearson: Factor C - Grado de Aceptación 04**

	<b>ProEmpleado</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Magnitud</b>	-0.039413	-0.039413
<b>Significancia</b>	0.672629	0.614148

De la Tabla 48. Pearson: Factor C – Grado de Aceptación 04, se observa que la Edad tiene un nivel de significancia de 0.012585 con lo que se puede soportar estadísticamente que tiene una correlación inversa con respecto al desarrollo moral (Factor C), aunque es un correlación que apenas se nota (baja magnitud).

El ejemplo de la Edad muestra lo que se pretendía encontrar entre el Factor C y la aceptación de las prácticas no éticas en cada dilema dado, pero el análisis por Pearson no permitió determinar correlaciones de ningún tipo y por lo tanto no puede ser soportada la hipótesis 1 por Pearson.

### 5.2.1.2 Spearman: Factor C – Aceptación Prácticas No Éticas

Si por Pearson no se pudo validar la hipótesis 1, entonces se utiliza una prueba más sensible: Spearman. Se hacen los cálculos y los resultados se muestran en las siguientes tablas (véanse Tablas 49 a la 52):

**Tabla 49. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 01**

	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Magnitud</b>	-0.108278	-0.060526	-0.014332	-0.135095	-0.070696	-0.057431
<b>Significancia</b>	0.164953	0.438549	0.854585	<b>0.080403</b>	0.365413	0.462366

De la tabla anterior (véase Tabla 49. Spearman: Factor C – Grado de Aceptación 01) encontramos una correlación válida. Con 0.080403 de significancia, y la correlación es de signo negativo o inversa. Se interpreta el resultado de la siguiente manera: Existe una correlación inversa entre el nivel de desarrollo moral del profesional de TIC's y la aceptación (aprobación) de la práctica daSoc2 (VI, “las organizaciones de tecnologías de información deben realizar actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen ante la sociedad”). Es decir, mientras más alto el desarrollo moral (factor c) del individuo, mayor el rechazo presentará a esa práctica en específico.

**Tabla 50. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 02**

	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Magnitud</b>	-0.157592	-0.154848	0.039199	-0.025355	-0.118228	-0.104971
<b>Significancia</b>	<b>0.042583</b>	<b>0.046367</b>	0.616079	0.745744	0.129247	0.178315

Se encuentran dos correlaciones inversas en la tabla (Tabla 50. Spearman: Factor C – Grado de Aceptación 02). En una, los profesionistas de TIC's con mayor nivel de desarrollo moral reprueban que las organizaciones de TIC's incurran en prácticas oscuras sólo por que los competidores lo están haciendo (VII). En el otro caso se observará que los profesionistas de TIC's con niveles más altos de desarrollo moral no aceptarán que las organizaciones de software incurran en prácticas de recolección ilícitas de información con el pretexto de dar una mayor satisfacción al cliente (VIII). La hipótesis 1 se cumple estos dos dilemas, se soporta parcialmente la hipótesis 1.

**Tabla 51. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 03**

	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Magnitud</b>	-0.010975	-0.069352	0.009577	0.045039	-0.104716	-0.094910
<b>Significancia</b>	0.888291	0.374619	0.902534	0.564480	0.179377	0.223856

En la Tabla 51, no hay ninguna diferencia significativa que soporte parcialmente la hipótesis 1.

**Tabla 52. Spearman: Factor C - Grado de Aceptación 04**

	<b>ProEmpleado</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Magnitud</b>	-0.056221	-0.097927
<b>Significancia</b>	0.471860	0.209409

En las tablas anteriores (Tablas 49 a 52) no se encontraron más correlaciones significativas entre el nivel de desarrollo moral y la aceptación (aprobación) de las prácticas no éticas en TIC's. Era importante que el Promedio de los grados de aceptación de las prácticas no éticas (ProGlobal) hubiera tenido un grado de significancia menor o igual a 0.10 para que la correlación negativa (-0.097927, aunque casi invisible) hubiera sido válida y así soportar la hipótesis 1. Sin embargo, tampoco se comprobó el caso contrario, por lo que **H1: soportada parcialmente en los dilemas: IV, VII y VIII.**

## 5.2.2 ANOVAS

La idea de las ANOVAS es estudiar por grupos la muestra y obtener un mejor entendimiento de los resultados obtenidos por las correlaciones. A continuación se mostrarán los resultados de los análisis de varianza hechas sobre las respuestas de los dilemas con los cuales se pudo calcular el factor c de los individuos (tablas). Lo que se hace

es dividir la muestra en grupos en quienes: respondieron mayormente estar “En Desacuerdo” con la conducta de los personajes de los dilemas (trabajadores/médico), quienes expresaron no estar “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo”, y con quienes respondieron estar “De acuerdo” con las resoluciones de los personajes en cada dilema. Al tenerlos agrupados de ésta manera, se hace una análisis de varianza entre los grupos y sus respuestas a cada dilema de las prácticas no éticas en TIC’s, y de esta manera ver si hay alguna diferencia significativa entre grupos en base a su grado de aceptación de éstas prácticas.

Posterior al estudio de los análisis de varianzas en los grados de aceptación de las prácticas no éticas en TIC’s por muestra diferenciada por el grado de aceptación en los dilemas para el cálculo del Factor C, se regresará la atención la atención al estudio central de la tesis: “Desarrollo Moral – Grado de Aceptación de práctica no éticas”, ésta vez analizado por diferencias de varianzas (ANOVAS).

### 5.2.2.1 Dilema de los Trabajadores

Los encuestados respondieron una pregunta general para cada uno de los dilemas con los que se calcula el Factor C (dilemas de los trabajadores y del médico), la pregunta es: “¿Está usted en Desacuerdo o De Acuerdo con la conducta de (I) (los) personaje (s)?”. En ésta sección se maneja a la muestra por grupos de quienes respondieron “En Desacuerdo”, “Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo” y “De Acuerdo” en el dilema de los trabajadores.

**Tabla 53. ANOVA Trabajadores 01**

<b>Desacuerdo / Acuerdo</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Desacuerdo</b>	2.178947	2.115789	2.589474	2.526316	2	2.031579
<b>Ni D, ni A</b>	2.25	2.833333	3.166667	1.75	2.25	1.416667
<b>Acuerdo</b>	2.135593	2.254237	2.677966	2.135593	1.762712	1.762712
<b>Significancia</b>	0.953445	0.128983	0.401957	<b>0.03520*</b>	0.316130	<b>0.05639*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Ya clasificados, se obtiene la media de aceptación a las prácticas no éticas en TIC’s por cada grupo en cada dilema. Estadísticamente se puede determinar si existe alguna diferencia significativa entre estas medias (considerado el tamaño del grupo en el cálculo), es decir que en cada grupo hay un factor que distinto que determina las medias de las respuestas. En otras palabras y tomando como ejemplo la información de la columna “daSoc2 (IV)” podemos asociar el grupo de “Desacuerdo” con el mayor grado de aceptación de las prácticas no éticas.

Entonces de la tabla (véase Tabla 53. ANOVA Trabajadores 01) podemos afirmar lo siguiente:

- Los profesionistas de TIC's que estuvieron en desacuerdo con el comportamiento de los trabajadores fueron quienes mejor aceptaron que las organizaciones de TIC's deban realizar actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen ante la sociedad, y que quienes no estuvieron ni de acuerdo ni acuerdo con la conducta de los trabajadores fueron quienes menos aceptaron la práctica no ética anterior (engaño a la sociedad de mejoramiento de imagen).

Esto es de notar porque quienes rechazaron una conducta no ética, aceptan otra. En una son los trabajadores quienes cometen un acto ilegal y en la otra se trata de la empresa engañando a la sociedad en general. Considerando la naturaleza del caso de beneficencia, pienso que los trabajadores toleran la práctica no ética porque tiene un aspecto positivo después de todo.

- Los profesionistas en desacuerdo con el comportamiento de los trabajadores fueron quienes mejor aceptaron que “las empresas ajustaran sus esfuerzos en los clientes importantes, no obstante que desfavorecieron el contrato (que fue primero) de un cliente pequeño”, los profesionistas de TIC's quienes menos aceptaron ésta práctica son los que habían respondido no estar ni en desacuerdo ni de acuerdo con la conducta de los trabajadores.

Nuevamente hay que fijarse que la significancia sea de 0.10 o menor para validar la información de las tablas. El  $\alpha = 0.05$  es una confianza del 95% de que sea cierta la afirmación.

**Tabla 54. ANOVA Trabajadores 02**

<b>Desacuerdo / Acuerdo</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Desacuerdo</b>	1.810526	1.578947	2.505263	1.831579	1.610526	1.547368
<b>Ni D, ni A</b>	1.75	1.83333	2.91667	2.16667	1.5	1.583333
<b>Acuerdo</b>	1.576271	1.372881	2.338983	2	1.59322	1.542373
<b>Significancia</b>	0.321801	0.132046	0.292992	0.351228	0.896621	0.986214

\* Significativo a  $\alpha = 0.05$

En la tabla anterior (Tabla 54) no se encontró alguna diferencia significativa.

Según la Tabla 55. ANOVA Trabajadores 03, el grupo de profesionistas de TIC's que contestaron estar en “Desacuerdo” con el actuar de los trabajadores se mostró como el grupo en tener una mayor aceptación a que las empresas cancelen días de descanso y vacaciones, además de que también son el grupo con mayor aceptación en que los

empleados acepten las prácticas de las empresas aunque éstas sean contrarias a los valores personales de los empleados.

**Tabla 55. ANOVA Trabajadores 03**

<b>Desacuerdo / Acuerdo</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Desacuerdo</b>	3.389474	1.736842	2.189474	1.821053	2.219079	2.053579
<b>Ni D, ni A</b>	2.75	1.583333	1.833333	1.25	2.458333	2.085
<b>Acuerdo</b>	2.983051	1.661017	2.338983	1.474576	2.076271	1.912373
<b>Significancia</b>	<b>0.05366*</b>	0.799149	0.328442	<b>0.02523*</b>	0.388722	0.348563

\* Significativo a Alpha = 0.05

Los resultados muestran a unos profesionistas de TIC's que al parecer les gusta proteger sus empresas: primero oponiéndose a los trabajadores por su actuar contra la empresa y después poniéndose a favor de que la empresa cancele días de descanso para salvar supervivencia y aceptan que los empleados deban aceptar las prácticas no éticas de la empresa. No creo que sea por amor a la empresa, sino por la conveniencia de mantener el la fuente de ingresos (el trabajo) estable.

**Tabla 56. ANOVA Trabajadores 04**

<b>Desacuerdo / De Acuerdo</b>	<b>ProEmpleado</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Desacuerdo</b>	2.21579	2.092947
<b>Ni D, ni A</b>	1.9375	2.055
<b>Acuerdo</b>	2.131356	1.97678
<b>Nivel de Significancia</b>	0.352821	0.444226

\* Significativo a Alpha = 0.05

Ni siquiera por el análisis de varianza se pudo establecer, en la muestra, que quienes respondieron estar en desacuerdo con la conducta de los trabajadores fueron quienes menos aceptaron las prácticas no éticas en TIC's, de hecho, de haberse tenido el nivel de significancia requerido en la columna de ProGlobal se hubiera probado lo contrario: “los profesionistas de TIC's que señalaron estar en desacuerdo con la conducta de los trabajadores fueron quienes mejor aceptaron las prácticas no éticas”.

### 5.2.2.2 Dilema del Médico

Ahora se hace lo mismo pero en base a las respuestas que se dieron en el caso del dilema del médico. Se clasifica la muestra de los profesionistas de TIC's en quienes respondieron estar en "Desacuerdo" con la conducta del médico, quienes no estuvieron "Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo", y quienes estuvieron "De Acuerdo" con el médico.

**Tabla 57. ANOVA Médico 01**

<b>Desacuerdo / Acuerdo</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Desacuerdo</b>	2.183099	2.15493	2.577465	2.422535	0.1433031	1.830986
<b>Ni D, ni A</b>	1.925926	2.407408	2.62963	2.55555	0.2323823	1.851852
<b>Acuerdo</b>	2.25	2.205882	2.764706	2.147059	0.1464301	1.970588
<b>Significancia</b>	0.527921	0.634091	0.727153	0.242149	0.811349	0.689737

\* Significativo a Alpha = 0.05

No se encuentra diferencia significativa algunas en la primera tabla (Tabla 57).

**Tabla 58. ANOVA Médico 02**

<b>Desacuerdo / Acuerdo</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Desacuerdo</b>	1.549296	1.43662	2.464789	1.816901	1.521127	1.492958
<b>Ni D, ni A</b>	1.77777	1.407407	2.37037	2.148148	1.77777	1.77777
<b>Acuerdo</b>	1.882353	1.661765	2.529412	1.92647	1.602941	1.514706
<b>Significancia</b>	0.105713	0.202623	0.839677	0.293868	0.338477	0.240892

\* Significativo a Alpha = 0.05

Entre los dilemas VII y XII no hay diferencias significativas entre los grupos que respondieron estar en Desacuerdo, de Acuerdo o Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo (Tabla 58).



**Tabla 59. ANOVA Médico 03**

<b>Desacuerdo / Acuerdo</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Desacuerdo</b>	3.352113	1.788732	2.169014	1.633803	2.192782	1.957747
<b>Ni D, ni A</b>	3.222222	1.851852	2.37037	1.481481	2.289352	2.049259
<b>Acuerdo</b>	3.029412	1.544118	2.205882	1.75	2.136949	2.038382
<b>Significancia</b>	0.294942	0.186485	0.719500	0.444828	0.777777	0.688409

\* Significativo a Alpha = 0.05

Los índices de significancia están lejos de marcar una información relevante (Tabla 59).

**Tabla 60. ANOVA Médico 04**

<b>Desacuerdo / De Acuerdo</b>	<b>ProEmpleado</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Desacuerdo</b>	2.200704	2.026197
<b>Ni D, ni A</b>	2.305556	2.094815
<b>Acuerdo</b>	2.073529	2.054412
<b>Nivel de Significancia</b>	0.263292	0.854603

\* Significativo a Alpha = 0.05

Tampoco se encontraron diferencias significativas en las tablas de las ANOVAS del Médico (véanse Tablas. 57 a 60), así que no se puede concluir nada respecto a lo que se contestó en el dilema del médico para calcular el Factor C y a lo que se contestó respecto a los dilemas de prácticas no éticas en tecnologías de información.

Habiendo visto éste análisis de varianzas, entendido el significado de las tablas, y expuesto e interpretado la información, es entonces cuando pienso que la valoración de los dilemas éticos es diferente según su naturaleza (los primeros dilemas de tipo humanistas y los segundos de tipo de negocios) en los profesionistas de TIC's. Observemos las siguientes tablas (véanse Tablas 61 a 64).

### **5.2.2.3 ANOVAS: Nivel de Desarrollo Moral – Aceptación Prácticas No Éticas**

Como se tiene la muestra segmentada, se hace un análisis de varianzas para determinar si entre grupos hay diferencias significativas respecto a la aceptación de las prácticas no éticas presentadas.

**Tabla 61. ANOVA DMC - Aceptación 01**

Nivel DMC	daEmp1 (I)	daEmp2 (II)	daSoc1 (III)	daSoc2 (IV)	daSoc3 (V)	daSoc4 (VI)
<b>Altos</b>	2.2	2.4	3.6	2.6	2	2.2
<b>Intermedios</b>	2.138889	2.305556	2.611111	2.055555	1.916666	1.888888
<b>Bajos</b>	2.176	2.184	2.64	2.4	1.936	1.88
<b>Significancia</b>	0.986607	0.809471	0.312288	0.293096	0.988747	0.777829

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 61 no muestra ninguna diferencia significativa.

**Tabla 62. ANOVA DMC - Aceptación 02**

Nivel DMC	daSoc5 (VII)	daSoc6 (VIII)	daSoc7 (IX)	daSoc8 (X)	daSoc9 (XI)	daEmple1 (XII)
<b>Altos</b>	2	1.8	2.8	2	1.8	1.6
<b>Intermedios</b>	1.69444	1.30555	2.5555	2.16666	1.55555	1.66666
<b>Bajos</b>	1.72	1.576	2.44	1.84	1.6	1.512
<b>Significancia</b>	0.792397	0.170283	0.72817	0.179582	0.799263	0.569433

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 62 tampoco muestra diferencia significativa alguna.

**Tabla 63. ANOVA DMC - Aceptación 03**

Nivel DMC	daEmple2 (XIII)	daEmple3 (XIV)	daEmple4 (XV)	daSE (XVI)	ProEmp	ProSoc
<b>Altos</b>	3.6	1.8	2.4	1.6	2.3	2.312
<b>Intermedios</b>	3.16667	1.55555	2.1111	1.583333	2.149306	1.97111
<b>Bajos</b>	3.192	1.736	2.24	1.68	2.1915	2.00336
<b>Significancia</b>	0.753409	0.567354	0.771183	0.857558	0.937411	0.512684

\* Significativo a Alpha = 0.05

En ninguno de los dilemas presentados por la Tabla 63 hay diferencia significativa alguna.

Ninguna tabla en esta sección (véanse Tablas 61 a 64) puede relacionar los profesionistas de TIC's, agrupados por la escala dada a la muestra (por su desarrollo moral). Esto confirma los resultados dados por las correlaciones de Spearman: **H1 soportada parcialmente.**

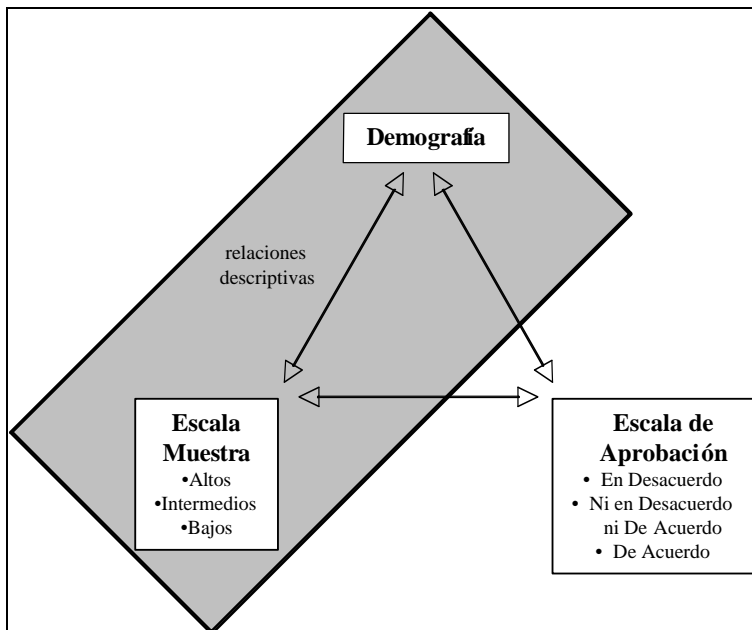
**Tabla 64. ANOVA DMC - Aceptación 04**

<b>Nivel DMC</b>	<b>ProEmpleado</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Altos</b>	2.35	2.276
<b>Intermedios</b>	2.125	2.019167
<b>Bajos</b>	2.17	2.0484
<b>Nivel de Significancia</b>	0.772900	0.620517

\* Significativo a Alpha = 0.05

#### 5.2.2.4 Factor C - Demografía

Esta sección se dedica a encontrar diferencias significativas, mediante análisis de varianzas, entre el Factor C y las variables demográficas identificadas (véase Figura 22. Modelo: Factor C – Demografía). Se espera soportar las hipótesis de la 2 a la 8.



**Figura 38. Modelo: Factor C - Demografía**

#### 5.2.2.4.1 ANOVAS: Factor C – Género y Estado Civil

La tabla siguiente (véase Tabla 65. ANOVA: Factor C – Género y Estado Civil) señala que no hay una diferencia significativa para asociar el Género con el Factor C. Por otra parte, sí hay un nivel de significancia para poder hacer las siguientes afirmaciones respecto al Estado Civil de los encuestados:

Tabla 65. ANOVA: Factor C - Género y Estado Civil

Factor C	Genero		Estado Civil		
	Femenino	Masculino	Solteros	Casados	Divorciados
Media	10.01096	9.891426	11.11653	6.588188	5.132665
Significancia	0.930360		0.004228*		

\* Significativo a Alpha = 0.05

Por la Tabla 65 en el apartado de Género, se observa que no hay la Significancia requerida para soportar la hipótesis, pero no debe descartarse porque no se pudo probar lo contrario tampoco.

#### H2 no soportada

- Los profesionistas de TIC's con la mejor media en cuanto al desarrollo moral (Factor C) son aquellos que son solteros, seguidos por los casados y quienes tienen la más baja media son los divorciados.

En el caso del Estado Civil se obtuvo completamente lo contrario a lo que se esperaba por la hipótesis 3. Los Divorciados son quienes están asociados al menor Desarrollo Moral. Por lo tanto:

#### H3 rechazada

#### 5.2.2.4.2 ANOVAS: Factor C – Educación Formal

La hipótesis dice los profesionistas de TIC's con Maestría deberían tener asociados desarrollos morales altos.

**Tabla 66. ANOVA: Factor C - Nivel Organizacional**

Factor C	Educación Formal	
	Lic.	Maestría
Media	9.838707	10.15369
Significancia	0.820153	

La Tabla 66 tampoco permite asociar la variable demográfica de Educación Formal con el Factor C. Por lo que:

**H4 no puede ser soportada.**

#### **5.2.2.4.3 ANOVAS: Factor C – Edad y Experiencia Laboral**

La hipótesis respecto a la Edad busca asociar a los profesionistas de TIC's mayores de 45 años con desarrollos morales altos. Así mismo con los profesionistas con más años de experiencia laboral.

**Tabla 67. ANOVA: Factor C - Edad y Experiencia Laboral**

Factor C	Edad				Experiencia Laboral			
	<25	25-35	36-45	>45	1-5	6-15	16-25	>25
Media	11.05	9.903	7.527	4.942	10.525	8.0821	8.649	10.800
Significancia	0.360242				0.421965			

Aunque en las tablas de correlaciones de Pearson y Spearman ( Tablas 48 y 52) de un principio del análisis estadístico para determinar la correlación del Factor con el Grado de Aceptación de las prácticas no éticas incluye la variable Edad, y el resultado fue una correlación inversa entre el Factor C y la edad del profesional de TIC's (“mayor edad menor el factor c, menor edad mayor el factor c”), esta correlación no puede ser encontrada cuando la muestra es segmentado por rangos de Edad (véase Tabla 66. ANOVA: Factor C – Edad y Experiencia Laboral). Es decir, el “factor” que hace que la variable Edad tenga una correlación inversa con el Factor C no es exclusivo de un rango de edad, el “factor” está distribuido en todas las edades de la muestra. Visto de esta manera, se entiende el por qué no pueden ser diferenciados los rangos de edad por “los de mayor media en el Factor C “ o por “los de Factor C más bajo”.

Tampoco se puede determinar algo acerca de los rangos de Experiencia Laboral y el Factor C. Por lo que por este análisis:

**H5 y H6 no pueden ser soportadas.**

#### 5.2.2.4.4 ANOVAS: Factor C – Nivel Organizacional

La hipótesis es que los profesionistas de TIC's en el nivel organizacional de directivo deberían estar asociados a desarrollos morales altos.

Tabla 68. ANOVA: Factor C - Nivel Organizacional

Nivel Organizacional			
Empleado	Supervisor	Gerente	Directivo
10.06119	9.836396	11.34531	5.582705
0.558994			

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 67. ANOVA: Factor C - Nivel Organizacional, tampoco permiten asociar la variable demográfica Nivel Organizacional del Puesto con el Factor C. Por lo que:

**H7 no puede ser soportada.**

#### 5.2.2.4.5 ANOVAS: Factor C – Naturaleza del Puesto

La hipótesis dice que los de puesto administrativo deberían tener desarrollo morales altos.

Tabla 69. ANOVA: Factor C - Naturaleza del Puesto

Factor C	Naturaleza del Puesto	
	Técnico	Administrativo
Media	10.19499	9.574803
Significancia	0.620029	

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 68. ANOVA: Factor C – Naturaleza del Puesto, tampoco nos indica diferencias significativas entre la Naturaleza del Puesto y el Factor C, por lo tanto:

**H8 no puede ser soportada.**

### 5.2.2.5 Demografía – Aceptación Prácticas No Éticas

En esta sección se analizarán las variables demográficas con el Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas para intentar soportar las hipótesis 9 a 15 (véase Figura 39. Modelo: Demografía – Grado de Aceptación).

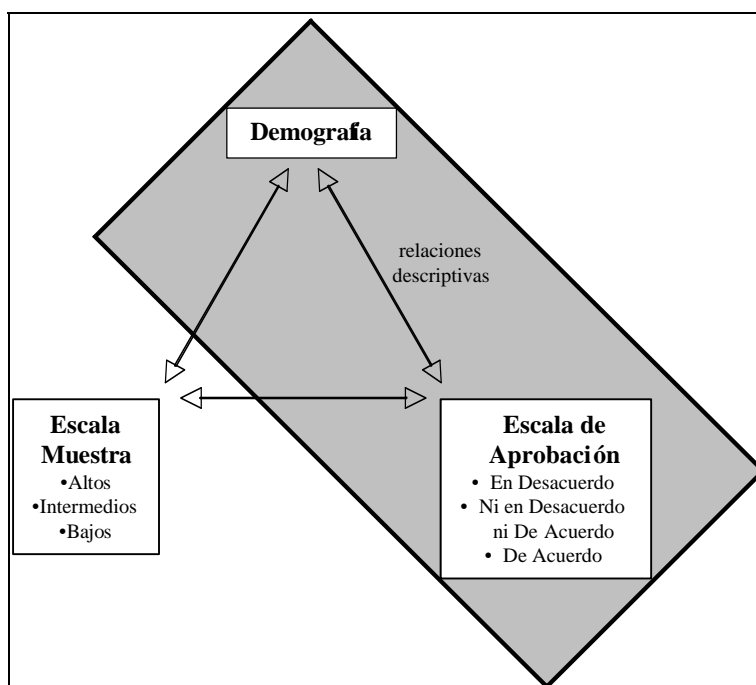


Figura 39. Modelo: Demografía - Grado de Aceptación

#### 5.2.2.5.1 ANOVAS: Género – Grado de Aceptación

Mediante un análisis de varianzas se busca soportar la hipótesis 9, búsquese la Significancia requerida en las tablas siguientes (Tablas 70 a la 71).

Afirmaciones de la Tabla 70. ANOVA: Género – Grado de Aceptación 01:

- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de anticipar la renovación del equipo tecnológico, reportarlo como obsoleto, y tomarlo para uso personal.

- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aprobación de aceptar obsequios para en base a ello decidir una solución de software para la empresa.

**Tabla 70. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 01**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Masculino</b>	2.245763	2.330508	2.779661	2.423729	1.974576	1.957627
<b>Femenino</b>	1.979167	1.9375	2.375	2.104167	1.933735	1.729167
<b>Significancia</b>	0.218682	<b>0.049612</b>	<b>0.090248</b>	0.127309	0.494022	0.176185

\* Significativo a Alpha = 0.05

Con las afirmaciones obtenidas de la Tabla 70, la hipótesis 9 se rechaza parcialmente.

**Tabla 71. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 02**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Masculino</b>	1.830508	1.584746	2.5	1.983051	1.61017	1.618644
<b>Femenino</b>	1.458333	1.375	2.41667	1.75	1.5625	1.375
<b>Significancia</b>	<b>0.02004*</b>	0.139938	0.684905	0.146747	0.718988	<b>0.06615*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones obtenidas de la Tabla 71. ANOVA: Género – Grado de Aceptación 02:

- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de que las empresas lleven a cabo prácticas oscuras para el análisis competitivo (irrumper en la red de la competencia, sobornar empleados de los competidores, anunciar software inexistente próximo a liberarse para ver la reacción de la competencia).
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación en detener el avance profesional de un empleado por favorecer a un familiar de los jefes.

Nuevamente con las afirmaciones hechas a partir del análisis de varianzas de la Tabla 70, se rechaza parcialmente la hipótesis 9.



**Tabla 72. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 03**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Masculino</b>	3.330508	1.805085	2.389831	1.762712	2.28072	2.070848
<b>Femenino</b>	2.875	1.4375	1.791667	1.395833	1.951823	1.845417
<b>Significancia</b>	<b>0.02837*</b>	<b>0.01882*</b>	<b>0.00133*</b>	<b>0.02292*</b>	<b>0.04204*</b>	<b>0.03241*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 72: ANOVA: Género – Grado de Aceptación 03:

- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de que las empresas cancele días de descanso y vacaciones.
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a un mayor aceptación de que las empresas recorte gastos a expensas de los empleados.
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de abuso psicológico sobre los empleados para reducir peticiones o quejas del personal hacia las empresas.
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aprobación de que el empleado debe aceptar las prácticas de las empresas contrarias a sus principios personales.
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas, en TIC's, que dañen a la empresa.
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas, en TIC's, que dañen a la sociedad.

Todas las afirmaciones, todas diferencias significativas rechazan la hipótesis 9.

**Tabla 73. ANOVA: Género - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Masculino</b>	2.286017	2.134407
<b>Femenino</b>	1.869792	1.83875
<b>Significancia</b>	<b>0.000212*</b>	<b>0.001455*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 73. ANOVA: Género – Grado de Aceptación 04:

- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas, en general, que dañen al empleado.
- Los profesionistas de TIC's hombres están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas en TIC's en general.

En este estudio no cabe duda que quien tiene una mayor aceptación a las prácticas no éticas en un contexto organizacional son los hombres. Esto queda muy bien con las afirmaciones de Gilligan en sus críticas a la teoría del desarrollo moral cognitivo, donde dice que los hombres están más orientados en la consecución o logro de sus objetivos, mientras que las mujeres sienten más preocupación por la calidad de sus relaciones interpersonales y por las personas.

La columna ProGlobal de la Tabla 73 es la principal en la serie de tablas anteriores (Tablas 69 a 72), por lo tanto:

**H9 es rechazada.**

#### 5.2.2.5.2 ANOVAS: Estado Civil – Grado de Aceptación

Con la ayuda de las siguientes tablas (Tablas 73 a 77), se buscará soportar la hipótesis 10, en el cual los Divorciados son esperados que tengan menor Grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas.

**Tabla 74. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 01**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Solteros</b>	2.073171	2.065041	2.569106	2.186992	1.926829	1.926829
<b>Casados</b>	2.487805	2.731707	3	2.804878	1.97561	1.829268
<b>Divorciados</b>	1.5	1	1.5	1.5	1.5	1
<b>Significancia</b>	0.143760	<b>0.001956*</b>	0.113913	<b>0.011574*</b>	0.856037	0.37747

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 74: ANOVA: Estado Civil – Grado de Aceptación 01:

- Los profesionistas de TIC's casados están asociados con una mayor aceptación de la prematura obsolescencia del equipo de cómputo para ser de uso personal por los empleados

- Los profesionistas de TIC's casados están asociados con una mayor aceptación de que las empresas realicen actos de beneficencia para mejorar la imagen solamente.

Con la información de la Tabla 74 se soporta parcialmente la hipótesis 10. Los profesionistas de TIC's Divorciados tienen una media de Aceptación de las Prácticas No Éticas de 1, media que está por debajo de la media de Aceptación de 2.06 de los Solteros y de la media de 2.73 de los Casados.

**Tabla 75. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 02**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Solteros</b>	1.715447	1.512195	2.536585	1.918699	1.536585	1.520325
<b>Casados</b>	1.780488	1.585366	2.341463	1.95122	1.780488	1.658537
<b>Divorciados</b>	1	1	1.5	1	1.5	1
<b>Significancia</b>	0.512067	0.594764	0.339613	0.375549	0.211767	0.371863

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 75. ANOVA: Estado Civil – Grado de Aceptación 02 no informa de diferencias significativas. De las Tablas 76 a 77 se hacen las siguientes afirmaciones:

- Los profesionistas de TIC's casados están asociados con una mayor aceptación de las prácticas no éticas, en TIC's, que dañen a la empresa.
- Los profesionistas de TIC's casados están asociados con una mayor aceptación de las prácticas no éticas en TIC's en general.

**Tabla 76. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 03**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Solteros</b>	3.178862	1.650406	2.227642	1.656626	2.110772	1.980732
<b>Casados</b>	3.268293	1.878049	2.146342	1.650406	2.452744	2.116097
<b>Divorciados</b>	3	1	3	1.707317	1.3125	1.275
<b>Significancia</b>	0.896959	0.216788	0.554148	0.583127	<b>0.055951*</b>	0.115142

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 76 presenta la Significancia requerida en la columna ProEmp para asegurar que hay una diferencia significativa entre los segmentos de la muestra respecto al Promedio de respuestas de Aceptación de los dilemas en TIC's que conllevan un daño a la Empresa.

**Tabla 77. ANOVA: Estado Civil - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Solteros</b>	2.144309	2.01374
<b>Casados</b>	2.237805	2.184146
<b>Divorciados</b>	2	1.44
<b>Significancia</b>	0.697165	<b>0.064262*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

La columna ProGlobal de la Tabla 77 es la determinante para soportar o rechazar la hipótesis 10. Se obtuvo la Significancia requerida y se observa que los Divorciados tienen la menor media de Aceptación de las prácticas no éticas en TIC's, por lo tanto:

### **H10 soportada**

Un dato importante es que los Casados son los asociados con el mayor grado de Aceptación de las Prácticas No Éticas en TIC's. Se esperaba que los Solteros fueran los de mayor grado de aceptación.

### **5.2.2.5.3 ANOVAS: Educación Formal – Grado de Aceptación**

Afirmaciones de la Tabla 78. ANOVA: Educación Formal – Grado de Aceptación 01:

- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación para “obsoletar” el equipo de cómputo para hacerlo de uso personal (II).
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de comprar cualquier marca de computadoras para las empresas si el proveedor lo convence con beneficios personales.
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de que las empresas realicen actividades de beneficencia sólo para mejorar la imagen.

Como se notará a continuación, el segmento de profesionistas de TIC's con estudios hasta Nivel de Licenciatura es de los que más aceptan la prácticas no éticas en TIC's. Este grupo sólo es comparable con el de los profesionistas de TIC's que son de género masculino. Más adelante se construirán casos conforme a las características encontradas.

**Tabla 78. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 01**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Licenciatura</b>	2.275	2.358333	2.733333	2.433333	1.991667	1.958333
<b>Maestría</b>	1.891304	1.847826	2.478261	2.065217	1.782609	1.717391
<b>Significancia</b>	<b>0.079803*</b>	<b>0.011492*</b>	0.293098	<b>0.082594*</b>	0.317232	0.158961

\* Significativo a Alpha = 0.05

Respecto a la hipótesis 11, la Tabla 78 soporta la hipótesis parcialmente en los dilemas: I, II y IV. Los profesionistas con Maestría tienen menor Aceptación a las prácticas no éticas en TIC's.

**Tabla 79. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 02**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Licenciatura</b>	1.791667	1.583333	2.491667	2	1.691667	1.625
<b>Maestría</b>	1.543478	1.369565	2.434783	1.695652	1.347826	1.347826
<b>Significancia</b>	0.127552	0.137506	0.784541	<b>0.060815*</b>	<b>0.009656*</b>	<b>0.038802*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 79. ANOVA: Educación Formal – Grado de Aceptación 02:

- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas para enganchar a sus clientes.
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de la promoción de mentir y engañar a los clientes que hace la empresa entre sus empleados, a fin de no ponerla en una situación difícil.
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de prácticas que interrumpan el desarrollo profesional de los empleados por favorecer a familiares de directivos.

Las afirmaciones de la Tabla 79 soportan parcialmente la hipótesis 11.

**Tabla 80. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 03**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Licenciatura</b>	3.275	1.725	2.316667	1.75	2.291667	2.0745
<b>Maestría</b>	3	1.630435	1.956522	1.413043	1.908967	1.826087
<b>Significancia</b>	0.193497	0.553938	<b>0.059150*</b>	<b>0.039442*</b>	<b>0.019276*</b>	<b>0.019793*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 80. ANOVA: Educación Formal – Grado de Aceptación 03:

- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de que la empresa presione psicológicamente a sus empleados con tal de reducir peticiones o quejas que el personal pueda hacerle.
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aprobación de que los empleados acepten las prácticas de la empresa que sean contrarias a sus principios personales.
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de que se realicen prácticas no éticas en TIC's que repercutan en la empresa.
- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de prácticas no éticas en TIC's que tengan efectos negativos sobre la sociedad.

En la Tabla 80 se soporta parcialmente la hipótesis 11 en la mayoría de las columnas.

**Tabla 81. ANOVA: Educación Formal - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Licenciatura</b>	2.235417	2.1265
<b>Maestría</b>	1.983696	1.846522
<b>Significancia</b>	<b>0.029141*</b>	<b>0.002977*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Como era previsible por las afirmaciones de las tablas de ésta sección, las afirmaciones finales tenían que salir como sigue:

Afirmaciones de la Tabla 81. ANOVA: Educación Formal – Grado de Aceptación 04:

- Los profesionistas de TIC's con nivel de estudios hasta Licenciatura están asociados a una mayor aceptación de prácticas no éticas en TIC's que conlleven daños a los empleados.
- En general, los profesionistas de TIC's están asociados con una mayor aceptación de prácticas no éticas en TIC's.

Con las afirmaciones y con los resultados obtenidos de la columna ProGlobal de la Tabla 81, se puede afirmar:

**H11 soportada.**

#### 5.2.2.5.4 ANOVAS: Edad – Grado de Aceptación

De las Tablas 82 a la 85, ninguna puede asociar algún rango de edad con el grado de aceptación de las prácticas no éticas en TIC's. Quiere decir que no hay una edad específica de la muestra que haya decidido ser abierta a otras posibilidades.

**Tabla 82. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 01**

Medias de Aceptación	daEmp1 (I)	daEmp2 (II)	daSoc1 (III)	daSoc2 (IV)	daSoc3 (V)	daSoc4 (VI)
<25	2.180647	2.139535	2.604651	2.0699767	1.790698	1.860465
25-35	2.158879	2.17757	2.672897	2.383178	1.943925	1.915888
36-45	2.230769	2.769231	2.769231	2.615385	2.384615	1.923077
>45	2	2.33333	2.66666	3	1.66666	1.33333
<b>Significancia</b>	0.992077	0.359834	0.984691	0.290552	0.46182	0.783761

\* Significativo a Alpha = 0.05

Para determinar una asociación entre los rangos de Edad y el Grado de Aceptación, se requiere de un nivel de Significancia de 0.10 o menor. La Tabla 82 no registra tales valores.

Aunque se esperaban mejores resultados en esta sección, es decir, que el análisis estadístico relacionara los rangos de edad con mayores o menores grados de aceptación, las tablas fueron discretas.

**Tabla 83. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 02**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<25	1.604651	1.302326	2.44186	1.837209	1.465116	1.488372
25-35	1.766355	1.607477	2.570093	1.953271	1.626168	1.551402
36-45	1.846154	1.615385	2.076923	2	1.846154	1.692308
>45	1.333333	1.333333	1.333333	1.333333	1.333333	1.666666
<b>Significancia</b>	0.650988	0.215084	0.179678	0.632245	0.375604	0.857201

\* Significativo a Alpha = 0.05

Tampoco en la Tabla 83 se registra el nivel de Significancia requerido.

**Tabla 84. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 03**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<25	3.116279	1.488372	2.209302	1.581395	2.161337	1.886279
25-35	3.186916	1.794392	2.252337	1.719626	2.154206	2.048318
36-45	3.461539	1.692308	2.076923	1.538462	2.490385	2.119231
>45	3.666666	1.333333	1.666666	1	2.333333	1.703333
<b>Significancia</b>	0.742811	0.274064	0.787094	0.497473	0.670716	0.352611

\* Significativo a Alpha = 0.05

La Tabla 84 no registra el nivel de Significancia requerido. No se puede ni soportar, ni rechazar la hipótesis 12.

**Tabla 85. ANOVA: Edad - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<25	2.075581	1.950698
25-35	2.196262	2.081402
36-45	2.230769	2.160769
>45	2.083333	1.813333
<b>Significancia</b>	0.761468	0.418546

\* Significativo a Alpha = 0.05

La columna ProGlobal de la serie de tablas de Edad (Tablas 82 a 85) tampoco registra un nivel de Significancia requerido para asegurar que existe una diferencia significativa entre los rangos de edad, por lo tanto:

**H12 no soportada.**



### 5.2.2.5.5 ANOVAS: Experiencia Laboral – Grado de Aceptación

Afirmaciones de la tabla (Tabla 86):

- Los profesionistas de TIC's con Experiencia Laboral entre 1 a 5 años están asociados a una mayor aceptación de que las empresas lleven a cabo actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen.

**Tabla 86. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 01**

Medias de Aceptación	daEmp1 (I)	daEmp2 (II)	daSoc1 (III)	daSoc2 (IV)	daSoc3 (V)	daSoc4 (VI)
1-5	2.235772	2.227642	2.674797	2.292683	1.910569	1.95122
6-15	2.108108	2.243243	2.756757	2.567567	2.162162	1.72973
16-25	1.2	2	2	1.2	1	1.8
>25	1	1	1	4	1	1
<b>Significancia</b>	0.238809	0.737126	0.438967	<b>0.052447*</b>	0.171390	0.513664

\* Significativo a Alpha = 0.05

En ningunas de las siguientes tablas (Tablas 86 a 89) se mostraron más afirmaciones que hacer. Solamente en una práctica no ética que, como se ha observado en éste estudio, es popular entre los profesionistas de TIC's. Las razones podrían ser que no hay un daño aparente en ésta práctica, y que además implica un acto “bueno”: una actividad de beneficencia ya sea por los motivos que fuera no deja de ser una actividad de beneficencia. Esta actividad daña a las empresas pues deteriora su imagen si se logra saber que alguna actividad se hizo sólo por mejorar la imagen.

En la Tabla 86 se observa que se rechaza parcialmente la hipótesis 13 pues en el dilema IV hubo una gran Aceptación por parte de los experimentados.

**Tabla 87. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 02**

Medias de Aceptación	daSoc5 (VII)	daSoc6 (VIII)	daSoc7 (IX)	daSoc8 (X)	daSoc9 (XI)	daEmple1 (XII)
1-5	1.764228	1.528455	2.569106	1.95122	1.585366	1.552845
6-15	1.7702703	1.486486	2.297297	1.891892	1.702703	1.594595
16-25	1	1.8	1.8	1.4	1.2	1.2
>25	1	1	1	1	1	1
<b>Significancia</b>	0.283439	0.796287	0.195123	0.448427	0.451735	0.652682

\* Significativo a Alpha = 0.05

En la Tabla 87 no hubo el nivel de Significancia requerido para asegurar diferencias entre los rangos de Experiencia Laboral.

**Tabla 88. ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 03**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>1-5</b>	3.154472	1.650406	2.252033	1.682927	2.216972	2.024878
<b>6-15</b>	3.378378	1.891892	2.108108	1.594595	2.184122	2.032973
<b>16-25</b>	2.8	1.4	2.2	1.6	1.5625	1.466
<b>&gt;25</b>	4	2	2	1	1.5	1.33
<b>Significancia</b>	0.589058	0.457627	0.914726	0.862496	0.422289	0.156412

\* Significativo a Alpha = 0.05

Tampoco en la Tabla 88 se obtiene el nivel de Significancia requerida.

**Tabla 89: ANOVA: Experiencia Laboral - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>1-5</b>	2.152439	2.063008
<b>6-15</b>	2.243243	2.077297
<b>16-25</b>	1.9	1.602
<b>&gt;25</b>	2.25	1.5
<b>Significancia</b>	0.719104	0.21266

\* Significativo a Alpha = 0.05

Globalmente (por todos los dilemas de TIC's) no se obtuvo un nivel de Significancia por lo que no se puede soportar ni rechazar la hipótesis 13, pero en el dilema IV el Grado de Aceptación a ese dilema es impresionante: 4 (De Acuerdo). Lo que significa que:

**H13 parcialmente rechazada.**

#### **5.2.2.5.6 ANOVAS: Nivel Organizacional – Grado de Aceptación**

El análisis de varianzas ha servido para rechazar y para soportar algunas hipótesis. Esta sección intentará soportar la hipótesis 14 “los Directivos tienen menor Aceptación a las Prácticas No Éticas”.

**Tabla 90. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 01**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Directivo</b>	1	1.83333	1.33333	2.166667	1.5	2.5
<b>Gerente</b>	1.5	1.375	1.75	2	1.375	1.75
<b>Supervisor</b>	2.230769	2.192308	3.153846	2.076923	2.038461	1.730769
<b>Empleado</b>	2.253968	2.293651	2.68254	2.412699	1.968254	1.904762
<b>Significancia</b>	<b>0.044159*</b>	0.148589	<b>0.006136*</b>	0.51145	0.424523	0.368612

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 90. ANOVA: Nivel Organizacional – Grado de Aceptación 01:

- Los profesionistas de TIC's en el nivel organizacional de Empleado están asociados con una mayor aceptación de prácticas de selección de proveedor de equipo de cómputo por recibir beneficios personales.
- Los profesionistas de TIC's en el nivel organizacional de Supervisor están asociados con una mayor aceptación de comprar soluciones de software al proveedor que le favorezca con más obsequios.

La Tabla 91 y sus afirmaciones soportan parcialmente la hipótesis 14. Se nota también que quienes están en nivel de Empleado son quienes más Aceptación las prácticas no éticas.

Afirmación de la Tabla 91. ANOVA: Nivel Organizacional – Grado de Aceptación 02:

- Los profesionistas de TIC's en el nivel organizacional de Empleado están asociados a una mayor aceptación de que las empresas pidan a sus empleados que mientas o engañen a los clientes para evitar poner en una situación difícil a la empresa.

**Tabla 91. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 02**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daSoc5 (VII)</b>	<b>daSoc6 (VIII)</b>	<b>daSoc7 (IX)</b>	<b>daSoc8 (X)</b>	<b>daSoc9 (XI)</b>	<b>daEmple1 (XII)</b>
<b>Directivo</b>	1.5	1.5	2.33333	1.66667	1.5	1.66667
<b>Gerente</b>	1.5	1.125	3	1.875	2	1.625
<b>Supervisor</b>	1.576923	1.423077	2.307692	1.807692	1.307692	1.5
<b>Empleado</b>	1.77778	1.571429	2.484127	1.952381	1.634921	1.547619
<b>Significancia</b>	0.607825	0.451073	0.546139	0.809520	<b>0.098793*</b>	0.957217

\* Significativo a Alpha = 0.05

Mientras que en la Tabla 90, en el dilema I y en el dilema III se soporta parcialmente la hipótesis, en la Tabla 91, en el dilema XI se rechaza parcialmente la hipótesis.

**Tabla 92. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 03**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmple2 (XIII)</b>	<b>daEmple3 (XIV)</b>	<b>daEmple4 (XV)</b>	<b>daSE (XVI)</b>	<b>ProEmp</b>	<b>ProSoc</b>
<b>Directivo</b>	2.5	2.166667	2.833333	1.833333	1.7291677	1.778333
<b>Gerente</b>	4	1.625	1.75	1.5	1.726563	1.81875
<b>Supervisor</b>	3.384515	1.807692	2.307692	1.846154	2.15625	1.935385
<b>Empleado</b>	3.142857	1.65873	2.198413	1.619048	2.242559	2.042857
<b>Significancia</b>	<b>0.096077*</b>	0.532137	0.319099	0.646588	0.290571	0.507806

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmación de la Tabla 92. ANOVA: Nivel Organizacional – Grado de Aceptación 03:

- Los profesionistas de TIC's en nivel organizacional de Gerente están asociados con una mayor aceptación de cancelar días de descanso y vacaciones para los empleados.

De la Tabla 92 se observa que la hipótesis 14 es parcialmente soportada pues en el dilema XIII los Directivos están asociados al menor grado de Aceptación de las Prácticas no éticas.

Las tablas anteriores en ésta sección dejan interrogantes muy interesantes acerca de las organizaciones, por ejemplo: ¿por qué el profesional de tecnologías de información vería bien aceptar obsequios para favorecer a un candidato a proveedor?, ¿por qué el empleado está dispuesto a mentir por la empresa?, ¿por qué el profesional de TIC's a nivel gerencial acepta medidas drásticas sin considerar las necesidades de los empleados? Serán cuestiones que dependan de las empresas para saberlo.

**Tabla 93. ANOVA: Nivel Organizacional - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Directivo</b>	2.291667	1.866667
<b>Gerente</b>	2.25	1.86
<b>Supervisor</b>	2.25	2.045385
<b>Empleado</b>	2.136905	2.070318
<b>Significancia</b>	0.806251	0.617713

\* Significativo a Alpha = 0.05

En prácticas no éticas más genéricas no hubo asociaciones con el nivel del puesto en la organización.

La columna principal para rechazar o soportar la hipótesis no tiene un nivel de Significancia favorable, y dadas las tablas anteriores (Tablas 90 a 93) se puede decir:

#### **H14 parcialmente soportada**

Tener en cuenta el caso especial en el dilema XI donde fue el nivel de Supervisor el que obtuvo el menor Grado de Aceptación de las Prácticas no éticas y los Directivos el segundo mejor grado de Aceptación.

#### **5.2.2.5.7 ANOVAS: Naturaleza del Puesto – Grado de Aceptación**

La hipótesis 15 dice que los profesionistas de TIC's con puestos Administrativos estarán asociados a un menor Grado de Aceptación de las Prácticas No éticas. Se observan las tablas de esta sección (Tablas 94 a 97).

**Tabla 94. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 01**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>daEmp1 (I)</b>	<b>daEmp2 (II)</b>	<b>daSoc1 (III)</b>	<b>daSoc2 (IV)</b>	<b>daSoc3 (V)</b>	<b>daSoc4 (VI)</b>
<b>Administrativo</b>	1.972222	2.041667	2.41667	2.19444	1.625	1.73611
<b>Técnico</b>	2.319149	2.351064	2.851064	2.43617	2.170213	2.010638
<b>Significancia</b>	<b>0.079445*</b>	<b>0.091614*</b>	<b>0.046453*</b>	0.20789	<b>0.003483*</b>	<b>0.075023*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmaciones de la Tabla 94. ANOVA: Naturaleza del Puesto – Grado de Aceptación 01:

- Los profesionistas de TIC's con naturaleza del puesto técnico está asociado con una mayor aceptación a comprar con proveedores de equipo de cómputo si recibe beneficios personales de parte del proveedor.
- Los profesionistas de TIC's con naturaleza de su puesto técnico está asociado con una mayor aceptación de las prácticas de renovación prematura del equipo de cómputo de la empresa para beneficiarse y hacerlo de uso personal.
- Los profesionistas de TIC's con naturaleza de su puesto técnico está asociado con una mayor aceptación de seleccionar una solución de software para la empresa con el candidato que muestre mayor interés con obsequios.

- Los profesionistas de TIC's con naturaleza de puesto técnico está asociado con una mayor aceptación de las prácticas de revisar información personal de las computadoras de los clientes que llevan a repararlas.
- Los profesionistas de TIC's con naturaleza de puesto técnico está asociado con una mayor aceptación de las prácticas de las empresas cuando favorecen a un cliente importante sin importar si violan los contratos, que fueron primero, de clientes más pequeños.

En todas las afirmaciones de la Tabla 94 se soporta la hipótesis 15.

Afirmación de la Tabla 95. ANOVA: Naturaleza del Puesto – Grado de Aceptación 02:

- Los profesionistas de TIC's con naturaleza del puesto técnico están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas de competitividad.

**Tabla 95. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 02**

Medias de Aceptación	daSoc5 (VII)	daSoc6 (VIII)	daSoc7 (IX)	daSoc8 (X)	daSoc9 (XI)	daEmple1 (XII)
Administrativo	1.58333	1.4444	2.52777	1.847222	1.5	1.486111
Técnico	1.829787	1.585106	2.43617	1.968085	1.670213	1.595745
Significancia	<b>0.093587*</b>	0.279976	0.625789	0.411732	0.159014	0.368003

\* Significativo a Alpha = 0.05

En el dilema VII de la Tabla 95 se soporta también la hipótesis 15.

**Tabla 96. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 03**

Medias de Aceptación	daEmple2 (XIII)	daEmple3 (XIV)	daEmple4 (XV)	daSE (XVI)	ProEmp	ProSoc
Administrativo	3.152778	1.569444	2.208333	1.625	2.069444	1.874722
Técnico	3.234043	1.797872	2.223404	1.68085	2.274601	2.105958
Significancia	0.671205	0.112207	0.930697	0.707185	0.167106	<b>0.01625*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmación de la Tabla 96. ANOVA: Naturaleza del Puesto – Grado de Aceptación 03:

- Los profesionistas de TIC's con naturaleza del puesto técnico están asociados a una mayor aceptación de las prácticas no éticas en TIC's que tienen consecuencias negativas sobre la sociedad.

También se soporta parcialmente la hipótesis 15 por la columna del Promedio de Aceptación por Dilemas con Daño a la Sociedad de la Tabla 95.

**Tabla 97. ANOVA: Naturaleza del Puesto - Grado de Aceptación 04**

<b>Medias de Aceptación</b>	<b>ProEmple</b>	<b>ProGlobal</b>
<b>Administrativo</b>	2.104167	1.934722
<b>Técnico</b>	2.212766	2.136383
<b>Significancia</b>	0.300049	<b>0.018418*</b>

\* Significativo a Alpha = 0.05

Afirmación de la Tabla 97. ANOVA: Naturaleza del Puesto – Grado de Aceptación 04:

- Los profesionistas de TIC's con naturaleza del puesto técnico están asociados con una mayor aceptación de las prácticas no éticas en TIC's.

A través de la Tabla 96 en la columna ProGlobal se puede asegurar que:

**H15 soportada.**

## **5.2.3 Resumen de las ANOVAS**

### **5.2.3.1 Nivel de Desarrollo Moral y Grado de Aceptación**

La muestra fue segmentada y entre ellos se hizo una escala de “Altos”, “Intermedios” y “Bajos”. Con esta segmentación se realizó un análisis de varianza para identificar en qué segmento se encontraban los grados de aceptación más altos y los más bajos.

La hipótesis 1 nos indicaba que debía haber una correlación inversa entre estos dos factores, cosa que ni haciendo esta segmentación en la muestra para su posterior análisis de varianzas, se pudo validar dicha suposición.

### **5.2.3.2 Desarrollo Moral y Demografía**

Una máxima en la realización de esta investigación, fue que aquellas variables demográficas que implicaran mayor tiempo para su logro debían ser las asociadas a niveles de desarrollo moral más altos.

Sin embargo, en el apartado de ANOVAS para el desarrollo moral y demografía se encontró que ninguna de las hipótesis, que implican desarrollo moral y demografía, eran soportadas, a excepción de un caso negativo en el Estado Civil.

La hipótesis 3 dice que los Divorciados tendrían niveles de desarrollo moral más altos, pero esto fue rechazado. Se llegó a la conclusión de que eran los Solteros quienes estaban asociadas a mejores niveles de desarrollo moral, y muy al contrario, los Divorciados eran quienes tenían el menor desarrollo moral.

### **5.2.3.3 Demografía y Grado de Aceptación**

La demografía tiene también sus suposiciones, aunque siendo congruentes con las hipótesis anteriores se utilizó un mecanismo lógico para el planteamiento de estas últimas.

La primera de estas (H9) donde se propone que los hombres tienen menor grado de aceptación de los dilemas éticos fue destrozada por el análisis de varianzas. En 8 de los 16 dilemas se encontró que eran los hombres quienes mayores índices de aceptación se tenían, y al final se corroboró que eran las mujeres quienes aceptaban menos las situaciones no éticas.

Para el Estado Civil se pudo soportar la hipótesis (Divorciados menor grado de aceptación). En el caso de los Casados no se esperaba que fueran quienes tuvieran el índice más alto de aceptación.

También se aprobó que quienes tenían nivel de estudios hasta Maestría tenían un grado menor de aceptación a las prácticas no éticas.

La Edad no fue variable que pudiera relacionarse a algún grado de aceptación, es decir, no hubo una mayor aceptación de las prácticas no éticas por un rango de edad. Jóvenes y menos jóvenes, no hay diferencia. La aceptación de prácticas no éticas no está en función de la edad.

Se esperaba que en cuanto a la experiencia laboral, quienes tuvieran más de 25 años trabajando tuvieran un menor grado de aceptación a las prácticas no éticas. No fue



soportada la hipótesis pero tampoco se rechazó por completo. En el dilema 4, quienes tenían más de 25 años trabajando aceptaron sin problema alguno que las empresas realizaran actividades de beneficencia pública sólo por mejorar la imagen, es curioso ver que quienes tienen entre 16 y 25 años de trabajar fueran quienes menos aceptaran esta práctica.

En el nivel organizacional no se soportó completamente la hipótesis de que los Directivos tuvieran menos grado de aceptación de las prácticas no éticas, pero tampoco fue rechazada. Fueron los Directivos quienes menos aceptaron que las decisiones se tomaran en base a obsequios (dilemas 1 y 3) y fueron quienes menos aceptaron quitar días de descanso y vacaciones los empleados.

Por último, la hipótesis de la Naturaleza del Puesto fue soportada por el análisis estadístico, quedando en que quienes tenían puestos Administrativos eran quienes menos aceptaban las prácticas no éticas.

## 6 CONCLUSIONES

Respecto al Factor C y el Grado de Aceptación de las prácticas no éticas

El factor C no tiene ningún tipo de correlación con el grado de aceptación de prácticas no éticas en TIC's. La hipótesis es rechazada. ¿Por qué? Pienso que influyó la falta de distribución de los niveles de desarrollo moral en la muestra. Al describir la muestra por su desarrollo moral, vemos que de los 166 individuos, sólo 1 llega alcanza la etapa 5 en la escala de Kohlberg, 4 en la etapa 4, 14 en la etapa 3, y los 147 restantes son de las etapas más bajas. La media de ésta muestra es 9.93 (etapa 1). Las pruebas paramétricas difícilmente iban a sacar una correlación con una distribución tan cargada en las etapas más bajas, ese es mi principal argumento para no descartar la hipótesis: faltaron más elementos con niveles altos de desarrollo moral.

Respecto al Factor C y la demografía.

No tengo los elementos suficientes en éste estudio para describir las características de una persona valiéndome del saber su Factor C. Lo único que puedo afirmar es que: “Si soy parte de esta muestra y tengo un nivel de desarrollo moral alto probablemente yo soy un profesional de TIC's soltero (a)”.

“Si soy parte de esta muestra y tengo un nivel de desarrollo moral bajo probablemente yo: soy divorciado (a)”.

Respecto a la demografía y el grado de aceptación de los dilemas éticos

“Si soy parte de esta muestra y tengo una alto grado de aceptación de los dilemas éticos, probablemente yo: soy hombre, estoy casado, sólo he estudiado a nivel Licenciatura y la naturaleza de mi puesto es Técnico”

“Si soy parte de esta muestra y tengo un bajo grado de aceptación de los dilemas éticos, probablemente yo: soy mujer, estoy divorciada, estudié maestría, y mi puesto es de naturaleza administrativa”

El grado de aceptación no es “así lo haré”.

Haga memoria de las veces que frente a una situación no se actuó como usted pensaba que lo haría. Algunas veces es para mal como cuando usted decía “yo jamás voy a dar un soborno al de tránsito“, llegado el momento no actúa como había dicho; y otras veces es para bien, son esas ocasiones en que se asombra porque no se creía capaz de lo “correcto” de su proceder.

El conflicto entre si actuamos como pensamos está ampliamente discutido y estudiado, nada más hay que visitar la biblioteca de una facultad de psicología para darse cuenta. En la disciplina de la administración de negocios también se plantearon éstas ideas, pues lo que más buscan las empresas es cómo influir en sus empleados para que se comporten de cierta forma, por ésta razón fue tomada la teoría de Kohlberg (y muchas otras) del campo de la Psicología. Existen modelos que relacionan el desarrollo moral con la acción de los individuos, y en la mayoría indican que el desarrollo moral es sólo un factor de tantos que influyen en la acción. El desarrollo moral, de hecho, es un concepto acerca de nuestras percepciones de los dilemas, de la manera de razonarlos (qué tipo de argumentos predominan en nuestro razonamiento) y finalmente en la formulación de una decisión. Pero se limita a la mente. Después interviene la motivación a actuar, y motivos hay muchos para no actuar congruentemente a como pensamos. Recordemos que en uno de los dilemas uno podía reprobar las prácticas de etiquetar el equipo de cómputo de la empresa para utilizarlo luego en casa, pero si se me presentara la oportunidad, ¿qué haría? La motivación depende de muchos otros factores, desde la probabilidad de ser atrapado, la magnitud del castigo si me atrapan, el impacto de mi acción en mis más allegados, hasta el grado de dificultad/facilidad de llevar a cabo la acción.

Entonces queda claro. El nivel de desarrollo moral no es garantía de que la persona actuará de determinada manera, sino que va a tener cierta tendencia a razonar o de un modo egoísta, de acorde a las reglas o congruente a los principios de justicia y equidad. Ya sabiendo cómo razona moralmente podemos enfocarnos a utilizar los mecanismos adecuados para influenciar en sus comportamientos. Los estudios dicen que una persona de desarrollo moral bajo, dado mayormente toma decisiones en base a evitar el castigo, puede ser efectivamente influenciado mediante un sistema de recompensas y castigos en su trabajo, los que se encuentra en el nivel intermedio quien consideran las reglas su base para la toma de decisiones no requerirán de mucha supervisión, con un buen código de ética ellos lo respetarán. Donde existe un problema es con los que tienen un desarrollo alto porque basan sus decisiones en un sistema de creencias personales y con ellos es más difícil influir. Este último párrafo es un resumen de las teorías de la administración de la ética, siéntase cómodo de revisar la bibliografía.

## **6.1 Futuras Investigaciones**

Un dato que se pide en la encuesta es la Nacionalidad. La Nacionalidad de un individuo está empapada por dimensiones culturales propias de la región del país. Los estudios y varios autores han teorizado que las dimensiones culturales afectan el modo de percibir los dilemas éticos. Por eso se había pensado desde un principio incluir ésta variable en el estudio, sin embargo la muestra sólo dio lugar un peruano y el resto eran profesionistas de mexicanos. Imposible hacer comparaciones. Éste punto representa una buena oportunidad de investigación futura.

## BIBLIOGRAFIA

Baack, D.; Fogliasso, C.; Harris, J. "The personal impact of ethical decisions: A social penetration theory" Journal of Business Ethics. Vol. 24, (2000): pp 39-49.

Banerjee, D.; Cronan, T. P.; Jones, T. W. "Modeling IT ethics: A study in situational ethics" MIS Quarterly. Vol. 22, (1998): pp 31-60.

Barnett, T.; Schubert, E. "Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships" Journal of Business Ethics. Vol. 36, (2002): pp 279-290.

Bartlett, A.; Preston, D. "Can ethical behaviour really exist in business?" Journal of Business Ethics. Vol. 23, (2000): pp 199-209.

Bernardi, R. A.; Arnold, D. F. "An examination of moral development within public accounting by gender, staff level, and firm" Contemporary Accounting Research. Vol. 14, (1997): pp 653-668.

Cardinali, R. "Reinforcing our moral vision: Examining the relationship between unethical behaviour and computer crime" Work Study. Vol. 44, (1995): pp 11-18.

Chia, A.; Mee, L. S. "The effects of issue characteristics on the recognition of moral issues" Journal of Business Ethics. Vol. 27, (2000): pp 255-269.

Cordeiro, W. P. "Suggested management responses to ethical issues raised by technological change" Journal of Business Ethics. Vol. 16, (1997): pp 1393-1400.

De Jager, P. "Ethics: Good, evil, and moral duty" Information Management Journal. Vol. 36, (2002): pp 82-85.

Douglas, P. C.; Davidson, R. A.; Schwartz, B. N. "The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments" Journal of Business Ethics. Vol. 34, (2001): pp 101-121.

Edmondson, A. C.; Cha, S. E. "When company values backfire" Harvard Business Review. (2003): pp 18-19.

Fraedrich, J.; Thorne, D. M.; Ferrell, O. C. "Assessing the application of cognitive moral development theory to business ethics" Journal of Business Ethics. Vol. 13, (1994): pp 829-838.

Frey, B. F. "The impact of moral intensity on decision making in a business context" Journal of Business Ethics. Vol. 26, (2000): pp 181-195.

- Frit, J. M. Harden; Arnett, R. C.; Conkel, M. "Organizational ethical standards and organizational commitment" Journal of Business Ethics. Vol. 20, (1999): pp 289-299.
- Grupe, F. "Information systems professionals and conflict of interest" Information Management & Computer Security. Vol. 11, (2003): pp 28-32.
- Jose, A.; Thibodeaux, M. S. "Institutionalization of ethics: The perspective of managers" Journal of Business Ethics. Vol. 22, (1999): pp 133-143.
- Khazanchi, D. "Unethical behavior in information systems: The gender factor" Journal of Business Ethics. Vol. 14, (1995): pp 741-749.
- Kreie, J.; Cronan, T. P. "How men and women view ethics" Association for Computing Machinery. Communications of the ACM. Vol. 41, (1998): pp 70-76.
- Kreie, J.; Cronan, T. P. "Making ethical decisions" Association for Computing Machinery. Communications of the ACM. Vol. 43, (2000): pp 66-71.
- Latif, D. A. "The relationship between ethical dilemma discussion and moral development" American Journal of Pharmaceutical Education. Vol. 64, (2000): pp 126-133.
- Laudon, K. C. "Ethical concepts and information technology" Communications of the ACM. Vol. 38, (1995): pp 33-39.
- Lii, P. "The impact of personal gains on cognitive dissonance for business ethics judgments" Teaching Business Ethics. Vol. 5, (2001): pp 21-33.
- Lind, G. "The Meaning and measurement of moral judgment competence" Psychology of Morality & Democracy and Education. (2002)
- Loe, T. W.; Ferrell, L.; Mansfield, P. "A review of empirical studies assessing ethical decision making in business" Journal of Business Ethics. Vol. 25, (2000): pp 185-204.
- Maclagan, P. "The organizational context for moral development: questions of power and access" Journal of Business Ethics. Vol. 15, (1996): pp 645-654.
- Mason, E. S.; Mudrack, P. E. "Do complex moral reasoners experience greater ethical work conflict?" Journal of Business Ethics. Vol. 16, (1997): pp 1311-1318.
- Mason, R. O. "Applying ethics to information technology issues" Vol. 38, (1995): pp 55-57.
- McLain, D. L.; Keenan, J. P. "Risk, information, and the decision about response to wrongdoing in an organization" Journal of Business Ethics. Vol. 19, (1999): pp 255-271.
- Mudrack, P. E. "The untapped relevance of moral development theory in the study of business ethics" Journal of Business Ethics. Vol. 42, (2003): pp 225-236.

O'Boyle, E. J. "An ethical decision-making process for computing professionals" Ethics and Information Technology. Vol. 4, (2002): pp 267-277.

Oz, E. "Ethical standards for computer professionals: A comparative analysis of four major codes" Journal of Business Ethics. Vol. 12, (1993): pp 709-726.

Pearson, J. M.; Crosby, L.; Shim, J.P. "Measuring the importance of ethical behavior criteria" Association for Computing Machinery. Communications of the ACM. Vol. 40, (1997): pp 94-100.

Pemberton, J. M. "Chief Privacy Officer: Your next career?" Information Management Journal. Vol. 36, (2002): pp 57-58.

Pemberton, J. M. "Through a glass darkly: Ethics and information technology" ARMA Records Management Quarterly. Vol. 32, (1998): pp 76-94.

Rahim, M. A.; Buntzman, G. F.; White, Douglas "An empirical study of the stages of moral development and conflict management styles" International Journal of Conflict Management. Vol. 2, (1999): pp 154-171.

Ryan, J. J. "Moral reasoning as a determinant of organizational citizenship behaviors: A study in the public accounting profession" Journal of Business Ethics. Vol. 33, (2001): pp 233-244.

Schwepker Jr., C. H. "Understanding salespeople's intention to behave unethically: the effects of perceived competitive intensity, cognitive moral development and moral judgment" Journal of Business Ethics. Vol. 21, (1999): pp 303-316.

Singer, M. S. "Ethical and fair work behaviour: A normative-empirical dialogue concerning ethics and justice" Journal of Business Ethics. Vol. 28, (2000): pp 187-209.

Smith, A.; Rogers, V. "Ethics-related responses to specific situation vignettes: Evidence of gender-based differences and occupational socialization" Journal of Business Ethics. Vol. 28, (2000): pp 73-86.

Somers, M. J. "Ethical codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values" Journal of Business Ethics. Vol. 30, (2001): pp 185-195.

Thong, J. Y. L.; Yap, C. "Testing an ethical decision-making theory: The case of softlifting" Journal of Management Information Systems. Vol. 15, (1998): pp 213-237.

Thorne, L.; Saunders, S. B. "The socio-cultural embeddedness of individuals' ethical reasoning in organizations (cross-cultural ethics)" Journal of Business Ethics. Vol. 35, (2002): pp 1-14.

Trevino, L. K.; Weaver, G. R.; Gibson, D. G.; Toffler, B. L. "Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts" California Management Review. Vol. 41, (1999): pp 131-151.

Vandenberghe, C.; Peiró, J. M. "Organizational and individual values: Their main and combined effects on work attitudes and perceptions" European Journal of Work and Organization Psychology. Vol. 4, (1999): pp 569-581.

Vardi, Y. "The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work" Journal of Business Ethics. Vol. 29, (2001): pp 325-337.

Vitell, S. J.; Nwachukwu, S. L.; Barnes, J. H. "The effects of culture on ethical decision-making: An application of Hofstede's typology" Vol. 12, (1993): pp 753-760.

Zahra, S. A. "Unethical practices in competitive analysis: patterns, causes and effects" Journal of Business Ethics. Vo. 13, (1994): pp 53-62.

## ANEXO A: Instrumento de Medición



La Encuesta que a continuación se le presenta forma parte de mi trabajo de tesis como estudiante en el Tecnológico de Monterrey. Este estudio es de propósito académico y las respuestas que en éste instrumento se recopilen serán anónimas. Responder le tomará entre 15 y 20 minutos. De antemano le **AGRADEZCO SU PARTICIPACIÓN.**

### I. Datos generales

Edad: \_\_\_\_\_ Nacionalidad: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_  
 Nivel más alto de estudios: \_\_\_\_\_ Años de experiencia: \_\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_  
 Nivel en que se encuentra el puesto que ocupa:  
 Directivo: \_\_\_\_\_ Gerencial: \_\_\_\_\_ Supervisor: \_\_\_\_\_ Empleado: \_\_\_\_\_  
 ¿De qué naturaleza es el puesto que ocupa?:  
 Administrativo: \_\_\_\_\_ Técnico: \_\_\_\_\_

### II. Lea cada una de las situaciones siguientes y escoja la respuesta de su preferencia.

#### A. DILEMA DEL TRABAJADOR

Ante una serie de despidos aparentemente improcedentes (injustificados), algunos trabajadores de la fábrica sospecharon del espionaje de los gerentes (administradores) sobre sus empleados a través de un sistema oculto de escucha y del uso de esa información contra ellos. Los administradores negaron rotunda y públicamente (oficialmente) esta acusación. El sindicato declara que sólo actuará contra la empresa cuando haya sido encontrada la prueba que confirme esta sospecha. Entonces, dos trabajadores irrumpen en las oficinas administrativas y toman las cintas que prueban la acusación de espionaje.

¿Esta usted en desacuerdo o de acuerdo con la conducta de los trabajadores?

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

¿En qué grado acepta usted (está de acuerdo con) los siguientes argumentos a favor de la conducta de los dos trabajadores? Suponga que alguien argumentara...

	Totalmente desacuerdo							Totalmente de acuerdo									
1. Que ellos no causaron un gran daño a la empresa.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
2. Que dado el desprecio de la ley por parte de la empresa, los medios utilizados por los trabajadores eran admisibles para restaurar la ley y el orden.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
3. Que la mayoría de los trabajadores aprobarían su acción y muchos de ellos se alegrarían de lo realizado.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
4. Que la confianza entre las personas y la dignidad individual cuentan más que las normas internas de la empresa.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
5. Que ya que la empresa ha cometido una injusticia primero, los trabajadores estaban justificados para asaltar las oficinas.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
6. Que los trabajadores no encontraron medios legales para desenmascarar la violación del secreto profesional por parte de la empresa, y por tanto, eligieron lo que consideraron un mal menor.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								

¿En qué grado acepta usted (está de acuerdo con) los siguientes argumentos en contra de la conducta de los dos trabajadores? Suponga que alguien argumentara que...

7. Que la ley y el orden sociales se pondrían en peligro si cada uno actuara como lo hicieron los dos trabajadores.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
8. Que nadie debe violar tales derechos fundamentales como el derecho de propiedad ni tomarse la justicia por su mano, a menos que un principio moral universal lo justificara.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
9. Que es imprudente arriesgarse a ser despedido de la empresa por causa de otros.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
10. Que los trabajadores deberían haber utilizado los cauces legales a su alcance y no haber violado gravemente la ley.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
11. Que nadie roba ni asalta si quiere que lo consideren una persona decente y honrada.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								
12. Que a ellos no les afectaban los despidos de otros compañeros y por tanto, no tenían razón para robar las cintas.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4								



B. DILEMA DEL MEDICO

Una mujer tenía cáncer y no había esperanza de salvarla. Ella tenía un dolor terrible y estaba tan debilitada que una fuerte dosis de un tranquilizante como la morfina le habría causado la muerte. En una leve mejoría, ella rogó al doctor que le administrase la morfina suficiente para matarla. Ella dijo que no podía soportar más el dolor y que de todas maneras moriría en unas cuantas semanas. El doctor accedió a su deseo.

¿Está usted en desacuerdo o de acuerdo con la conducta del médico?

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

¿En qué grado acepta usted (está de acuerdo con) los argumentos siguientes a favor del doctor? Suponga que alguien dijo que actuó correctamente...

	Totalmente desacuerdo							Totalmente de acuerdo										
1- Porque el doctor actuó de acuerdo con su conciencia. La condición de la mujer justificaba una excepción de la obligación moral de preservar la vida.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
2- Porque el doctor era el único que podía hacer realidad el deseo de la mujer; el respeto de su deseo le hizo actuar de esa manera.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
3- Porque el doctor sólo hizo lo que la mujer le pidió que hiciera. El no tenía necesidad de preocuparse por las consecuencias desagradables...	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
4- Porque la mujer hubiera muerto de cualquier manera, y no le suponía al doctor mucho esfuerzo darle una sobredosis de tranquilizante.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
5- Porque el doctor no violó realmente la ley, ya que la mujer no podía curarse y él sólo quería acortar el sufrimiento de ella.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
6- Porque la mayoría de sus colegas doctores habrían presumiblemente hecho lo mismo en una situación similar.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4

¿En qué grado acepta usted (está de acuerdo con) los argumentos siguientes en contra de la conducta del doctor? Suponga que alguien le dijo que actuó incorrectamente.....

7- Porque él actuó contrariamente a las convicciones de sus colegas. Si ellos están en contra de la muerte por piedad, el doctor no debería hacerlo.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
8- Porque el paciente debería confiar plenamente en la obligación del doctor de preservar la vida, aunque alguien bajo los efectos de un gran sufrimiento prefiriese morir.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
9- Por que la protección de la vida de cada persona es la obligación moral más prioritaria. Y que no hay criterios morales claros para distinguir entre muerte por piedad y asesinato, nadie puede disponer de la vida de otro.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
10- Porque el doctor podía meterse en muchos problemas. Otros han sido ya gravemente castigados por hacer la misma acción.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
11- Porque hubiera sido más fácil para él, si hubiera esperado y no interferido en la muerte de la mujer.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
12- Porque el doctor violó la ley. Si uno no está de acuerdo con que la muerte por piedad sea legal, no debería acceder a tales peticiones.....	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4

**III. Señale con el que usted está de acuerdo o desacuerdo con las situaciones siguientes.**

A continuación se presentan una serie de situaciones que ocurren en las empresas. Por favor señale el grado en que usted está de acuerdo o desacuerdo con esas situaciones, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo".

<b>Situación</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<p>1. En cierta empresa, el administrador de la infraestructura tecnológica decidió comprar una marca de computadoras para la empresa debido a beneficios que recibiría el administrador por parte del proveedor, no obstante que las computadoras de dicha marca no son la mejor opción para la empresa.</p> <p>Esta práctica ha tenido antecedentes en la empresa y no ha habido mayores problemas. La funciones de la empresa no exigen mucho de su infraestructura tecnológica, además la diferencia de calidad y precio con las otras opciones no era significativa.</p>	1	2	3	4	5
<p>2. El área de administración de tecnologías recomienda hacer una renovación del equipo de cómputo de la empresa. El equipo "obsoleto" es usado por los responsables de la administración de las tecnologías para uso personal.</p> <p>Realmente al equipo sólo le faltaba 6 meses para ser cambiado, pues así estaba dispuesto en la renovación periódica del equipo de cómputo.</p>	1	2	3	4	5
<p>3. En cierto proceso de selección de software para una empresa, se encontró que todas las soluciones propuestas por diferentes desarrolladoras satisfacen con los requisitos solicitados, por lo que cualquier software de los propuestos sería el ideal. Sin embargo, la decisión final se tomó a favor de una desarrolladora la cual dio una serie de obsequios a los decisores. Esto es una práctica común en algunas industrias.</p> <p>En esta ocasión no se daña a la empresa donde se va a implantar el software porque la solución que se escogió es igual de buena que las demás.</p>	1	2	3	4	5
<p>4. Las organizaciones de tecnologías de información deben realizar actividades de beneficencia pública sólo por mantener una buena imagen ante la sociedad.</p>	1	2	3	4	5
<p>5. En el área de soporte y servicio se reciben computadoras y es una práctica común leer archivos de los clientes de sus discos duros.</p> <p>No se vende la información ni se revela a nadie, ni siquiera se hacen copias. Sólo se busca información que permita conocer al cliente para ofrecerle un mejor servicio.</p>	1	2	3	4	5
<p>6. Las empresas de diseño de páginas web ajustan sus esfuerzos a los trabajos de clientes más importantes, significando retrasos de diseños para los clientes menos importantes aunque su contrato fue primero.</p>	1	2	3	4	5
<p>7. Algunas veces es necesario para las organizaciones de tecnologías de información el realizar prácticas oscuras (irrumper en la red de la competencia, sobornar empleados de la competencia para obtener información de sus operaciones, anunciar software inexistente próximo a liberarse para ver la reacción de la competencia), porque los competidores las están usando.</p>	1	2	3	4	5
<p>8. Con tal de dar la mayor satisfacción al cliente, las organizaciones de software pueden incurrir en prácticas de recolección ilícita de información.</p>	1	2	3	4	5

<b>Situación</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Durante el proceso de desarrollo de software, surgen ideas innovadoras para el producto. La organización desarrolladora determina no informar al cliente de las posibles mejoras a fin de utilizarlas en proyectos futuros y beneficiarse con la correspondiente corrección de precios.	1	2	3	4	5
2. Ante lo competido que está el mercado de tecnologías de información, la empresa se aprovecha de que algunos clientes no saben mucho y les ofrecen tecnologías de información y soluciones de por vida.	1	2	3	4	5
3. La empresa le pide a sus empleados que mientan al cliente o le den información incompleta con tal de no poner en una situación difícil a la empresa.	1	2	3	4	5
4. El gerente de una empresa de desarrollo de proyectos de software, en cierta ocasión, mandó a un curso de certificación a un sobrino de uno de los altos directivos de la empresa. La oportunidad de tomar tal certificación bien pudo ser para otros desarrolladores que la requirieron para mejorar su preparación. Ésta práctica sucede en todas partes. Al parecer ya no hay más familiares de directivos en la empresa y seguramente se presentarán más cursos de certificaciones en el futuro.	1	2	3	4	5
5. La empresa está desarrollando una solución para un cliente muy importante y la fecha comprometida está muy cerca, si no cumple el contrato contempla fuertes penalizaciones que le cierran la puerta para futuros proyectos, por eso cancela días de descanso y vacaciones a todo el personal involucrado en el proyecto.	1	2	3	4	5
6. La organización ha observado que sus competidores están reajustando personal debido a la baja generalizada de pedidos de soluciones de tecnologías de información por parte de las empresas. En el caso de ésta organización, la situación no es tan crítica, pero decide aprovechar y, argumentando lo difícil que está el mercado, elimina algunas prestaciones a los empleados. La empresa dice que es "necesario para salvar a la empresa".	1	2	3	4	5
7. Outsourcing de tecnologías de información es una tendencia que cada vez se da con mayor frecuencia. La empresa continuamente les "menciona" a sus trabajadores sobre ésta posibilidad para así reducir las peticiones o quejas que el personal pueda hacerle.	1	2	3	4	5
8. Uno como empleado debe aceptar las prácticas de la empresa aunque éstas sean contrarias a sus principios personales.	1	2	3	4	5

NUEVAMENTE LE AGRADEZCO SU PARTICIPACIÓN