



Para citar este artículo, le recomendamos el siguiente formato:

Hirsch, A. (2005). Construcción de una escala de actitudes sobre ética profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (1). Consultado el día de mes de año, en:
<http://redie.uabc.mx/vol7no1/contenido-hirsch.html>

Revista Electrónica de Investigación Educativa

Vol. 7, No. 1, 2005

Construcción de una escala de actitudes sobre ética profesional

The Construction of an Attitude Scale About Professional Ethics

Ana Hirsch Adler

hirsch@servidor.unam.mx

Centro de Estudios Sobre la Universidad
Universidad Nacional Autónoma de México

Edificio de la Unidad Bibliográfica, 3er. piso
Centro Cultural Universitario
Delegación Coyoacán, 04510
México, D. F., México

Resumen

En este trabajo se presenta una escala de actitudes sobre ética profesional y el proceso de su construcción. Complementariamente, se refiere su aplicación en dos muestras de grupos de estudiantes de posgrado, una en 15 posgrados de diversas áreas de conocimiento en la Universidad de Valencia y otra en los 40 posgrados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Se reportan los tipos de resultados obtenidos.

Palabras clave: Ética profesional, actitudes, estudiantes de posgrado.

Abstract

This work presents an attitude scale about professional ethics and the process of its construction. We also describe its application in two samples of groups of graduate students, the first one of 15 programs in different knowledge areas in the University of Valencia, and the other one in the 40 graduate programs of the National Autonomous University of Mexico (UNAM). The article includes the types of results obtained.

Key words: Professional ethics, attitudes, graduate students.

Introducción

La construcción y aplicación de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional es la última de las tres actividades de un proyecto de investigación sobre *ética profesional*, que se desarrolló en el Centro de Estudios sobre la Universidad de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Las otras dos acciones previas fueron: la construcción del marco teórico y entrevistas a académicos vinculados con la temática en varias universidades españolas.

La investigación sobre *ética profesional* forma parte del proyecto colectivo “Valores universitarios y profesionales de los estudiantes de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México”, financiado por el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica de la UNAM (2003-2005).

La construcción de la Escala fue una propuesta del Dr. Juan Escámez Sánchez, Catedrático de Filosofía de la Educación, en el Departamento de Teoría de la Educación, Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universidad de Valencia. Estuvo asesorada por él y por la Dra. Rafaela García López, Profesora Titular en el mismo Departamento, quien además supervisó su aplicación en la Universidad de Valencia y la captura de dicha información.

El mismo instrumento se aplicó con éxito, a dos muestras de grupos de estudiantes de posgrado, la primera en 15 posgrados en total, de varias áreas de conocimiento; la mayoría de la Universidad de Valencia. La segunda es una muestra representativa de grupos de los 40 posgrados de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Estudios de Posgrado [UNAM-DGEP], 2005).

I. Construcción de la escala de actitudes sobre ética profesional

1.1. Marco teórico de sustentación

La construcción de la escala tiene como sustento la propuesta de investigación elaborada por el Dr. Juan Escámez Sánchez, con base en la *Teoría de la acción razonada* de Fishbein y Ajzen (Escámez, 1988 y 1991).

Uno de los fundamentos de ese modelo teórico es la concepción del hombre como ser racional que usa la información para hacer juicios, evaluaciones y tomar decisiones. Tiene la capacidad para explicar la interrelación entre los factores sociales, cognitivos, afectivos y conductuales que intervienen en la formación y el cambio de actitudes.

A partir de esta consideración del hombre que controla sus impulsos y conductas mediante la razón, Fishbein y Ajzen construyen un modelo tecnológico para la predicción del cambio de conducta, mediante la modificación de las creencias, o base informativa, que subyace a las actitudes y normas subjetivas, que condicionan y determinan la intención de conducta y la conducta misma (Escámez, 1991, p. 527).

Por *actitud* (Escámez, 1998 y 1991) se entiende “una predisposición aprendida para responder consistentemente de un modo favorable o desfavorable con respecto a un objeto social dado” (1991, p. 528). Tiene tres componentes: *cognoscitivo*, *afectivo* y *comportamental*. El primero denota conocimiento, opinión, idea, creencias o pensamiento en torno al objeto, la persona, resultado o el suceso. El *afectivo* se refiere a los sentimientos o evaluación de la persona sobre algún objeto, persona, resultado o suceso, y el *comportamental* se refiere a la conducta en presencia del objeto, persona, resultado o suceso.

Además del de *actitud*, en el modelo hay otros cuatro conceptos clave: *creencia*, *norma subjetiva*, *intención* y *conducta*. Considera también variables externas como: *rasgos de personalidad* y *referentes culturales*.

De acuerdo con Escámez (1991, p. 528), “creencia es la categoría que subsume toda la información que el sujeto tiene sobre el objeto de la actitud (...) Engloba conceptos como idea, opinión, información y todo aquello que está relacionado con el ámbito del conocimiento”.

Existen dos tipos de creencias: conductuales y normativas (Escámez, 1991, p. 528):

Las primeras se refieren al convencimiento que tiene el sujeto, de acuerdo con la información que posee, de que realizando una determinada conducta obtendrá para él, resultados positivos o negativos. Las normativas se vinculan con el convencimiento que tiene el sujeto de que determinadas personas o instituciones, importantes para él, esperan que realice una determinada conducta. Las creencias conductuales dan lugar a las actitudes y las creencias normativas generan las normas subjetivas.

La *intención* es “la decisión del sujeto de realizar o no una determinada conducta” y tiene que ver con el contexto en que se pretende realizar.

Cuando la *actitud* y la *norma subjetiva* son del mismo signo (positivas o negativas), se concretarán en la intención o en la no intención de realizar una

conducta. Cuando son de signo contrario, la intención dependerá de la intensidad de cada una de ellas.

Por *conducta* se entienden “las actuaciones en sentido estricto” (Escámez, 1991, p. 429) y no las declaraciones verbales en torno a su realización.

El procedimiento más común para diagnosticar las actitudes se basa en la construcción de escalas. La mayoría de ellas presentan al sujeto un cuestionario compuesto por cierto número de proposiciones a las que debe contestar en un sentido positivo o negativo, indicando también el grado en que lo hace.

1. 2. Proceso de construcción

La Escala de Actitudes sobre Ética Profesional se construyó a través un largo proceso, que se describe a continuación.

1.2.1. Primera fase

Una cuestión central se indagó con una pregunta abierta: “En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de ‘ser un buen profesional’”.

La pregunta fue contestada por una muestra de 131 personas, de cuatro sectores, en la ciudad de Valencia, España: a) profesionales, b) profesores universitarios, c) estudiantes de posgrado y d) población abierta.¹ Se sacaron todas las respuestas, con sus respectivas frecuencias (número de veces en que fueron mencionadas), se construyeron con ellas 18 rasgos y se clasificaron en cinco tipos de competencias: cognitivas, técnicas, éticas, sociales y afectivo-emocionales.

En términos generales, los rasgos más importantes, en orden descendente, fueron: a) conocimiento, formación, preparación y competencia profesional, b) compañerismo, c) responsabilidad, d) comunicación, e) preparación y formación continua, f) eficacia y eficiencia, g) conocimiento y competencia técnica, h) innovación e i) identificación con la profesión.

Como ya se mencionó, las respuestas se agruparon en cinco competencias:

1) Competencias cognitivas

El rasgo más mencionado por las personas de la muestra es una competencia cognitiva y se refiere a: conocimiento, formación, preparación y competencia profesional. Se incluye también el contacto con la realidad y el conocimiento de las necesidades reales, la experiencia y la inteligencia.

Muy vinculado con éste, hay otros dos rasgos cognitivos. El primero es el de *preparación y formación continua*, que incluye: actualización, superación, ser estudioso, capacidad de aprendizaje y ganas de aprender, y el segundo es el de

innovación, que implica estar abierto a nuevas ideas, buscar nuevas estrategias, asimilar nuevos conocimientos y tener iniciativa, adaptabilidad y flexibilidad.

2) Competencias técnico-organizativas

Vinculados estrechamente a las competencias cognitivas están el *conocimiento* y la *competencia técnica*, que también se conforma con respuestas acerca de: capacidad y habilidades técnicas, competencias metodológicas, aplicación de los conocimientos y capacidad organizativa. Otro rasgo importante fue el de la *eficiencia y eficacia*, que aglutina: obtener buenos resultados, capacidad de resolución y tomar decisiones adecuadas.

3) Competencias sociales

Un rasgo importante para los que contestaron la pregunta central es *compañerismo y buenas relaciones*, el cual incluye: relacionarse con los compañeros de trabajo, establecer interacciones y relaciones buenas y apropiadas, don de gente, habilidades sociales, buen trato, trato humano, integración con el resto de los profesionales, capacidad de mediación y disponibilidad. Además se expresaron otros rasgos significativos de las competencias sociales:

- Comunicación, que incorpora cuestiones como: dominio de la lengua, saber escribir, saber escuchar, saber hablar, saber informar, aceptar críticas o modificaciones al trabajo, diálogo, empatía y accesibilidad.
- Saber trabajar en equipo.
- Dedicación, que incluye: constancia, disciplina, diligencia, seriedad, rigor, circunspección, dinamismo, persistencia, paciencia y cumplir las normas y horarios.
- Ser trabajador.

4) Competencias éticas

De las 20 competencias éticas mencionadas por la población encuestada en Valencia, únicamente *responsabilidad* fue elegida por muchos de ellos. Con frecuencias más bajas se señalaron:

- Honestidad.
- Ética profesional y personal (incluye profesionalidad).
- Actuar con la idea de prestar el mejor servicio a la sociedad. Integra otras respuestas como: interés y motivación para ser útil, de algún modo, a personas y grupos; buscar el beneficio de los usuarios de la profesión; perseguir el bien de la sociedad; preocuparse por la transformación de la sociedad; conjugar derechos y deberes; compromiso y humanidad.
- Respeto.

- Actuar con sujeción a unos principios y valores. Se refiere a valores humanos, transmitir en forma crítica aquellos valores que uno tenga incorporados a su propia vida, hacer lo correcto, poseer buenos valores personales, aportar lo mejor de sí mismo, ser coherente con sus principios y hacer su trabajo de la mejor manera posible.

5) Competencias afectivo-emocionales

Se aglutinaron múltiples respuestas con baja frecuencia en dos grandes rasgos:

a) Identificarse con la profesión. Es decir, sentir orgullo por la profesión propia, interés en la profesión, satisfacción profesional, aprecio por ésta, motivación y vocación.

b) Capacidad emocional. Esto es, saber desconectarse, separar la vida privada de la profesional, tener estabilidad emocional, practicar el autoconocimiento y la autoaceptación de cualidades y limitaciones, poseer seguridad en sí mismo, personalidad, carácter, actitud constructiva y positiva ante la adversidad o la superación de retos, equilibrio, ecuanimidad, serenidad y ser persona por encima de todo.

1.2.2. Segunda fase. Análisis por parte de los jueces

Se extrajeron 49 rasgos de *ser un buen profesional*, que fueron analizados numéricamente por 10 jueces, considerados expertos en el campo en estudio: cinco profesores universitarios, principalmente en el área de educación y filosofía de las Universidades de Valencia, Politécnica de Valencia y de Murcia, y cinco profesionales en ejercicio de las siguientes disciplinas: medicina, enfermería, leyes, administración y arquitectura de la ciudad de Valencia.

Se les pidió que en cada uno de los rasgos, eligieran una de las opciones del 1 al 10, de acuerdo con el orden de importancia que les otorgan, siendo el 10 la opción más significativa y el 1 la menos significativa. Se sumaron las respuestas y se obtuvo para cada rasgo la media aritmética. Ésta resultó muy elevada en casi la totalidad de los rasgos.² Los que obtuvieron el puntaje más alto son: actuar con sujeción a los principios morales y los valores de la profesión, hacer el trabajo de la mejor manera posible, ser responsable y estar abierto a nuevas ideas.

Es importante reiterar que a las personas de la primera muestra (primera fase) se les pidió la contestación a una sola pregunta abierta: “En términos generales, indique los que, a su juicio, son los cinco rasgos más significativos de ‘ser un buen profesional’”, mientras que a los jueces se les envió una lista de rasgos, para que las calificaran entre 10 categorías de respuesta.

Algunas diferencias y similitudes entre los puntajes de los jueces, los rasgos y sus frecuencias, señalados por los cuatro sectores de la población encuestada en Valencia son los siguientes:

- a) Los jueces otorgaron una calificación muy alta a valores específicos de las competencias éticas (justicia, autonomía, honradez, tolerancia, lealtad-fidelidad, ser confiable y discreto, sinceridad, prudencia, participación, integridad y solidaridad), mientras que los encuestados los mencionaron previamente con frecuencias muy bajas.
- b) La frecuencia más elevada de la muestra se ubica en el conocimiento y la competencia profesional, y la media aritmética más alta por parte de los jueces se localiza en el rasgo de “actuar con sujeción a principios morales y valores de la profesión”.
- c) El rasgo de compañerismo y buenas relaciones, que en la muestra ocupa un segundo lugar por su frecuencia, obtiene una valoración más baja en el caso de los jueces.
- d) Lo mismo sucede en el caso de comunicación, que ocupa un lugar alto en las frecuencias de la primera muestra y obtiene una calificación media por parte de los jueces.
- e) Son elevados ambos puntajes en el caso de responsabilidad.
- f) Son elevados ambos puntajes en el caso de los rasgos de las competencias cognitivas (conocimiento, formación, preparación y competencia profesional, preparación y formación continua e innovación) y de uno de los dos rasgos de las competencias técnico-organizativas: eficacia y eficiencia.

1.2.3. Tercera fase. Escala de actitudes para la prueba piloto

Con toda la información reunida se construyeron 118 proposiciones, clasificadas por los rasgos principales (definidos como tales por la muestra de población y por los jueces), las cinco competencias y si se trata de actitudes, creencias o normas subjetivas.³

Este instrumento (con 118 proposiciones) se aplicó a una muestra de 50 personas: estudiantes de posgrado, profesores universitarios y profesionales en ejercicio.⁴

Los resultados se capturaron con el programa informático SPSS, con el fin de obtener la coherencia de la escala y de las proposiciones. En la primera prueba estadística, con 118 ítems, el Coeficiente Alpha de Cronbach (que mide la consistencia interna) fue elevado (0.8804). Después, todas las proposiciones que obtuvieron un bajo puntaje (menor de 0.4) se eliminaron y al hacerlo, el Coeficiente Alpha subió aún más (a 0.9660).

Se revisaron de nuevo todos los ítems eliminados por la prueba estadística, para no perder información relevante y se tomaron las siguientes decisiones cualitativas: a) se absorbieron las competencias técnicas dentro de las cognitivas, con lo que quedaron únicamente cuatro tipos: cognitivas, sociales, éticas y afectivo emocionales, b) se rescataron dos proposiciones significativas acerca del trabajo en equipo y c) se eliminó el rubro de dedicación.

Con esos pequeños cambios, se llevó a cabo el tercer análisis estadístico. Se mantuvo constante el Coeficiente Alpha (0.96).

1.2.4. Cuarta fase. Depuración de la escala e instrumento definitivo

La escala de actitudes sobre ética profesional quedó en 55 proposiciones (ver Anexo I), que se refieren a cuatro competencias.

Las *competencias cognitivas*, se dividen en cuatro partes:

- a) Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional (con dos proposiciones).
- b) Formación continua (cuatro proposiciones).
- c) Innovación y superación (seis proposiciones).
- d) Conocimiento y habilidades técnicas (una proposición).

Las *competencias sociales* se integran de cuatro rubros:

- a) Compañerismo y relaciones (dos proposiciones).
- b) Comunicación (tres proposiciones).
- c) Saber trabajar en equipo (dos proposiciones).
- d) Ser trabajador (dos proposiciones).

Las *competencias éticas* se conforman de seis aspectos:

- a) Responsabilidad (tres proposiciones).
- b) Honestidad (dos proposiciones).
- c) Ética profesional y personal (cuatro proposiciones).
- d) Actuar con la idea de prestar un servicio a la sociedad (seis proposiciones).
- e) Respeto (dos proposiciones).
- f) Actuar con sujeción a principios morales y valores profesionales (seis proposiciones).

Las *competencias afectivo-emocionales* se refieren a dos temas:

- a) Identificación con la profesión (4 proposiciones).
- b) Capacidad emocional (seis proposiciones).

Como datos generales se solicitan: sexo, edad, titulación, ocupación, posgrado que están estudiando y universidad.

II. Aplicación de la escala

La Escala se aplicó en abril y mayo de 2004 a una muestra de grupos de estudiantes de 15 posgrados en total, de diversas áreas de conocimiento de la Universidad de Valencia, a un grupo del Doctorado en Proyectos de Ingeniería de

la Universidad Politécnica de Valencia y a un grupo de posgrado en Educación de la Universidad de Murcia.

En la Universidad Nacional Autónoma de México, se aplicó simultáneamente en un instrumento: a) la misma pregunta abierta "Indique usted los 5 principales rasgos de ser un buen profesional", que llevó a la construcción de la Escala en Valencia (primera fase de la construcción) y b) la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional, en una muestra representativa de grupos de alumnos en los 40 posgrados. Se aplicó de octubre de 2004 a febrero de 2005.

2.1. Descripción de la muestra de Valencia

La muestra fue de 150 alumnos de posgrado, 69 hombres y 81 mujeres. Se trabajó con una población muy joven, ya que los mayores porcentajes en los rangos de edad se situaron entre 25 y 35 años (54%) y menos de 25 años (30.7%). Con cifras bajas estuvieron los de entre 36 y 45 años (10.7%) y entre 46 y 55 años (4.7%). Se trataba de estudiantes de una maestría en biología, tres maestrías de las ciencias económico-administrativas y los doctorados en química, física, matemáticas, parasitología, medicina, proyectos de ingeniería, filosofía, psicología, filología, derecho, ciencias de la educación, historia y música. Del total, 39.3% sólo estudiaba y los que trabajaban tenían ocupaciones muy variadas, relacionadas en su mayoría con el campo en estudio.

2. 2. Descripción de la muestra de la UNAM

La Escala de Actitudes sobre Ética Profesional se aplicó en la Universidad Nacional Autónoma de México⁵ a grupos de alumnos de los 40 posgrados. La muestra resultó de 1,086 estudiantes, los cuales representaron 11% de la población total que cursó el posgrado en 2004 (UNAM-DGEP, 2005). La mitad eran hombres y la mitad mujeres. En cuanto a la edad, 13% era menor de 25 años, 60.9% tenía entre 25 y 35 años, 15.4% estaba en el rango de entre 36 a 45 años, 5.9% estaba entre los 46 y 55 años, y sólo 1% era mayor de 55 años. Como podemos observar, se trata también de una población muy joven, ya que la mayor concentración se registró en el grupo de edad de 25 a 35 años. La gran mayoría eran becarios, 15.1% estaba estudiando el doctorado y 84.9% la maestría.⁶

2.3. Tipos de resultados obtenidos

El trabajo de campo generó una enorme riqueza de información:

- a) Resultados de la pregunta abierta⁷ aplicada a cuatro sectores de la ciudad de Valencia.
- b) Resultados de la pregunta abierta aplicada a una muestra de grupos de estudiantes de los 40 posgrados de la UNAM, simultáneamente a la aplicación de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional.
- c) Comparación de los resultados en ambas muestras sobre la pregunta abierta.

- d) Resultados de la aplicación de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional a una muestra de estudiantes de 15 posgrados de la Universidad de Valencia.
- e) Resultados de la aplicación de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional a una muestra de estudiantes de los 40 posgrados de la UNAM.
- f) Comparación de los resultados en ambas muestras sobre la aplicación de la Escala.
- g) Resultados de la aplicación de la Escala en Valencia, en cada uno de los 15 posgrados investigados, clasificados en cuatro competencias y sus respectivos subrubros.
- h) Resultados de la aplicación de la Escala en la UNAM, en cada uno de los 40 posgrados investigados, clasificados en cuatro competencias y sus respectivos subrubros.

III. A manera de conclusión

El proceso de construcción de la Escala de Actitudes sobre Ética Profesional resultó una experiencia formativa relevante para su autora y ha sido aprovechado en actividades de docencia e investigación con tesis, así como con alumnos de maestría y doctorado en Pedagogía de la UNAM.

Desde el punto de vista metodológico, se trata de un instrumento bien construido, muy útil al aplicarlo en dos muestras de grupos de posgrado, como parte del Proyecto de Investigación sobre Ética Profesional. Puede usarse con ventaja, para conocer las actitudes sobre ética profesional de estudiantes de posgrado en diversas instituciones de educación superior y con una revisión específica, también en el caso de alumnos de licenciatura.

Referencias

Escámez, J. (1988). El marco teórico de las actitudes: I. El modelo de Fishbein y Ajzen. En J. Escámez y P. Ortega, *La enseñanza de actitudes y valores* (pp. 29-50). Valencia: Nau Llibres.

Escámez, J. (1991). Actitudes en educación. En F. Altarejos, J. Bouché, J. Escámez, O. Fullat, P. Hermoso, E. Gervilla, R. Gil, J. A. Ibáñez-Martín, R. Marín, P. M. Pérez y D. Sacristán, *Filosofía de la educación hoy, conceptos. Autores. Temas* (pp. 525-539). Madrid: Dykinson.

Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Estudios de Posgrado. (2003). *Programas de posgrado*. México: Autor.

Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Estudios de Posgrado. (2005). *Datos de la población total de posgrado en 2004*. México: Autor.

Anexo I. Escala de actitudes sobre ética profesional



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Centro de Estudios Sobre la Universidad

VALORES PROFESIONALES

En el Centro de Estudios sobre la Universidad de la UNAM estamos realizando una investigación sobre valores profesionales. Le solicitamos su colaboración. Las respuestas a este cuestionario-escala son anónimas.

GRACIAS.

SEXO	HOMBRE ()	MUJER ()
------	------------	-----------

EDAD: _____

POSGRADO QUE ESTÁ ESTUDIANDO EN LA UNAM ACTUALMENTE _____

NIVEL: MAESTRÍA () DOCTORADO ()

UNIDAD ACADÉMICA DE ADSCRIPCIÓN EN LA UNAM _____

CARRERA DE PROCEDENCIA

LICENCIATURA _____

ESPECIALIDAD _____

MAESTRÍA _____

UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA EN POSGRADO _____

OCUPACIÓN _____

1) En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de “ser un buen profesional”:

Rasgo 1 _____

Rasgo 2 _____

Rasgo 3 _____

Rasgo 4 _____

Rasgo 5 _____

2) INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DE LA ESCALA

Por favor valore de uno a cinco el grado de acuerdo con las siguientes proposiciones, sabiendo que uno es poco acuerdo y cinco el máximo acuerdo.

CUESTIONARIO – ESCALA

No.	PROPOSICIONES					
	Me gusta tratar con profesionales que tengan buenos conocimientos científicos.	1	2	3	4	5
	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros.	1	2	3	4	5
	Estoy dispuesto(a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales.	1	2	3	4	5
	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión.	1	2	3	4	5
	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales.	1	2	3	4	5
	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional.	1	2	3	4	5
	Estoy satisfecho(a) con la profesión que he elegido.	1	2	3	4	5
	La puesta al día en los conocimientos es imprescindible para ser un buen profesional.	1	2	3	4	5
	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas.	1	2	3	4	5
	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante.	1	2	3	4	5
	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta.	1	2	3	4	5
	Si no estoy preparándome continuamente no puedo resolver nuevas situaciones y problemas profesionales.	1	2	3	4	5
	No necesito ponerme en lugar de mis clientes o usuarios para comprender sus necesidades.	1	2	3	4	5
	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión.	1	2	3	4	5
	Me producen desconfianza aquellos que creen saberlo todo en la profesión.	1	2	3	4	5
	La solución de los problemas sociales es un asunto técnico que hace innecesario escuchar a los ciudadanos.	1	2	3	4	5
	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5
	La profesión es un ámbito de identidad para sus miembros	1	2	3	4	5

No me agrada tener que prepararme continuamente.	1	2	3	4	5
Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás.	1	2	3	4	5
Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad.	1	2	3	4	5
Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás.	1	2	3	4	5
Estoy dispuesto(a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión.	1	2	3	4	5
Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de más alta calidad.	1	2	3	4	5
Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas sólo a criterio de las organizaciones.	1	2	3	4	5
Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo.	1	2	3	4	5
Estoy dispuesto a dedicar dinero a mi formación.	1	2	3	4	5
Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales.	1	2	3	4	5
Mientras la ciencia y la tecnología sigan avanzando no es necesario preocuparnos de sus consecuencias.	1	2	3	4	5
En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos.	1	2	3	4	5
Me preocupa que pueda ejercer mi profesión de un modo rutinario.	1	2	3	4	5
Estoy convencido(a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio.	1	2	3	4	5
La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional.	1	2	3	4	5
Para tomar buenas decisiones profesionales hay que tener seguridad en uno mismo.	1	2	3	4	5
Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión.	1	2	3	4	5
Trabajar con ahínco es parte de mi realización personal.	1	2	3	4	5
Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión.	1	2	3	4	5
No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias.	1	2	3	4	5
Disfruto cuando tengo que aprender algo nuevo.	1	2	3	4	5
A los profesionales no les corresponde la solución de los problemas sociales.	1	2	3	4	5
Es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida	1	2	3	4	5
Para mi buen ejercicio profesional no puedo limitarme a desarrollar sólo las habilidades técnicas.	1	2	3	4	5
Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo.	1	2	3	4	5
No estoy dispuesto(a) a ejercer mi profesión sólo por dinero.	1	2	3	4	5
Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional.	1	2	3	4	5
En la profesión, ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito.	1	2	3	4	5

No es preciso que conozca y practique los valores de mi profesión para poder ejercerla.	1	2	3	4	5
Lo que me interesa preferentemente del ejercicio de mi profesión es ganar dinero y prestigio.	1	2	3	4	5
El éxito profesional no significa nada si no me permite ser una mejor persona.	1	2	3	4	5
De nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás.	1	2	3	4	5
Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones.	1	2	3	4	5
Seleccioné mi carrera para ser útil a las personas.	1	2	3	4	5
La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero.	1	2	3	4	5
Respeto las opiniones de los clientes y usuarios sobre mi trabajo profesional.	1	2	3	4	5
Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional.	1	2	3	4	5

¹ Se preguntó también: ocupación, titulación, sexo y edad.

² Sólo se eliminaron tres rasgos, que tienen una media menor de 7.0, los cuales se refieren a bienes extrínsecos (contar con recursos y condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo y tener un buen ambiente de trabajo) y tener conocimientos y habilidades de organización.

³ Esto último, de acuerdo con la propuesta metodológica de Juan Escámez Sánchez (1988 y 1991), con base en el Modelo de Fishbein y Ajzen.

⁴ Se solicitó que respecto a cada una de las proposiciones eligieran una de cinco posibles categorías de respuesta: “de acuerdo”, “parcialmente de acuerdo”, “ni a favor ni en contra”, “parcialmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”.

⁵ La aplicación estuvo a cargo de Ana Hirsch Adler del Centro de Estudios sobre la Universidad, de la UNAM y de Judith Pérez Castro de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

⁶ La población total de doctorado en la UNAM, en 2004, fue de 3,096 estudiantes, mientras que la de maestría era de un poco más del doble: 6,806 estudiantes (UNAM-DGEP, 2005).

⁷ “En términos generales, indique los que a su juicio son los cinco rasgos más significativos de ‘ser un buen profesional’”.