

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1301>

Ética profesional aplicada a las agencias de aduana

Professional ethics applied to customs agencies customs

Manuel Alfredo Montúfar Flores

mamontufar@utn.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9487-1725>
Universidad Técnica del Norte
Ibarra – Ecuador

Eloísa Jacqueline Altamirano Vaca

ealtamirano@uce.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8858-6450>
Universidad Central del Ecuador
Quito – Ecuador

Edy Wladimir Pullas Panchi

edy.pullas@upec.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-7187-0257>
Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Tulcán – Ecuador

Jessika Gabriela Guerrero Pozo

gabriela.guerrero@upec.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0008-9164-4990>
Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Tulcán – Ecuador

Betsy Daniela Páez Puentestar

betsy.paez@upec.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-1815-7501>
Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Tulcán – Ecuador

Artículo recibido: 16 de octubre de 2023. Aceptado para publicación: 01 de noviembre de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue analizar la ética profesional aplicada a las agencias de aduana. La metodología de investigación usada fue Documental, De campo y Descriptiva, que mediante la técnica de la encuesta se logró recolectar datos que permitieron conocer el comportamiento y actuar de los profesionales del área de comercio exterior en las agencias aduaneras. La aplicación de la ética profesional en el comercio exterior es un acto obligatorio para todo profesional y agencia de aduana en el marco de la libertad de oferta de servicios vía conocimientos sistemáticos, metódicos y racionales. Desde el ámbito académico se concluye que el desempeño de actividades propias del agenciamiento aduanero se suma a la responsabilidad social de actuar en concordancia con la Constitución Política, leyes de la República, principios éticos y valores morales, plasmados en acciones auxiliares de la función pública aduanera que garanticen a sus usuarios integridad, calidad de servicio e imagen calificada como honesta, respetuosa y justa. La ética debe entenderse primero como el compromiso de ser buena persona y luego profesional íntegro.

Palabras clave: ética profesional, agencias de aduana, comercio exterior, valores morales

Abstract

The objective of this research was to analyze the professional ethics applied to customs agencies. The research methodology used was documentary, field and descriptive, using the survey technique to collect data that allowed us to learn about the behavior and actions of professionals around foreign trade in customs agencies. The application of professional ethics in foreign trade is an obligatory act for all professionals and Customs agencies within the framework of the freedom to offer services through systematic, methodical, and rational knowledge. From the academic field, it is concluded that the performance of customs agency activities adds to the social responsibility of acting in accordance with the Political Constitution, the laws of the Republic, ethical principles, and moral values, embodied in auxiliary actions of the public customs function that guarantees its users integrity, quality of service and an image qualified as honest, respectful, and fair. Ethics must be understood first as the commitment to be a good person and then a professional of integrity.

Keywords: professional ethics, customs agencies, foreign trade, moral values

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Montúfar Flores, M. A., Altamirano Vaca, E. J., Pullas Panchi, E. W., Guerrero Pozo, J. G. & Páez Puentestar, B. D. (2023). Ética profesional aplicada a las agencias de aduana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(5), 45–64.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1301>

INTRODUCCIÓN

En la historia de la humanidad, las ideas de moral y ética se han abierto paso, desde las incontestables realidades del egoísmo, la ambición, el abuso, y toda forma que la dominación humana pueda adoptar. Por otro lado, es también innegable el proceso histórico de superación de estas tendencias naturales por un deber ser (Rebeil, M., & Gómez, D., 2014, p. 41). El concepto de ser humano se basa en el ser individual y el ser social; primero, permite la libertad de elegir sobre hacer o no hacer algo, y segundo, influye en la situación que tiene consecuencias que van más allá de lo personal. El actuar del ser humano debe ser consciente y voluntario ante las situaciones cotidianas, ya que es la representación de un acto moral.

Analizar el tratamiento de la ética en el campo laboral de las agencias de aduana, como pilar fundamental de cualquier operación comercial que oferta servicios presumibles de calidad, honradez, buena fe y apego total a las normas legales, debe regir la empresa y mantener actualizados conocimientos en temas de comercio internacional; pues, la globalización acelera el desarrollo de las condiciones operativas y académicas del sector; en consecuencia, “vale la pena considerar como tema de reflexión (...) al capitalismo como modernidad social (el yo autonomizado y desvinculado de la comunidad ética), y que ahora en el capitalismo informacional-global, las audiencias sean consideradas como propiedad y (...) objeto de lucro económico” (Castells, 2001).

“Desde tiempos antiguos se reconoce que la sociedad preexiste al individuo con sus códigos, símbolos, memoria y cultura, a partir de la cual toda persona constituye su subjetividad. Esta subjetividad es esencia en la autoconsciencia de la libertad imperada por criterios de justicia eticidad” (Rebeil, M., & Gómez, D., 2008, p. 32). En la ciudad fronteriza de Tulcán, las agencias de aduana basan su actuar en la ética –junto a los profesionales del comercio exterior– como miembros de la ANPCE aprobado en Consejo Directivo del 10 al 12 de julio de 2006 en Esmeraldas, Ecuador. Además, con la creación del código de ética adscrito en Atacames se respalda e impone aspectos de estricto cumplimiento, por lo que se puede responsabilizar a las personas por la ejecución de un hecho, sea este por la incorrecta aplicación de sus conocimientos, abuso de poder o por la información distorsionada, misma que se pone a prueba en el actuar ético donde, las normas y comportamientos son evaluados por la sociedad.

La eticidad, en cambio, constituye una autoconsciencia por la cual es posible entender toda esta actividad humana de manera reflexiva, correspondiente y congruente con el reconocimiento de los seres humanos y su dignidad como fines absolutos, que no están condicionados ni son contingentes a ninguna otra cosa como criterio para juzgar su validez universal. Es dicha autoconsciencia –conocimiento razonado– la que permite que el individuo encadene de modo libre y consciente sus decisiones a un fin determinado (Rebeil, M., & Gómez, D., 2008, pp. 34-35).

El tercer planteamiento del imperativo categórico de Immanuel Kant toma al otro como fin nunca como medio, lleva a sólo justificarse desde la intersubjetividad y nunca desde la subjetividad del individuo. (Rebeil, M., & Gómez, D., 2008, p. 32). La ética profesional debe ser considerada como una ventaja competitiva, porque mejora el desempeño moral, financiero y garantiza a los usuarios del comercio exterior valores como integridad, imagen y garantía que por cierto atrae clientes y fortalece el compromiso ético.

De aquí, parte la profesionalidad como virtud pública siempre que ayude al desarrollo de la sociedad y sus intereses; solo así, el profesional podrá ser autónomo y no esclavo de sus actividades como parte de una compañía íntegra con valores (honestidad, respeto y justicia), y prácticas diarias que rigen la toma de decisiones dentro y fuera de la gestión empresarial, la organización corporativa, la conducta del mercado y las decisiones con respecto a una negociación.

El objetivo del presente estudio fue determinar –desde la teoría científica– las variables que inciden en la aplicación de la ética en el marco de las agencias de aduana, mediante un proceso analítico -descriptivo a partir de la recolección de datos de actividades del servicio de comercio exterior en Ecuador; además, permitió conocer el grado de competitividad laboral en dicho ámbito. Para el análisis se tomó en consideración herramientas metodológicas junto a la investigación documental, en atención al enfoque cualitativo y cuantitativo con la técnica de la encuesta aplicada a una selección de empresas dedicadas al agenciamiento aduanero y a profesionales que laboran en dichas empresas.

La medición de competencias éticas dejó conocer las variables estudiadas, que según Maldonado (2006) han surgido desde la visión del trabajo y desde la visión educativa. Las agencias de aduana deben actuar como guardianas de la ética, para facilitar el comercio justo y el cumplimiento normativo. La academia se preocupa por la educación.

“El conocimiento se construye y se reconstruye permanentemente, y está en constante transformación, por lo que el estudiante debe apropiarse para resolver los problemas reales de manera creativa” (Rodríguez, F., y Altamirano, J., 2016, p.106); considerando que, “la evolución de la educación es concordante con el adelanto de la ciencia y la tecnología y más aún, cuando los nuevos contextos nos dicen que vivimos en la Era de la Información y Comunicación, y la Era del Conocimiento” (Montúfar, M., Rosero, V., Tulcán, J., & Veloz, M., 2020, p.229).

METODOLOGÍA

La medición de competencias éticas dejó conocer las variables estudiadas, que según Maldonado (2006) han surgido desde la visión del trabajo y desde la visión educativa. Las agencias de aduana deben actuar como guardianas de la ética, para facilitar el comercio justo y el cumplimiento normativo.

La investigación fue de tipo Documental, De Campo y Descriptiva con enfoque cualitativo y cuantitativo. El primero, permitió indagar varios textos informativos en torno a la ética de los profesionales que desarrollan su capacidad intelectual en las agencias de aduana de la ciudad de Tulcán; el segundo, ayudó a recolectar y analizar datos a partir del uso de instrumentos cualitativos del fenómeno de estudio; y el tercero, a caracterizar el perfil de los profesionales de comercio internacional en favor de las agencias de aduana y la ciudadanía, conjuntamente con la ética, para mostrar con precisión la situación actual: observar, describir y analizar prácticas, opiniones y puntos de vista sobre el tema.

La técnica investigativa por excelencia fue la encuesta con el instrumento del cuestionario bajo la escala de Likert, que permitió obtener información precisa sobre el tema a evaluar. Algunas preguntas fueron de información general [profesional] y otras categóricas para conocer el aspecto relacional, actitudinal, preparación, confidencialidad, satisfacción, responsabilidad, cumplimiento, compromisos, empatía, actitud, desconfianza, etc., y luego procesar los datos en el software estadístico SPSS STATISTICS 22.0.

El método investigativo aplicado fue el deductivo que permitió colegir en los principios del profesional del comercio exterior, comprobar su aplicación y buscar sustentación por soluciones a los hechos. El proceso metodológico de recolección de datos aplicó interrogantes claras, adaptadas a la edad y el nivel cultural de las personas encuestadas, bajo indicadores profesionales y conocimientos de comercio internacional. El grupo de estudio diseñó el instrumento y aplicó la técnica a los profesionales de las agencias de aduana. El equipo de investigación estuvo conformado por profesores de tres universidades y estudiantes de la carrera de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional.

Determinación de la muestra

Se determinó como grupo de estudio a los profesionales del Comercio Exterior, quienes ejercen su carrera en los diferentes departamentos de las agencias de aduana de Ecuador; ya que, “para

determinar la muestra de esta investigación se aplicó el muestreo aleatorio estratificado proporcional” (López, 2015, p.3). Según el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, en 2018 la población nacional de agentes de aduana fue de 1.224 (Senae, 2018) y se localizó diecisiete (17) en la ciudad de Tulcán; último número que constituye el universo de estudio, pues la investigación vía encuestas aplicó al 100% de los funcionarios de los departamentos de importación, exportación, contabilidad y gerencia.

Tabla 1

Agentes de aduana objeto de estudio

Código operador de Comercio Exterior	Registro único de contribuyentes (RUC)	Razón Social	Cantón
01900703	0400297545001	Benavides Benavides Galo Edmundo	Tulcán
01900947	0400161972001	Caicedo Yépez Wilson Manuel	Tulcán
01900870	0400577516001	Enríquez Castillo Luis Humberto	Tulcán
01901980	0400938064001	González Escobar Nora Catalina	Tulcán
01902017	0400769154001	Goyes Burbano Wilson Libardo	Tulcán
01902189	0400727376001	Herrera Guerrero Nelson Humberto	Tulcán
01902224	0400186383001	Higuera Suárez Eduardo Salomón	Tulcán
01090235	0401045273001	Játiva López Wilmer Hernán	Tulcán
0109198	0400825261001	Vizcaíno Andrade Elizabeth Lucía	Tulcán
01904998	0400412128001	Yépez Narváez Miguel Rodrigo	Tulcán
01900857	1700598707001	Burbano Benítez Vinicio René	Tulcán
01901081	0400594149001	Cano Enríquez Nelson Raúl	Tulcán
01900415	040051885800	Argoti Enríquez Guillermo Marcelo	Tulcán
01909821	0400577516001	Enríquez Castillo Luis Humberto	Tulcán
0109734	0401025812001	Mafla Mejía Arquímedes Patricio	Tulcán
01902441	0991370226001	Torres & Torres Agentes de aduana Ttadad C.A.	Guayas
019000876	1790037665001	Comercial Aduanera Internacional Raúl Coka Barriga	Quito

Fuente: Senae, 2018.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados plasmados en figura y tablas estadísticas, usando la escala de Likert con preguntas categóricas de enfoque cuantitativo y cualitativo. Desde el área investigativa e instrumentos calificados se evidencian los siguientes datos:

Tabla 2

Departamentos a los que pertenecen los profesionales

Departamento al que pertenece						
Nº	Áreas departamentales	Total profesionales consultados	Porcentajes		Frecuencia	Porcentaje de aproximación
			Válido	Acumulado		
1	Gerencia	17	18,13%	18,13%	17	18%
2	Auxiliar agente de aduana	17	20.40%	38,70%	19	20%
3	Operaciones de comercio exterior	17	10,80%	49,50%	10	11%
4	Departamento de exportaciones	17	7,50%	57,00%	7	7%
5	Departamento de importaciones	17	12,90%	69,90%	12	13%
6	Departamento de digitación	17	12,90%	82,80%	12	13%
7	Departamento de contabilidad	17	10,80%	93,50%	10	11%
8	Secretaría	17	6,50%	93,50%	10	7%
Total			100	100	93	100%

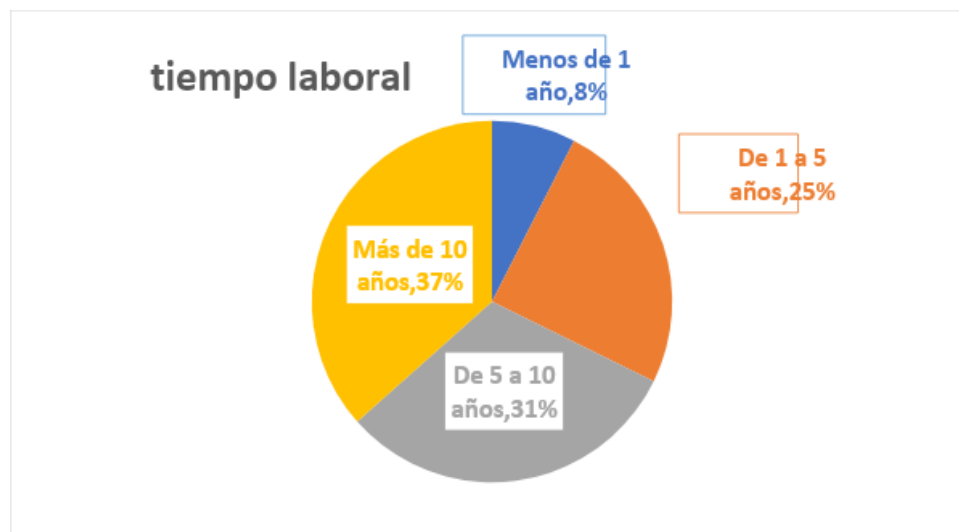
Nota: Las encuestas fueron aplicadas a empresas que prestan sus servicios en temas de operaciones comerciales en la provincia del Carchi.

Tabla 2. Auxiliares de aduana (20%) y gerentes (18%) constituyen los porcentajes más numerosos. Los responsables de importaciones (13%) y digitación (13%) ocupan las siguientes posiciones. En exportaciones y secretarías hay menos personal con el 7% cada área. El resto de departamentos sí cuentan con profesionales [Operaciones 11% y contabilidad 11%].

Así también se presenta el tiempo que los profesionales del comercio exterior de dichas agencias de aduana han dado a sus servicios en beneficio de la empresa y la sociedad.

Gráfico 1

Tiempo en el campo laboral



El 37% de los encuestados llevan laborando más de 10 años en estas empresas; lo que determina que su experiencia y conocimiento en el tema es altamente desarrollado, a diferencia de otros profesionales que llevan laborando menos de un año y que necesitan más tiempo para adaptarse a las condiciones laborales actuales.

Dimensiones aplicadas por competencias

Para tener una perspectiva más clara sobre los datos y resultados obtenidos en la presente investigación, se plantea una matriz que detalla los porcentajes de los ítems de cada dimensión aplicada contrastando con otros datos de estudios previos:

Competencias transversales: corresponde a todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un trabajador desarrolló de forma eficaz su trabajo. Este tipo de competencias sirven para desarrollar cualquier tipo de profesión en diferentes contextos.

Competencias básicas personales: son aquellas que permiten el acceso a una formación básica, donde el profesional debe contar con dicha actitud desde que nace.

Competencias sociales: este tipo de competencia hace referencia a las habilidades adquiridas después de haber realizado una formación específica, que gira en torno a la satisfacción y en beneficio de la sociedad.

En cualquier ámbito que se desarrolle un profesional, siempre debe contar con los tres tipos de competencias a fin de efectivizar sus procesos y actividades como un especialista del tema o ámbito en que se desarrolla.

Tabla 3

Porcentajes y frecuencias de las competencias transversales

Porcentaje de los ítems de la dimensión de competencias transversales												
ITEMS	Competencias Transversales										TOTAL	
	TED		PDA		IN		DA		TDA			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Adquirir nuevos conocimientos profesionales							13	14%	80	86%	93	100%
Guardar la confidencialidad	1	1%					11	12%	81	87%	93	100%
Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido			1	1%	2	2%	23	25%	67	72%	93	100%
La actualización de los conocimientos							17	18%	76	82%	93	100%
Cumplimiento de compromisos profesionales							10	11%	83	89%	93	100%
Preparación continua					2	2%	32	34%	59	63%	93	100%
Ser consciente de los límites de conocimientos y habilidades	1	1%	1	1%			30	32%	61	66%	93	100%
Ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos					2	2%	24	26%	67	72%	93	100%
Prefiero trabajar en equipo					7	8%	39	42%	47	51%	93	100%
Globalización tecnológica	12	13%	36	39%	9	10%	19	20%	17	18%	93	100%
Desarrollar habilidades técnicas	1	1%			2	2%	33	35%	57	61%	93	100%
Total	15	1%	38	4%	24	2%	251	25%	695	68%	1023	100%

Según la aplicación de las encuestas a profesionales de comercio exterior sobre la ética profesional, se evidenció que el 68% está Totalmente de Acuerdo (TDA) en que un excelente profesional siempre tenga relación con el desarrollo de competencias transversales; es decir, les gusta ser cada día más profesionales, formar su intelecto y sobre todo, desarrollar sus actitudes, aptitudes y habilidades que les permitan ser cada día mejores especialistas en el tema o área a la que pertenecen o prestan sus servicios, junto al 25% que dice estar De Acuerdo (DA). Hay profesionales que están en la otra orilla: 1% está Totalmente en Desacuerdo (TED) y el 4% Poco de Acuerdo (PDA). Indecisos (IN) apenas hay un 2%.

Tabla 4

Porcentajes y frecuencias de las competencias básicas – personales

Porcentaje de los ítems de la dimensión de competencias básicas – personales												
ITEMS	Competencias básicas - personales										TOTAL	
	TED		PDA		IN		DA		TDA			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Toman en cuenta mi opinión							20	22%	73	78%	93	100%
Asumir las consecuencias de mis errores							23	25%	70	75%	93	100%
Hacer profesionalmente lo que me gusta							21	23%	72	77%	92	100%
Identificación con la profesión							32	34%	61	66%	93	100%
Aquellos que creen saberlo todo.	1	1%	14	15%	22	24%	27	29%	29	31%	93	100%
Resolver cuestiones profesionales escuchando a los demás			2	2%	3	3%	32	34%	56	60%	93	100%
Actuar con honestidad			2	2%			21	23%	70	75%	93	100%
Hacer lo correcto profesionalmente					4	4%	32	34%	57	61%	93	100%
Actitud positiva ante la adversidad			2	2%	3	3%	29	31%	59	63%	93	100%
Ejercer la profesión de modo rutinario	1	1%	2	2%	10	11%	46	49%	34	37%	93	100%
Buen profesional implica sacrificios			2	2%	2	2%	47	51%	42	45%	93	100%
La formación en ética					6	6%	40	43%	47	51%	93	100%
Seguridad en uno mismo					2	2%	14	15%	77	83%	93	100%
Aprender algo nuevo			2	2%			31	33%	60	65%	93	100%
Tener aspiraciones, pero no una ambición			1	1%	5	5%	34	37%	53	57%	93	100%
Ejercer la profesión sólo por dinero	16	17%	48	52%	17	18%	10	11%	2	2%	93	100%
Aceptar el riesgo de equivocarse	16	17%	6	6%	23	25%	42	45%	6	6%	93	100%
Conocer y practicar los valores de la profesión	2	2%	4	4%	3	3%	55	59%	29	31%	93	100%
Lo que interesa es ganar dinero y prestigio	11	12%	46	49%	19	20%	11	12%	6	6%	93	100%
El éxito profesional me permite ser una mejor persona	1	1%	5	5%	10	11%	33	35%	44	47%	93	100%
Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional					1	1%	24	26%	68	73%	93	100%
Total	48	2%	136	7%	130	7%	624	32%	1014	52%	1952	100%

En la dimensión de las Competencias básicas – personales, el 52% de los encuestados dice estar Totalmente de Acuerdo (TDA), junto al 32% que señala estar De acuerdo (DA) en que antes de prestar sus servicios al mundo primero deben prepararse mental y emocionalmente; es decir, estar formado con

valores que les permita tener una visión más amplia sobre cómo comportarse en relación al mundo, también mirando desde su perspectiva. A todo esto, se suma la superación personal, el hecho de aceptar que como ser humano puede equivocarse y aprender de eso. El 2% está Totalmente en Desacuerdo (TED) y 7% Poco de Acuerdo (PDA), cuya condición obliga a cambiar o mejorar la actitud consigo mismo. Indecisos (IN) están el 7%.

Tabla 5

Porcentajes y frecuencias de las competencias sociales

Porcentaje de los ítems de la dimensión de competencias sociales												
ITEMS	Competencias Sociales										TOTAL	
	TED		PDA		IN		DA		TDA			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mis compañeros valoran mi buen trato.							26	28%	67	72%	93	100%
Comprender las necesidades de los clientes	1	1%	1	1%	4	4%	27	29%	60	65%	93	100%
Sensible a las necesidades de los demás			1	1%	9	10%	32	34%	51	55%	93	100%
Decisiones éticas importantes				0%	1	1%	47	51%	45	48%	93	100%
No se promueve el trabajo en equipo			1	1%	6	6%	32	34%	54	58%	93	100%
Solución de los problemas sociales	2	2%	8	9%	13	14%	34	37%	36	39%	93	100%
Ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito	1	1%	10	11%	23	25%	26	28%	33	35%	93	100%
Ser útil a las personas	1	1%			3	3%	23	25%	66	71%	93	100%
Respeto las opiniones de los clientes	1	1%			2	2%	20	22%	70	75%	93	100%
Tener presente las necesidades de los compañeros					2	2%	43	46%	48	52%	93	100%
Total	6	1%	21	2%	63	7%	310	33%	530	57%	930	100%

El 57% de los encuestados está Totalmente de Acuerdo (TDA), al presentar un rango significativo en la dimensión de Competencias sociales, junto al 33% que también está De Acuerdo (DA) en que la actitud para con los demás es lo único que importa para este tipo de competencias. Los dos casos ponen a disposición de los clientes sus servicios; pues, se ha observado que muchos de los profesionales que laboran en el área de comercio exterior anteponen los intereses de los demás antes que los suyos, lo cual es bueno a fin de garantizar calidad en sus servicios. Al contrario, el 1% señala estar Totalmente en Desacuerdo (TED) y el 2% está Poco de Acuerdo (PDA) en tener que comprender las necesidades de los demás, solucionar problemas sociales, ayudar a los demás alcanzar el éxito, ser útil a las personas e inclusive respetar la opinión de los clientes. La frase “el cliente siempre tiene la razón” cae por completo, además el 7% está Indeciso (IN) sobre la importancia de la dimensión de competencias sociales.

Tabla 6

Cuadro resumen de competencias del profesional

CUADRO DE RESUMEN						
COMPETENCIAS DE UN PROFESIONAL	TED	PDA	IN	DA	TDA	TOTAL
Competencias transversales	1%	4%	2%	25%	68%	100%
Competencias básicas personales	2%	7%	7%	32%	52%	100%
Competencias sociales	1%	2%	7%	33%	57%	100%

Los datos arrojados por la encuesta determinaron valores positivos o preferenciales de aplicación de las competencias profesionales en el comercio exterior y particularmente en el agenciamiento de aduanas de Ecuador, así: 1. Las competencias transversales [habilidades y aptitudes que desarrolla el profesional de forma eficaz en su trabajo] son las que más alto llegan a nivel porcentual con un Totalmente de Acuerdo (TDA) del 68%, más el 25% De Acuerdo (DA) que bien podemos erigir un Factor Positivo del 93% [68% TDA + 25% DA] respecto a su utilidad; solo el 1% está Totalmente en Desacuerdo (TED), Poco de Acuerdo (PDA) e Indecisos (IN) llegan al 4% y 2% respectivamente. 2. Las competencias básicas personales [formación básica del profesional que inicia con la actitud desde el nacimiento] son las que menos se eleva (comparado entre las tres tipologías) a nivel porcentual con un 52%; donde Totalmente de Acuerdo (TDA) más 32% De Acuerdo (DA) también forman un Factor Positivo del 84% [52% TDA + 32% DA], respecto a su necesidad; solo el 2% está Totalmente en Desacuerdo (TED) y Poco de Acuerdo (PDA) e Indecisos (IN) llegan a un preocupante 14% (7% y 7% cada criterio). 3. Las competencias sociales [habilidades adquiridas después de haber realizado una formación específica, satisfacción personal y beneficio de la sociedad] llegan a nivel intermedio porcentualmente hablando con 57% de Totalmente de Acuerdo (TDA) más el 33% De Acuerdo (DA) que origina un Factor Positivo del 90% [57% TDA + 33% DA] respecto a su utilidad. Solo el 1% está Totalmente en Desacuerdo (TED) y Poco de Acuerdo (PDA) e Indecisos (IN) llegan al 2% y 7%, respectivamente.

Competencias y rasgos del buen profesional en estudios previos

El Proyecto Tuning (2007) define el concepto de competencias como las capacidades que el ser humano necesita para resolver de forma eficaz y autónoma las situaciones que se puedan presentar en la vida y se fundamentan en un saber profundo; pero no solo es saber qué y cómo, sino saber ser persona en este mundo complejo, cambiante y competitivo.

Hirsch, Ana (2009) en su estudio Rasgos de ser un buen profesional, luego de aplicar un proceso de codificación, halla numerosas y diversificadas respuestas a la pregunta ¿cuáles son los cinco principales rasgos de ser un buen profesional?, a partir del establecimiento de cinco grandes grupos según el número de veces mencionados: competencias cognitivas, competencias técnico-organizativas, competencias sociales, competencias éticas y competencias afectivo-emocionales. (pp. 6-7)

Tabla 7

Competencias y rasgos del buen profesional según Hirsch

COMPETENCIAS	RASGOS DEL BUEN PROFESIONAL
1. Competencias cognitivas	Conocimiento, formación, preparación y competencia profesional Actualización y formación continua Innovación y superación Compartir conocimientos y capacidad de análisis Crítica y autocrítica.
2. Competencias técnico - organizativas	Eficiencia, eficacia, productividad y competitividad Aplicación de conocimientos y resolución de problemas Conocimiento y competencia técnica Capacidad organizativa, planeación y liderazgo.
3. Competencias sociales	disciplina y dedicación Trabajo en equipo Ser trabajador Comunicación y presentación Compañerismo y relaciones.
4. Competencias éticas	Responsabilidad, ética profesional y personal Honestidad y honradez Compromiso social Respeto y humildad.
5. Competencias afectivo - emocionales	a) identificación con la profesión b) capacidad emocional.

Fuente: Hirsch, 2009.

Competencias transversales según Proyecto Tuning

Maldonado (2006) afirma que el concepto de competencia ha surgido desde la visión del trabajo y desde la visión educativa, como una opción de vida; por ello, han aparecido diversas teorías, enfoques, metodologías y currículos, orientados a dar respuesta a los diversos problemas.

Las competencias transversales son aquellas que recogen varios aspectos genéricos como son los de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier persona, antes de ser incorporado al mercado laboral (Martínez y Cegarra, sf). Tienen características tales como: no se encuentran ligadas a ninguna ocupación en particular; son necesarias en toda clase de empleo; son adquiridas en el proceso de enseñanza aprendizaje; permiten el desarrollo continuo de nuevas habilidades y su adquisición y desempeño es evaluable. (Grupo Sinergia, s.f)

De acuerdo al proyecto Tuning (2007), las competencias transversales se dividen en instrumentales, personales, sistémicas y otras; que a su vez, se subdividen así (ver tabla 8):

Tabla 8

Listado de competencias transversales según Proyecto Tuning

Instrumentales	1 Capacidad de análisis y síntesis 2 Capacidad de organización y planificación 3 Comunicación oral y escrita 4 Conocimiento de una lengua extranjera 5 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio 6 Capacidad de gestión de la información 7 Resolución de problemas 8 Toma de decisiones
Personales	9 Trabajo en equipo 10 Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario 11 Trabajo en un contexto internacional 12 Habilidades en las relaciones interpersonales 13 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad 14 Razonamiento crítico 15 Compromiso ético
Sistémicas	16 Aprendizaje autónomo 17 Adaptación a nuevas situaciones 18 Creatividad 19 Liderazgo 20 Conocimiento de otras culturas y costumbres 21 Iniciativa y espíritu emprendedor 22 Motivación por la calidad 23 Sensibilidad hacia temas medioambientales
Otras	24 Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica 25 Uso de internet como medio de comunicación y como fuente de información 26 Experiencia previa 27 Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia 28 Capacidad de entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas 29 Ambición profesional 30 Capacidad de autoevaluación 31 Conocimiento de una segunda lengua extranjera 32 Capacidad de negociación

Fuente: Proyecto Tuning, 2007.

DISCUSIÓN

Aristóteles define a la ética en función de la virtud y la excelencia moral [plenamente exigible en el campo profesional]. Para él, las virtudes y valores son hábitos adquiridos a lo largo del tiempo y permiten a las personas [incluye profesionales] actuar en armonía con la razón y la naturaleza, buscando el equilibrio y la moderación en todas las cosas [no se excluye de estos principios y normas éticas a los profesionales, al contrario, se radicaliza. La ética aristotélica busca un actuar racional y controlado, basado en la sapiencia que norma la moral y los principios éticos profesionales; tiene como fin último a la felicidad o eudemonia que es alcanzable con el cultivo de las virtudes, sin olvidar que la ética aplicada forja un profesional moralmente íntegro y éticamente preparado para ejercer su rol [profesión] en la sociedad.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), los términos «ético¹, ética» se derivan del latín *ethicus*, y este del griego *ἠθικός* *ēthikós*:

- adj. Perteneciente o relativo a la ética,
- adj. Recto, conforme a la moral,
- Persona que estudia o enseña moral,
- f. Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. Ética profesional, cívica, deportiva,
- Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores. (RAE, 2023)

Se entiende por Ética Profesional a la “ética aplicada, que orienta la conducta humana en el ámbito profesional, a través de principios generales y normas concretas” (Montúfar, 2023, párr. 1). Analizar la Ética aplicada a las agencias de aduana – acentadas o no en el territorio nacional y particularmente en zonas fronterizas–, convierte a la reflexión académica científica en respuesta y responsabilidad de docentes y alumnado para poner en valor el uso y aporte ético al campo profesional; además de que se convierta en una práctica saludable para la moral y el aprendizaje universitario.

Para Sepúlveda (2010) “las competencias son un conjunto de conocimientos y capacidades que tiene todo ser humano y que son aplicados y desarrolladas en las diversas actividades que realiza en el diario vivir” (p. 15). La Unión Europea define a las competencias como “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto” (citada por Amadio, et ál., 2013); por tanto, es relevante que los rasgos de las competencias éticas y cognitivas sean altamente consideradas, en especial conocimiento y responsabilidad. (Hirsch, 2009, p. 15)

En 2023, todo profesional que labora en el ámbito de comercio exterior debe responder a tres tipos de competencias para catalogarse como un profesional excelente. Cabe preguntarnos: ¿cómo incide la ética profesional en las agencias de aduana? y ¿cómo aporta la ética aplicada en el desempeño laboral del profesional de comercio exterior? Estas y otras interrogantes son motivadoras del presente estudio científico que está planteado con base a tres dimensiones a valorar por los profesionales de las agencias aduaneras.

En la provincia del Carchi a través de la investigación realizada se evidenció que –dentro de las competencias transversales, básicas personales y sociales–, la importancia y aplicación que los profesionales dan a estos términos es significativa, especialmente en las empresas de agenciamiento aduanero de la ciudad de Tulcán; esto ocurre porque, un perfil de esta clase requiere de mucha preparación por su contacto con mercaderías, acciones legales y normativa internacional. Los especialistas en el tema desarrollan capacidades como las de: resolver problemas, trabajar en equipo, actuar con responsabilidad y con autonomía, sin dejar de lado la relación interpersonal; es decir, saber comunicarse con los otros usando un trato adecuado.

Dimensión de competencias transversales

Las competencias transversales corresponden a todas aquellas habilidades y aptitudes que hacen que un profesional desarrolle de forma eficaz su trabajo. Este tipo de competencias sirven para cualquier profesión en diferentes contextos. De acuerdo con Sepúlveda (2010) las competencias transversales no son específicas de una profesión, sino que aportan valores útiles para diferentes tareas y varios contextos, no sólo a nivel técnico sino en la práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos o valores que permiten el desarrollo de una actividad de forma más eficiente, o sea, que son capaces de transformar un conocimiento en comportamiento. (p.15)

A las competencias transversales también se les llama genéricas y se caracterizan porque su desarrollo está presente a lo largo de todo el proceso educativo, su fin es desarrollar la capacidad a nivel individual, para lograr éxito en la vida, ya que influyen tanto en el ámbito académico y profesional como en el personal e interpersonal (Villa y Poblete, 2007; citado por Bolívar, 2011). Se les llama

genéricas porque potencian el desarrollo de otras destrezas, habilidades y competencias en sí; es decir, una competencia contiene a otra, por ejemplo, quien logra relacionarse y cooperar con un conjunto de personas, a su vez desarrolla el actuar con valores en un entorno ciudadano. (Bolívar, 2011)

A nivel profesional, las competencias transversales de la ética se han convertido en elemento clave para el éxito laboral. Su enfoque instruccional y actitudinal es validado por el 68% de los encuestados que dice estar Totalmente de Acuerdo (TDA) con su importancia y aplicación; gustan de ser mejores profesionales, formar el intelecto y cultivar actitudes, aptitudes y habilidades favorables al mejoramiento especializado. El 25% dice estar De Acuerdo (DA) con la dimensión analizada para junto al valor TDA dar cabida a un Factor positivo del 93%; que se contrapone al 2% de Indecisión (IN) y negativa del 5% [1% TED + 4% PDA].

Así, la Dimensión de competencias transversales considera algunos ítems o criterios importantes para el agenciamiento aduanero a nivel nacional [aplicable a otras profesiones] como: adquirir nuevos conocimientos profesionales [86% TDA, 14% DA], actualización de conocimientos [82% TDA, 18% DA], preparación continua [63% TDA, 34% DA] con un 2% de indecisión (IN), ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos [72% TDA, 26% DA] y desarrollar habilidades técnicas [61% TDA, 35% DA]. El 3% no comulga con esta postura, ya sea por Indecisión (2% IN) o por estar Totalmente en Desacuerdo [1% TED]. Globalización tecnológica presenta números sorprendentes como 18% Totalmente de Acuerdo (TDA) y 20% De Acuerdo (DA), por un lado y, por otro, 10% de Indecisos (IN), 39% Poco de Acuerdo (PDA) y 13% Totalmente en Desacuerdo (TED).

A nivel actitudinal, importa guardar la confidencialidad [87% TDA, 22% DA]; cumplir los compromisos profesionales [89% TDA, 11% DA]; preferir trabajar en equipo [51% TDA, 42% DA], y estar satisfecho con la profesión elegida [72% TDA, 25% DA, 2% IN, 1% TED], que apuntan a la eudemonía o felicidad. Ser consciente de los límites de conocimientos y sus habilidades [66% TDA, 32% DA, IN 1%, TED 1], conducen a reflexionar sobre lo infinito de la información y quizá concuerde con la famosa frase-pensamiento “Solo sé que nada sé” de Sócrates.

Sobre las competencias transversales, los criterios evaluados por los profesionales de las agencias de aduana de Ecuador son comparables y concordantes con las categorías y subcategorías de acciones señaladas por el Proyecto Tuning (2007): 1. Instrumentales.- Alcanzar capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita, conocimiento de una lengua extranjera, conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas y toma de decisiones; 2. Personales.- Trabajo en equipo, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario, trabajo en un contexto internacional, habilidades en las relaciones interpersonales, reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad, razonamiento crítico y compromiso ético; 3. Sistémicas.- Aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, conocimiento de otras culturas y costumbres, iniciativa y espíritu emprendedor, motivación por la calidad y sensibilidad hacia temas medioambientales; 4. Otras.- Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica, uso de internet como medio de comunicación y como fuente de información, experiencia previa, capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia, capacidad de entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas, ambición profesional, capacidad de autoevaluación, conocimiento de una segunda lengua extranjera y capacidad de negociación.

Dimensión de competencias básicas personales

Posibilitan el acceso a la educación básica, donde el profesional debe contar con esa actitud desde el nacimiento. Este tipo de competencias se refieren a las habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades fundamentales que una persona necesita desarrollar para llevar a cabo diversas

actividades y desempeñarse de manera efectiva en la vida cotidiana, en el ámbito laboral y en la sociedad en general. Estas competencias son esenciales para el crecimiento personal, la adaptación al entorno y la interacción exitosa con otras personas.

Algunas de las competencias básicas suelen incluir áreas como habilidades de comunicación, habilidades sociales y emocionales, pensamiento crítico y resolución de problemas, autogestión y autorregulación, aprendizaje continuo, habilidades digitales, cultura general y conciencia global, y ética y valores. Estas competencias personales son esenciales para la formación integral de un individuo y su capacidad para adaptarse y prosperar en diferentes contextos personales y profesionales. La educación, formación y experiencia a lo largo de la vida desempeñan un papel crucial en el desarrollo de estas competencias.

Desde el enfoque de la vida profesional y personal –entendidas como competencias básicas personales de la ética– son esenciales para el éxito laboral y la felicidad. Estas competencias se basan en cinco aspectos abstraídos de los resultados [carácter estratégico a partir de 21 criterios evaluados] que son determinantes: actitud adaptativa, responsable, profesional, educativo y comunicativo, todos validados por el 52% de los encuestados con Totalmente de Acuerdo (TDA) y el 32% De Acuerdo (DA), que posibilitan un Factor Positivo del 84%. Se contraponen el 7% de Indecisión (IN) y la negativa del 9% [7% TED + 2% PDA].

Así, la Dimensión de competencias básicas personales considera algunos items o criterios importantes para el agenciamiento aduanero a nivel nacional [aplicable a otras profesiones] en cinco aspectos: 1. Actitud adaptativa: motiva el asumir una actitud positiva ante la adversidad [63% TDA, 31% DA]; permite aceptar el riesgo de equivocarse [6% TDA, 45% DA] con alto contraste del 25% IN, 6% PDA, 17% TED, y adaptarse a aquellos que creen saberlo todo [31% TDA, 29% DA] con resistencia del 24% IN, 15% PDA y 1% TED. 2. Responsable: fundamental actuar con honestidad [75% TDA, 23% DA, 2% PDA]; tener aspiraciones, pero no una ambición [57% TDA, 37% DA]; conocer y practicar los valores de la profesión [31% TDA, 59% DA]; asumir las consecuencias de los errores [75% TDA, 25% DA], y saber que el éxito profesional me permite ser una mejor persona [47% TDA, 35% DA]. 3. Profesional: por un lado, asumir una identificación con la profesión [63% TDA, 34% DA]; hacer lo correcto profesionalmente [61% TDA, 34% DA, 4% IN]; hacer profesionalmente lo que me gusta [77% TDA, 23% DA]; resolver cuestiones profesionales escuchando a los demás [60% TDA, 34% DA]; y por otro, minimizar la idea de ejercer la profesión de modo rutinario [37% TDA, 49% DA] y ejercer la profesión sólo por dinero [2% TDA, 11% DA] con importante negativa del 18% de IN, 52% PDA y 17% TED. 4. Educativo: apostar por la formación en ética [51% TDA, 43% DA, 6% IN]; aprender algo nuevo [65% TDA, 33% DA], y saber que ser buen profesional implica sacrificios [45% TDA, 51% DA]. 5. Comunicativo: alinearse a las proposiciones transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional [73% TDA, 26% DA]; logro seguridad en uno mismo [83% TDA, 15% DA], y toman en cuenta mi opinión [78% TDA, 22% DA].

Dimensión de competencias sociales

Refieren a las habilidades adquiridas después de haber realizado una formación específica, lo que genera un estado de satisfacción personal y comunitaria. Estas competencias integran un conjunto de conocimientos y actitudes que permiten a las personas interactuar, comunicarse y relacionarse efectivamente con los demás en diferentes contextos sociales. Resultan esenciales para establecer relaciones interpersonales saludables, colaborar en equipos, resolver conflictos y participar de manera constructiva en la sociedad.

Las competencias sociales abarcan una amplia gama de habilidades y comportamientos, que incluyen la comunicación efectiva, empatía, habilidades de resolución de conflictos, trabajo en equipo,

habilidades de liderazgo, comportamiento asertivo, adaptabilidad social - cultura y diversidad, autoconciencia social y habilidades de negociación.

Desde el enfoque de la vida profesional y social apegados a la ética, resultan fundamentales para el desempeño laboral y relacional. Estas competencias se basan en tres aspectos abstraídos de los resultados [carácter social a partir de diez (10) criterios evaluados]: sensibilidad, acción y colaboración fueron validados por el 57% de los encuestados con Totalmente de Acuerdo (TDA) y el 33% con De Acuerdo (DA) dando un Factor Positivo del 90%. Se contraponen el 10% de Indecisión (IN) y 1% que están Parcialmente de Acuerdo (PDA).

Así, la Dimensión de competencias sociales apela a ítems o criterios importantes para el trabajo en aduanas de Ecuador [aplicable a otras profesiones] en tres aspectos: 1. Sensibilidad: motiva a comprender las necesidades de los clientes [65% TDA, 29% DA]; desarrollar una sensible a las necesidades de los demás [55% TDA, 34% DA] en contraste con el 10% de Indecisión (IN), tener presente las necesidades de los compañeros [52% TDA, 46% DA] y ayudar a los demás ya que es más importante que alcanzar el éxito [35% TDA, 28% DA], pero con una resistencia del 25% IN, 11% PDA y 1% TED. 2. Acción: tomar decisiones éticas importantes [48% TDA, 51% DA]; solucionar problemas sociales [39% TDA, 37% DA], aunque con el desacuerdo del 14% por Indecisión (IN), 9% PDA y 2% TED; prevalece junto al ser útil a las personas [71% TDA, 25% DA] y también respetar las opiniones de los clientes [75% TDA, 22% DA]. 3. Colaboración: aspecto negativo, no se promueve el trabajo en equipo [58% TDA, 34% DA, 6% IN, 1% PDA]; y aspecto positivo, mis compañeros valoran mi buen trato [72% TDA y 28% DA].

CONCLUSIÓN

La ética profesional tiene gran importancia en la sociedad; ya que, exige su aplicación teórica y práctica desde la base del respeto a los principios éticos y valores morales para cumplir a cabalidad con los deberes encomendados en la profesión.

En el ámbito laboral, se puede palpar que la mayoría de los profesionales que prestan sus servicios en las agencias aduaneras presentan un comportamiento transversal que comprometen la adquisición de nuevos conocimientos a efectos de mejorar el servicio disponible. Reconocen la importancia del trabajo en equipo y el secreto del éxito profesional que entre otros es no divulgar la información que les fue confiada dentro de la empresa donde trabajan.

Las agencias de aduana aplican principios éticos en el comercio internacional de manera rigurosa; su integridad y transparencia son esenciales para garantizar que las empresas operen dentro de los límites éticos y legales, contribuyendo al desarrollo sostenible.

La evaluación constante de las competencias básicas personales constituye el accionar determinante para conocer al profesional y anticipar posibles comportamiento o actuaciones en determinados momentos críticos, que muchas veces sobrepasan los valores éticos y la sanción moral; pero que, han sido impuestos a partir de las convenciones sociales, desde la familia y la sociedad en forma de valores desde su nacimiento.

El ser humano es responsable del actuar libre e inteligente y único capaz de responder por la bondad o la malicia de sus actos. Debe tomar conciencia respecto de las cosas que hace personal y profesionalmente, para responsabilizarse cuando provoque perjuicio propio o a las personas con quienes interactúa diariamente.

Es crucial desarrollar competencias sociales sólidas para alcanzar el éxito en muchas áreas de la vida, incluyendo las relaciones personales, laborales, educativas y de participación social; para mediante su cultivo en el tiempo vía educación, experiencia y reflexión personal, erigir una mejor sociedad.

RECOMENDACIONES

Abogar por estándares éticos rigurosos que promuevan la equidad y el respeto mutuo entre naciones; porque la ética en el comercio exterior es un cimiento fundamental para fomentar las relaciones comerciales sostenibles en un mundo interconectado.

En un mundo de complejidades comerciales, las agencias de aduana deben actuar como guardianes de la ética, facilitando el comercio justo y el cumplimiento normativo.

El compromiso con la integridad del profesional de Comercio Exterior debe estar plasmado con ética y en apego a los valores morales, aplicados en cada paso del proceso con miras a fortalecer la confianza en el comercio internacional.

Es necesario que exista mayor convicción de la profesión que se elige; no solamente para trabajar en un ambiente adecuado sino para dar apertura a la adquisición de nuevos conocimientos, manteniendo los valores personales y búsqueda de alternativas de solución a problemas de sus clientes.

Es necesario que las empresas se enfoquen en trabajar con la academia para resolver problemas de manera conjunta y alcanzar una formación ética; en procura de lograr profesionales justos, solidarios y comprometidos con la agencia aduanera, el comercio exterior y la sociedad.

REFERENCIAS

Amadio, M., Opperti, R., y Tedesco, J-C. (2013). Oficina Internacional de Educación de la UNESCO. Ginebra, Suiza, 11-15. <http://www.unesco.org/new/es/santiago/press-room/newsletters/newsletter-laboratory-forassessment-of-the-quality-of-education-llece/n12/training-areas-and-curriculumapproaches/>

Coronel, V., y Crespo, J. (2016). Influencia de los instrumentos de ética aduanera de la Organización Mundial de Aduana y su aplicación en el SENAE, Universidad de Guayaquil (tesis de grado), Guayaquil, Ecuador.

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17764/1/Tesis%20Coronel%20Vaneza%20y%20Crespo%20Jos%c3%a9.pdf>

Gil, C. (2015). El desarrollo sustentable y análisis de su impacto en los códigos de ética ingeniería en dos países latinoamericanos. Provincia, núm. 34, 11-24. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/555/55544729002.pdf>

Hirsch, A. (2009). Competencias y rasgos de ética profesional en estudiantes y profesores de posgrado de la UNAM. Sinéctica, (32), 14-16. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2009000100003&lng=es&tln

Justinico, C. O. (2016). La ética profesional como base para la toma de decisiones en la gerencia pública en Colombia. <http://hdl.handle.net/10654/14588>.

López, Pedro Luis. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 9(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tln=es.

Maldonado, M.A. (2006). Las competencias, una opción de vida. Metodología para el diseño curricular. Bogotá: ECOE. Ediciones Ltda.

Ministerio de Comercio Exterior. (2016). Código de ética del Ministerio de Comercio Exterior. Quito, Ecuador. <https://www.comercioexterior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/ACUERDO-CODIGO-DE-ETICA-DEL-MCE.pdf>

Montúfar, M. (2022). Ética Profesional, Ibarra, Ecuador: Cátedra de Ética Profesional, Universidad Técnica del Norte.

Montúfar, M., Rosero, V., Tulcán, J., & Veloz, M. (2020). Acceso al conocimiento mediante dispositivos móviles por estudiantes universitarios. Sathiri: sembrador, 15(2), 220-236. <https://doi.org/10.32645/13906925.999>

Paramo, P. (2011). ¿Qué son las competencias educativas?. <https://www.es.scribd.com/doc/62619171/Que-son-las-Competencias-Educativas>

Ramírez, A., y Reyes, J. (2015). La importancia del código de ética internacional en la profesión contable. El contexto colombiano en el proceso de internacionalización. Revista Gestión & desarrollo, 10(1), 183–193. <https://doi.org/10.21500/01235834.627>

Rebeil, M., & Gómez, D. (2008). Ética, violencia y televisión. México, D.F.: Trillas.

Rodríguez, F., y Altamirano, J. (2016). El pensamiento complejo: ¿qué debe saber y saber hacer el profesorado universitario en este cambio de época? *Visión Empresarial*, 6, 101-112. <https://doi.org/10.32645/13906852.346>

Sepúlveda, M. (2021). *Las Competencias Transversales, base del Aprendizaje para toda la vida*. Bogotá, Colombia: Universidad EAN, 1-18. <https://recursos.educoas.org/sites/default/files/5073.pdf>

Servicio Nacional de Aduana del Ecuador (2017). *Código de Ética y valores de los agentes de Aduana (Auxiliar Y Fedatario De La Administración Pública)*. Guayaquil, Ecuador: SENA E.

Tejada, R. (2016). Las competencias transversales em la formación de profesionales. *Didasc@lia: Didáctica y Educación, Edición Especial*, 7(6), ISSN 2224-2643.

UNESCO (2023). *Education Strategy 2014-2021*. <https://www.unesdoc.unesco.org/Ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno...2>.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .