



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE: SECRETARIADO EN ESPAÑOL
MODALIDAD DE ESTUDIOS: SEMIPRESENCIAL

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la
obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación,
Mención: Secretariado en Español**

TEMA:

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO
LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE
GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA**

AUTORA: Marcia Fabiola Carrión Jaramillo

TUTORA: Psi. Edu. Paulina Margarita Ruiz López

Ambato - Ecuador

2013

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Psc. Edu. Paulina Margarita Ruiz López, CC 1802953479, en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA”**, desarrollado por la egresada Marcia Fabiola Carrión Jaramillo, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 19 de junio de 2013



.....

TUTORA

Psc. Edu. PAULINA MARGARITA RUIZ LÓPEZ

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....
Marcia Fabiola Carrión Jaramillo

C.C: 170050385-5

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO, AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA”**. Autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

..........

Marcia Fabiola Carrión Jaramillo

C.C: 170050385-5

AUTORA

AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO, AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA”**, presentada por la señora Marcia Fabiola Carrión Jaramillo, egresada de la Carrera de Secretariado en Español, promoción: Septiembre 2011-Febrero 2012, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Lcda. Mg. NORA JOSEFINA LUZARDO URDANETA
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL



Dr. Mg. Segundo Raúl Esparza Córdova
MIEMBRO



Ing. Mg. Diego Fernando Melo Fiallos
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, al Dador de mi vida, de quien recibí su fortaleza, su inspiración, su amor, para ver culminado mi sueño...

A mis hijos: Guillermo, María Dolores, Iván, Sofía, Ruth; a mis nietos Daniela, Sarita, Matías, fuenteinagotablede inspiración y el mejor regalo, por quienes me esforcé y a quienes dedico este trabajo, con humildad, como ejemplo de perseverancia y dedicación, para recordarles que jamás debemos rendirnos frente a la conquista de nuestros ideales y que nunca es tarde para alcanzarlos...

A mi madre, quien desde siempre me apoyó y que viajó al cielo después de haber cumplido con su sueño de verme realizada y de sembrar en mí el alimento del triunfo...

Marcía

Ambato . . .

AGRADECIMIENTO

A mis familiares, a mis compañeros docentes, a mis estudiantes del INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, a los directivos de esta Institución de prestigio y de reconocimiento, por el apoyo que me brindaron.

A mis profesores de la Universidad Técnica de Ambato, a mi tutora Psc. Edu. Paulina Margarita Ruiz López, por la dedicación y entrega de verdaderos maestros.

A la Universidad Técnica de Ambato, Alma Máter de las universidades, que me abrió sus puertas al conocimiento.

A mis hijos, hijas, nietos, nietas, por entender que el tiempo que no les pude dar durante mi carrera fue su mejor regalo de amor...

Marcía Carrión Jaramillo

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Páginas preliminares

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES.....	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii

Contenidos

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO 1.....	4
EL PROBLEMA	4
1.1. TEMA.....	4
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Contextualización.....	4
1.2.2. Análisis Crítico	12
1.2.3. Prognosis.....	14
1.2.4. Formulación del Problema	14
1.2.5. Interrogantes (Subproblemas).....	14
1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación.....	15
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.4. OBJETIVOS.....	17
1.4.1. Objetivo General.....	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	17
CAPITULO 2.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	19
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	20
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	21
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	22

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (ÉTICA PROFESIONAL)	23
2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE (DESARROLLO LABORAL)	43
2.5. HIPÓTESIS.....	64
2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS.....	65
CAPÍTULO 3.....	65
METODOLOGÍA	66
3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
3.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	66
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	67
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	68
3.4.1 Variable Independiente “La Ética Profesional”	68
3.4.2 Variable Dependiente “Desarrollo Laboral”	69
3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	70
3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	71
CAPÍTULO 4.....	72
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	72
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS (ENCUESTA A EGRESADAS).....	72
4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	82
CAPÍTULO 5.....	87
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
5.1. CONCLUSIONES	87
5.2 RECOMENDACIONES.....	88
CAPITULO 6.....	89
LA PROPUESTA	89
TEMA	89
6.1 DATOS INFORMATIVOS.....	89
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	90
6.3. JUSTIFICACIÓN.....	91
6.4 OBJETIVOS.....	92
6.4.1 Objetivo General	92
6.4.2 Objetivos Específicos.....	92
6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	93
6.5.1 Factibilidad Operacional.....	93
6.5.2 Factibilidad Técnica	93
6.5.3. Factibilidad Financiera	96
6.6. FUNDAMENTACIÓN	98
6.7. MODELO OPERATIVO	106
6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	107
6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	128
BIBLIOGRAFÍA.....	129
ANEXOS	133
ANEXO A: ENCUESTA A ESTUDIANTES.....	133
ANEXO B: TALLERES SOBRE ÉTICA PROFESIONAL Y DESARROLLO LABORAL	135

ANEXO C: FOTOGRAFÍAS	168
----------------------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES

Tabla No. 1: Antecedentes Investigativos	19
Tabla No. 2: Población y muestra	67
Tabla No. 3: Operacionalización de variable independiente (ética profesional) .	68
Tabla No. 4: Operacionalización de variable dependiente: (desarrollo laboral)	69
Tabla No. 5: Plan de recolección de información	70
Tabla No. 6: Protección de documentos	72
Tabla No. 7: Lealtad y discreción	73
Tabla No. 8: Lealtad y discreción	74
Tabla No. 9: Normas y principios institucionales.....	75
Tabla No. 10: Actividades extra clase	76
Tabla No. 11: Planes de Trabajo Diario	77
Tabla No. 12: Procesos de archivo	78
Tabla No. 13: Deberes en Excel	79
Tabla No. 14: Trabajos en Word	80
Tabla No. 15: Trabajos pendientes	81
Tabla No. 16: Frecuencias Observadas.....	85
Tabla No. 17: Frecuencias Esperadas	85
Tabla No. 18: Cálculo del Chi-Cuadrado	86
Tabla No. 19: Criterio Para Evaluar la Factibilidad Técnica	94
Tabla No. 20: Criterios Factibilidad Talento Humano.....	94
Tabla No. 21: Criterios de Factibilidad Técnica Hardware	96
Tabla No. 22: Cuadro analítico de gastos para implementación de talleres sobre la ética profesional	97
Tabla No. 24: Modelo Operativo	106
Tabla No. 25: Previsión de la Evaluación	128

Gráfico No.1: Árbol de problemas.....	12
Gráfico Nº. 2: Categorías Fundamentales	22
Gráfico No. 3: Protección de documentos	72
Gráfico No. 4: Lealtad y discreción	73
Gráfico No. 5: Lealtad y discreción	74
Gráfico No. 6: Normas y Principios Institucionales	75
Gráfico No. 7: Actividades extra clase	76
Gráfico No. 8: Planes de trabajo diario	77
Gráfico No. 9: Procesos de archivo	78
Gráfico No.10: Deberes en Excel.....	79
Gráfico No. 11: Trabajos En Word.....	80
Gráfico No. 12: Trabajos pendientes	81

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN

CARRERA DE: SECRETARIADO EN ESPAÑOL
MODALIDAD: SEMIPRESENCIAL
RESUMEN EJECUTIVO

**TEMA: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE
ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA
DE PICHINCHA**

AUTORA: MARCIA FABIOLA CARRION JARAMILLO

TUTORA: Psc. Edu. PAULINA MARGARITA RUIZ LÓPEZ

Resumen:

El presente proyecto de investigación fue elaborado con objeto de apoyar a las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, para que, con la aplicación y práctica de procesos éticos profesionales, se desarrollen ejecutivamente, tengan un acertado desarrollo laboral y se conviertan en el brazo derecho ejecutor de las políticas empresariales y de asistencia gerencial, se ejerciten en el análisis crítico y reflexivo del actuar ético en su entorno inmediato y contexto social y profesional, para identificar, plantear, solucionar problemas y decidir con sentido ético, pues son, sin duda, la clave fundamental en la estructura empresarial al asumir, en todo momento, un compromiso de trabajar en ambientes de aprendizaje reflexivos, colaborativos y de compromiso ético.

Se ha intentado conceptualizar en esta investigación, cómo la Ética como filosofía sobre los actos humanos o como un hito investigativo de las causas importantes de los actos humanos, indaga en lo más íntimo de la conducta del hombre, para percibir, entonces, los aspectos de bondad, perfección, valor, que se puedan incluir en su misma naturaleza e identidad.

El deterioro de la ética o de vocación de algunas egresadas, que probablemente vieron a esta carrera, no como una profesión sino como un fin de lucro, es uno de los impedimentos de su crecimiento profesional y por ende de su desarrollo laboral, no entendieron la importancia de manejar la calidad humana, el buen trato, una actitud de respeto y fidelidad propia, de trabajo asistencial y profesional, una comunicación asertiva y actitudes éticas, una asistencia ejecutiva, con mayor capacidad de decisión y más resolutiva, entre otros, como factores incidentales en el Desarrollo Laboral.

Palabras claves:

Equidad, integridad, responsabilidad, principios, ética profesional, desarrollo laboral, carácter, actitudes, disciplina, liderazgo.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede observar de manera alarmante, la crisis de valores éticos dentro de todo tipo de instituciones, en sus diferentes campos y en los distintos niveles jerárquicos. Se observa, lamentablemente, manifestaciones de corrupción desde la mentira "blanca" hasta la deslealtad, entre otros, la solución estaría en la obligación que tenemos de recuperar los valores éticos perdidos, para poder así confiar en las personas que se encuentran ejerciendo funciones públicas.

A través de la filosofía propia del Instituto Tecnológico American Junior College y de los objetivos de la Carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, se tiende a concretar y a poner al alcance de sus egresadas, conocimientos significativos e integrales que les permitan tener importantes oportunidades laborales para constituirse en el acicate que les permita ocupar puestos claves en las instituciones en donde realizan sus pasantías y llegar a fortalecerse como elementos emprendedores del conocimiento y el brazo ejecutor de las políticas empresariales.

Esta investigación es un programa de estudio con conocimientos básicos y valiosos en la carrera secretarial, en donde la formación de una asistente de gerencia o asistente ejecutiva, sea el modelo de diseño profesional, de manejo de ética profesional y de aplicación de conocimientos para un acertado desarrollo laboral que les permita crecer y obtener réditos profesionales. La representación de la empresa que ostenten en todos los sentidos y una correcta función secretarial, permitirá reforzar una imagen de calidad y de excelencia.

El perfil de la ejecutiva en la empresa implica manejarse como un ente regulador, ejecutor, no como persona independiente, sino como miembro

integrante de la empresa, como concedora de todas sus situaciones y la responsable directa de la venta de una buena imagen empresarial

La función secretarial en el ámbito ejecutivo y con la aplicación de tecnologías cada vez más actualizadas, permitirá su crecimiento, tanto técnico como profesional, aspectos que, paralelamente con una acertada actitud y comportamiento hacia el cliente interno y externo, además de su trabajo eficiente, le permitirá actuar con independencia y responsabilidad.

Este trabajo está estructurado en seis capítulos, los mismos que hacen un breve resumen de su contenido:

El primer capítulo, encontramos el problema a investigarse, su planteamiento, la contextualización un análisis crítico del mismo, las interrogantes, delimitación, justificación y la enunciación de los objetivos que orientan el proceso investigativo.

En el segundo capítulo, consta el marco teórico, es decir, son fundamentaciones y la recopilación de la información bibliográfica que otros autores han aportado con respecto al tema investigado.

El tercer capítulo, corresponde a la metodología, se señala el tipo de investigación, la operacionalización de las variables, el plan para recolección de la información.

El capítulo cuatro, es un análisis e interpretación de resultados y la verificación de la hipótesis.

En el quinto capítulo, encontramos las conclusiones y recomendaciones que se ha llegado al termino del proceso investigativo.

En el capítulo seis, consta la propuesta, mediante un enfoque operativo que se deberá aplicar en el Instituto Tecnológico American Junior College, Carrera de Asistentes de Gerencia Bilingüe, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, para superar el problema investigado.

CAPITULO 1

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

La Ética Profesional es una tema por el cual se interesan muchos profesionales debido a la responsabilidad humana que entrañan dichas profesiones lo que obliga a ser muy concientes y correctos en su ejercicio sin perjudicar en nada a los destinatarios de ellas.

En el Ecuador, los problemas éticos profesionales son críticos pues existen estudiantes en las instituciones educativas que desvirtúan la importancia de manejar principios, valores, para asegurar el desarrollo de una actividad de manera coherente y responsable y de esta manera regular las actividades que se realizan en el ámbito educativo, familiar y social, no se justifica que el desconocimiento de los procesos éticos son elementos comunes a la ética profesional pues no les permitirá

enmarcarse dentro de estos principios y practicar valores que generarán daños a terceros como son compañeros, docentes, padres de familia, pues, el estudiante que no tiene ética, busca exclusivamente su propio beneficio, sin importarle cómo lo consigue.

Nuestro país se ha vuelto altamente competitivo. La educación y la preparación de los nuevos profesionales exige una alta preparación académica para cumplir metas y objetivos, donde fines y objetivos deben ser desarrollados con eficiencia profesional y técnica, donde la preparación profesional conlleve al verdadero conocimiento.

Hay un grave deterioro ético que nosotros observamos en todos los actores del proceso educativo: en los docentes, en los directores, en los estudiantes y en los padres de familia. Es un proceso de deterioro general. Casos por ejemplo, de acoso sexual, de venta de las guías sobre lo que va a salir en los exámenes, reprobar a los estudiantes para obligarlos a que tomen clases particulares, salidas de estudiantes con docentes por obtener una calificación alta, entre otros, finalmente, la falta de valores entre los mismos estudiantes, a quienes “no les interesa ser un buen profesional, con tal de aprobar el año de cualquier manera, situación que repercute más tarde en su vida futura en lo personal y laboral.

En nuestro país se percibe con mucha preocupación la crisis de valores éticos en todo nivel jerárquico, los actos no éticos y sus manifestaciones se evidencian en las distintas formas de corrupción, en una ardua tarea por recuperar los valores éticos perdidos y contar con un elemento humano y participativo que coadyuve al fortalecimiento del entorno en el que se desarrolle.

La responsabilidad ética, que impone la sociedad como un requerimiento mínimo para quienes reciben un encargo social está deteriorada, no se reconocen, peor se aceptan las leyes, estatutos, reglamentos y códigos de los organismos legislativos, controladores y reguladores de cada

institución, la responsabilidad ética que impone el Organismo institucional sobre sus miembros, no se origina en principios y valores que rigen la conducta humana sino en intereses generados por el propio “interés” de cada individuo.

MIRANDA, Mauricio. Educación ha perdido la ética. Marzo 2010.
Recopilado de: <http://www.elcomerciodiario.com.ni/nacionales/11750>

En la provincia de Pichincha, existe crisis de valores en los estudiantes que realizan pasantías a pesar de la constante intervención de las instituciones educativas y del ente familiar, los niños y jóvenes carecen en su mayoría de hábitos de comportamiento, normas de convivencia desembocando en problemás académicos como bajo rendimiento escolar, problemas de agresividad, problemas de comportamiento, incumplimiento en las tareas escolares, malos hábitos de estudio y la irresponsabilidad, que repercute en su desarrollo personal intelectual y más tarde en su desarrollo profesional.

Definitivamente, este conflicto se lleva a cabo en las instituciones educativas y expresa el grado de relaciones que se establecen entre individuos que se unen en una actividad académica en función del logro de objetivos. El desconocimiento de valores éticos y morales, impide que las estudiantes graduadas, sin los conocimientos necesarios, puedan ser consideradas para ocupar puestos ejecutivos, produciendo un mal precedente para las nuevas generaciones.

Si a muchas personas se les permite actuar irresponsablemente y evadir las consecuencias de sus actos, la supervivencia social o de una institución como un todo estaría amenazado. La sociedad y el grupo frente a estos procesos rechazan a quienes no pueden realizar un trabajo responsablemente.

En el caso de la ética profesional, no solo se debe hablar de los estudiantes sino también en los docentes. Por citar algunos casos de corrupción de parte de los docentes se puede mencionar la alteración de notas de los estudiantes, la falsificación de certificados, de diplomas y de títulos académicos, entre otros.

Hay un grave deterioro ético que nosotros observamos en todos los actores del proceso educativo: en los profesores, en los directores, en los estudiantes y en los padres de familia. Es un proceso de deterioro general. Frente a este problema que se está generando en la sociedad actual, es adecuado enfocarse en los beneficios que generaría el conocimiento de los códigos de ética existentes en las instituciones educativas, es importante que en una institución pública o privada, tenga un Código de Ética Profesional, porque esto, no solo sirve de guía a la acción moral, sino que también mediante él, la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad, diligencia y de respetarse a sí misma. La necesidad de tener un Código, nace de la aplicación de las normas generales de conducta a la práctica diaria, puesto que todos los actos humanos son regidos por la ética, también las reglas escritas deben ser de aplicación general. La mayoría de las empresas, tienen un reglamento, pero son pocas las que cuentan con este valiosísimo instrumento administrativo, implementando.”

MIRANDA, Mauricio & SIRIAS, Tania. Falta de Ética en educación. Agosto 2009.
Recopilado de: http://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales_ecuador/11650

En el Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentes de Gerencia Bilingüe, se observa, con sorpresa, que hay deserción de muchas de las estudiantes de las empresas en donde realizan sus pasantías, debido a su inseguridad profesional y falta de ética profesional, que es la causa del deterioro de su desarrollo laboral que, como es lógico, trae consigo la imposibilidad de su crecimiento personal y profesional y por ende el institucional.

El desconocimiento de procesos y técnicas adecuadas en las estudiantes, en lo que se refiere a la Ética, paralelamente con la imposibilidad de trabajar en puestos ejecutivos, es la resultante de temores a no poder ocupar puestos gerenciales lo que produce la deserción de estudiantes.

La falta de esfuerzo por realizar el trabajo diario, de la mejor manera posible, impedirá, no sólo convertirse en mejores personas, sino que no podrán servir, ni ayudar, a quienes están alrededor y a que los demás se hagan mejores personas. Desde una perspectiva moral, que en muchos casos no justifica de ninguna manera un comportamiento específico, la imagen que se presenta como falta de ética profesional influye en el desarrollo laboral.

Este deterioro de la ética o de vocación de algunas estudiantes -que probablemente vieron esta carrera como una profesión, o como un fin de lucro-, no entendieron la importancia de manejar la calidad humana, del buen trato, del comportamiento, de las actitudes, no se imaginaron la incidencia que tendría en su desarrollo laboral el manejar una comunicación reactiva en lugar de una asertiva con su entorno laboral, por ejemplo.

Otro acto no ético y que se lo toma sin el verdadero interés y del que son parte las pasantes, es el desperdicio del tiempo: imprevisión en la agenda, visitas inesperadas o de clientes internos o externos, "reunionitis", mal uso de teléfonos, -especialmente los celulares- mal manejo de sistemas tecnológicos, entre otros, que se constituyen en problemas laborales que traen como consecuencia la falta de productividad y un pésimo desarrollo laboral, actividades éstas que es posible que se deban a una total falta de profesionalismo.

Cabe señalar que desde su etapa de formación, todo profesional, debe cumplir con los deberes de la mejor manera posible, tendiendo siempre a la excelencia y a la obtención de la calidad total del desarrollo,

planteándose el estudio como una actividad seria y “profesional”, porque es en esta primera etapa que un trabajo debe realizarse lo más perfectamente posible pues será la base para el posterior desarrollo profesional. Se debe señalar, con énfasis, que la capacitación del profesional no debería terminar nunca pues el mercado laboral es altamente competitivo, por tanto, quien no haya innovado sus conocimientos quedará fuera de este sistema.

Lamentablemente, el verdadero soporte educativo se ve destruido y no se permite alcanzar metas, esfuerzos y conocimientos de alto nivel con una acertada educación y preparación técnica, humana y profesional.

La política de ética profesional tanto de las autoridades así como de los docentes del American Junior College, supone un constante estudio y análisis de los procesos de enseñanza-aprendizaje, en todos los campos que requieren las estudiantes, para formar profesionales íntegros y comprometidos con sus principios y valores.

Los diferentes componentes del proceso de enseñanza: autoridades–docentes– estudiantes- poseen obligaciones y derechos, entre los cuales está el de conocer sus límites profesionales y todos los campos que componen la formación integral-profesional. En la actualidad se percibe con mucha preocupación la crisis de valores éticos a todo nivel con la correspondiente imposibilidad de solucionarlos.

Los actos no éticos y sus manifestaciones se evidencian en las distintas formas de corrupción, es una ardua tarea el recuperar los valores éticos perdidos y contar con un elemento humano y participativo que coadyuve al fortalecimiento del entorno en el que se desarrolle.

Frente a este problema que se está generando en la sociedad actual, es adecuado enfocarse en los beneficios que generaría el conocimiento de los códigos de ética existentes en las instituciones públicas, que de acuerdo con mandatos e instituciones de control público, son generados para el transparente ejercicio laboral.

La política de ética profesional tanto de las autoridades del Instituto American Junior College, así como de los docentes, supone un constante estudio y análisis de los procesos de enseñanza-aprendizaje en todos los campos que requieren las estudiantes, formando profesionales íntegros y comprometidos con sus principios y valores.

Parte de los fundamentos éticos y morales buscan concretar, a través de los objetivos generales y específicos de la carrera Secretarial, poniendo a disposición de las ejecutivas, conocimientos significativos, los más cercanos a su cotidianidad, brindándoles oportunidades para el desarrollo de todas sus metas.

La capacitación que el AJC imparte, en la actualidad, es una herramienta fundamental, para poder enfrentar a los permanentes cambios tecnológicos y científicos de la sociedad y a la necesidad de responder eficiente y eficazmente. Se ha hecho muy imperativo y necesario diseñar cursos de capacitación con la finalidad de tener personas que puedan acoplarse a este tipo de avances y mejorar los servicios y productos que ofrecen, así como les permita mejorar por el bien general.

La política institucional y de emprendimiento social del Instituto Tecnológico American Junior College, busca que la instrucción y educación de sus estudiantes se encuentre equiparada con las necesidades inmediatas y futuras y vayan de la mano con la perfecta preparación técnica, profesional, humana, en donde, la práctica constante

de los diferentes valores, se constituyan en el hito del ejercicio profesional y en donde el compromiso moral se convierta en el incentivo que lleve a las estudiantes a puestos de nivel jerárquico superior, reforzando la imagen ejecutiva y gerencial de sus estudiantes y permitiendo la “asistencia gerencial” al ejecutivo y la correspondiente consecución de un “brazo derecho” ejecutor del trabajo y de toma de decisiones de alto nivel gerencial.

El A.J.C., como instituto superior tecnológicos del país, está tratando de priorizar parámetros en la educación a fin de que las estudiantes que se matriculen lleguen a formarse de manera efectiva, práctica y auténtica, permitiendo, de esta manera, una preparación de excelencia.

1.2.2. Análisis Crítico

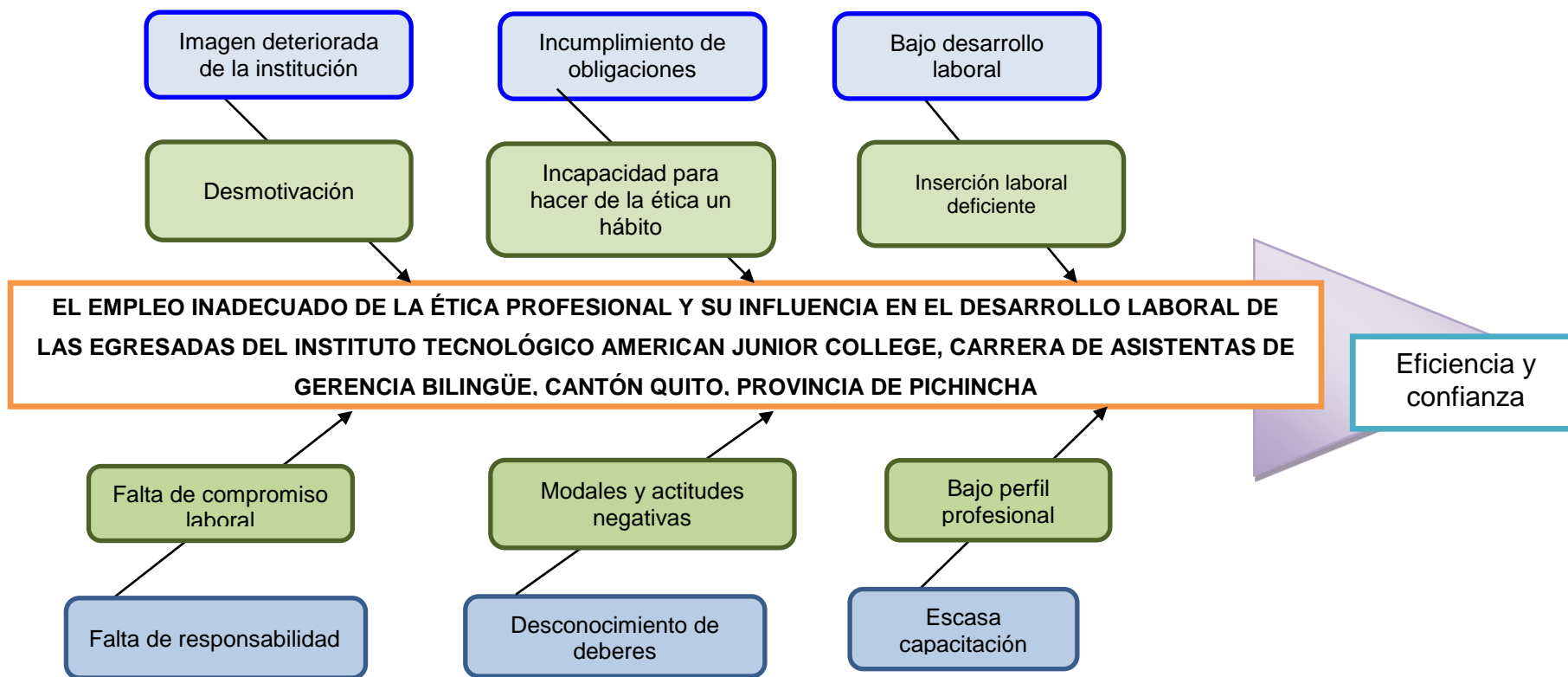


Gráfico No.1: Árbol de problemas
Elaborado por Marcia Carrión Jaramillo

La falta de responsabilidad y compromiso laboral, del diagrama anterior se observa que las asistentes ejecutivas egresadas de la carrera de asistentes de gerencia bilingüe laboran con personal de alto nivel, y deben ser profesionales de calidad ejecutiva, de alto compromiso ético-moral, con estudios superiores y de especialidad gerencial definida, debido a que el perfil requerido así lo demanda, caso contrario repercutirá en la imagen de la institución

El desconocimiento de deberes, modales y actitudes negativas. La ética juega un papel importante en su ejecutividad debido al desarrollo práctico-técnico derivado de sus propias costumbres y de su comportamiento, a fin de perfeccionar y asegurar su posicionamiento gerencial. La imagen personal e institucional que se genera a través de la asistente gerencial, es la imagen que proyecta una empresa o entidad entre la organización y la sociedad.

La escasa capacitación, la falta de aplicación de los conocimientos en el área de valores morales profesionales y éticos son errores generados por profesores que carecen también de los conocimientos y su deficiente formación docente, la falta de corrección esta área, repercutirá en estudiantes con dificultades en su selección y desarrollo laboral.

Como análisis general, se determina que una ejecutiva, con más posibilidades de éxito es aquella que tiene y maneja altos conocimientos comerciales, técnicos, éticos, humanos, profesionales y está capacitada, sabe cómo expresarse y cómo comunicarse, además de que conoce y comprende la realidad general y específica de sus interlocutores.

1.2.3 Prognosis

De no encontrar alternativas de solución a esta problemática de la Ética Profesional, las dificultades en el desarrollo laboral de las profesionales irán creciendo. De no confrontar y erradicar los malos hábitos adquiridos, el deterioro de las relaciones interpersonales, la marcada irresponsabilidad en los trabajos asignados, el incumplimiento de las obligaciones laborales, el desconocimiento de deberes, el bajo desarrollo, entre otros, irían ahondándose y la ejecutiva profesional continuará siendo menoscabada, los altos índices de deserción laboral y bajo desarrollo serán marcados y la inconformidad de los ejecutivos y el correspondiente despido laboral se harán presentes, la subestimación a la carrera secretarial se confirmará y continuará en un ascenso sin medida y prevalecerá la deteriorada imagen personal, profesional, corporativa, institucional de la asistente ejecutiva.

1.2.4. Formulación del Problema

¿Cómo influye la ética profesional en el desarrollo laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentes de Gerencia Bilingüe, Cantón Quito, Provincia de Pichincha?

1.2.5. Interrogantes (Subproblemas)

- ¿Conocen las egresadas las consecuencias de un empleo inadecuado de la Ética Profesional en el desarrollo laboral?
- ¿Cuáles son los efectos del desconocimiento de la ética profesional en las egresadas?
- ¿Cómo podemos promover valores éticos en el desarrollo laboral de las egresadas?
- ¿Qué estrategias permitirían mejorar el desarrollo laboral de las

egresadas?

- ¿Existe alguna propuesta de solución al problema planteado?

1.2.6. Delimitación del Objeto de Investigación

Contenidos

- **Campo:** Educativo
- **Área:** Secretariado
- **Aspecto:** Ética Profesional y Desarrollo laboral

Delimitación Espacial

- Esta investigación se realizará con las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, Cantón Quito, Provincia de Pichincha

Delimitación Temporal

Septiembre 2012- febrero 2013

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica en las siguientes razones:

Desde el punto de vista social la investigación tiene un impacto a largo plazo, al desarrollo de una educación integral que permita a las estudiantes y egresadas participar activamente en la sociedad y sobre todo, en el nivel ejecutivo empresarial en el que se desarrollan. Además permitirá a los docentes una orientación acertada en los procesos de

enseñanza aprendizaje a través de la concientización de la importancia de las áreas morales – éticas.

La presente investigación es importante porque irá generando una cultura de respeto y confianza que complemente la imagen deteriorada de la asistente ejecutiva.

Es innovador, pues la investigación a desarrollarse fue motivada por el malestar propio de las estudiantes que cuando se presentan a dar pruebas de ingreso a empresas e instituciones públicas o privadas, no responden a los requerimientos correctamente ni a las inquietudes relacionadas con temas de ética empresarial, saliendo rechazadas porque no cumplen con el perfil profesional.

Desde el punto de vista educativo es de interés porque es como complemento de la educación integral. Se realizará el actual estudio para detectar las debilidades reales y formar asistentas con mejor actitud de participación personal y profesional involucrando a los docentes en estos procesos de perfeccionamiento de las estudiantes, considerando que, como personas, son elemento participativo de una sociedad en constante desarrollo.

Al haberse deteriorado, en parte, los valores morales y éticos, es necesario poner énfasis en la importancia del discernimiento y en la capacitación de las estudiantes para ponerse al frente de este problema, dar un giro a las políticas internas en el enseñanza-aprendizaje y en el desarrollo de un sinnúmero de actividades inherentes al apoyo gerencial orientadas al perfeccionamiento de varias destrezas físicas, técnicas, profesionales, humanas.

Este trabajo de investigación es factible llevarlo a la práctica por las

siguientes razones principales:

1. Por el interés que tienen los involucrados: autoridades, docentes, ejecutivos, estudiantes del nivel superior del American Junior College, por solucionar el problema.
2. Porque el conocimiento de los procesos beneficiarán a los estudiantes del American Junior College, a los docentes que manejan esta temática, así como a la comunidad en general en los siguientes aspectos:

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la influencia de la Ética Profesional en el desarrollo laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College de Quito, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las causas por las que, las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, no practican la ética profesional.
- Analizar el desarrollo laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe.

- Diseñar una alternativa de solución a la problemática de la Ética Profesional y su influencia en el Desarrollo Laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe.

CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato se encontraron los siguientes trabajos de investigación similares que se enuncian a continuación:

Tabla No. 1:Antecedentes Investigativos

Tema	Autor	Datos de referencia
“Desarrollo profesional de las secretarias del ilustre municipio de Ibarra y su influencia en la atención al cliente 2008”	Bravo Verónica Delgado Janeth	Director de tesis: Dr. Edmundo Cevallos
Tema	Autor	Datos de referencia
Incidencia de la ética profesional de la secretaria de la empresa América Editores en su trayectoria e imagen institucional, en el periodo 2003 – 2004.	López, Ligia Reinoso, Maribel	Tutora: Lic. Msc. Cedeño Álvarez, Cecibel
Conclusiones (resumen):		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Los principio éticos son fundamentales en las personas, por tanto, la secretaria o quien ejerza esta función, deberá atender a los clientes con mucha amabilidad, cortesía, cordialidad y demás normas y costumbres para obtener resultados favorables para la empresa. 2. Entre las funciones de una secretaria, está la de resolver problemas internos y externos con total imparcialidad y honestidad, junto a estas características se debe mencionar que la eficiencia y la responsabilidad son ejes éticos en su labor diaria. 		
Tema	Autor	Datos de referencia
“ El trabajo en equipo influye en el desarrollo laboral de los servidores municipales del ilustre municipio del Cantón Quero, durante el periodo 2009- 2010 ”	Villacrés Martínez Betty Soledad	

Conclusiones (resumen):
<ol style="list-style-type: none"> 1. La mejor utilización del potencial humano es el canal para lograr una colaboración organizada, eficiente, práctica y efectiva, se traducirá en incrementos de la productividad. 2. Una acertada comunicación de la empresa se debería manejar bajo lineamientos y pautas que eviten los malos entendidos y las diversas interpretaciones e impulse a una comunicación placentera que permita el entendimiento entre el personal en general y el mundo de la comunicación que los rodea.
Sub conclusiones – análisis:
<ul style="list-style-type: none"> - En el marco de este trabajo, entendemos por Trabajo en Equipo a un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general, enfocados a lograr procedimientos, técnicas y estrategias que se utiliza para conseguir los objetivos propuestos. - El trabajo en equipo es una experiencia que debe convertirse en el hito fundamental del progreso social y del desarrollo humano, tanto en el campo personal como en lo laboral.

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La educación es una actividad cultural y su finalidad es concientizar al ser humano intelectualmente logrando su desarrollo personal con una finalidad bien orientada, de esta manera el ser humano ya educado es una herramienta de producción para la sociedad y su familia.

La investigación se ubica en el Paradigma crítico-propositivo:

Crítico porque analiza una realidad socio-cultural-educativa de la problemática que se está investigando.

Propositivo por cuanto busca plantear una alternativa de solución a la problemática de la Ética Profesional y su influencia en el Desarrollo Laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

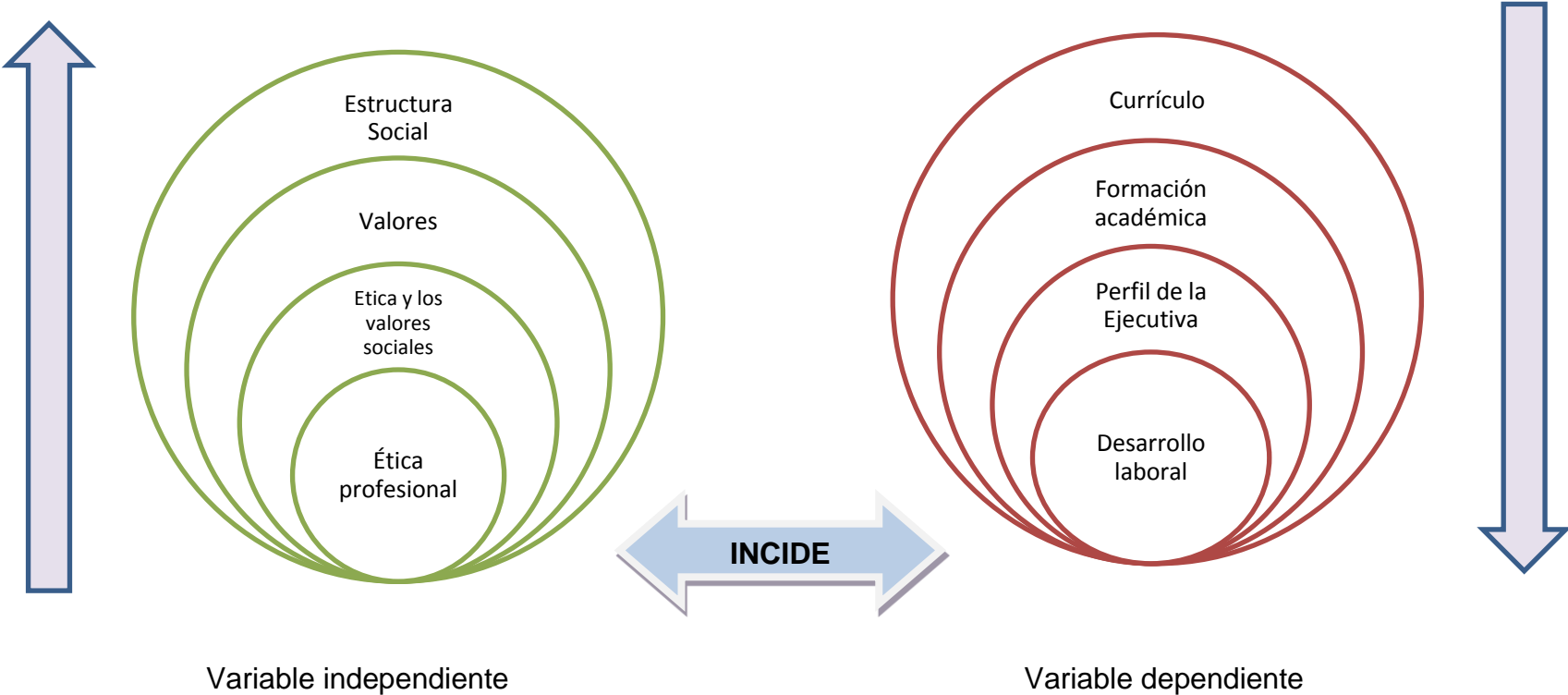
La Constitución de la República del Ecuador en los artículos 3 numeral 4, establece como deber primordial del Estado, entre otros, el de “Garantizar la **ética** laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico”; y, 83 numeral 12, que es responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos el “Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la **ética**”

El artículo 66, menciona que la educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

El Artículo 387 de la constitución Ecuatoriana del 2008, en el título VII – régimen del Buen vivir, indica que es responsabilidad del Estado; en el número 4, Garantizar la libertad de creación e investigación en el marco del respeto a la **ética**, la naturaleza, el ambiente, y el rescate de los conocimientos ancestrales.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



GráficoNº. 2:Categorías Fundamentales
Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (ÉTICA PROFESIONAL)

2.4.1.1. ESTRUCTURA SOCIAL

El Sociólogo Alemán Georg Simmel dice que es una población con una organización y una tecnología, que vive y se desarrolla en un medio ambiente. Se puede definir ahora el sistema, como está establecida de hecho esa sociedad, llenándola de contenidos, que interactúan por las redes de la estructura, usando cualquier tabla: cultura como lenguaje, arte, religión, entre otros, valores como gobierno, propiedad, estratificación, familia, grupos, etc., completando así su identificación e identidad y mejorando su entendimiento.

El sentido de reducir los elementos a dos: cultura y valores, es para separar los aspectos culturales de los sociales, por ejemplo, la cultura popular como expresión de los valores populares. Esta clasificación en dos grupos (o más) tiene problemas, que en apariencia no inciden sobre la estructura, por ejemplo religión, si es la búsqueda de lo trascendente o es la socialización de las personas, en este caso estaría en el segundo grupo. Por extensión la estructura social modifica y es modificada por la tecnología y el medio ambiente.

El análisis sociológico de las estructuras sociales no puede hacerse sobre la estructura en sí misma, pues no es algo tangible, sino que es una definición formal; es como el hogar de los muchos componentes, que aquí se han simplificado con cultura y valores. Estructura: en cuanto a concepto fundamental de la sociología y de la antropología de la cultura, ofrece dificultades de aplicación y entendimiento pues apunta a diversos planes de la realidad social, por otra parte hablamos de la estructura social que une a dos personas, y solamente a ellos dos, de una forma especial que resulta del estatus y de lo que desempeñan.

Para Beltrán La Estructura: es una realidad compuesta por miembros o elementos relacionados entre sí. Pero también hablamos de la estructura de toda una sociedad. La estructura social la podemos deducir por existencia de su influjo en la acción o relación social de los individuos.

¿Cómo afecta la estructura social al comportamiento individual?

Los roles de cada persona estructuran su vida. Para que funcione cualquier grupo o institución debe haber reglas. La estructura social lanza a los individuos a los diferentes roles, pero no determina cómo deben ser estos roles o les impide cambiar las reglas y cruzar los límites. Sin embargo las personas deberán formar parte y respetar la estructura social de “la sociedad” en la que viven para lograr interactuar y coexistir en ella

Componentes Básicos de la Estructura Social.

- Económicos
- Sociales
- Culturales

Económicos: son los elementos necesarios para la producción y requerimientos sociales que demanda un país. Estos componentes determinarán las condiciones y estilos de vida de un país y por tanto de cada población. Es decir, la relación salud-economía es interdependiente, puesto que si existe poca producción, existe poco consumo y la economía baja, así la calidad de salud será pobre, es decir, con muchas carencias.

Sociales: podríamos llamarles a todas aquellas normas, reglas, leyes, entre otras, que rigen y hacen de una estructura social un funcionamiento propio, de acuerdo con lo debido e indebido. Los aspectos sociales son aquellos que van a marcar los estatutos y las barreras de cada grupo o subgrupo de una población.

Culturales: estos aspectos se resumirían en la educación, la ciencia y la tecnología implantada en cada país o cada sistema de cada población. De aquí se desprenderá una diversidad cultural extensa y así se abrirá paso a un modo de pensar y actuar diferente de cada persona, incluso podríamos decir que de acuerdo con la diversidad cultural de cada individuo y por consiguiente de cada población será el desarrollo económico que tendrá esa población, y no solo económico sino intelectual y moral.

Dentro de los aspectos culturales podríamos nombrar las razones más importantes que forman una diversidad cultural buena o mala: hábitos, costumbres y valores, elementos que también describirán a una sociedad.

ANDRADE, Nora. Estructura social y sus elementos. Octubre 2010.
Recopilado de:
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Elementos-Basicos-De-La-Estructura-Social/857560.html>

2.4.1.2 VALORES

Los valores son las cualidades del alma, que aparecen como la entereza de ánimo para cumplir las obligaciones y deberes que tiene un ser humano como tal, sin amedrentarse por los peligros, amenazas, burlas y vejámenes a que se expone; son los principios que impulsan a luchar por el **bien** en contra del **mal**; son las características que enaltecen a una persona y la destacan como un verdadero modelo para los demás.

La fuente de los valores está en la moral, como valoración del entendimiento o de la conciencia, basada en los principios de la noción del **bien** y del **mal**; el deber de practicar el **bien**; la obligación de evitar el **mal**; la noción del mérito o convicción de que el actuar bien se hace digno de reconocimiento; y la percepción de que el demérito o creencia en el castigo como consecuencia de la maldad. Es decir, que los valores pertenecen al fuero interno de cada uno de los seres humanos, esto es, a la conciencia individual.

El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad

Los valores son una parte importante de la vida ideológica de la sociedad y del mundo interno de los individuos, los mismos que son la producción de la conciencia social e individual y existen en unidad y diferencia con los antivalores.

Se entiende por valor moral todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. Recordemos que BIEN ES AQUELLO QUE MEJORA, PERFECCIONA, COMPLETA.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario, las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan.

Dentro del sistema de valores de la sociedad se encuentran: los valores sociales-humanísticos-solidarios, valores jurídicos, valores políticos, valores estéticos, valores filosóficos y valores científicos.

Valores que se deben formar:

a- Deber ante el trabajo

- b- Responsabilidad ante el trabajo
- c- Solidaridad en el trabajo.

a) Deber ante el trabajo:

Reconocimiento del trabajo como una necesidad social, convirtiéndose en una exigencia moral para el individuo que la asume como responsabilidad individual y encamina su actuación al cumplimiento de la misma.

Rasgos determinados del valor:

- Comprensión del trabajo como una necesidad social e individual.
- La necesidad social, actúa como una exigencia moral para el individuo.
- Es un mecanismo ÉTICO-CULTURAL de autocontrol del individuo.
- Actúa como una fuerza interna de perfeccionamiento del ser humano.
- La actividad laboral se convierte en una necesidad conciente del individuo.

Estos rasgos propenden a los individuos a:

- Entender el lugar del trabajo en el proceso del desarrollo humano y el progreso social.
- Fomentar una disposición favorable hacia la realización de la actividad laboral.
- Reconocer el papel de la acción del individuo en la satisfacción de las necesidades sociales.
- Fomentar convicciones a partir de la comprensión e identificación con las necesidades y exigencias sociales.

- Regular la actuación a partir de asumir las exigencias sociales como una responsabilidad individual.
- Concebir el trabajo como un medio de realización personal y social.

b) Responsabilidad ante el trabajo:

En su vínculo con el deber constituye la respuesta ante la obligación contraída.

Está en la actitud que se asume ante los resultados de la labor realizada, y por la cual tiene que responder ante los demás.

Rasgos determinados de este valor:

- Respeto a sí mismo, a su capacidad de acción.
- Ubicación de su personalidad como sujeto social.
- Capacidad de autoanalizarse para auto perfeccionarse.
- Sentirse comprometido con sus tareas.
- Asumir las consecuencias de sus actos.

Estos rasgos deben contribuir en los individuos a:

- Fomentar su seguridad en lo que hace y se propone, afirmando la autoestima.
- Responderse a tres preguntas: ¿quién soy?, ¿dónde estoy?, ¿a dónde voy?
- Fomentar el espíritu de autovaloración y autocrítica.
- Cumplimiento de lo propuesto con eficacia.

- Responde concientemente por sus actos.

c) Solidaridad en el trabajo:

Este valor expresa el grado de relaciones que se establecen afectivamente entre los individuos que se unen en la actividad laboral en función del logro de objetivos comunes.

Rasgos determinantes de este valor:

- Autoafirmación del individuo y en el grupo.
- Toma de conciencia de la existencia del otro como compañero.
- Sentirse corresponsable de los procesos productivos de bienes y servicios.
- Disposición a la actuación compartida y transformadora.

¿Cuáles son las características de los valores?

La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o la jerarquía de los valores. Algunos de esos criterios son:

- **Durabilidad:** los valores se reflejan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros.
- **Integralidad:** cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- **Flexibilidad:** los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas.

- **Satisfacción:** los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- **Polaridad:** todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; todo valor conlleva un contravalor.
- **Jerarquía:** hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales).

¿Cómo valora el ser humano?

El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación.

Las personas valoran al preferir, al estimar, al elegir unas cosas en lugar de otras, al formular metas y propósitos personales.

Las valoraciones se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones.

Desde el punto de vista ético, la importancia del proceso de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano.

Conociendo los valores

Decencia: La decencia es el valor que nos hace conscientes de la propia dignidad humana, por él se guardan los sentidos, la imaginación y el propio cuerpo, de exponerlos a la morbosidad y al uso indebido de la sexualidad.

Autodominio: Es el valor que nos ayuda a controlar los impulsos de nuestro carácter y la tendencia a la comodidad mediante la voluntad. Nos estimula a afrontar con serenidad los contratiempos y a tener paciencia y comprensión en las relaciones personales.

Pulcritud: El vivir el valor de la pulcritud nos abre las puertas, nos permite ser más ordenados y brinda en quienes nos rodean una sensación de bienestar, pero sobre todo, de buen ejemplo.

Objetividad: La objetividad es el valor de ver el mundo como es, y no como queremos que sea.

Puntualidad: El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado.

Sacrificio: Siempre es posible hacer un esfuerzo extra para alcanzar una meta ¿Por qué no hacerlo para servir mejor a los demás.

Consejo: Una palabra acertada y expresada en el momento justo, logrará un cambio favorable en la vida de quienes nos rodean.

Patriotismo: El valor que nos hace vivir plenamente nuestro compromiso como ciudadanos y fomentar el respeto que debemos a nuestra nación.

Aprender: El valor que nos ayuda a descubrir la importancia de adquirir conocimientos a través del estudio y la reflexión de las experiencias cotidianas.

Docilidad: Es el valor que nos hace concientes de la necesidad de recibir dirección y ayuda en todos los aspectos de nuestra vida.

Sensibilidad: Es el valor que nos hace despertar hacia la realidad, descubriendo todo aquello que afecta en mayor o menor grado al desarrollo personal, familiar y social.

Amor: Todos lo necesitamos, todos podemos darlo. Sin él nuestra vida pierde sentido.

Obediencia: La obediencia es una actitud responsable de colaboración y participación, importante para las buenas relaciones, la convivencia y el trabajo productivo.

Superación: La superación no llega con el tiempo, el simple deseo o con la automotivación, requiere acciones inmediatas, planeación, esfuerzo y trabajo continuo.

Autoestima: No basta tener seguridad en nuestras capacidades, el valor de la autoestima está fundamentado en un profundo conocimiento de nosotros mismos.

Compromiso: Comprometerse va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado.

Libertad: Un valor que todos reconocemos, pero que pocos sabemos defender, o del cual podemos abusar.

Comprensión: Cuando alguien se siente comprendido entra en un estado de alivio, de tranquilidad y de paz interior. ¿Qué hacer para vivir este valor en los pequeños detalles de la vida cotidiana?

Confianza: Los hombres no podríamos vivir en armonía si faltara la confianza.

Bondad: La bondad perfecciona a la persona porque sabe dar y darse sin temor a verse defraudado, transmitiendo aliento y entusiasmo a quienes lo rodean.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia.

En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Hablar de valores humanos significa aceptar al hombre como el supremo valor entre todas las realidades humanas, y que no debe supeditarse a ningún otro valor terreno, dinero estado, ideología.

SANTÍN, Jean. Valores Humanos. Enero 2010
Recopilado de: <http://www.slideshare.net/Jcsantin91/valores-humanos-2912133>

2.4.1.3 ÉTICA

El vocablo ÉTICA proviene del griego "Ethos", que significa costumbre; su sinónimo latino es la voz "More", de donde deriva el término moral. Ambas voces aluden a un comportamiento humano ordenado conforme a ciertos principios, postulados y normas prescritos por la cultura imperante en cada sociedad. Ellos señalan la línea demarcatoria entre lo lícito y lo ilícito, lo correcto y lo incorrecto, lo aceptable y lo inaceptable.

La ética anida en la conciencia moral de todo ser humano y le sirve de motor, de freno o de dirección, según los casos al momento de actuar. Por otra parte, el comportamiento ético, que llamamos rectitud, no es ingrediente ajeno al ejercicio profesional, como lo es la pintura de una casa, que es sólo un aspecto decorativo del cual puede prescindirse. El elemento ético es un componente inseparable de la actuación profesional.

Interesa esclarecer por qué razón el comportamiento ético es de la esencia del ejercicio profesional, si las faltas a la ética conciernen sólo al profesional que las comete o si sólo afectan el prestigio de la profesión y si ellas redundan, o no, en perjuicio de la comunidad.

Lo ético comprende la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbres y moral. Es “El modo o forma de vida”, es decir, que el carácter se logra mediante el hábito y no por naturaleza. Dichos hábitos nacen “por repetición de actos iguales”, en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos.

Desde el inicio de la vida, el hombre ha requerido regir su vida por algunos patrones de conducta y de normas morales y éticas.

Desde este punto de vista la ética en un patrón de vida importante para el proceder de un individuo, lo que nos permite distinguir lo bueno de lo malo, lo correcto de lo incorrecto y eso nos hace reflexionar sobre nuestro proceder y el de nuestro entorno en términos de una moral coherente.

En los tantos roles que cumple una mujer: trabajadora, madre, amiga, esposa, entre otras, la Ética es un factor importante. De la misma manera que la estructura corporal del hombre se sostiene sobre la columna vertebral y si ésta falla el organismo todo se paraliza o se

desploma, así es en el proceso de la concepción de la ética y la moral, si no tiene una estructura firme se desploma y cometemos actos impropios o no aceptados social y culturalmente.

La Ética Pública, representa una parte importante del sistema de relación y disciplina, que es esencial en cualquier sociedad. Tal relación y disciplina son fundamentales para que la armonía social pueda protegerse de los actos irresponsables de uno o más individuos.

Por tanto, la responsabilidad es el precio de la supervivencia de una sociedad y de la institucionalidad. Si a muchas personas se les permite actuar irresponsablemente y soslayar las consecuencias de sus actos, la supervivencia social o de una institución como un todo, estarían amenazadas.

Mientras más responsabilidades aceptan las personas, mayor será su recompensa en la sociedad y la comunidad. Recíprocamente, la sociedad y el grupo rechazan a quienes no pueden realizar un trabajo responsablemente.

Existen tres niveles principales de responsabilidad, que fundamentan un sistema de disciplina:

- a. Responsabilidad Legal
- b. Responsabilidad Ética
- c. Responsabilidad Social

a. Responsabilidad Legal: Está impuesta por la sociedad como un requerimiento mínimo, para quienes reciben un encargo social. Está especificada en las leyes, estatutos, y reglamentos de los organismos legislativos, controladores y reguladores del Estado.

b. Responsabilidad Ética.- La impone la organización social o profesional sobre sus miembros, basado en estatutos, reglamentos y códigos, que deben originarse en principios y valores que rigen la conducta humana. Las responsabilidades legales, por si solas no son suficientes y una organización social o profesional, debe necesariamente asumir responsabilidades, por el interés público; son expresiones de reconocimiento de su responsabilidad social y profesional.

Se expone normalmente en un código oficial y específico de ética pública o profesional, con lo cual se disciplina a sí misma.

c) Responsabilidad Social.- Se la imponen los individuos a sí mismos. Esta refleja un estándar de conducta superior al requerido por la Responsabilidad Legal y la Responsabilidad Ética. La Responsabilidad Social, puede ser específicamente personal o estar desarrollada por un grupo de personas, como por ejemplo una institución o un gremio profesional.

BELLO, Reguera. La Ética. Marzo 2011.
Recopilado de: <http://es.wikipedia.org/wiki/%C3%89tica>

2.4.1.4 ÉTICA PROFESIONAL

La ética profesional es un tema por el cual se interesan muchos profesionales. Ello es debido a la responsabilidad humana que entrañan dichas profesiones, lo cual obliga a ser muy conciente y correcto en el ejercicio de las mismas a fin de que este no perjudique en nada a los destinatarios de ellas.

Estableciendo unos conceptos básicos sobre el tema, R. Marín (1993:

2005) define el concepto de profesión de esta manera: "La profesión aquí se entiende como empleo, oficio y ocupación, mediante la cual producimos bienes y servicios socialmente valiosos, cuyo logro califica al buen o mal profesional, y que normalmente son retribuidos".

Etimológicamente, la palabra ética viene del griego ETHOS, que significa costumbre, con lo que se puede inferir que esta estudia la costumbre y los hábitos dando ciertos principios; muchos autores la catalogan como la ciencia de los actos humanos ya que está más cercana a la orientación en los actos u obras, otros la llaman ciencia de la voluntad en orden a su fin y algunos creen también que puede ser denominada como la ciencia de los principios constituidos de la vida moral. Todos estos preceptos nos llevan a la misma conclusión, que la ética estudia el desarrollo de la libre voluntad del hombre sin perjudicar al prójimo, es decir, que esta va encaminada hacia la realización del hombre, como persona.

La ética juega un papel importante, ya que a diferencia de muchas otras ciencias, esta es mucho mas aplicable a nuestras vidas, debido a su contenido practico-técnico, derivado de nuestras propias costumbres y de cómo nos comportamos, siendo que esta las perfecciona y nos ayuda a asegurar nuestra realización como personas teniendo en cuenta qué fines valen la pena perseguir y bajo qué condiciones vale la pena perseguirlos.

Debido a que la ética no nos proporciona una lista o un conjunto de reglas a seguir para cada una de las situaciones que se nos presentan en el transcurrir diario de nuestras vidas, debemos apegarnos única y exclusivamente a las bases del actuar ético, como son la inteligencia y ser consecuentes de cómo nuestras actuaciones pueden perjudicar a los demás, o sea, tomar en cuenta los intereses de terceros.

Pero cómo se llega, o más bien, ¿cómo discernir entre lo que es correcto

o incorrecto? La ética nos proporciona un número de principios fundamentales cuya finalidad es esclarecernos la pregunta anterior, estos son:

- Principio de identidad
- Principio de solidaridad
- Principio de autorrealización
- Principio de finalidad
- Principio de dirección
- Principio de productividad
- Principio de control
- Principio de oportunidad
- Principio de equidad o imparcialidad
- Principio de eficiencia
- Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano
- Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar
- Principio de aceptación de efectos colaterales y
- Principio de cooperación en la inmoralidad

“La ética profesional, es una actividad puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana”

La **ética profesional** pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la **ética aplicada** ya que hace referencia a una parte específica de la realidad.

Cabe destacar que la ética, a nivel general, no es coactiva (no impone

sanciones legales o normativas). Sin embargo, la ética profesional puede estar, en cierta forma, en los códigos deontológicos que regulan una actividad profesional. La deontología forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

Podría decirse, por tanto, que la ética profesional estudia las normas vinculantes recogidas por la deontología profesional. La ética sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética.

La ética periodística, por ejemplo, condena que una periodista reciba dinero para publicar una noticia tendenciosa a favor de una determinada persona, organización o empresa. En el mundo de los negocios, por otra parte, la ética señala que un vendedor no puede realizar operaciones por afuera de la empresa para la cual trabaja como empleado.

La Ética Profesional estudia las normas vinculantes recogidas por la deontología profesional, sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética, se podría decir que la *ÉTICA PROFESIONAL*, permite regular las actividades de un profesional, a la vez que involucra los derechos y deberes profesionales y que son aplicables a todas las situaciones.

La ética profesional puede variar en términos específicos con cada profesión, dependiendo del tipo de acción que se lleve adelante y de las actividades a desarrollar. Sin embargo, hay un conjunto de normas de ética profesional que se pueden aplicar a grandes rasgos a todas o a

muchas de las profesiones actuales. La ética profesional también puede ser **conocida como deontología profesional**.

Dado que los procesos éticos profesionales son elementos comunes a la ética profesional deben llevarse a cabo de la mejor manera posible, sin generar daños a terceros ni buscar exclusivamente el propio beneficio de quien las ejerce. Algunos de los elementos comunes a la ética profesional son por ejemplo el principio de solidaridad, el de eficiencia, equidad, integridad, confidencialidad, considerar las disposiciones normativas, competencia y actualización profesional, respeto entre colegas, el de responsabilidad de los hechos y sus consecuencias, entre otros.

Todos estos principios y otros, están establecidos con el fin de asegurar que un profesional -abogado, médico, docente, empresario, ejecutiva, secretaria, cualquiera que sea, desempeñe su actividad coherente y responsablemente.

La ética profesional, en algunos casos, tiene que ver con acciones específicas de cada profesión, es decir, todos tienen como valores de ética profesional la confidencialidad de la información recibida, la eficiencia, pues en varias de las situaciones se trata de contextos que implican riesgos de vida, entre otros.

La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad.

Cuando un profesional no cumple de manera evidente con las reglas de ética profesional, está sujeto a sanciones por parte de sus superiores, dependiendo del tipo de profesión o actividad de la que se trate.

La ética profesional es un tema por el cual se interesan muchos profesionales. Ello es debido a la responsabilidad humana que entrañan dichas profesiones, lo cual obliga a ser muy conciente y correcto en el ejercicio de las mismas a fin de que éste no perjudique en nada a los destinatarios de ellas.

La profesión aquí se entiende como empleo, oficio y ocupación, mediante la cual producimos bienes y servicios socialmente valiosos, cuyo logro califica al buen o mal profesional y que normalmente son retribuidos.

La ética juega un papel importante, ya que a diferencia de muchas otras ciencias, esta es mucho más aplicable a nuestras vidas, debido a su contenido práctico-técnico, derivado de nuestras propias costumbres y de cómo nos comportamos, siendo que esta las perfecciona y nos ayuda a asegurar nuestra realización como personas teniendo en cuenta qué fines vale la pena perseguir y bajo qué condiciones vale la pena perseguirlos.

Debido a que la ética no nos proporciona una lista o un conjunto de reglas a seguir para cada una de las situaciones que se nos presentan en el transcurrir diario de nuestras vidas, debemos apegarnos única y exclusivamente a las bases del actuar ético, como son la inteligencia y ser consecuentes de cómo nuestras actuaciones pueden perjudicar a los demás, o sea, tomar en cuenta los intereses de terceros.

Podría decirse, por tanto, que la ética profesional estudia las normas vinculantes recogidas por la deontología profesional. La ética sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética.

Si la Ética es una ciencia que se encamina a regular armónicamente la conducta del ser humano en la relación social con sus congéneres y las

cosas que le rodean, es lógico suponer que tiene una importancia vital en el hacer diario de la humanidad.

La sabiduría más grande de la persona humana es conocerse a sí misma, en consecuencia, la Ética abre el camino, por el cual el SER SOCIAL puede encontrarse, conocerse a sí mismo, en su relación con sus demás seres. El problema del bien y del mal es tan antiguo como la humanidad. En todas las épocas y en todas las sociedades humanas ha existido siempre un código escrito o convencional que ha delimitado las áreas positivas y las negativas: la Ética es, precisamente, la ciencia que permite razonar y justificar esta secular división de la bondad y la maldad.

La teoría del bien que se plantea en la Ética, debe tener su plena realización en la vida práctica, cultura. Se concluye, por lo mismo, que es doble la finalidad que pretende la Ética:

- Enseñar Dialécticamente el camino del bien, IDEOLOGIA.
- Aplicarlo realmente a la vida práctica, CULTURA.

La ilustración ayuda y promueve una auténtica moralidad en todos los órdenes. Hay indudablemente hombres y mujeres no ilustrados, pero de una gran molaridad, como hay personas ilustradas con pésimas costumbres; eso depende naturalmente de la formación de la personalidad, de los PRINCIPIOS MORALES, del dominio de la voluntad y el deseo de superación que cada uno posee, de acuerdo con su naturaleza, es la AUTORREGULACIÓN.

La Ética enseña el recio vivir para alcanzar la verdadera plenitud del espíritu y del cuerpo, lo que permite conquistar la verdadera felicidad, que empieza por la armonía personal y se extiende a la convivencia social.

OLIVER, Nazario. Ética profesional. Agosto 2010

Recopilado de: http://html.rincondelvago.com/etica-profesional_5.html

2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE (DESARROLLO LABORAL)

2.4.2.1 CURRÍCULO

“La planificación de las áreas y módulos formativos exige una gran actividad pero el trabajo a efectuar sirve para organizar y posibilitar el aprendizaje de los destinatarios del programa a desarrollar. La guía didáctica es un documento y recurso docente que sirve de ayuda y fuente de información al alumnado. Se trata de una herramienta básica para llevar a cabo una adecuada preparación centrada en el aprendizaje.

La guía didáctica debe poseer un formato común y ser de fácil lectura para el alumnado, así como servir de elemento de comparación y coordinación entre los diferentes módulos del programa formativo correspondiente sin perjuicio de la necesaria originalidad y creatividad del profesorado en su implantación y desarrollo docente.

La guía formativa ayuda a sistematizar los módulos diseñados adaptándolos al sistema de créditos y sirve de apoyo al guía seguido por el alumnado para el dominio de los aprendizajes programados. Las directrices metodológicas del trabajo a efectuar se refieren a las modalidades en que se articularán los dispositivos formativos para posibilitar el aprendizaje de los destinatarios del programa diseñado.

Una metodología adecuada es la apropiada combinación de tres formatos metodológicos: la exposición docente, el trabajo en grupo y el estudio personal de cada alumno.

En la metodología analizada se seguirá el modelo de créditos europeo (Sistema ECTS) que facilita una variación amplia de las tareas en el

proceso de aprendizaje del alumnado al considerar el trabajo personal, el grupal, el seminario o taller, la actividad presencial y a distancia.

La metodología didáctica se halla estrechamente relacionada con los objetivos y habilidades a adquirir y debe reflejar la distribución de actividades en créditos ECTS (cada crédito equivale a 25 horas aproximadamente).

Dentro de las actividades a realizar por el alumnado en cada módulo de formación y en función de los objetivos y competencias a lograr se hallan las lecturas, debates, trabajo personal y grupal, seminarios, talleres, laboratorios, visitas, tutorías, evaluaciones, presentaciones personales o en equipo, entre otros, mediante una metodología presencial o a distancia.

El desarrollo profesional de los agentes de Orientación Educativa y Profesional, mediante la formación inicial y continua es uno de los desafíos principales que posee la profesión orientadora así como la institucionalización adecuada de los Servicios de Orientación en sus diversas modalidades, especialmente en el ámbito Educativo y Laboral.

Por otra parte el auge actual de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la vida social en general y en el escenario orientador singularmente representa que los profesionales de la Orientación tengan que incorporar ineludiblemente las competencias tecnológicas en su quehacer laboral, como elementos principales en el desarrollo de la calidad y efectividad de los servicios orientadores donde ejerzan sus funciones ocupacionales.

La elaboración de un mapa de competencias en el que se vertebran adecuadamente las habilidades de las TIC y las orientadoras en sus

diversos tipos y clasificaciones se convierte pues en una finalidad principal para el diseño adecuado del currículo formativo de los profesionales, tanto en el marco de la formación inicial cuanto en el desarrollo de la formación permanente de los mismos.

La existencia de un currículo formativo bien diseñado representa una dimensión esencial en la consecución de la efectividad en la actuación adecuada de ellos y una elevación de la calidad de los Servicios de Orientación Escolar y Vocacional.

Son los que se expresan a continuación:

1. Elaborar las áreas y módulos de formación.
2. Explicitar los objetivos formativos y competencias a desarrollar así como los resultados esperables.
3. Especificar los contenidos teóricos y prácticos con sus descripciones correspondientes.
4. Analizar la metodología docente, recursos y distribución de actividades.
5. Desarrollar el sistema de evaluación de los participantes en el proceso formativo.

La planificación de las áreas y módulos formativos exige una gran actividad pero el trabajo a efectuar sirve para organizar y posibilitar el aprendizaje de los destinatarios del programa a desarrollar.

La guía didáctica es un documento y recurso docente que sirve de ayuda y fuente de información al alumnado. Se trata de una herramienta básica para llevar a cabo una adecuada preparación centrada en el aprendizaje.

La guía didáctica debe poseer un formato común y ser de fácil lectura para el alumnado, así como servir de elemento de comparación y coordinación entre los diferentes módulos del programa formativo correspondiente sin perjuicio de la necesaria originalidad y creatividad del profesorado en su implantación y desarrollo docente. La guía formativa ayuda a sistematizar los módulos diseñados adaptándolos al sistema de créditos y sirve de apoyo al itinerario seguido por el alumnado para el dominio de los aprendizajes programados.

2.4.2.1.1 Organización curricular

El creciente desarrollo de la actividad institucional, empresarial, social, comercial y de servicios, genera una nueva demanda de profesionales en Secretariado Ejecutivo con una sólida formación integral, conocimientos tecnológicos modernos que le permitan el manejo de equipos con tecnología de punta, con principios y valores que garanticen la buena comunicación y una eficiente interrelación con el cliente.

Los contenidos impartidos en las aulas y las investigaciones desarrolladas en el contexto exterior, se fortalecerán en el nuevo modelo a implantar a través de la práctica en la oficina didáctica, que permitirá que los docentes puedan monitorearla de cerca, de tal manera que al realizar las pasantías estén en capacidad de desempeñarse en cualquier tipo de organización del área pública o privada.

Desde esta óptica es menester que la nueva malla curricular de la Carrera de Secretariado Ejecutivo responda al cambio y mejoramiento de la calidad de la educación fomentando la investigación científica y tecnológica, propiciando el pensamiento crítico con conciencia social, participando en calidad de líderes emprendedores de cambios positivos.

GIMENO, José. Currículo (Educación). 2001

Recopilado de:

http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_%28educaci%C3%B3n%29

2.4.2.2 FORMACIÓN ACADÉMICA

El Rol de la Asistente Ejecutiva, asistir y liderar son elementos que se deben combinar para el logro de un fin común como el desarrollo asistencial ejecutivo, tomar decisiones, representar al ejecutivo, mantener la imagen de su jefe.

Una buena ejecutiva es el reflejo de una gran mujer: inteligencia emocional, reconocer y manejar sentimientos, captar emociones y conducirlas hacia un resultado positivo autorregulación y motivación.

Una asistente ejecutiva deberá manejará tareas asistenciales para la dirección ejecutiva, apoyar al ejecutivo de más alta jerarquía, realizar actividades administrativas y de apoyo de oficina, apoya a los gerentes de más alto nivel secretarial, realiza tareas secretariales bajo vigilancia directa, realiza tareas de apoyo administrativo para uno o varios ejecutivos en una organización.

Dentro de las áreas de la actividad asistencial: representación del jefe, comunicaciones, redacción, equipos de comunicación, dirección delegada, defensa de la imagen de la empresa, trasmisión de decisiones, comunicación con el exterior, técnicas de secretariado, relaciones públicas y humanas,

Organización del trabajo: planificación, formación integral, relaciones públicas y estructura de la empresa, manejo de agenda, memoria de los compromisos, coordinación del trabajo de los colaboradores, provisión de medios técnicos, salvaguarda la tranquilidad en el ámbito de trabajo.

Relaciones Interpersonales: relaciones con otros, trabajo en equipo, Diligencia, Ser agradable y su presentación debe ser cuidada “No hay un

segunda oportunidad para una primera imagen” Atención al público
Imagen Personal, cuidado con la reputación.

Realizado por: Verónica Andrade Álvarez

Básicamente la Secretaria debe realizar sus estudios a nivel superior y obtener de ser posible una especialización que le permita el conocimientos correcto de determinadas herramientas, sin las cuales no podría realizar con eficacia sus labores. Sin bien, el título de estudios es importante para que la Secretaria sea una empleada competente, precisa de una formación específica y continua, para desarrollarse profesionalmente. Deberá tener conocimientos en: mecanografía, computación, taquigrafía, gramática, ortografía, caligrafía, manejo de equipos de oficina, archivo, relaciones públicas e idiomas.

Al ser asistente directa del jefe y constituir el principal eslabón de comunicación entre él y el resto de personas, es portavoz de las decisiones de su superior y sus funciones principales son: representar personalmente al jefe, organizar el trabajo, preparar la correspondencia de rutina, coordinar adecuadamente las actividades de la oficina, mantener la oficina en funcionamiento en ausencia del jefe, servir de enlace en al actividades externas de la oficina.

El trabajo administrativo que realiza cada secretaria puede ser diferente dependiendo del tipo de actividad al que esté dedicada la empresa, la amplitud del negocio, la forma jurídica de la institución entre otros factores. En forma general, las ocupaciones administrativas que la secretaria suele desempeñar son: redactar comunicaciones, tomar dictados y transcribirlos, realizar trabajos de mecanografía, preparar reuniones y juntas, organizar entrevistas y viajes, archivar la correspondencia de la oficina, custodiar los documentos de la oficina,

manejar la correspondencia de entrada y salida, atender llamadas telefónicas recibir y atender a los clientes.

La Asistente Ejecutiva, por consiguiente, tiene un rol fundamental en la empresa actual, ya que constituye un “nexo esencial” entre la organización y la sociedad, esta profesional de la carrera de secretariado en los últimos años ha logrado entregar un alto nivel de conocimientos a las organizaciones en las cuales se desempeña.

Dada su formación académica, debe poseer claros conocimientos de relaciones públicas ya que es la primera persona que tiene contacto con el cliente. La modernidad ha cambiado considerablemente el trabajo funcional de la secretaria ya que abruptamente se vio enfrentada desde una máquina de escribir a una computadora la cual le agiliza, almacena y realiza una variedad de actividades, por tanto ha debido incursionar en los distintos sistemas de computación que es el medio que mueve al mundo actual.

En el contexto de la empresa de hoy día, dinámica y global, el currículo formativo de la Asistente Ejecutiva en la empresa, se centra en preparar a una persona capacitada para asumir responsabilidades en la toma de decisiones, en la gestión de asuntos y en la resolución de problemas. Es un factor clave en la gestión de los asuntos de la Institución.

Resumiendo diríamos que el triunfo o el fracaso de una gestión eficaz no depende únicamente de las herramientas empleadas, sino también de las actitudes y aptitudes de la Secretaria. Es necesario saber conducirse, qué cualidades impulsar y perfeccionar diariamente y cuáles aspectos de su carácter y personalidad desechar. *MAESTRÍA EN GESTIÓN SECRETARIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL* Ing. Marcela Ochoa Herrera 04-06-2009.- *Bibliografía SEVILLA Quiroz María Antonieta, 1001 Sugerencias para la Secretaria eficaz, Editorial Ecuador, 2008*

DI LESO, Claudio. Formación Académica. 2006.

Recopilado de: http://trabajosocial.sociales.uba.ar/web_revista_3/pdf/8_robles.pdf

2.4.2.3 PERFIL DE LA EJECUTIVA

En el mundo laboral, una buena actuación ética es simultáneamente una buena actuación profesional. La ética descubre en el ser humano algo de más valor que la simple actuación. Para el cristianismo es el reflejo, en las actuaciones humanas, de la voluntad de Dios, con el que se mantiene una relación personal, que es la oración.

Desde el inicio de la vida, el hombre ha requerido regir su vida por algunos patrones de conductas y de normas morales y éticas.

Desde este punto de vista la ética es un patrón de vida importante para el proceder de un individuo, lo que nos permite distinguir lo bueno de lo malo, lo correcto de lo incorrecto y eso nos hace reflexionar sobre nuestro proceder y el de nuestro entorno en términos de una moral coherente.

Cualquier secretaria puede fácil y rápidamente aprender lo fundamental del trabajo secretarial, pero para triunfar en su profesión, debe además tener cultura, personalidad positiva, creativa, iniciativa y otra serie de actitudes y aptitudes, que le harán ser más valiosa para su empresa.

Toda actividad comercial supone establecer relaciones interpersonales y éstas constituyen un factor indispensable en el diario convivir laboral. Las buenas relaciones implican llevarse bien con los demás y tener la decisión de aceptarlos, para lo cual es necesario conocer sus necesidades, qué objetivos persiguen, cómo es su carácter, cuáles son sus preferencias, entre otros, sin embargo, no es posible conseguir esto de forma inmediata, es indispensable el trato diario y la aplicación de actitudes positivas para establecer confianza y amistad.

Para la secretaria, el éxito de sus relaciones con el jefe y compañeros depende, en gran parte, de sus actitudes y aptitudes, que se encuentran

estrechamente ligadas. El triunfo o el fracaso de las actividades que ella realiza no depende únicamente de las técnicas empleadas en su trabajo; es necesario saber conducirse, qué cualidades impulsar y perfeccionar diariamente y cuáles aspectos de su carácter y personalidad desechar.

Es imprescindible que la secretaria aprenda a mantener relaciones armoniosas y desarrolle habilidad para tratar correctamente a su jefe y otras personas vinculadas con el quehacer de la oficina. Las relaciones humanas son variables porque todas las personas son diferentes, provienen de distintos ambientes familiares, de diversas culturas y de variadas situaciones económicas; por lo que siempre habrá personas con diferentes puntos de vista y una variedad de comportamientos.

Aparte de los aspectos técnicos que debe conocer la Asistente Ejecutiva, existen características personales y profesionales que hacen que ella triunfe y cumpla su misión dentro de la empresa o Institución:

Inteligencia: la secretaria requiere un alto índice de inteligencia para facilitar la comunicación con sus jefes, compañeros de oficina y clientes, y para planificar, coordinar y ejecutar las actividades. Su intelecto le permite comprender las inquietudes y disposiciones de su jefe, interpretar los requerimientos y necesidades del público, sentir un interés genuino por su trabajo y desempeñarse con desenvoltura frente a hechos imprevistos que tendrá que solucionar con serenidad y aplomo.

Razonamiento: en el área de secretariado, el razonamiento es una aptitud importante, porque contribuye a desarrollar los trabajos con sentido común, a estructurar adecuadamente los documentos que la secretaria tiene que preparar y a entender las diferentes situaciones que diariamente se presentan en la oficina.

Creatividad: el grado de creatividad que alcanza una secretaria depende, en gran medida de la oportunidad que le brinde su jefe para desenvolverse en su trabajo; de todas maneras, ella debe buscar esta posibilidad, que le puede dar mucha satisfacciones profesionales.

Iniciativa: esta cualidad personal le permite adelantarse en una acción determina antes de que le digan que debe hacerlo. Una secretaria eficiente no espera disposiciones sobre el trabajo que ya conoce; sino que toma decisión de hacerlo y no permite que una actividad se postergue.

Ejecutividad y eficiencia: la secretaria se convierte en una verdadera asistente cuando hace bien las cosas que le encomiendan, cuando se esfuerza por cumplir a cabalidad, con prontitud y cuidado sus tareas, para llegar a la meta que es la eficiencia. Para lograr eficiencia es necesario comprender en qué consiste el trabajo a realizar. Si no entiende totalmente las instrucciones sobre un tema determinado, no debe tener recelo de preguntar y solicitar las aclaraciones que sean necesarias para corregir los errores en el momento justo.

Estabilidad emocional: el equilibrio emocional es importante para que la secretaria pueda hace frente a distintas situaciones de trabajo. Debe aprender a controlar sus emociones y evitar que le afecten los estados de ánimo de las demás personas, debe permanecer calmada y mantener un humor uniforme. Es conveniente que no pierda la atención, para no afectar al desarrollo normal de sus tareas.

Adaptabilidad: una ejecutiva requiere de facilidad de adaptación a los cambios de trabajo, de jefes y compañeros, lo que significa acomodarse, sin esfuerzo, a nuevos ambientes, funciones y reglamentos. Debe tomar con ánimo los cambios bruscos de genio de las personas que trabajan a

su alrededor. Tiene que aprender a adaptarse a disposiciones repentinas y al incremento del trabajo que se pueda presentar.

Espíritu de colaboración: significa apoyar a los demás en la ejecución del trabajo hacia un bien común, que es el cumplimiento de las metas propuestas por el jefe. Hasta donde le sea posible, debe demostrar generosidad y deseo de participar activamente. En definitiva, no debe limitarse solo a cumplir sus obligaciones.

Atractivo personal: es una de las cualidades más importantes en una ejecutiva, a pesar que el atractivo personal es innato, la secretaria puede obtener esta característica mediante la formación del carácter, la adopción de maneras distinguidas, la educación de los gestos y ademanes, una presentación sencilla por medio de un peinado natural, un arreglo de cara moderado y una vestimenta sobria.

Buena imagen: no solamente la apariencia física es importante, es la calidad moral o reglas de conducta que imprime en los actos de su vida lo que marca la diferencia es el ser honesta y vertical en sus acciones ante cualquier circunstancia.

Lealtad: cualidad imprescindible en una ejecutiva y la exteriorizará en la resguardo de la imagen empresarial, de los ejecutivos, de su jefe y de la institución, y de ella misma, tanto al interior como al exterior manteniendo en una sana armonía las relaciones institucionales con clientes y otros organismos públicos y privados.

Amistad: es un afecto desinteresado que una persona sienta hacia otra, es la base de sentimientos de afinidad, interés y buena voluntad. No todas las personas tiene habilidad para hacer amigos, esto depende de muchos factores, como el carácter y la personalidad de cada uno. De todos

modos, la secretaria debe procurar una relación uniforme con los compañeros, evitando roces y antagonismos.

Compañerismo: este es un vínculo social constituido por la existencia de armonía y unión, factores que coadyuvan a lograr relaciones de trabajo cordiales. Las personas se juntan por necesidad de comunicación; esta necesidad se hace más evidente cuando se comparten largas horas en un mismo lugar. El compañerismo es el afecto y la comprensión entre las personas que se ven a diario y trabajan por lograr un mismo objetivo; demostrar interés por los problemas de los demás, sin llegar a invadir su vida personal; cultivar la paciencia, aceptándolos como son y respetar su dignidad personal, sin herir sus sentimientos.

Respeto: manifestación de consideración a una persona, es un signo de cortesía que demuestra consistencia en el trato. De ahí que sea importante el respeto al trabajo ajeno, a los sentimientos, a los puntos de vista de los demás, a la propiedad privada y especialmente a la dignidad personal. Cumpliendo estos principios, se logrará entablar vínculos de compañerismo y amistad.

Solidaridad: sentimiento que se deriva del afecto y la comprensión hacia los demás. Es una forma de adherirse a la causa de una persona que se encuentra enfrentando un problema, compartiendo con ella lo que le aflige. Cuando un compañero tiene un inconveniente personal por cualquier causa, es preciso estar con él en sus sentimientos y apoyarlo para que supere el problema.

Prudencia: escuchar con atención a todas las personas que tengan algo que decirle, demostrar un genuino interés por sus preocupaciones y tratar de solucionarlos. Sin embargo, tiene que actuar con discreción ante estas situaciones; debe rehuir las discusiones y evitar la crítica malsana.

Tolerancia: es difícil adaptarse al carácter y manera de ser de todas las personas que le rodean, porque no se comparten criterios. Sin embargo, es una cualidad esencial en una secretaria por el trato frecuente con diversas personas. A veces es difícil evitar situaciones de ruptura, ya que también las relaciones dependen de la voluntad de los demás. Será conveniente que la secretaria tenga un comportamiento discreto hacia la persona en cuestión y evite involucrarse en chismes y comentarios acerca de ella, procurando más bien restablecer una relación cordial.

Diplomacia: es una actitud sincera y leal que supone tacto, prudencia y previsión, es saber eludir con habilidad ciertas situaciones difíciles, actuando con discreción.

Cortesía: la falta de amabilidad es un mal generalizado en muchas organizaciones y ha convertido a las personas en seres desagradables y difíciles, actitudes que influyen en la calidad de las relaciones humanas en la oficina. La relación de la secretaria con el jefe, sus compañeros tiene que evidenciarse no solamente con palabras amables, sino con actitudes que denoten buenos modales y respeto.

Disponibilidad: el horario de una secretaria está estrechamente ligado a las exigencias de su jefe.

Discreción: la secretaria, a diferencia del resto de los empleados, tiene normalmente conocimiento de temas reservados, por lo que se espera de ella una absoluta discreción. La discreción se referirá tanto a las noticias propias de la actividad de la empresa, como las que se refieren a la persona del jefe, sobre todo cuando se trata de aspectos puramente personales.

Confianza: la confianza es indispensable para trabajar en sintonía y con perspectivas de mejora profesional. La relación de la secretaria con su propio jefe debe ser de colaboración, de una confianza a toda prueba.

Sentido común: Saber afrontar con prontitud, un imprevisto o una situación.

Autocontrol: tener siempre dominio sobre sí misma.

Seguridad: cuanto más segura esté de sí misma, más confianza infundirá en quienes la rodean.

Previsión: la secretaria debe saber anticiparse a las necesidades que puedan surgir.

Adaptabilidad: suficiente flexibilidad para adaptarse a los cambios de ambiente, de trabajo y de normativas.

Interés por el propio trabajo: comprender lo que se hace permite trabajar con interés para llegar al final de la jornada satisfecha de haber alcanzado los objetivos trazados.

Pulcritud: en cuanto a su trabajo debe realizarlo con esmero y cuidada presentación.

Eficiente: cuando se le oriente algún trabajo, que no ha entendido del todo, lo más oportuno es que pida aclaraciones a quien corresponda; no puede olvidar verificar que ha comprendido bien el trabajo asignado.

Orden y precisión: El orden es indispensable para trabajar sin estrés y sin pérdidas de tiempo, y debe estar presente en todo el despacho -sobre la mesa, en los armarios, en los cajones, en el archivo- y en la agenda.

Paciencia: debe saber mantener la tranquilidad cuando las cosas no marchan según lo esperado. El tono de voz no debe ser estridente, ha de aprender a controlarlo en cualquier momento y circunstancia.

Educación y cortesía: la secretaria debe ser cortés con todos y en todos los momentos, incluso y de forma especial con quien no responde de las mismas formas. Responder con cortesía a quien se muestra grosero puede ser un arma eficaz.

Madurez: nos permite encontrar el justo equilibrio incluso en las situaciones más delicadas, ayuda a entender la importancia del propio trabajo y a evitar actitudes que no estén acorde con la propia situación.

Buena Memoria: una secretaria sin memoria no tiene ningún futuro. Para evitar sobrecargar la memoria, se recomienda utilizar las agendas y anotar en ellas todos los datos; de esta forma es mucho más sencillo recordar las cosas principales y más importantes sin correr el riesgo de olvidar algo.

Interés y responsabilidad: debe ser capaz de involucrarse a fondo en su trabajo, lo que la ayudará a saber tomar decisiones, asumir responsabilidades y comprometerse a cumplir los compromisos adquiridos. Todo ello en el marco de las atribuciones que le corresponden.

En cuanto a la responsabilidad, debe asumir los compromisos adquiridos y nunca comprometerse con algo que sabe que no va poder cumplir. Ya que cuando esto pasa se pierde confianza en su profesionalidad.

Puntualidad: la Secretaria debe ser siempre puntual, tanto a la hora de entrar al trabajo como en el cumplimiento de los horarios y/o calendarios asignados a cada tarea.

Tenacidad: la secretaria afrontará en su trabajo tareas que suelen ser monótonas, con resultados que sólo son apreciables a largo plazo, es aquí que debe aparecer su tenacidad, su perseverancia, para lograr los resultados deseados para esta tarea.

Espíritu de colaboración: es evidente que la colaboración con el propio jefe debe ser constante.

Resumiendo: la ética anida en la conciencia moral de todo ser humano y le sirve de motor, de freno o de dirección, según los casos al momento de actuar. Por otra parte, el comportamiento ético, que llamamos rectitud, no es ingrediente ajeno al ejercicio profesional, como lo es la pintura de una casa, que es solo un aspecto decorativo del cual puede prescindirse. El elemento ético es un componente inseparable de la actuación profesional.

Interesa esclarecer por qué razón el comportamiento ético es de la esencia del ejercicio profesional, si las faltas a la ética conciernen solo al profesional que las comete o si solo afectan el prestigio de la profesión y si ellas redundan, o no, en perjuicio de la comunidad.

Lo ético comprende la disposición del hombre en la vida, su carácter, costumbres y moral. Es el “modo o forma de vida”, es decir, que el carácter se logra mediante el hábito y no por naturaleza. Dichos hábitos nacen “por repetición de actos iguales”, en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos.

El papel de la Asistente Ejecutiva hoy en día es, sin duda, clave fundamental en la estructura empresarial.

Son muchos los que han pensado que con el avance de las nuevas tecnologías, la figura de la secretaria podría llegar a extinguirse. No

obstante, este fenómeno que se vive es justamente el opuesto, el rol de la Asistente Ejecutiva, sin duda, tiende a adquirir cada vez un mayor peso específico dentro de las empresas.

La idea tradicional de secretaria como figura únicamente de soporte ha cambiado radicalmente. El puesto secretarial ha sufrido una profunda evolución y profesionalización para dar lugar a un nuevo concepto de Asistente Ejecutiva, con mayor capacidad de decisión y más resolutiva: la “assistant”.

Una de las causas de esta evolución reside en que el directivo de nuestro tiempo, a pesar de ser cada vez más autónomo, está cada vez más sobrecargado de trabajo. Ante este fenómeno, lo que la empresa moderna y el directivo actual están demandando, es una mano derecha y una ayuda real.

En un 60% de los casos las jefaturas de estas asistentas delegan en ellas tareas de máxima responsabilidad, por lo que el perfil requerido para este puesto es una persona comprometida, además de resolutiva y dinámica.

A esta nueva Asistente Ejecutiva cada vez se le exige más, por lo que la preparación que va a necesitar, en consecuencia, también va a ser mayor. En este sentido, podemos afirmar que atrás queda la idea de que cualquiera puede ser capaz de ejercer esta profesión.

La vocación sigue siendo un activo importante en la actividad secretarial, pero de igual modo una preparación específica es indispensable.

La Asistente Ejecutiva de nuestro siglo queda ya muy lejos de ser únicamente la imagen corporativa de una empresa. En estos momentos, la Asistente Ejecutiva del siglo XXI se puede definir como una pieza clave

y fundamental en la estructura empresarial. Los principios básicos de relaciones humanas para dar un buen servicio serán: altos valores morales y éticos, sentido humanista y solidario que permita la socialización en la empresa y sus clientes, capacidad de iniciativa y creatividad para resolver los imprevistos que se presenten, sentido de tolerancia y capacidad para trabajar bajo presión, sentido de lealtad y discreción en los asuntos que lo requieren.

MORA Carlos. El perfil profesional. Mayo 2008.
Recopilado de: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/perfil-de-la-nueva-secretaria-ejecutiva.htm>

2.4.2.4 DESARROLLO LABORAL

Se define desarrollo como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

El desarrollo de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desarrollo de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

La palabra desarrollo es un término que resulta ser ampliamente usado a instancias del contexto empresarial, laboral, para indicar, comentar, entre otras cuestiones, la manera en la cual trabaja un empleado o el modo en el que alguien realiza tal o cual actividad.

El desarrollo de un trabajador se encuentra en estrecha vinculación con el éxito de la empresa y esto es justamente porque su trabajo, sumado al del resto de los trabajadores, incide en el correcto funcionamiento de la misma, por tanto, es una práctica habitual que el área, sector o profesional que corresponda realice un pormenorizado seguimiento del

desarrollo de los trabajadores, para de este modo conocer si están rindiendo como debería ser o si por el contrario no lo están haciendo y es necesario impulsar su rendimiento a través de determinadas variables.

“El Desarrollo Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desarrollo es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desarrollo laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

También otro aporte importante en la conceptualización del desarrollo laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desarrollo laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007). Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desarrollo Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desarrollo laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desarrollo laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002). Debe considerarse que el Desarrollo Laboral describe el

grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados.

D'Vicente define el Desarrollo Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desarrollo está conformado por actividades tangibles, observables y medibles y otras que se pueden deducir.

Otra definición interesante acerca del Desarrollo Laboral es la expuesta por Stoner, quien afirma “el desarrollo laboral es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Sobre la base de esta definición se plantea que el Desarrollo Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

El desarrollo es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, fusionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desarrollo de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

El desarrollo define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. Druker

(2002, p. 75), al analizar las concepciones sobre el Desarrollo Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desarrollo en términos no financieros.

Robbins (2004, p. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desarrollo. Este mismo autor expone que el desarrollo global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

2.4.2.4.1 Elementos del desarrollo laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desarrollo Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades de múltiples factores, elementos, habilidades,

Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Davis y Newtrons (2003), conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desarrollo. Al respecto, Chiavenato (2005, p. 367), expone que el desarrollo de las personas se evalúa mediante factores

previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Benavides (2002, p. 72), al definir desarrollo lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desarrollo. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robbins (2004), afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales.

ARAUJO y GUERRA. Desarrollo laboral 2007
Recopilado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Desempe%C3%B1o-Laboral/1986568.html>

2.5. HIPÓTESIS

La Ética Profesional influye en el Desarrollo Laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, Cantón Quito, Provincia de Pichincha

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS

- Variable independiente: Ética profesional
- Variable dependiente: Desarrollo laboral

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tendrá resultado enfocado en los aspectos cualitativos y cuantitativos del paradigma crítico propositivo.

La etapa cualitativa se desarrolla en forma descriptiva correlacional y la etapa cuantitativa interpretativa

CUALITATIVA Porque pretende reflejar la situación actual del problema, su planificación empírica analizando sus características para exponerlo en el análisis del plan de contingencia que se está poniendo ya que sus resultados se someten a un análisis crítico en base de marco teórico que reflejen las características del problema.

CUANTITAVA.-Porque medible numéricamente con el apoyo estadístico mediante la obtención de los resultados de los datos recolectados en las encuestas completando con el respectivo análisis y verificación de dichos resultados

3.2 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Exploratorio: porque se investiga la problemática de la Ética Profesional y su incidencia en el desarrollo laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, Carrera de Asistentes de Gerencia Bilingüe, con el fin de alcanzar este fin determinado se utiliza la mayor claridad para llegar al conocimiento efectivo en el menor tiempo.

Descriptiva: porque mediante este estudio sistemático, se va a determinar la problemática existente en relación a un campo del comportamiento ético de las estudiantes en el Instituto Tecnológico American Junior College, en donde se produce la presente investigación. Esta observación directa de la realidad se realiza en el lugar de los hechos, la misma que se utiliza en la investigación Educativa y Social.

Asociación de Variables: este estudio está guiado a determinar el grado de variación en uno o varios factores. Aquí comprobaremos la correlación de variables si es o no aceptable, es decir, comprobar la hipótesis del trabajo de que el comportamiento ético influye en el desarrollo laboral de las estudiantes.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación se trabajará con la población de 69 estudiantes y 12 ejecutivos del INSTITUTO TECNOLÓGICO American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, cantón Quito, provincia de Pichincha, período 2012-2013, en donde se determinará aciertos y errores los mismos que, al ser evaluados, serán tomados en cuenta para plantear alternativas de solución.

Tabla No. 2: Población y muestra

Instituto Técnico Superior A. J. C.		
Población		
Unidad de análisis	Número de Estudiantes	Número de Ejecutivos
Estudiantes de la Carrera de Asistentes de Gerencia Bilingüe		
Primer semestre	13	2
Segundo semestre	11	2
Tercer semestre	13	2
Cuarto semestre	12	2
Quinto semestre	12	2
Sexto semestre	8	2
Total	69	12

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Por ser una población pequeña de ochenta y un individuos, el trabajo de investigación se aplica a toda la muestra (con el 100% de la población total).

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.4.1 Variable Independiente “La Ética Profesional”

Tabla No. 3: Operacionalización de variable independiente (ética profesional)

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems básicos	Técnica / instrumento
La ética profesional , es una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada, ya que regula las actividades de un profesional, a la vez que involucra los derechos y deberes profesionales y que son aplicables a todas las situaciones	Regula actividades profesionales	Redacción Atención al cliente Manejo de documentos Manejo de agenda Imagen Corporativa	¿Cuida con sigilo y responsabilidad la documentación que se encuentra bajo su responsabilidad?	TÉCNICA Entrevista INSTRUMENTO Cuestionario estructurado para estudiantes y ejecutivos
	Derechos	Respeto de una calamidad doméstica Trato justo Vacaciones anuales Equidad en el trabajo	¿Usted es leal y discreta con el trabajo y decisiones tomadas por sus jefes? ¿Conoce y cumple el Código de Ética de la institución?	
	Deberes	Puntualidad Reserva en la información Comunicación asertiva Comportamiento ético Responsabilidad en el trabajo asignado	¿Usted cumple con las normas y principios institucionales? ¿En su lugar de trabajo usted realiza actividades que no son inherentes a su trabajo?	

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

3.4.2 Variable Dependiente “Desarrollo Laboral”

Tabla No. 4:Operacionalización de variable dependiente: (desarrollo laboral)

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica / instrumento
<p>El desarrollo laboral es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes y están sujetos a las reglas básicas establecidas con anterioridad.</p> <p>Describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, sobre la base de resultados alcanzados.</p>	✓ Organización	Gerente Coordinador Secretaria Asistente	¿USTED cumple con los objetivos planteados en su jornada de trabajo	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario estructurado para estudiantes y ejecutivos</p>
	✓ Reglas	Uso de uniforme No faltar No fuga de información No interferir en Situaciones Personales Comunicación asertiva Registro de ingreso y salida de documentos	¿Maneja Técnicas de Archivo? ¿Usted maneja el Excel para recepción y despacho de documentos? ¿Cuándo usted redacta documentos en Word necesita revisar varias veces	
	✓ Funciones	Manejo de Agenda Ejecutiva Archivo de Documentos Manejo Relaciones Públicas y Eventos	¿Cuándo tiene demasiado trabajo se lo lleva a casa?	

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Tabla No. 5:Plan de recolección de información

Preguntas básicas	Explicación
¿Para qué?	Para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación.
¿De qué personas u objetos?	Estudiantes de la Carrera de Asistentes de Gerencia del Instituto Tecnológico Superior American Junior College
¿Sobre qué aspectos?	<u>Variable independiente:</u> Ética Profesional <u>Variable dependiente:</u> Desarrollo laboral
¿Quién?	Marcia Fabiola Carrión Jaramillo
¿Cuándo?	Septiembre 2012 a febrero 2013
¿Dónde?	Instituto Tecnológico American Junior College de Quito
¿Qué técnica de recolección?	Encuestas Cuestionarios estructurados
¿Con qué?	Bajo condiciones de respeto y absoluto
¿En qué situación?	profesionalismo investigativo, absoluta reserva y confidencialidad.

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez realizada la recolección de datos se procederá a procesar la información de la siguiente manera:

- Tabulación de datos
- Categorizar y ordenar los datos obtenidos de las respuestas.
- Elaboración de tablas de datos y gráficos estadísticos empleando el programa Excel
- Redactar juicios de valor a cada una de las respuestas obtenidas de las preguntas
- Elaborar la verificación de los objetivos

CAPÍTULO 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS (ENCUESTA A EGRESADAS)

PREGUNTA 1: ¿Cuida con sigilo y responsabilidad los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad?

Tabla No. 6: Protección de documentos

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	30	57%
NO	39	43%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Fuente: Encuestas a egresadas

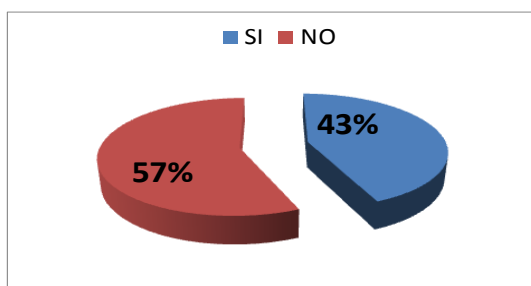


Gráfico No. 3: Protección de documentos

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las encuestas aplicadas a los egresadas se puede observar que el 43% cuida con sigilo y responsabilidad los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad, mientras que el 57% revelan que no cuidan los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad.

INTERPRETACIÓN:

Una minoría de las egresadas encuestadas afirman que no protegen la documentación, situación ésta que genera la irresponsabilidad y por consiguiente el correspondiente deterioro en su ética profesional; mientras la mayoría indica que cuida los documentos no repercutirá en su labor profesional.

PREGUNTA 2: ¿Es leal y discreta con el trabajo y disposiciones de sus profesores?

Tabla No. 7: Lealtad y discreción

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	24	35%
NO	45	65%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Fuente: Encuestas a egresadas

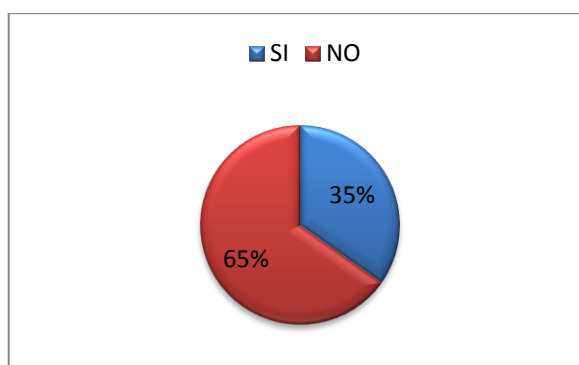


Gráfico No. 4: Lealtad y discreción

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Una vez realizadas las encuestas se observó que el 65% de las egresadas no es leal ni discreta con el trabajo y disposiciones de sus profesores, mientras que el 35%, es decir, una minoría, revelan que sí son leales y discretas con el trabajo y decisiones impartidas por sus profesores.

INTERPRETACION:

La minoría de egresadas encuestadas indican que son leales y discretas con el trabajo y las disposiciones de sus profesores demostrando su responsabilidad y capacidad para acatar disposiciones; mientras una mayoría manifiesta que no son leales este repercutirá en su ética pues uno de estos es guardar la integridad de de sus jefes y luego de la empresa.

PREGUNTA 3: ¿Conoce y cumple el Código de Ética de la Institución?

Tabla No. 8: Lealtad y discreción

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	29	42%
NO	40	58%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo
Fuente: encuesta a egresadas

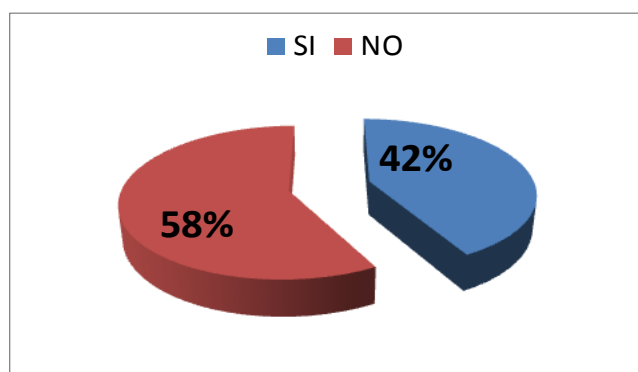


Gráfico No. 5: Lealtad y discreción
Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De las encuestas aplicadas se concluye que el 58% no conoce ni cumple el Código de Ética de la institución, mientras que el 42% sostiene que cumple con el código de ética institucional.

INTERPRETACIÓN:

De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a las egresadas, la minoría argumenta que conoce y cumple el código de ética institucional desarrollando valores de comportamiento, ética y convivencia dentro de la institución; mientras la mayoría manifiesta que no conoce el código de ética porque no existe una correcta comunicación.

PREGUNTA 4: ¿Cumple con las normas y principios institucionales?

Tabla No. 9: Normas y principios institucionales

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	20	29%
NO	49	71%
TOTALES	69	100%

Fuente: encuesta a egresadas

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

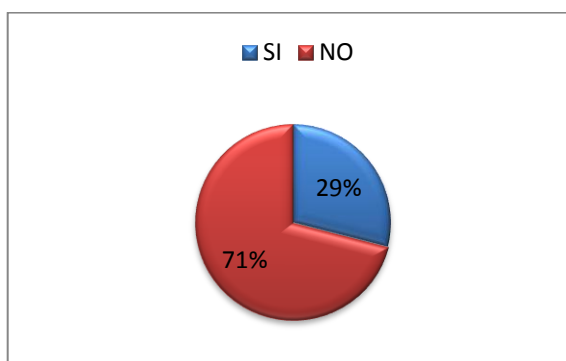


Gráfico No. 6: Normas y Principios Institucionales

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las encuestas aplicadas a las egresadas se puede concluir que el 71% no cumple con las normas y principios institucionales, mientras que el 29%, es decir, la minoría, sí cumple con las normas y principios institucionales.

INTERPRETACIÓN

La mayoría de egresadas encuestadas sostienen que no cumple con las normas y principios institucionales contribuyendo a la decadencia de su imagen personal y su desarrollo profesional y laboral; mientras una minoría indica que cumple con estas normas.

PREGUNTA 5 ¿En las aulas realiza actividades que no son inherentes a la temática que se está estudiando?

Tabla No. 10: Actividades extra clase

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	10	14%
NO	59	86%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo
Fuente: Encuestas a egresadas

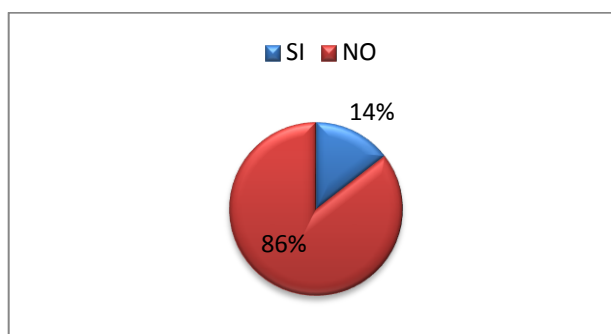


Gráfico No. 7: Actividades extra clase
Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De conformidad con las investigaciones realizadas se pudo detectar que el 86% de las egresadas realiza actividades en las aulas que no son inherentes a la temática que se está estudiando y una minoría, correspondiente al 14%, se dedican a atender la clase planificada.

INTERPRETACIÓN

Al analizar las encuesta la mayoría sostiene que en las aulas realizan actividades que no son inherentes a la temática que se está estudiando provocando en los egresados obtención de conocimientos erróneos; mientras una minoría manifiesta que en clase sostiene que realizan actividades inherentes al tema tratado desarrollando las capacidades laborales.

PREGUNTA 6: ¿Cumple usted las metas planteadas en su jornada de clases?

Tabla No. 11:Planes de Trabajo Diario

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	45	65%
NO	24	35%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Fuente: Encuestas a egresadas

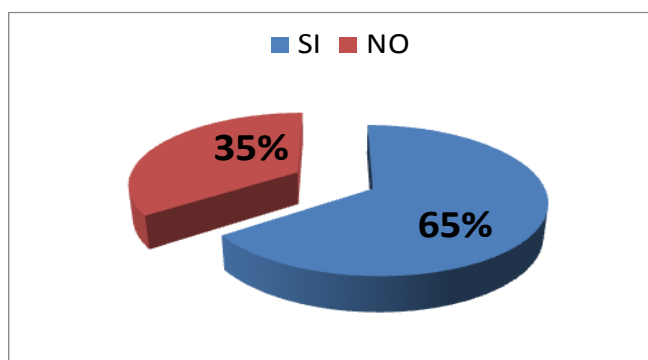


Gráfico No. 8:Planes de trabajo diario

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De conformidad con las encuestas realizadas se pudo detectar que el 65% de las egresadas no cumple con las metas planteadas en su jornada de clases mientras que una minoría, es decir, el 35% sí lo planifican.

INTERPRETACIÓN

Luego de recolectar la información de las encuestas la mayoría indica que no cumple con las metas planteadas en su jornada de trabajo pues no planifican un cronograma de actividades, limitando el desarrollo de sus destrezas; mientras una minoría indica que cumple con sus metas desarrollando sus capacidades laborales.

PREGUNTA 7: ¿Maneja procesos de archivo?

Tabla No. 12: Procesos de archivo

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	10	14%
NO	59	86%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Fuente: Encuestas a egresadas

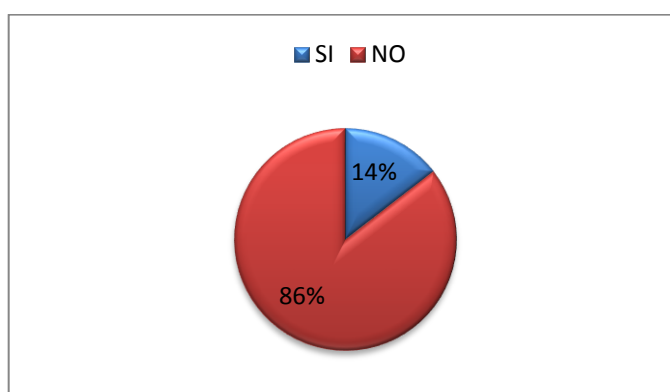


Gráfico No. 9: Procesos de archivo

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las encuestas realizadas se pudo observar, con claridad, que el 86% no maneja procesos de archivo; mientras el 14% sí maneja procesos de archivo.

INTERPRETACIÓN

De los resultados recabados en las encuestas aplicadas a las egresadas, la mayoría indica que no aplican procesos de archivo -a pesar del conocimiento que se imparte-ya sea por falta de tiempo o desorganización; mientras una minoría manifiesta que sí maneja procesos de archivo y no tiene ninguna dificultad cuando tienen que aplicar estos conocimientos en su ámbito laboral.

PREGUNTA 8: ¿Usted maneja Excel para control y manejo de deberes?

Tabla No. 13:Deberes en Excel

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	5	8%
NO	54	92%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Fuente: Encuestas a egresadas

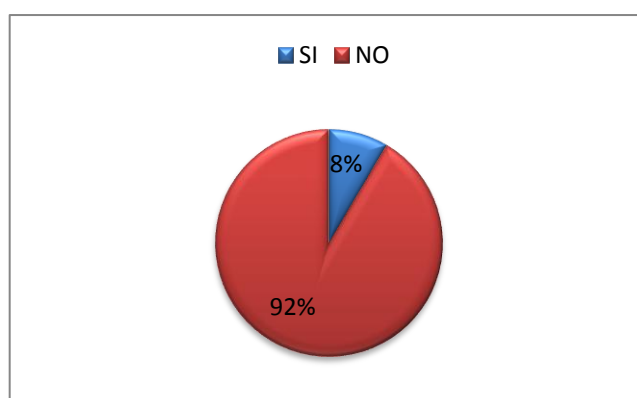


Gráfico No.10:Deberes en Excel

Elaborado porMarcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo con las encuestas realizadas, el 92% no maneja Excel para control y manejo de deberes mientras que el 8% si lo aplican.

INTERPRETACIÓN

De las encuestas aplicadas a las egresadas el 92% sostiene que no maneja excel para control y manejo de deberes pues no se interesan por adquirir conocimientos sobre el manejo de tecnología informática ha sabiendas hoy en día es necesario para desenvolvemos en el ámbito educativo, laboral y social; mientras una minoría manifiesta que si lo aplica y no tiene ningún tipo de problema en el manejo de esta tecnología.

PREGUNTA 9: ¿Cuándo usted redacta documentos en Word necesita revisarlos varias veces?

Tabla No. 14: Trabajos en Word

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	29	42%
NO	40	58%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo
Fuente: Encuestas a egresadas

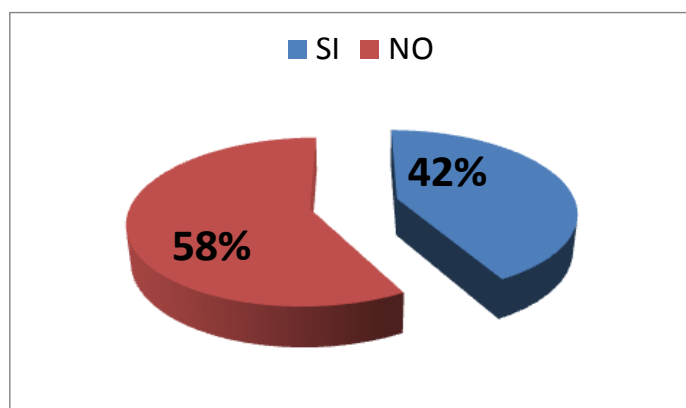


Gráfico No. 11: Trabajos En Word
Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las encuestas realizadas el 58% sostiene que cuando redacta documentos en Word no los revisa más de una vez, mientras que el 42% si los hace.

INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas la mayoría manifiesta que cuando redacta documentos en word no los revisa más de una vez pues si se quiere tener un trabajo ejecutivo eficientese debería chequear antes de su despacho salvaguardando la integridad personal; mientras una minoría indica que si lo hace y no tiene ningún tipo de inconveniente.

PREGUNTA No. 10 ¿Cuándo tiene demasiados deberes los deja para el otro día?

Tabla No. 15: Trabajos pendientes

ALTERNATIVA	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	41	59%
NO	28	41%
TOTALES	69	100%

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Fuente: Encuestas a egresadas

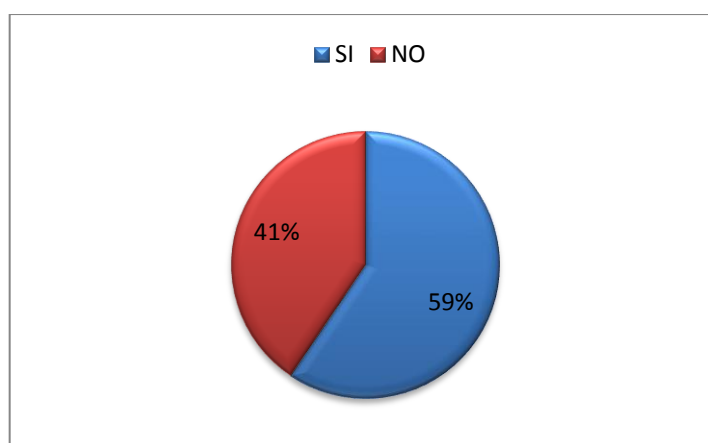


Gráfico No. 12: Trabajos pendientes

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las encuestas realizadas se pudo detectar que el 59% de las egresadas, cuándo tiene demasiados deberes los deja para el otro día; mientras el 41% hace sus tareas inmediatamente.

INTERPRETACIÓN

Los resultados de las encuestas aplicadas a las egresadas la mayoría sostiene que cuando tiene demasiados deberes los dejan para el otro día fomentando la irresponsabilidad y cumplimiento de deberes; mientras una minoría manifiesta que hace sus tareas inmediatamente y no tiene inconveniente.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El estadígrafo de significación por excelencia es: Chi-cuadrado, que nos permite obtener información con la que aceptamos o rechazamos la hipótesis.

4.2.1 COMBINACIÓN DE FRECUENCIAS

Para establecer la correspondencia de variables se eligió 2 preguntas por la VI y 2 preguntas por la VD, que permiten efectuar el proceso de combinación:

PREGUNTA 1: ¿Cuida con sigilo y responsabilidad los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad?

PREGUNTA 3: ¿Usted cumple con los propósitos planteados para su jornada de trabajo?

Se eligieron estas dos preguntas por cuanto hace referencia a la variable independiente de estudio: “Ética Profesional”. Ver **Tabla No. 3** de la pregunta 1, y **Tabla No. 5** de la pregunta 3.

PREGUNTA 6: ¿Cumple usted las metas planteadas en su jornada de clases?

PREGUNTA 9: ¿Cuándo usted redacta documentos en Word necesita revisarlos varias veces?

Se eligieron estas dos preguntas por cuanto hace referencia a la variable dependiente de estudio: “Desarrollo Profesional”, Ver **Tabla No. 11** de la pregunta 6 y **Tabla No. 14** de la pregunta 9.

4.2.2 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

HO: La Ética Profesional **NO** influye en el Desarrollo Laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, provincia de Pichincha.

H1: La Ética Profesional influye en el Desarrollo Laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, provincia de Pichincha.

4.2.3 SELECCIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Se utilizará el 0,05

4.2.4 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

Se trabajará con toda la muestra que es de 69 egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, provincia de Pichincha.

$$\frac{X^2 = \sum(O-E)^2}{E} \quad \text{donde}$$

X^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = SUMATORIA

O = FRECUENCIA OBSERVADA

E = FRECUENCIA ESPERADA

4.2.5 ESPECIFICACIÓN DEL ESTADÍGRADO

No es más que dejar constancia donde X^2 es = al CHI^2

$$X^2 = \sum (O - E)^2 \quad \text{donde } X^2 = CHI^2$$

Σ = SUMATORIA

O = FRECUENCIAS OBSERVADAS

E = FRECUENCIAS ESPERADAS

4.2.6 ESPECIFICACIÓN DE LAS REGIONES DE ACEPTACIÓN Y RECHAZO

Para decidir sobre estas 2 regiones, primero determinaremos los grados de libertad -gl-, conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y dos columnas.

$$gl = (f - 1) \cdot (c - 1)$$

$$gl = (4-1) \cdot (2 - 1)$$

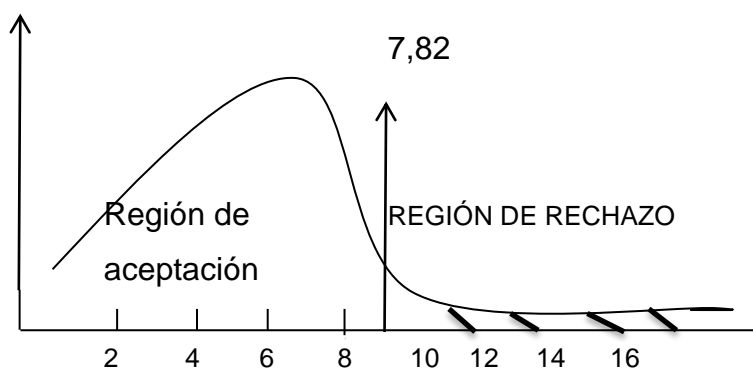
$$gl = (3) \cdot (1)$$

$$gl = (3) \cdot (1)$$

$$gl = 3$$

Entonces, con 3 gl a un nivel de significación de 0,05 tenemos en la tabla de $X^2 = 7.82$, por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de chi-cuadrado que se encuentre hasta 7.82 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores 7.82.

La representación gráfica sería:



4.2.7 CÁLCULO DE FRECUENCIAS OBSERVADAS

Tabla No. 16: Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	SI	NO	SUBTOTAL
1. ¿Cuida con sigilo y responsabilidad los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad?	30	39	69
3. ¿Conoce y cumple el Código de Ética de la institución?	29	40	69
6. ¿Usted cumple con los propósitos planteados para su jornada de trabajo?	45	24	69
9. ¿Cuándo usted redacta documentos en word necesita revisarlos varias veces?	29	40	69
SUBTOTAL	133	143	276

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

4.2.8 CÁLCULO DE FRECUENCIAS ESPERADAS

Tabla No. 17: Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		
	SI	NO	SUBTOTAL
1. ¿Cuida con sigilo y responsabilidad los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad?	33.25	35.75	69
3. ¿Conoce y cumple el Código de Ética de la institución?	33.25	35.75	69
6. ¿Usted cumple con los propósitos planteados para su jornada de trabajo?	33.25	35.75	69
9. ¿Cuándo usted redacta documentos en word necesita revisarlos varias veces?	33.25	35.75	69
SUBTOTAL	133	133	276

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

4.2.9 CÁLCULO DEL CHI CUADRADO

Tabla No. 18: Cálculo del Chi-Cuadrado

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
30	33.25	-3,25	10,56	0,3177
39	35.75	3,25	10,56	0,2955
29	33.25	-4,25	18,06	0,5432
40	35.75	4,25	18,06	0,5052
45	33.25	11,75	138,06	4,1523
24	35.75	-11,75	138,06	3,8619
29	33.25	-4,25	18,06	0,5432
40	35.75	4,25	18,06	0,5052
276	276			10,7242

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

4.2.10 DECISIÓN FINAL

Para 3 gl a 1 nivel de 0.05 se obtiene en la tabla 7.82 y como el valor del Ch cuadrado calculado es **10.7242** se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alterna que dice: **LA ÉTICA PROFESIONAL INFLUYE EN EL DESARROLLO LABORAL DE LAS ASISTENTAS DE GERENCIA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA.**

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Las egresadas no muestran sigilo en el manejo, custodia y archivo, de documentos administrativos que manejan en las instituciones en donde realizan sus pasantías, tampoco aplican los conocimientos adquiridos en las instituciones, lo que ocasiona molestia y malestar en las autoridades.
2. Las egresadas, no planifican su jornada de trabajo, ni manejan tiempo y agenda, generando de esta manera la desorganización total de todas las actividades y el desconcierto de todos los procesos.
3. Las egresadas no tienen la precaución de chequear sus documentos antes de entregar, ni los corrigen. No elaboran un portafolio de documentos pendientes para su posterior revisión, situación genera desconcierto y un bajo desarrollo laboral.
4. Las actitudes y comportamientos generados por las egresadas, en las empresas, donde se encuentran realizando sus pasantías, son una clara evidencia del desconocimiento total del Código de Ética Institucional.
5. Las egresadas no conocen, no cumplen ni practican, el Código de Ética Profesional, generando un bajo comportamiento y rendimiento frente a los procesos institucionales, situación que genera el

correspondiente malestar de todas las personas involucradas y una actitud de rechazo de todos los niveles ejecutivos.

5.2 RECOMENDACIONES

- 1.** Capacitar a las egresadas sobre la Actualización de conocimientos técnicos, profesionales y legales constantes en la Ley del SYNAR, en donde se discierna sobre la importancia del manejo y custodia de los documentos así como sobre la obligatoriedad de la creación de Unidades de Archivo Central.
- 2.** Instruir a las egresadas sobre la importancia de utilizar agendas y manejar el tiempo del ejecutivo, como parte del apoyo ejecutivo gerencial y como fortalecimiento de la imagen personal, corporativa, institucional y, sobre todo, como proceso productivo.
- 3.** Preparar a las egresadas, a través de talleres de capacitación, para entrenarles sobre el correcto manejo de los procesos administrativos y de apoyo gerencial, para previsión y planificación del trabajo en general, como parte del Desarrollo Laboral.
- 4.** Del análisis efectuado se sugiere la conveniencia de realizar conferencias sobre inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros, mediante los cuales se ejecuten búsquedas de soluciones para el desarrollo laboral y para un correcto manejo de la Ética Profesional.
- 5.** Aplicar los Talleres de Capacitación sobre Ética Profesional para mejorar el Desarrollo Laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe.

CAPITULO 6

LA PROPUESTA

TEMA

TALLERES DE CAPACITACIÓN SOBRE ÉTICA PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGUE

6.1 DATOS INFORMATIVOS

- Institución: INSTITUTO TECNOLÓGICO American Junior College
- Responsable de la elaboración: Marcia Carrión Jaramillo
- Coordinadora: Psc. Edu. Paulina Ruiz
- Parroquia: La Floresta
- Cantón: Quito
- Provincia: Pichincha
- Dirección: Toledo y Madrid N23-123
- Teléfonos: 2544429, 2541587
- Tiempo: septiembre 2012, febrero 2013
- Beneficiarios: Carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe
- Sostenimiento: autogestión

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La ética es un espacio reflexivo que se refiere a la formación y al trabajo profesional. Le permite a la persona no solo comprender el mundo en el que se desarrolla sino también que le ofrece razonamientos orientadores para entenderse con los otros en labores diarias y comunes. La formación no consiste sólo en el entrenamiento de habilidades y destrezas técnicas para desempeñarse en un oficio o para emplearse en el mundo de la producción. Hoy es fundamental formar en las egresadas la conciencia de actitudes emprendedoras y creativas que les permitan abrirse de manera autónoma sus propios espacios de investigación y producción.

Por eso la importancia de ejecutar los talleres de capacitación sobre ética profesional para mejorar el desarrollo laboral, dicho talleres permitirá generar aprendizajes prácticos según los objetivos que se persigue.

El objetivo de estos talleres es la demostración práctica de las leyes, las ideas, las teorías, las características y los principios que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo.

Por eso el taller pedagógico resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permiten al participante operar con el conocimiento y al transformar el objeto, cambiarse a sí mismo”.

Los talleres nos ayuda a la reflexión y la conceptualización; como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como el lugar para la participación y el aprendizaje.

El taller, en síntesis, puede convertirse en el lugar del vínculo, la participación, la comunicación y, por ende, lugar de producción social de objetos, hechos y conocimientos”.

http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

6.3. JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta tiene la finalidad de que las egresadas de la carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe del INSTITUTO TECNOLÓGICO American Junior College, se familiaricen con los procesos y códigos éticos profesionales, actualicen sus conocimientos, y en muchas de la veces, partiendo del total desconocimiento de los procesos de técnicas ejecutivas de apoyo gerencial, accedan al área laboral facilitando su desarrollo en los campos económico, social y cultural, entre otros.

El impacto que produce en las egresadas es importante porque provoca un cambio de actitud que se manifiesta en un comportamiento más ejecutivo, más sociable, con un correcto manejo y ejecutividad empresarial. Se aplica la capacitación, porque con este proceso de transformación, las egresadas mejoran y cambian sustancialmente sus actitudes, su comportamiento, su profesionalismo, su ética, actualizan la temática secretarial, elevan su autoestima y su imagen personal, institucional, corporativa se ve proyectada acertadamente.

Es factible porque a más de que parte de la necesidad de un grupo humano, cuenta con el requerimiento de las autoridades del American Junior College, quienes se sienten motivadas en ejecutar estas capacitaciones que permiten mejorar el desarrollo laboral de las egresadas, en su caracterización como profesionales, con principios éticos que apunten hacia la solidaridad, equidad, imparcialidad, eficiencia y responsabilidad, vendan una buena imagen empresarial, buen servicio, atención correcta, impecable, una imagen de calidad y de excelencia y, lo más importante, identifiquen el terreno de lo ético en su vida profesional.

Se debe aplicar esta propuesta porque no solo permite conocer los procesos éticos profesionales sino también son el medio a través del cual se pone en contacto con actividades gerenciales y ejecutivas de instituciones públicas y privadas fortaleciendo las relaciones interpersonales y una comunicación asertiva tanto con el cliente interno como con el cliente externo para convertirse en el brazo derecho y ejecutor de las políticas empresariales.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

- Desarrollar talleres de capacitación sobre Ética Profesional para mejorar el desarrollo laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, Carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Sensibilizar a las egresadas del Instituto Tecnológico, American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, sobre la importancia que tendrán los talleres de capacitación sobre Ética Profesional y Desarrollo Laboral.
- Socializar con las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, Carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, sobre los talleres de capacitación.
- Ejecutar la propuesta de talleres de capacitación sobre ética profesional para mejorar el desarrollo laboral de las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

6.5.1 Factibilidad Operacional

Se cuenta con el respaldo de las autoridades de la institución, quienes concientes de la importancia que tiene el desarrollo de sus egresadas y poniendo énfasis en el Plan Institucional, apoyan el desarrollo y desenvolvimiento de los egresadas, y sobre todo, de su estilo de vida y su formación integral. .

Es factible además, porque a través de los talleres se unirá la teoría con la práctica, la teoría con las actividades y sensibilizará a las participantes en el manejo de un correcto y acertado apoyo gerencial y ejecutivo en busca de una formación profesional que integre, en una totalidad dinámica la competencia en el quehacer profesional con el ejercicio de una ciudadanía activa, responsable y el desarrollo psicosocial de la persona, entre otras.

6.5.2 Factibilidad Técnica

La ejecución del proyecto es posible, ya que permitirá el cambio total de la estudiante enfocada al área personal, a su entorno familiar, en su entorno social, y será aceptado, sobre todo, en el entorno laboral.

Para la aplicación de la propuesta se van a necesitar recursos, humanos, tecnológicos, estructurales para que sea de impacto y de transformación que tanto requiere la Institución.

CRITERIOS TÉCNICOS PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN SOBRE ÉTICA PROFESIONAL PARA MEJORAR EL BUEN DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE GERENCIA BILINGÜE

Tabla No. 19: Criterio Para Evaluarla Factibilidad Técnica

CRITERIO DE EVALUACIÓN	DETALLES DE FACTORES A EVALUAR
1. Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Capacidad del Recurso Humano • Apoyo de Tecnología Informática en el proceso de capacitación a egresadas y elaboración de herramientas audiovisuales que complementan el aprendizaje. • Proceso para el registro y control de docentes y egresadas. • Procesos y métodos de formación utilizados para el aprendizaje. • Planes de contingencia • Planes de conferencias
2. Recursos Hardware	<ul style="list-style-type: none"> • Conexiones adecuadas para Servicio de Internet. • Equipos Informáticos • Disposición de acceso a los equipos informáticos • Mantenimiento adecuado • Seguridades

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Tabla No. 20: Criterios Factibilidad Talento Humano

TALENTO HUMANO	
Plan estratégico institucional	<p>COMENTARIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento en cual consta la estructura organizacional, los principios filosóficos, valores, misión, visión, objetivos, políticas, estrategias e indicadores, análisis FODA, estrategias, actividades y proyectos.

<p>Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades que brindan todo el apoyo para la puesta en marcha de este proyecto. • Docentes (capacitadores).- existen 7 docentes del área administrativa que se encuentran preparados para instruir a los demás docentes en lo que se refiere a metodologías de formación académica innovadoras y tecnológicas para la aplicación del video educativo sobre secretariado en español, y para contribuir en el proceso teórico-práctico y el perfil profesional de las egresadas de la Carrera de Secretariado en Español. • Docente Coordinador de las carreras de Asistencia de Gerencia Bilingüe del Instituto Tecnológico American Junior College. • Asistente Apoyo Académico para atender soluciones a los problemas que se presenten dentro de los Procesos de Capacitación: Egresadas, Personal Administrativo
------------------------	---

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Tabla No. 21: Criterios de Factibilidad Técnica Hardware

HARDWARE		
CANTIDAD	ESPECIFICACIONES	COMENTARIOS
1	MINI Laptop TOSHIBA NB305-SP2001 Características: Procesador Intel Atom 1.66ghz. 1 Gb de Ram. 160 Gb de Disco Duro. IntelGraphics Media Accelerator GMA950 con 64MB-251MB memoria de gráficos compartida. Puertos para micrófono y audífonos. 3 Universal Serial Bus USBv2.0, Puerto RJ-45 LAN. Puerto USB Sleep and Charge. CAMARA WEB, PROTECCION EN EL DISCO DURO. Lector de tarjetas es 4 en 1. Pantalla de 10". Conexión Wifi. Accesorios	Instalado Windows XP, SEVEN.
1	Par de parlantes	

Elaborado por Marcia Carrión Jaramillo

6.5.3. Factibilidad Financiera

El financiamiento sugerido para la implementación de los Talleres de Ética para las egresadas del Instituto Tecnológico American Junior College, carrera de Asistentas de Gerencia Bilingüe, está de acuerdo con su ejecución. Las egresadas requieren reforzar este conocimiento para mejorar su perfil profesional.

En el punto anterior, se realizó ya un estudio de Factibilidad Técnica,

respecto a Infraestructura, requerimientos hardware y talento humano que son obligatorios para la implementación de este proyecto.

Tabla No. 22: Cuadro analítico de gastos para implementación de talleres sobre la ética profesional

Nº	DETALLE DEL GASTO	CANT.	COSTO	VALOR TOTAL	POSEE ACT.	
					SI	NO
HARDWARE						
1	Laptop TOSHIBA	1	\$900,00	\$900,00	✓	
2	Proyector de Datos optoma ds 551	1	\$1.100,00	\$1.100,00	✓	
3	Pantalla para Proyectar datos	1	\$600,00	\$600,00	✓	
SOFTWARE						
4	Licencia de Sistema Operativo	1	\$200,00	\$200,00	✓	
TALENTO HUMANO						
5	Gastos por Asesorías y/o Capacitaciones a docentes y egresadas	4	\$ 250,00	\$1.000		✓
GASTOS FIJOS						
6	Energía Eléctrica Mensual	1	\$ 50	\$50	✓	
TOTAL ESTIMADO DE COSTOS.... \$ 2.900.00						

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

Del detalle financiero mencionado anteriormente el Instituto Tecnológico American Junior College únicamente deberá invertir la cantidad de **\$ 1.000**; debido a que cuenta con la mayoría componentes necesarios.

En conclusión, se dispone con toda la infraestructura, hardware y recursos necesarios para la realización del proyecto con alta calidad por lo que se puede aseverar que el proyecto es factible tomando en cuenta la parte económica.

6.6. FUNDAMENTACIÓN

TALLERES:

Mediante el taller las egresadas de manera paulatina, van estudiando y analizando los problemas y la realidad, a través de la investigación de casos, de la reflexión.

El proceso pedagógico se centraliza en el desarrollo del educando, teniendo como base de estudio su propia realidad y la observación "in sitio", de sus vivencias propias, formando parte de un equipo de trabajo, y de la ejecución teórica de esta acción.

El taller es una manera para que el estudiante se ejercite en el desarrollo de destrezas o de las técnicas adquiridas en las clases teóricas, situación que se constituye en una verdadera orientación, especialmente cuando en un taller es una técnica o estrategia prevista en una carrera de cualquier institución educativa.

La solidez de un taller está en la participación. Las egresadas aprenden creando y sus respuestas o soluciones, en muchos de los casos, van más allá de los conceptos del mismo profesor.

"Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador, vigorizante que aprenderla simplemente por comunicación verbal de las ideas". *Ander Egg*

La relación maestro - alumno que se da en el taller, puede ser uno de los procesos pedagógicos que utilice el maestro, con un trabajo individualizado, en parejas o en grupos pequeños, en una aula, local, entre otros, pero también se lo puede hacer al aire libre, en la que se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales.

Cuando se habla de un taller asociamos la idea de grupo o de conjunto de personas, por eso preferentemente en los talleres se trabaja en equipo con un número variable de participantes: grupos de cuatro o cinco, en dúos, en tríos y en ocasiones, dependiendo de los objetivos, puede ser que en ocasiones se trabaje de manera individual.

En este medio metodológico se desarrollan investigaciones y trabajos en equipo. Pueden ser permanentes, en cierto nivel educativo, mientras que otros se los puede dictar en uno o varios días.

Puede considerarse como uno de los procesos metodológicos en los que se combina la teoría y la práctica. En el campo de la educación, se habla de talleres como procesos metodológicos de enseñanza en los que se **fusiona la teoría y la práctica**, "un lugar donde varias personas trabajan cooperativamente para hacer o reparar algo, un lugar donde se aprende haciendo junto con otros" y trae consigo la práctica de innovadoras experiencias en la búsqueda de técnicas dinámicas en la enseñanza como fuerza motriz del proceso pedagógico.

Este es el motivo por el que un taller pedagógico resulta un proceso eficaz para formar, desenvolver y pulir hábitos, habilidades y aptitudes que le permiten al alumno aplicar el conocimiento. "El taller es por excelencia el centro de actividad teórico-práctica de cada departamento".

Puede ser, también, una reunión de trabajo en donde se juntan los participantes ya sea en grupos pequeños o en equipos para hacer trabajos prácticos o de aplicación, según los objetivos que se proponen o el tipo de materia, en un espacio abierto o en un local.

Un taller, obligadamente, será una actividad en donde se realicen trabajos o actividades prácticas, manuales o intelectuales. Tiene como objetivo la demostración práctica de lo aprendido de manera teórica.

Un taller pedagógico es la mejor vía para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permiten al alumno manipular con el conocimiento.

CÓMO ORGANIZAR UN TALLER

LA PEDAGOGIA DE LA PREGUNTA UN ENFOQUE ESENCIAL EN EL TALLER EDUCATIVO

La gente, docentes y alumnos, se reúnen en el taller para plantearse preguntas acerca de los problemas, prácticas de formación, de sus vidas, de sus comunidades y del conocimiento que esperan resolver.

La pregunta es el eje medular, es el activador del pensamiento y del discurso sobre los diferentes asuntos que se plantea el grupo como tarea.

La pregunta debe acompañar y de hecho acompaña al ser humano, aun cuando él no se dé cuenta, durante todo el desarrollo de su vida. Vivir, podríamos decir es preguntar, es vivir preguntando. Aprender, conocer, enseñar, es estar preguntando constantemente. El origen del conocimiento está en la pregunta, o en las preguntas, o en el mismo acto de preguntar.

Con la pregunta en términos de Freire, nace también la curiosidad y con la curiosidad se incentiva la creatividad.

En la educación tradicional, el educador de manera general, ya trae la respuesta sin que se le haya preguntado algo.

Es necesario que el educando al preguntar sobre un hecho, tenga en la respuesta una explicación del hecho y no una descripción pura de las

palabras ligadas al hecho. Es preciso que el educando vaya descubriendo la relación dinámica, fuerte, viva, entre palabra - acción - reflexión.

http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

CAPACITACIÓN

Capacitación o desarrollo de personal, es todo trabajo efectuado en una empresa, institución, organización, que responde a los requerimientos o necesidades del personal, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas.

Objetivo:

- Perfeccionar al personal de una institución en su puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la empresa, en un proceso sistemático con metas bien estructuradas.

La necesidad de la capacitación nace del requerimiento que una persona debe saber para desarrollarse en un puesto de trabajo. Se pueden detectar estas necesidades al realizar evaluaciones de desarrollo o en las descripciones de perfil de cada puesto.

Se puede aplicar en varios campos:

- **Inducción:** es la información que se brinda a los empleados recién ingresados.
- **Entrenamiento:** se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo.
- **Formación básica:** se desarrolla en instituciones, organizaciones, entre otras, o dependiendo el tipo de empresa para el personal

especialmente preparado y con un conocimiento general de toda la organización.

- **Perfeccionamiento de jefes:** suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas.

www.forodeseguridad.com/frigo.htm

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente la capacitación, tanto su secuencia como el contenido de las actividades para obtener un máximo de productividad.

Definitivamente, la capacitación es un proceso económico bastante alto pero es un recurso que representa inversión para la empresa, pues redundará en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán.

ÉTICA PROFESIONAL:

Definitivamente la Ética Profesional guarda un principio fundamental como es el de crear conciencia de responsabilidad en todos y cada uno de los que ejercemos cualquier tipo de profesión. Interviene el carácter, el que no se forma solamente con un título, sino que cada día va experimentando cambios, ideas, experiencias, en la vida misma, en el diario vivir, ya que el profesional no solo confronta problemas con relación a su trabajo, sino también en su profesión.

Esta situación incierta, muchas veces, por su actuar cotidiano y por el medio en que nos desarrollamos hace que muchas veces cometamos errores sin darnos cuenta, que pisemos la línea de la moralidad. Un profesional sobrelleva una serie de hábitos y costumbres adquiridos

durante toda su vida, no obstante a esto, no todo lo que uno realiza diariamente es correcto, bueno, conveniente ante la sociedad, por lo que un profesional debe tener la capacidad moral e intelectual para poder diferenciar lo correcto e incorrecto de su profesión.

Los seres humanos podemos cambiar. De hecho tenemos errores y equivocaciones, pero es el propio Código de Ética con el que nos manejamos, el que nos permitirá desenvolvernos acertadamente y el que nos permitirá enfocar hacia nuestro norte de acción con claridad, en miras a la conducción de una profesión digna y respetable.

DESARROLLO LABORAL

El término desarrollo es ampliamente utilizado en lo que se refiere al demandas del sector empresarial, laboral, para indicar, comentar, entre otras cuestiones, la manera cómo trabaja un empleado.

Cabe señalar que el desarrollo de un trabajador es el hito sobre el cual se edifica una empresa. El éxito empresarial se debe, justamente, porque el trabajo individual se va sumando con el de cada uno de los empleados para incidir en el cabal desarrollo. Este conocimiento debe constituirse es una práctica habitual de cada profesional.

La empresa, o el departamento correspondiente, a través de su personal especializado, deberán tener el deber de realizar un seguimiento del desarrollo de los trabajadores, para de esta forma conocer si están rindiendo como deberían o si, por el contrario, su rendimiento deja mucho que desear.

La obligación del empleador, es fijar metas y objetivos para de esta manera garantizar que todo desarrollo sea aceptable. La observancia de las metas diarias es un medio para la obtención de los objetivos generales que van a mejorar la evaluación del desarrollo.

Se debería considerar un objetivo específico para el trabajo y esforzarse por alcanzarlo, prestando atención a los códigos éticos empresariales, su filosofía, los procedimientos de la compañía. Posicionarse de la empresa significará proteger los objetivos a corto, mediano y largo plazo, ser parte de ellos y coadyuvar a que la empresa pueda ser más productiva y a desempeñarse de acuerdo con las expectativas empresariales, generando un acertado desarrollo laboral y de verdadero emprendimiento.

INSTITUTO TECNOLÓGICO AMERICAN JUNIOR COLLEGE

El American Junior College es una institución de educación superior de derecho privado, con finalidad social y sin fines de lucro, su promotora es la Fundación Colegio Americano y se rige por los principios señalados en la Constitución Política del Estado, en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Reglamento General de los Institutos Superiores. Su visión le impulsa a enfocar su actividad hacia la excelencia empresarial, mediante el desarrollo del recurso humano.

Su filosofía educativa está orientada a lograr colaboradores y protagonistas en el progreso de las organizaciones en las que entreguen su contingente, con niveles de calidad superiores a los estándares nacionales e internacionales.

Tras 50 años de experiencia educativa, el Instituto Tecnológico Americano Junior College, ha entregado a la sociedad ecuatoriana profesionales calificados y de intachables valores éticos, con lealtad institucional, discreción y estricto sentido de la justicia, así como de sus obligaciones y derechos laborales.

Para finales del 2016 el American Junior College estará posicionado como la primera opción acreditada de las carreras tecnológicas de alta calidad en

el país y estará paralelamente en condiciones de presentar su aprobación en las instancia oficiales, del proyecto de creación de la Universidad Americana de Quito, la primera universidad empresa bilingüe del Ecuador, con el cometido de entregar a la nación, saberes y líderes íntegros, felices, técnicamente capacitados y con una profunda conciencia social, que tengan como único propósito profesional, cambiar y mejorar el mundo en el entorno en donde se desenvuelvan.

Revista STRATEGIC ZONE, American Junior College, Edición Aniversario, 50 años del American Junior College, octubre 2011

6.7. MODELO OPERATIVO

Tabla No. 24: Modelo Operativo

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	RESULTADO
Sensibilización	Sensibilizar a las Autoridades y Docentes del INSTITUTO TECNOLÓGICO, American Junior College, carrera de Asistentes de Gerencia Bilingüe, sobre la importancia que tendrán los talleres.	Socialización con las Autoridades y Docentes en equipos de trabajo para la integración de la temática	Laptop, material escrito para trabajo. Videos, Revistas, marcadores, Infocus	1 día	Marcia Carrión Jaramillo	Autoridades y docentes motivadas en el conocimiento de Ética Profesional, para un acertado desarrollo laboral-
Capacitación	Enseñar a las egresadas sobre cómo mejorar el perfil profesional	Entrega, análisis y sustentación del material del Curso de Capacitación	Laptop, Videos Presentaciones en power point Películas, Infocus	2 días	Marcia Carrión Jaramillo	Egresadas capacitadas para manejar los conocimientos adquiridos en los talleres de Ética Profesional.
Ejecución	Aplicar en las aulas de clase y en las instituciones en donde hacen las pasantías, los conocimientos adquiridos en el Taller de Ética	En la capacitación las egresadas aplican estudios de casos	Videos Presentaciones en Power Point infocus,	Permanente	Marcia Carrión Jaramillo	Las egresadas aplican lo aprendido en los talleres.
Evaluación	Determinar el grado de interés y participación en la aplicación de los procesos para mejorar su desarrollo laboral.	Observación y diálogo con instructores y egresadas	Encuestas	Permanente	Marcia Carrión Jaramillo	Los instructores y egresadas de cada curso se encuentran entrenados.

Elaborado por: Marcia Carrión Jaramillo

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

TALLERES DE ÉTICA PROFESIONAL Y DESARROLLO LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente taller va a permitir fomentar y fortalecer las normas de ética además va a permitir manejar un acertado desarrollo laboral.

OBJETIVOS

- Sensibilizar a las participantes en el apoyo gerencial y ejecutivo en busca una formación profesional que integre, en una totalidad dinámica, la competencia en el quehacer profesional con el ejercicio de una ciudadanía activa, responsable y el desarrollo psicosocial de la persona.
- Concienciar el desarrollo armonioso de todas las facultades del ser humano y la oportunidad de reflexionar sistemáticamente en torno a lo ético, desarrollar el juicio ético y de actuar éticamente,

RECURSOS

- Computadora, infocus, pizarrón, marcadores, cuadernos para ejercicios, bibliografía, registro de evaluaciones, material para exposiciones y análisis en power point, revistas, videos motivacionales, película.

1. PRESENTACIÓN

Fundamentación:

- El Taller de ética se plantea como una asignatura básica y común a las carreras de Asistencia de Gerencia Bilingüe del INSTITUTO TECNOLÓGICO American Junior College sobre la base de la siguiente fundamentación:
- En este modelo se busca una formación profesional que integre, en una totalidad dinámica, la competencia en el quehacer profesional con el ejercicio de una ciudadanía activa, responsable y el desarrollo psicosocial de la persona.
- En el Código de Ética del A.J.C., se promueve el desarrollo armonioso de todas las facultades del ser humano.
- El desarrollo del profesionista en todas sus dimensiones requiere de la capacidad ética; la práctica profesional sin reflexión y crítica sistemáticas no garantiza en sí misma ese desarrollo integral.
- El ejercicio reflexivo docente-alumnos es oportunidad de formar y desarrollar actitudes que se revierten en beneficio de la función social de las profesiones y del profesionista como persona y como ciudadano.
- La oportunidad de reflexionar sistemáticamente en torno a lo ético, de desarrollar el juicio ético y de actuar éticamente, permitirá a la egresada, el formarse en el convencimiento de que el ejercicio de su profesión constituye no sólo una práctica con responsabilidades

laborales y técnicas diversas, sino que es al mismo tiempo una práctica con responsabilidades como ciudadanos y como personas en la construcción de una mejor sociedad para todos.

- La comprensión de conceptos y métodos de la ética, así como la reflexión y experiencia de actos éticos busca propiciar que se involucre de manera conciente en la búsqueda de la congruencia entre su pensamiento, sus palabras y sus actos.
- Es también ocasión de aprender a aprender para desarrollar su capacidad de confrontarse consigo mismo, de interrogarse y de reconocerse como un profesional que tiene dignidad, ideas propias y convicción de su quehacer profesional; derechos, deberes y compromisos en contextos organizacionales, tecnológicos, comunitarios y sociales cada vez más complejos, inciertos y cambiantes que requieren también cada vez con mayor frecuencia de reflexiones y decisiones tecnoéticas.

1.1.2. Consideraciones generales

En los diferentes ambientes de enseñanza sobre ética surgen inevitablemente, en cualquier momento, directa o indirectamente, las prenociones implícitas que son de gran influencia en la vida de la gente y que con mucha frecuencia pueden constituir un obstáculo insuperable para la formación y el desarrollo ético de las egresadas. En este sentido, consideramos necesario partir del siguiente marco de referencia:

- a. La ética es parte de la filosofía y como tal consiste esencialmente en un constante cuestionamiento del ámbito de lo moral. Su marco conceptual, métodos y la diversidad de orientaciones teóricas le

permiten no solo cuestionar las diferentes morales sino también poder pensar y analizar conceptos morales, estudiar lo que son los valores, cómo surgen y por qué y en general puede investigar cualquier hecho relacionado con lo moral. (Del Rivero Weber Paulina, 2004).

- b.** Lo ético es indefectiblemente de carácter personal. Es ante todo, opción por determinados valores y voluntad de hacerlos realidad.
- c.** Lo ético es una dimensión de la realidad humana y social; está presente en los diversos ámbitos de la existencia porque en todos ellos hay valores en juego. Es en el análisis mismo de esa realidad y de su devenir donde se pueden encontrar los criterios éticos que deben inspirarla.
- d.** La ética no se limita a formular grandes principios difícilmente aplicables a situaciones complejas, sobre todo cuando se dan conflictos de valores. La ética también orienta el comportamiento humano en situaciones concretas que pueden ser muy sencillas pero también muy complejas y dilemáticas por la existencia de conflictos de valores, de múltiples factores condicionantes de la decisión, y la diversidad y aún contraposición de intereses en juego. Esto exige el reconocimiento de valores éticos, el desarrollo del juicio ético, una gran capacidad para plantear problemas, de reflexión, de pensamiento hipotético, de sensibilidad y sentido de riesgo, en donde más allá de manifestar adhesión a determinados valores, el gran reto es hacerlos realidad en las decisiones, tanto en las de grandes consecuencias como en las de pequeño alcance.
- e.** Si aún hay quienes niegan o subestiman la ética desde el ejercicio profesional, también los hay quienes desde la ética desconfían de las prácticas profesionales, en algunos casos incluso como si la lógica

intrínseca a ellas tuviese una fuerte tendencia a la inmoralidad. Para superar esta postura es necesario una comprensión de las profesiones desde dentro, sólo así pueden descubrirse las posibilidades que en ellas hay para la realización de valores, pero también las muchas veces que esta se desdeña y se niega. Con todo, es el camino para comprender los condicionamientos que la realidad impone al ejercicio profesional, así como los márgenes de libertad que ofrece para una actuación ética.

- f. Asimismo, llega a afirmarse que la ciencia y la tecnología son ajenas a la ética, tanto por la exigencia de objetividad que debe caracterizar a la ciencia como por el carácter instrumental de la tecnología. Ante esta postura habría que reiterar y enfatizar que el comportamiento humano se fundamenta y soporta en valores, al servicio de los cuales se pone la tecnología; y habría que cuestionar también aquella noción de objetividad científica como neutralidad axiológica.

1.1.3. Resistencias a incluir una asignatura sobre ética

- a. El cuestionamiento sobre la misma posibilidad de enseñar la ética.

¿No es la ética algo tan personal que se resiste a ser enseñada? ¿No se refiere la ética al carácter mismo de la persona? Eso es posible moldearlo en las primeras etapas de la vida, pero ya en la educación superior cabe dudar de la eficacia de esa tarea. Evidentemente lo primero son las actitudes, y éstas, en modo alguno, pueden ser sustituidas por conocimientos, pero los conocimientos pueden servir para confrontar al sujeto con la realidad y con las actitudes de otros.

El universo ético de cada persona, su opción ética fundamental, está dotado de cierta estabilidad, pero no es algo completamente estático:

en ese sentido el diálogo con otros sujetos, la apertura y el estudio de la realidad ofrecen oportunidades para reforzar, matizar o modificar las convicciones éticas del estudiante. Por otra parte, el conocimiento de la ética como rama del saber práctico aporta al estudiante unos contenidos y un método. Aunque esto no llegue a modificar las convicciones de quien estudia ética, sí le ayudarán a la reflexión ética.

- b.** Hay riesgo de exhibir y cuestionar –implícita o explícitamente- las convicciones y los juicios personales, propios de la esfera privada del alumno.

Un alumno puede llegar a percibirse exhibido, cuestionado y humillado en sus costumbres, creencias y convicciones por la intervención de un profesor e incluso es posible que este lo haga intencionadamente y hasta lo utilice con fines de evaluación-calificación. Se subraya que corresponde -en primera instancia- al alumno, reaccionar ante ese cuestionamiento y trato que reciben el ámbito estricto de su vida privada. Al profesor le corresponde abordar lo ético en un marco de respeto a la individualidad.

- c.** La sola existencia de un taller sobre lo ético significa asumir en nuestras egresadas inmoralidad y falta de ética personal.

Es una presuposición injusta y fuera de lugar ya que el alumno se desarrolla en otros ambientes que no están ajenos a la formación de lo ético y lo moral y que no se pueden ni deben excluir.

- d.** Es incómodo explicitar los valores que personalmente nos mueven.

Se ha aprendido que es más confortable vivir en una cierta opacidad y ambigüedad que manifestarse públicamente en favor de unos valores u otros a tomar una postura ética sobre los problemas.

- e. La enseñanza de la ética es igual a sermón, a teoría adormecedora que deja en evidencia la inmoralidad y la doble moral, para ‘no llegar a nada’.

En su pragmatismo, nuestra egresada suele alejarse de los grandes principios rectores y afirmaciones ‘ideales’ a los que se acostumbra a reducir la ética. Si la ética se queda en los grandes principios rectores, está bien...aunque no sirva para nada. Y si llega a lo concreto, resulta impracticable en la vida cotidiana. De este modo la egresada asume que no tiene sentido aprender sobre ella.

- f. La insuficiencia de conocimientos, capacidad y disposición en el profesor de la asignatura.

Esta dificultad es muy real, ya que para ser profesor en la materia es preciso desenvolverse en ámbitos diversos: el de la propia profesión, la docencia, la filosofía y la ética y lo ético.

- g. La pretensión de la neutralidad de la enseñanza de la ética.

Las grandes diferencias entre la ética y los campos del conocimiento técnico-científico hacen que quien se mueve con soltura en este segundo campo suele cuestionar cualquier campo del conocimiento en donde prevalecen fuertes debates sobre la pretendida objetividad de la ciencia.

- h. La dificultad de cuantificar los resultados.

El profesor acostumbrado a las materias técnicas, se siente desorientado acerca de cómo evaluar en ética, que no es tan tangible o medible como otras materias. Supone, al menos en principio, sistemas diferenciados de evaluación.

- i. La resistencia de la institución educativa ante posibles cuestionamientos éticos desde esta asignatura.

Y es que la ética tiene una pretensión de globalidad que no deja nada fuera de su alcance. Un carácter ético y una sensibilidad crítica son instrumentos para cuestionar las instituciones, su organización y su funcionamiento.

Todas estas resistencias y dificultades son reales, puede haber más y han de ser tomadas muy en cuenta en la práctica docente en el Taller de Ética

2.2. Intención Didáctica

2.2.1 Reflexiones sobre el sentido curricular de un Taller de Ética.

- a. Identificar el terreno de lo ético en la vida profesional.

Se trata de acostumbrarse a reconocer en la práctica profesional que la ética es una dimensión siempre presente en estas actividades.

Y se puede hacer por distintos caminos: descubriendo la lógica de medios y fines, constatando cómo tras el discurso técnico, a veces muy sofisticado, se esconde la opción por los valores, etc. El objetivo último será, sin duda, juzgar si algo es bueno o malo éticamente hablando.

Pero no está de más detenerse en ese estadio previo: el de reconocer que toda decisión profesional admite otras alternativas y que la opción por una u otra depende de los valores éticos desde los que se decide y actúa.

- b.** Crear una actitud positiva hacia los valores que deben presidir la actividad de nuestros profesionistas.

Se trata ahora de comprender, no sólo que hay valores en juego, sino que no todos merecen igual adhesión.

Evidentemente, llegados a este punto, se impone un estricto respeto a las convicciones de cada uno. Pero el respeto no es incompatible con el hecho de que el docente tenga su propia opción personal, ni con el deseo de que esa opción sea compartida por otros: naturalmente, no es una opción que se impone, sino que se ofrece, y a partir de esta oferta se entabla un diálogo con el otro, que beneficiaría no sólo al alumno sino también al profesor, en la medida en que le obligara a formular y razonar sus convicciones.

- c.** Saber armonizar una firme adhesión personal a ciertos valores y una apertura a otros sistemas éticos vigentes en nuestra sociedad.

La apertura al pluralismo ético solo puede derivar en un cierto relativismo ético, la firmeza de las propias convicciones solo corre el peligro de caer en la intransigencia. Ese equilibrio es inestable, frágil, dinámico.

- d.** Ofrecer un método para el análisis ético de los problemas.

No basta con tener intuiciones éticas al juzgar la realidad y tomar las decisiones.

La complejidad de muchas situaciones y el hecho de que frecuentemente las decisiones tienen que ser compartidas son dos circunstancias que exigen una cierta disciplina para estudiar los problemas hasta llegar, según los casos, a tomar una decisión o a pronunciar un juicio ético. Todo esto no se improvisa y un Taller de

Ética debería ofrecer no sólo criterios, sino también procedimientos y técnicas para ese análisis, así como ocasión para ejercitarlas y reflexionar sobre ellas.

2.2.2. Reflexión sobre la incorporación curricular del Taller de Ética

- a. La opción que hoy se va imponiendo de incorporar la ética aplicada o profesional como una asignatura curricular en los diferentes estudios profesionales tiene ventajas innegables.

La principal, el reconocimiento de la ética como una disciplina científica, con una racionalidad muy diferente a la racionalidad técnica.

Y junto a eso, la apuesta por la dimensión ética de la realidad como algo que forma parte del estudio de cualquier parcela de la actividad humana: con otras palabras, si se quiere por ejemplo conocer una ingeniería en todas sus dimensiones, no se pueden olvidar la reflexión ética y los valores que están en juego en su ejercicio profesional.

- b. Hay quienes temen que una asignatura de ética aisle excesivamente las consideraciones éticas del resto de la formación profesional y preferirían que la formación ética se incorporase en todas las asignaturas y fuera responsabilidad de todos los profesores.

En teoría esta solución es la que mejor integra que lo ético forma parte de toda realidad profesional. Pero tiene también algunas desventajas.

Desde el punto de vista práctico, es problemático pensar que todo profesor va a estar dispuesto a asumir esa responsabilidad o que se va

a encontrar preparado para ello. Pero incluso hay algunas dificultades de principio: porque así diluida en todas las materias, será poco probable que los alumnos perciban que la ética es un saber, un saber hacer y un saber ser que tienen su propia racionalidad y su método específico; más bien corre el peligro de diluirse en consideraciones morales y de buenas costumbres que se añaden al estudio de cada tema o problema.

Por estas razones el Taller de Ética debe ser una asignatura común y básica a cursarse en los primeros semestres.

2.2.3. Otras posibilidades didácticas del Taller de Ética

- a.** Su vinculación con la Ética Profesional y con otras asignaturas básicas, de apoyo e incluso de diseño.
- b.** Cabe pensar que ese proyecto puede estimular iniciativas interesantes.
- c.** Puede dar lugar, por ejemplo, a que un grupo de profesores de asignaturas afines o incluso muy diferentes, constituyan un grupo de reflexión ética que profundice sobre la dimensión ética de sus materias y estudie la forma de darle cabida en el desarrollo de sus programas.

Pedagógicamente hablando tampoco sería necesario que estas reflexiones se diesen en cada asignatura: bastaría con que ocurriese en algunas. Con esto el alumno podría apreciar que la reflexión ética no es sólo cuestión del profesor de Ética ni del Taller de Ética, sino que es tarea de toda persona que se enfrenta libre y responsablemente con la realidad.

3. COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Competencias específicas	Competencias genéricas
<p>Utilizar las nuevas tecnologías de información en las organizaciones, para optimizar los procesos de comunicación y efficientar la toma de decisiones.</p>	<p>Competencias instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente sobre ética en diversas fuentes. • Capacidad de análisis y síntesis de información sobre ética. • Aplicar conocimientos generales de ética. • Solucionar problemas y dilemas éticos. • Toma de decisiones con sentido ético. <p>Competencias interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Reconocimientos y apreciación de la diversidad y multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral interdisciplinario y multidisciplinario. • Compromiso ético. <p>Competencias sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar sentido y significado a los conocimientos éticos en la práctica. • Apertura y adaptación a nuevas situaciones. • Conocimiento de la cultura de otros países. • Trabajar en forma autónoma. • Búsqueda del logro, con reflexión ética.

3. OBJETIVO GENERAL DEL TALLER (competencia específica a desarrollar)

Ejercitarse en el análisis crítico y reflexivo del actuar ético en su entorno inmediato y contexto social y profesional, para identificar, plantear, solucionar problemas y decidir con sentido ético

4. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Realizar transferencias de reflexión de los contenidos temáticos del taller de ética a las asignaturas de su plan de estudios.

- Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes; aplicando el criterio ético en el reconocimiento y valoración de los materiales.
- Capacidad de realizar actividades intelectuales de reflexión, análisis y síntesis, deducción e inducción y pensamiento hipotético, para la toma de decisiones y resolución de problemas con sentido ético.
- Desarrollo de pensamiento hipotético para análisis de casos, generación de ideas, solución de problemas y transferencia de conocimientos a la práctica.
- Mostrar apertura a nuevas situaciones, reconocer y valorar la multiculturalidad, así como trabajar en ambientes laborales inter y multidisciplinares.
- Realizar trabajo colaborativo y mostrar capacidad para relacionarse con profesionales de otras áreas, así como ejercer la crítica y autocrítica en forma reflexiva y ética.
- Observar y analizar fenómenos y problemas propios de su campo ocupacional con sentido ético
- Actuar con criterio ético en el ámbito personal, académico, social y profesional.

COMPETENCIAS PREVIAS

- Redacción de textos académicos.
- Lectura y comprensión de textos.

- Búsqueda exhaustiva de información confiable.
- Apertura a la diversidad de puntos de vista.
- Diálogo crítico.
- Trabajo colaborativo.

5. TEMARIO

TALLER	TEMAS	SUBTEMAS
1	El sentido de aprender sobre ética.	1.1 Significado y sentido del comportamiento ético. 1.1.1 En el ámbito personal y social. 1.1.2 En el ámbito académico. 1.1.3 En el ejercicio de la ciudadanía. 1.2 Generalidades sobre ética. 1.2.1 La ética, su objeto de estudio y su sentido sociocultural.
2	La ética en la ciencia y la tecnología.	1.2.2 El juicio moral y el juicio ético. 1.2.3 Valores éticos fundamentales (la verdad, la responsabilidad, la justicia y la libertad). 1.2.4 Derechos Humanos. 2 La ética en la ciencia y la tecnología. 2.1 Implicaciones éticas de la investigación científica. 2.1.1 Límites éticos de la investigación. 2.1.2 Decisiones éticas en la investigación científica. 2.1.3 Comportamiento ético del investigador. 2.1.4 Motivaciones 2.2 Implicaciones éticas en el desarrollo y aplicación de la tecnología. 2.2.1 Conceptos y problemas de la tecnética. 2.2.2 Comportamiento ético del tecnólogo.
3	La ética en las instituciones y organizaciones.	3 La ética en las instituciones y organizaciones. 3.1 Proceder ético en las instituciones y organizaciones. 3.1.1 Código de ética de las instituciones y organizaciones. 3.1.2 Casos concretos del proceder ético en las instituciones y organizaciones
4	Ética en el ejercicio de la profesión	3.2 La Responsabilidad social de las Instituciones y organizaciones 3.2.1 Desarrollo del concepto de Responsabilidad social. 3.2.2 Contexto actual de la responsabilidad social. 3.3 Derechos humanos laborales. 3.3.1 Conceptos generales. 3.3.2 Observancia de los derechos humanos laborales. 4.1 Consideraciones generales de la ética profesional. 4.1.1 Dimensiones e implicaciones de la ética profesional. 4.1.2 El profesionista y su ética en el ejercicio del

		liderazgo. 4.1.3 Dilemas éticos profesionales. 4.2 Códigos de ética profesionales 4.2.1 Contenido e implicaciones de los códigos de ética profesionales. 4.2.2 Sentido de los códigos de ética profesionales.
--	--	---

6. SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

La egresada no camina sola en el proceso de construcción del aprendizaje, el profesor no diseña actividades para sí mismo, sino para el grupo, con respeto a lo individual y grupal, con apego a la intencionalidad del taller, con responsabilidad en la selección de materiales.

Para el logro de las competencias genéricas se requiere una participación activa tanto del profesor como del estudiante, asumir en todo momento un compromiso de trabajar en ambientes de aprendizaje reflexivos, colaborativos y de compromiso ético.

Las sugerencias didácticas enunciadas a continuación se vinculan estrechamente con las estrategias de aprendizaje de cada una de las actividades:

- a. Reflexión individual y/o grupal, que propicie el desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica.

- b.** Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes.

- c.** Propiciar la capacidad de análisis y síntesis como una competencia aplicable en todas las actividades relacionadas con las lecturas, búsqueda de información, material audiovisual, entre otros.

- d.** Propiciar la toma de decisiones a través de análisis de casos, ejercicios vivenciales, mesas redondas, paneles, cine-foro y estrategias de participación individual o grupal.

- e.** Reconocer y valorar la diversidad y multiculturalidad a partir del análisis y reflexión de contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

- f.** Desarrollar la capacidad de dar sentido y significado a los conocimientos en su entorno inmediato y contexto social y profesional.

- g.** Desarrollar la apertura y adaptación a nuevas situaciones. Desarrollar la capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas, para trabajar de forma colaborativa en ambientes laborales diversos.

- h.** Propiciar la toma de conciencia para actuar con compromiso ético en cualquier ámbito de su vida.

7. SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

El programa de Taller de Ética basado en competencias propone que la egresada elabore un portafolio de evidencias que integre todas las actividades realizadas en clase y extra-clase. de tal forma que el estudiante vaya construyendo en su transitar por el taller sus propias conceptualizaciones de la ética y en ese proceso de analizar y reflexionar, surgen las evidencias de la transferencia del aprendizaje significativo a la práctica.

El reto es lograr una competencia, no solo en conocimiento sino en desarrollo de capacidades reflexivas y comportamiento ético. Autoevaluación y co-evaluación.

Las evidencias de los aprendizajes que contribuyen al desarrollo de competencias del taller son:

- a.** Mapas conceptuales y mentales.
- b.** Reportes de lectura.
- c.** Participación Individual.
- d.** Participación en equipo y/o grupal.
- e.** Ensayos.
- f.** Construcción de textos: Breves, narraciones, cuentos, canciones, entre otros.
- g.** Reportes de análisis de películas y de casos.
- h.** Investigación documental y/ o de campo.

8. TALLERES DE APRENDIZAJE

TALLER 1: EL SENTIDO DE APRENDER ÉTICA

COMPETENCIA ESPECÍFICA A DESARROLLAR	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> Análisis y reflexión del el sentido de aprender sobre ética, para tomar conciencia de ella y orientar su práctica en diversos entornos y contextos 	<ul style="list-style-type: none"> Reflexión individual y grupal sobre el sentido del Taller de ética y del comportamiento ético mediante estrategias Didácticas. (Foro, lluvia de ideas, panel, mesa redonda.) Análisis grupal de documento propuesto por el profesor sobre ética, su objeto de estudio y su sentido sociocultural. Representar las relaciones entre ética, su objeto de estudio y su sentido sociocultural, por medio de mapas mentales y/o conceptuales. Identificar mediante una lectura comentada los criterios de diferenciación de un juicio moral y un juicio ético, así como reflexionar la relación entre ambos juicios. Analizar casos que presenten juicios morales y juicios éticos para tomar conciencia de las diferencias y relaciones entre ambos. Identificar el concepto de valor y sus características. Reconocer y tomar conciencia de los valores éticos fundamentales por medio de estrategias didácticas grupales. (cine-foro, dramatización, recuperación de situaciones vivenciales personales y/o académicas). Buscar efectiva y eficientemente información confiable en internet, sobre los derechos humanos universales. Crear individualmente un texto sobre los derechos humanos universales. (Ensayo, cuento, narración, canción, poesía). Analizar una película para reflexionar sobre el sentido del comportamiento ético en el ámbito personal, social, académico y en el ejercicio de la ciudadanía. Crear un documento que exprese la reflexión realizada con la película.

MATERIAL PROPUESTO	FUENTE
<ul style="list-style-type: none"> La ética, objeto de estudio y sentido sociocultural Los valores éticos Fundamentales Películas: Botas audaces para pies 	<p>Alor Francisco Rosa. (2008-2009). Seminario de ética. Capítulo I. Libro elaborado en período sabático. Instituto Tecnológico de Minatitlán. DGEST.</p> <p>Alor Francisco Rosa. (2008-2009). Seminario de ética. Capítulo I. Libro elaborado en período sabático. Instituto Tecnológico de Minatitlán. DGEST.</p>

TALLER 2: LA ÉTICA EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

COMPETENCIA ESPECÍFICA A DESARROLLAR	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre la ética en el desarrollo de la ciencia y la tecnología para darles sentido y significado ético. 	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda efectiva y eficientemente información confiable en internet, sobre las implicaciones éticas de los avances científicos. Crear un texto breve (especificaciones indicadas por el profesor) sobre subúsqueda, que le permita cuestionar, argumentar y reflexionar en un panel. Identificar, reflexionar y tomar conciencia sobre el comportamiento ético del investigador, a partir de una exposición por parte del profesor. Buscar efectiva y eficientemente ejemplos de comportamiento ético del investigador, en revistas de divulgación científica, medios de difusión, internet, etc. Buscar efectiva y eficientemente información confiable en internet, sobre tecnética. A partir de un caso propuesto por el profesor, construir casos cotidianos que expresen la connotación ética en relación con la tecnología. Buscar efectiva y eficientemente información confiable en internet, sobre el desarrollo, aplicación e implicaciones éticas de las tecnologías actuales y emergentes en su campo profesional. Analizar casos de toma de decisiones éticas, en ciencia y Tecnología por medio de cine foro.

MATERIAL PROPUESTO	FUENTE
<p>Ciencia, tecnología y bioética: una relación de implicaciones mutuas.</p> <p>Promoción de la conciencia científica. Un camino para lograr que los avances científico tecnológicos sean para la mayoría.</p> <p>La dimensión ética del desarrollo científico y tecnológico.</p> <p>Cuestiones éticas en ciencia y tecnología en el siglo XXI.</p> <p>Formación del investigador universitario</p> <p>La formación ética del investigador latinoamericano.</p> <p>Algunas reflexiones éticas del</p>	<p>Rolando V. Jiménez Domínguez y Onofre Rojo Asenjo (2008). Acta Bioethica. 14(2): 135-141 en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S1726-569X2008000200002&script=sci_arttext (fecha de consulta: 8 de junio 2009).</p> <p>BELLA, Marina. En: www.ib.edu.ar/bib2004/Finalistas/MarinaBella.pdf (fecha de consulta: 8 de junio 2009)</p> <p>http://dcsh.xoc.uam.mx/produccioneditorial/libreriavirtual/Dimensionetica/dedct.pdf (fecha de consulta: 8 de junio 2009)</p> <p>IBARRA, Andoni y León Olivé. (2003). Cuestiones éticas en ciencia y tecnología en el siglo XXI. Madrid. Biblioteca Nueva.</p> <p>Mogollón, Amanda. (2007).</p> <p>Formación del investigador universitario. Revista Ciencias de la Educación, Año 6 Vol. 1 N° 29 Valencia, Enero-Junio 2007 pp. 224-226. En: http://servicio.cid.uc.edu.ve/educacion/revista/vol1n29/art13.pdf</p>

<p>investigador tecnológico, antes de intervenir en las Organizaciones</p> <p>Introducción al Currículo de Capacitación sobre Ética de la Investigación</p> <p>Las nuevas tecnologías y la toma de decisiones éticas en la empresa privada</p> <p>Cuestiones Éticas de la Ingeniería Genética y la Transgénica</p>	<p>Araujo, Rubén & Caterina Clemenza y Juliana Ferrer (2006). La formación ética del investigador latinoamericano. En <i>Multiciencias</i> Mayo-Agosto, año/vol. 6, número 002 Universidad del Zulia, Venezuela pp 174-179. En:</p> <p>http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/904/90460211.pdf (fecha de consulta: 8 de junio 2009)</p> <p>García Córdoba Fernando, Jesús</p>
--	---

TALLER 3: LA ÉTICA EN LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES

COMPETENCIA ESPECÍFICA A DESARROLLAR	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> Identificar, cuestionar y reflexionar la práctica ética en la toma de decisiones y solución de problemas de las Instituciones y organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de códigos de ética de diferentes instituciones, organizaciones. Búsqueda, análisis y reflexión de casos de concretos del proceder ético en las organizaciones e Instituciones. Cuestionar, reflexionar, plantear problemas e hipótesis, sobre la responsabilidad social de las instituciones y organizaciones en su contexto actual, a partir de una exposición dialogada del profesor y una estrategia didáctica (Mesa redonda, panel, foro, seminario.). Buscar efectiva y eficientemente información confiable en internet y en campo, sobre los derechos humanos laborales. Análisis de casos la observancia de los derechos humanos laborales.
MATERIAL PROPUESTO	FUENTE
<p>Ética en las organizaciones, Construyendo confianza.</p> <p>Integridad en las empresas: Ética para los nuevos tiempos</p> <p>La responsabilidad Social en la Empresa</p> <p>Derechos Humanos</p>	<p>Guillén Parra, Manuel. (2006). <i>Ética en las organizaciones, Construyendo Confianza</i>. Madrid. Pearson.</p> <p>Ramírez Padilla, David Noel. (2007). <i>Integridad en las empresas: Ética para los nuevos tiempos</i>. México: McGraw Hill.</p> <p>Olcese, Aldo. (2008). <i>La Responsabilidad Social de la Empresa</i>. México. Mc Graw Hill</p> <p>www.cndh.org.mx/</p>

TALLER 4: ÉTICA EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

COMPETENCIA ESPECÍFICA A DESARROLLAR	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> Plantear, reflexionar y proponer soluciones a problemas sobre el actuar ético en la vida profesional para la búsqueda del logro con sentido ético 	<ul style="list-style-type: none"> Plantear y debatir dilemas éticos en la vida profesional y su solución hipotética. Identificar en Reportes de Residencias profesionales el código de ética de la organización en donde se realizó. Reflexionar y crear un texto breve sobre consideraciones éticas del residente en reportes de residencia profesional. Crear un ensayo sobre la práctica ética del profesionista en las organizaciones.

MATERIAL PROPUESTO	FUENTE
<p>Cómo reforzar la conducta ética.</p> <p>Ética en el trabajo. Consideraciones generales de la ética profesional.</p> <p>Cap. III: Ética en la toma de Decisiones</p> <p>Cap. V: Ética, motivación y liderazgo</p>	<p>DuBrin, Andrew J. (2008) Relaciones Humanas. México. Pearson.</p> <p>Guillén Parra, Manuel. (2006). Ética en las organizaciones, Construyendo confianza. Madrid. Pearson.</p> <p>Alor Francisco Rosa. (2008-2009). Seminario de ética. Capítulo III. Libro elaborado en período sabático. Instituto Tecnológico de Minatitlán. DGEST.</p> <p>Guillén Parra, Manuel. (2006). Ética en las organizaciones, Construyendo confianza. Madrid. Pearson.</p>

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Tabla No. 25: Previsión de la Evaluación

Preguntas básicas	Explicación
¿Para qué?	Para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación.
¿De qué personas u objetos?	Egresadas de la Carrera de Asistentas de Gerencia del Instituto Tecnológico Superior American Junior College
¿Sobre qué aspectos?	<u>Variable independiente:</u> Ética Profesional <u>Variable dependiente:</u> Desarrollo laboral
¿Quién?	Marcia Fabiola Carrión Jaramillo
¿Cuándo?	Septiembre 2012 a febrero 2013
¿Dónde?	INSTITUTO TECNOLÓGICO American Junior College de Quito
¿Qué técnica de recolección?	Encuestas
¿Con qué?	Cuestionarios estructurados
¿En qué situación?	Bajo condiciones de respeto y absoluto profesionalismo investigativo, absoluta reserva y confidencialidad.

Elaborado: Marcia Carrión Jaramillo

BIBLIOGRAFÍA

- **CONSTITUCIÓN REPÚBLICA DEL ECUADOR.** Art. 3 numeral 4. Establece como deber primordial del Estado, entre otros, el de “Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico”. Art. 83 numeral 12. Responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos el “Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la **ética**”
- **ESTRELLA VALENZUELA, Gabriel, PONCE LEON, María Teresa.** “Impacto Laboral de egresados universitarios y opinión de los Empleadores”. Contiene resultados del estudio de opinión de empleadores e impacto laboral, cuyo objetivo es conocer el sentir que los empleadores y egresados tienen respecto al desarrollo profesional y laboral así como el impacto laboral de los programas y contenidos curriculares que tienen respecto con su formación y desarrollo. Universidad Autónoma de Baja California. México. Librero editor 2006. Colección Problemas Educativos de México. Impreso en México D.F.
- **FARÍAS, Ricardo.** “Consejos para que tengas éxito en tu trabajo” **Contiene lineamientos y consejos prácticos para desarrollar estrategias, destrezas y habilidades en la empresa y sobre todo las mejores técnicas** para lograr tanto el éxito profesional como el acertado desenvolvimiento laboral con aplicación en las áreas éticas profesionales, el **por qué hay que trabajar y el por qué es importante el trabajo en la vida de una persona. Primera Edición en español en versión en digital. LIBROSENRED 2007. Libros red– 2007-**
- **LONDOÑO MATEUS, Ma. Claudia.** “Habilidades de Gestión para La Secretaria Eficaz” Organización, Planificación, Habilidades y Protocolo. Es una obra en la que incluye el trabajo de la secretaria y asistentes de dirección quienes gestionan la información, incluyendo

la confidencialidad o de “carácter” sensible de la empresa y de las personas que trabajan, así como la asertividad en cuanto a la flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios que siempre se están desarrollando. Editorial FC. 2ª. Edición. Fundación CONFETAL, Madrid. 2009.

- **LONDOÑO MATEUS, Ma. Claudia.** “Guía para la Secretaria Ejecutiva”. Manual de Comunicación Escrita y Atención al Cliente en La Empresa. La comunicación tiene gran importancia en la asistencia ejecutiva de una secretaria y en la adaptación de su entorno laboral, es, en esencia, una de las principales características de la profesión y en el acertado desarrollo laboral 2ª. Edición. Fundación CONFEMETAL. Madrid, España. 2009
- **MEJIAS, Cristina.** “Cambio y Vida Laboral” Todos tenemos algún talento, habilidad o don especial, algo que hacemos o alguna manera de ver las cosas que es distinta o mejor que los demás. El paso importante consiste en comenzar a utilizar habilidades y destrezas. La propia habilidad personal surge con facilidad y naturalidad luego de que el universo le ayudará en su dirección y en su incorporación. Ediciones Garnica. México S.A. D de CV. t-. 2009.
- **PARERA PASCUAL, Cristina.** “Cómo mejorar y simplificar el trabajo administrativo”. Es una publicación en la que sugiere que no es tanto trabajar bien como trabajar en lo que se debe y en el momento oportuno, y cómo ser efectivo de acuerdo con el entorno en que se desarrolla para conseguir un acertado manejo ético actitudinal. Editorial Fundación CONFEMETAL, 2ª. Edición. FC Editorial. Impreso en España. 2002.
- **PRADO GALÁN, Javier S.J.** “Ética, Profesión y Medios. La Apuesta por la Libertad en el Éxtasis de la Comunicación” Contiene lineamientos sobre el Ethos de la profesión como un conjunto de principios, actitudes, virtudes y normas éticas y maneras de juzgar

las conductas éticas que caracterizan a un determinado grupo de profesionales. Una profesión es ante todo un servicio a la sociedad. La profesión aparece ligada a la vocación. Universidad Iberoamericana, biblioteca Francisco Xavier Clavijero 1ª reimpresión 2002. Impreso y hecho en México.

- **SEVILLA QUIROZ, María Antonieta.** “1001 Sugerencias para la Secretaria Eficaz”. Contiene perfiles sobre la manera de cómo una asistenta debe encontrar la superación personal, exigiéndose una lucha diaria y constante para obtener mejores oportunidades de desarrollo laboral y de cumplimiento de objetivos planteados. En la carrera secretarial solamente triunfarán las personas que desarrollan sus propias habilidades, aptitudes, para llegar a la meta, aspectos éstos que ayudan a optimizar el *desarrollo laboral*. Editora Ecuador F.B.T Cía. Ltda. Quito, marzo 2009. 2ª. Edición LIBRESA.
- **SINGER, Peter.** “Ética Práctica” Maneja procesos en los que considera varias razones para aceptar la definición de ética como elemento importante y esencial, y a la ética práctica, como un campo amplio, es decir, como una aplicación de la ética o moralidad. Considera que la mayoría de las decisiones están relacionadas con la ética. Cambridge University. Press 1999. Ediciones AKAL S.A. 2009 para lengua española, Madrid, España.
- **VERCOVICE, G., HARACHE, C.** “Manual de La Secretaria Eficaz”. Este libro describe la Profesión de Secretariado desde el ángulo de sus cuatro misiones: recibir, gestionar la información, comunicar y organizar. Todas las actividades son tratadas en sus aspectos tanto técnicos como de relación y, a menudo, con un poco de humor. Hay temas de método, consejos prácticos, "trucos" y astucias, check-lists y juegos-test. El objetivo de las autoras es permitir que cada uno y cada

una refuerce su profesionalidad confrontando sus prácticas. Ediciones Gestión 2000. Planeta Diagostini Profesional y Formación. Barcelona 2005. Casa del Libro, El Corte Inglés. Madrid, España. Tercera Edición. Conviértase en una pieza clave para la empresa.

LINKOGRAFÍA:

- <http://dspace.utb.edu.ec/xmlui/handle/123456789/780>
- <http://www.definicionabc.com/general/desempeno.php#ixzz20GREiqKf>
- <http://definicion.de/etica-profesional/#ixzz20GQAKy4w>
- <http://foro.univision.com/t5/Club-de-las-Secretarias/PERFIL-DE-UNA-SECRETARIA-EMPRENDEDORA/td-p/206205735#ixzz20GLwKDze>
- <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/361>
- <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/2275>: Rodríguez, MayraPinzón, Mónica (Dir)
- <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/349>
- <http://thes.cindoc.csic.es/>
- <http://www.ejournal.unam.mx/>
- http://html.rincondelvago.com/etica-profesional_5.html
- [http://paz.caritas.org/index.php/Categor%C3%ADa:HERRAMIENTRAS DE EVALUACI%C3%93N,](http://paz.caritas.org/index.php/Categor%C3%ADa:HERRAMIENTRAS_DE_EVALUACI%C3%93N)
- <http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/course/view.php?id=235>
- <http://www.itschapala.com/pdf/ASIGNATURAS%20COMUNES/AC007-Taller%20de%20Etica.pdf>
- <http://www.tupatrocinio.com/bint.cfm/talleres-de-etica-para-trabajar-con-jovenes-en-el-aula-de-clase.html>. TU PATROCINIO (*) com.

ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA A ESTUDIANTES



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EN ESPAÑOL – MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL**

ENCUESTA A EGRESADAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
AMERICAN JUNIOR COLLEGE, CARRERA DE ASISTENTAS DE
GERENCIA BILINGÜE, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA

Señorita egresada: nos encontramos interesados en recopilar información acerca del conocimiento que tiene usted sobre la Ética Profesional y su influencia en el Desarrollo Laboral, con el afán de brindar a la comunidad educativa nuevas oportunidades de estudio y de mejoramiento.

Por favor, responda a todas las preguntas con la máxima **sinceridad** posible. Recuerde que es para su propio beneficio.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. Cuida con sigilo y responsabilidad los trabajos que se encuentran bajo su responsabilidad?

SI NO

2. ¿Es leal y discreta con el trabajo y disposiciones de sus profesores?

SI NO

3. ¿Conoce y cumple el Código de Ética de la institución?

SI NO

4. ¿Cumple con las normas y principios institucionales?
SI NO
5. ¿En las aulas realiza actividades que no son inherentes a la temática que se está estudiando?
SI NO
6. Cumple usted las metas planteadas en su jornada de clases?
SI NO
7. ¿Maneja procesos de archivo?
SI NO
8. ¿Usted maneja Excel para control y manejo de deberes?
SI NO
9. ¿Cuándo usted redacta documentos en Word necesita revisarlos varias veces?
SI NO
10. ¿Cuándo tiene demasiados deberes los deja para el otro día?
SI NO

ANEXO B: TALLERES SOBRE ÉTICA PROFESIONAL Y DESARROLLO LABORAL

MODELO DE TALLER SOBRE ÉTICA PROFESIONAL

TALLER No. 1

TEMA: Desarrollo del taller

En esta primera sesión se hará una introducción al taller a partir de los conceptos previos que tengamos sobre la temática. Se realizará una lectura previa relativa y se dialogará acerca de las expectativas frente al taller.

JUSTIFICACIÓN:

La globalización e internacionalización de la economía aunado a las innovaciones científicas y tecnológicas, ha generado no solo relaciones distintas de producción sino también un cambio sustancial en la formación de los futuros profesionales. Las nuevas tecnologías han permitido además, que la formación ética sea impartida por éste medio a egresadas que se encuentran fuera del Alma Mater, con metodología desescolarizada que permite superar las barreras geográficas y las tradicionales exigencias presenciales entre docente y alumno.

OBJETIVOS:

- Conocer el grupo e indagar sobre los conocimientos y experiencias previas que tienen las egresadas acerca del asunto objeto de formación.
- A partir de esta información organizar el tratamiento pedagógico y didáctico para guiar a las egresadas en el desarrollo del curso.

- Motivar a las egresadas en la participación del curso para lograr a través de él la incorporación de elementos conceptuales y prácticos y compromisos profesionales y vitales.

ACTIVIDADES:

- Indagación de conceptos previos.
- Dinámica de presentación.
- Lectura de un temática relativa.
- Conversatorio.
- Reglas del juego.
- Lectura del documento "Ética para qué?" de Kung Hans, para el próximo encuentro.

EVALUACIÓN:

Se evaluará la sesión desde las sugerencias que tengan las egresadas sobre el curso y se concertarán nuevos compromisos de aprendizaje.

TALLER No.2

TEMA: Presentación del programa

En la presentación del programa vamos a conocer el contenido la metodología, los momentos presenciales, las actividades a realizar, la forma de evaluar y la bibliografía recomendada.

JUSTIFICACIÓN:

El presentar el programa a las egresadas, se hace necesario para que, en la medida en que ellas lo conozcan, comprendan, asimilen y se comprometan en la participación y construcción de elementos conceptuales y vivenciales, que les llevarán en el transcurso de su vida cotidiana como profesionales a formalizar su proyecto de vida, como función que el individuo quiere realizar. Además, se presentarán categorías y elementos teóricos que les permitirá hacerse cargo de las diversas situaciones y problemas de la comunidad humana en que vive.

OBJETIVOS:

1. Dar a conocer el programa, sus temas, su bibliografía, su dinámica, para que las egresadas obtengan criterios y elementos de juicio que les permitan asumir actitudes responsables en la vida personal, social y en el ejercicio profesional.
2. Poner sobre la mesa las reglas del juego concertadamente con las egresadas, sobre metodología, trabajos grupales, individuales y sus respectivas evaluaciones.

ACTIVIDADES:

- Ilustrar la manera de participar en el curso a través de Internet.
- Lectura del programa y de la bibliografía.
- Concertar con las egresadas los momentos y la manera de llevar a cabo las estrategias metodológicas y la evaluación del curso.
- Lectura presencial del documento "Semblanza de la ética".
- Distribución del documento "Ética para qué?" de Kung Hans, para realizar los mapas conceptuales.

EVALUACION:

Por medio de preguntas realizadas por la docente, conocer lo que piensa el estudiante del programa.

TALLER No. 3

TEMA: Ética, ¿Para qué?

En esta sesión reflexionaremos acerca de la lectura previa "¿Ética para qué?", luego en grupos elaboraran mapas conceptuales de cada temática planteada en el documento y se seleccionará un alumno de cada grupo para que exponga el mapa.

JUSTIFICACIÓN:

El momento histórico que nos acontece, nos obliga a profundizar en la importancia de un "Talante ético global para la supervivencia de la humanidad sobre nuestra tierra" Es por ello que se hace necesario la reflexión sobre el comportamiento moral y ético del individuo, necesitamos la ética, la doctrina filosófica sobre los valores y actitudes positivas para enfrentar la crisis y encontrar alternativas para una ética mundial.

OBJETIVOS:

1. Motivar a las egresadas por medio de la lectura de textos, en la profundización de los contenidos temáticos relacionados con el curso.
2. Propiciar las intervenciones de las egresadas basadas en las lecturas para que reafirmen su liderazgo y confianza en sí mismos.

ACTIVIDADES:

- Por grupos realizar la lectura del documento "Ética Para Qué?" de Kung Hans, y elaborar el mapa conceptual de la temática que le fue asignado al grupo.

- Elegir un relator para que exponga el resultado del mapa.

EVALUACIÓN:

A partir de la exposición realizada por el relator, se llevará a cabo la evaluación cuantitativa de la actividad.

TALLER No. 4

TEMA: ¿Qué es la ética?

Distinguir la Ética de la Moral es pertinente y necesario ya que lo común es pensar que significan lo mismo, pero es cierto, que hay grandes diferencias.

JUSTIFICACIÓN: Descubrir los fundamentos de la ética y sus diferencias con la moral, se hace necesario en la medida, en que esclarece lo que por años se ha tenido como conceptos de poca claridad en cuanto a su contenido y relaciones, su identificación ha concluido que son lo mismo, usando los términos ética y moral indistintamente. Diferenciarlos es de vital importancia para reconocer los diferentes ámbitos en que se mueve cada una de ellos.

OBJETIVOS:

1. Diferenciar los conceptos de ética y moral para que las egresadas entiendan la importancia de la reflexión sistemática, teórica sobre la ética y la moral.
2. Propiciar la participación de las egresadas en torno a la temática expuesta por la docente.

ACTIVIDADES:

- Consulta previa por las egresadas sobre lo que significa la ética y la moral.
- Exposición de la docente utilizando transparencias, con intervenciones de las egresadas.
- Conversatorio para aclarar dudas e inquietudes de las egresadas.
- Lectura de los documentos "Ética en Aristóteles" y "Moral en Kant".

EVALUACIÓN:

Se utilizará la mayéutica para comprobar el grado de claridad que se ha logrado en la sesión sobre las diferencias sobre eticidad y moralidad, En esta sesión la apreciación será cuantitativa.

TALLER No. 5

TEMA: Ética y Moral

Empezaremos a vislumbrar la diferencia que hay entre Ética y Moral a la luz de dos grandes filósofos como son Aristóteles y Kant.

JUSTIFICACIÓN:

Cuando se delimitan los paradigmas de la ética en Aristóteles: sus fundamentos filosóficos como ética de máximos, su filosofía práctica, sus aportes, permite entender la importancia de este filósofo en el camino de la ética.

Delimitar también los paradigmas morales en Kant: su fundamento como ética del deber, concepto de libertad, de autonomía, dignidad humana, el Principio de Humanidad, propiciará elementos para entender la diferencia existente entre estos dos pensadores.

OBJETIVOS:

1. Conocer la fundamentación teórica de Aristóteles y de Kant sobre ética y moral, permitirá al estudiante introducirse en el ámbito de estos conceptos y así comprender la importancia de estos pensadores en el ámbito de la filosofía.
2. Esclarecer posibles dudas que aparezcan en la exposición de las teorías aristotélicas y kantianas sobre ética y moral.

ACTIVIDADES:

- Discusión en grupos buscando las palabras claves de los textos.
- Elegir un relator para exponga las conclusiones.
- Aclaraciones del docente.

EVALUACIÓN:

Se evalúa participación, interés, motivación, y la claridad para el conversatorio.

TALLER No. 6

TEMA: Ética como amor propio.

Savater plantea que entre la Ética y el apasionado interés de los hombres hay una estrecha relación, reivindicando el amor propio como camino a la excelencia y por ende a la felicidad

JUSTIFICACIÓN:

Fernando Savater en su texto, plantea que es necesario esclarecer el vínculo que hay entre la ética y nuestro más apasionado interés. A través de la historia de la ella, se han planteado diferentes acepciones. La ética

reivindica el amor propio como el camino hacia la excelencia de la naturaleza humana y la posibilidad de llevar a cabo el proyecto humano histórico que nos correspondió vivir.

OBJETIVOS:

1. Replantear el concepto de la ética como renunciamiento a uno mismo, por el del interés propio, concebido como potenciación y aumento de capacidad de obrar.
2. Propiciar la participación de las egresadas en torno a la temática expuesta por la docente.

ACTIVIDADES:

- Exposición de la docente utilizando transparencias, con intervenciones de las egresadas.
- Conversatorio para aclarar dudas e inquietudes de las egresadas.
- Para el próximo encuentro realizar la lectura del documento: "Por una Tecnoética" de MARIO BUNGE.

EVALUACIÓN:

Esta será permanente, es decir, durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. En esta sesión la apreciación será cualitativa.

TALLER No. 7

TEMA: Película

JUSTIFICACIÓN: El mundo visual (el cine) representa otra manera de aprender la historia del mundo. Lo teórico se vuelve imagen, representación, sonido, música, sentimiento. La película como herramienta

metodológica permite afianzar conceptos, a partir de la mirada de la realidad que el docente puede confrontar desde lo visual con la cotidianidad vivida y sentida.

OBJETIVO:

1. Por medio de la lúdica de la imagen (metodología variada), mostrar los conceptos, la teoría ética en escena como otra manera de vivir la academia, para que los egresados aprendan a tener una mirada crítica frente al séptimo arte y de él recojan elementos que les sirvan para la cotidianidad.

ACTIVIDADES:

- Presentación de una película en donde se visualicen conceptos estudiados, reflexionados en clase.
- Después de la película el alumno deberá consultar lo que significa "El fin justifica los medios" de Nicolás de Maquiavelo y participar del foro programado durante la semana. La actividad consiste en relacionar el contenido de la pregunta con la película y su apreciación tanto de ella como de la frase.

EVALUACIÓN

- Se llevará a cabo desde la participación del estudiante en el cine foro.

TALLER No. 8

TEMA: Cine Foro

CONCLUSIONES FORO

Después de observar la película y la participación en el foro "El fin justifica los medios?" de Nicolás de Maquiavelo, se realizará el análisis de los aportes y elaboraremos las conclusiones

JUSTIFICACIÓN: El cine foro representa otra manera de acercarnos al mundo visual a partir de toda una reflexión sistemática sobre lo observado "la película", permitiendo al estudiante afianzar disfrutando, los conocimientos adquiridos en las sesiones de clase.

OBJETIVO:

1. Por medio de la lúdica, de la imagen (Metodología variada), mostrar los conceptos, la teoría ética en escena como otra manera de vivir la academia, para que los egresadas aprendan a tener una mirada crítica frente al séptimo arte y de él recojan elementos que les sirvan para la cotidianidad.

ACTIVIDADES:

- Previa participación de las egresadas en el foro, se realizará un análisis de los aportes realizados.
- Conclusiones.
- Para nuestro próximo encuentro, realizar consulta sobre Responsabilidad y tecnología y elaborar un ensayo

EVALUACIÓN:

Se llevará a cabo en la sesión, cualitativamente.

LA CUESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD Y LA TECNOLOGÍA

El término Responsabilidad es de origen relativamente reciente, pertenece a la Revolución Industrial del siglo XIX por el creciente desarrollo de la tecnología, en las siguientes sesiones, rastreamos su sentido práctico desde varios ámbitos como podrían ser la filosofía, la teología, el derecho, la ingeniería y la bioética.

TALLER No. 9

TEMA: La responsabilidad ética en la sociedad tecnológica.

JUSTIFICACIÓN: Nos podemos preguntar ¿Cuáles son las transformaciones tecnológicas en la acción humana que se dan en la actual era tecnológica? y ¿qué implicaciones éticas tienen esas transformaciones... el impacto sobre el futuro del hombre crea dilemas para los cuales la ética juega un papel importante desde la responsabilidad, pues el destino del hombre está en el centro del escenario de la ética
Relación de la ética con la tecnología.

OBJETIVOS:

1. Entender que toda relación con el mundo no humano, esto es, todo el ámbito de la técnica, era éticamente neutral, pero hoy la incidencia de la tecnología sobre la naturaleza, desde los avances tecnológicos producen interrogantes y compromisos que los ingenieros deben asumir.
2. Propiciar la participación de las egresadas en torno a la temática.

ACTIVIDADES:

- Socialización del resultado de la consulta sobre la relación de la responsabilidad en la tecnología.
- Retroalimentación realizada por la docente.
- Revisar los diferentes conceptos del ámbito responsabilidad,

EVALUACIÓN:

La relatoría tendrá una nota cuantitativa concertada con las egresadas.

TALLER No. 10

TEMA: Ética y moral Profesional

En esta sesión se vislumbra la importancia de entender lo que significa la Profesión en todas sus dimensiones.

JUSTIFICACIÓN:

La ética no solamente se dedica a tratar los principios generales o los fundamentos de la moralidad, existe también una ética profesional que es entendida como la reflexión sistemática sobre las normas morales que regulan las acciones en la actividad profesional.

OBJETIVOS:

1. Valorar la importancia que tiene la conducta profesional en la formación integral del individuo ya que ella le permite tomar conciencia de sus actos como profesional.
2. Conocer los elementos teóricos que constituye el Código de Ética y Moral Profesional y reflexionar en torno a ellos.

ACTIVIDADES:

- Exposición de la docente por medio de transparencias acerca de la Ética y Moral Profesional.
- Categoría de preguntas para afianzar el aprendizaje significativo.

EVALUACIÓN:

Se verificarán los logros alcanzados en la sesión de clases por medio de las diferentes categorías de preguntas.

TALLER No. 11

TEMA: Ética y Ecología.

JUSTIFICACIÓN:

No destruir los equilibrios ecológicos ni los recursos naturales que atentan contra las posibilidades de vida digna y plena de las actuales generaciones humanas y de las futuras se plantea hoy como un imperativo ético, pues intervenir la naturaleza debería ser solo guiado por “buenas razones” y no por arbitrariedades que atentan contra la vida de la naturaleza y del hombre mismo como tal.

OBJETIVOS:

1. Comprender que el término ecología a veces ha sido mal utilizado por el creciente interés de la opinión pública.
2. Analizar que en todos los períodos históricos el hombre ha interactuado con el medio ambiente cambiando y alterando su sistema.

ACTIVIDADES:

- Previamente el estudiante ha realizado una pequeña investigación sobre la mejor manera de no dañar el medio ambiente.
- Presentación del vídeo ética y ecología.
- Puesta en común de conceptos claves en el manejo del medio ambiente.

EVALUACIÓN:

Se hará desde el sentir, teniendo en cuenta esos pequeños compromisos cotidianos que podemos realizar en pro del medio ambiente.

TALLER No. 12

TEMA: Evaluación de los talleres.

JUSTIFICACIÓN: En la construcción del aprendizaje cognitivo tanto para egresadas como para docentes, se requiere de la retroalimentación de los docentes y del docente con respecto al transcurrir del curso, desde la apropiación de conceptos y los logros llevados a cabo, propiciados por la metodología y por interacción entre los egresadas y el docente.

OBJETIVOS:

1. Evaluar la asimilación de los contenidos, teniendo en cuenta que los talleres solo podrán ser evaluado a partir de la conciencia de cada individuo y su compromiso como profesional que tiene una función social.

ACTIVIDADES:

- Individualmente, evaluar el curso en términos de positivo, negativo, interesante, metodología e interacción con la docente.
- Puesta en común de algunas evaluaciones hechas por los egresadas.

EVALUACIÓN GENERAL:

Evaluación general de la docente en cuanto a compromiso, logros conceptuales y participación de las egresadas en el curso.

PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Para poder evaluar si el taller ha funcionado bien o no, es muy importante pedir a los participantes su opinión al respecto. Agregar sus opiniones a su evaluación personal ayuda a mejorar el contenido y el procedimiento para

futuros talleres y les da a los participantes la oportunidad de manifestar las inquietudes que puedan haber surgido durante el taller. Se pueden utilizar distintas técnicas de evaluación para recoger opiniones, incluidas las siguientes actividades:

- **VALORACIÓN**

En lugar de proceder a la evaluación tradicional - que se concentra en las fallas, en donde el proceso no funcionó y cuáles han sido los problemas, este ejercicio tiene un enfoque apreciativo, busca formas de construir sobre las fortalezas e identificar los deseos y aspiraciones para el futuro.

Como tal, las preguntas buscan información en momentos de excelencia y sirven para reconectar a las personas con la visión del taller.

Los participantes deben llenar un formulario de “valoración” utilizando las siguientes preguntas (las preguntas pueden ser adaptadas al grupo):

1. ¿Qué fue lo más iluminador del taller? ¿En qué momento se abordó y qué aprendió usted?
2. ¿Qué sacó de este taller?
3. ¿Cómo le gustaría que el próximo encuentro sacara provecho de éste? ¿Cuál debería ser su enfoque?
4. ¿Cuáles son sus tres sugerencias para los organizadores del taller que habrían hecho que el evento fuera aún mejor?
5. ¿Qué sugerencias harías a los moderadores para su proceso de desarrollo profesional?

<http://paz.caritas.org/index.php/%28e%29Valoraci%C3%B3n>

- **MANTENER Y REVISAR**

Esta es una actividad de evaluación rápida. Puede utilizarse al final de una jornada durante un taller de varios días de duración, para evaluar qué está funcionando y qué no, para poder mejorarlo al día siguiente. Se aconseja utilizar esta actividad como evaluación final de un taller que dure varios días. La idea es ir viendo cómo funciona y poder hacer los cambios necesarios para el trabajo del día siguiente

Objetivo:

Evaluar el taller.

Tiempo:

5 a 10 minutos.

Participantes:

Cualquier número

Materiales:

- Varias hojas engomadas para cada participante
- Un lápiz para cada uno
- Un papelógrafo preparado de antemano por el facilitador.

Pasos:

1) Prepare un papelógrafo. Dibuje una línea horizontal en el medio, escriba “mantener” en la parte superior y “revisar” en la parte inferior.

2) Entregue dos o tres papeles engomados y lápices a cada participante.

3) Asigne la tarea:

“Reflexione sobre la sesión del día de hoy y en cada hoja engomada escriba una cosa que le gustó y mantendría para mañana, y una cosa que

no le gustó y cambiaría para la sesión de mañana. Luego coloque cada hoja engomada con comentarios positivos en la parte superior del papelógrafo y las de comentarios negativos en la parte inferior.”

Destine cinco minutos para trabajo individual.

4) Más tarde, luego de que se completen las actividades del día, revise los comentarios de los participantes y realice los cambios correspondientes, siempre que éstos sean posibles.

Referencias: Fast, Larissa, Neufeldt, Reina, et al., Peacebuilding: A Caritas Training Manual, Vatican City: Caritas Internationalis, 2002, p. 19.
http://paz.caritas.org/index.php/Mantener_y_Revisar

- **QUÉ FUNCIONÓ, QUE NO FUNCIONÓ**

Esta actividad de evaluación rápida puede utilizarse al finalizar un taller o al final de cada jornada en un taller de varios días. En el segundo caso, se aconseja comenzar el siguiente día resumiendo los resultados de la evaluación y señalando qué cursos de acción concretos ha tomado para aplicar las sugerencias de los participantes en el taller de ese día.

Objetivo:

Recabar información de los participantes para evaluar el taller.

Tiempo:

5 a 15 minutos

Participantes:

Cualquier número

Materiales:

- Papelógrafos
- Cuaderno de trabajo

- Rotuladores
- Hojas engomadas (ejemplo post-it)
- Lápices

Pasos:

1) Prepare de antemano tres papelógrafos con tres preguntas escritas en letras mayúsculas grandes en la parte superior:

- ¿Qué funcionó?
- ¿Qué no funcionó?
- ¿Qué sugerencias para mañana?

2) Coloque los papelógrafos en la pared en el momento de la evaluación. Entregue los papeles engomados y los lápices a los participantes, y pídeles que evalúen el taller sobre la base de las tres preguntas.

3) Los participantes escriben sus respuestas en los papeles y los colocan en los papelógrafos de forma alternativa, los participantes pueden escribir directamente sobre los papelógrafos o en un pizarrón.

Referencia: Fast, Larissa, Neufeldt, Reina, et al., Peacebuilding: A Caritas Training Manual, Vatican City: Caritas Internationalis, 2002, pp. 11-20. http://paz.caritas.org/index.php/Qu%C3%A9_funcion%C3%B3?Qu%C3%A9_no_funcion%C3%B3

- **TÉCNICA DEL SOMBRERO**

Una forma sencilla de preguntarles a los participantes los problemas que están experimentando en el taller. Se doblan hojas de papel y se colocan dentro de un sombrero. Luego, los voluntarios van sacando de a una hoja por vez, la leen en voz alta y dan una sugerencia sobre cómo manejar con el problema. Anótela y aplique los cambios necesarios (y posibles) al taller.

Objetivo:

Tratar los problemas a los cuales los participantes puedan enfrentarse durante el taller, de forma anónima y constructiva.

Duración:

15 ó 20 minutos como mínimo, dependiendo del tamaño del grupo

Participantes:

Cualquier número

Materiales:

- Un sombrero
- Hojas de papel
- Lápices

Procedimiento:

1) Antes del taller prepare una hoja de papel para cada participante. En cada una de ellas escriba: “tengo dificultades con...”

2) Durante el taller entrégueles a todos los participantes una hoja y pídeles que completen la frase con algún problema en particular que estén enfrentando. El problema debe estar relacionado con la actividad del taller (ejemplo: el facilitador, el grupo, las instalaciones, las actividades, entre otras). Pídeles a los participantes que no mencionen nombres, sino que describan los problemas en general. Aquellos que consideren no tener problemas pueden dejar la hoja en blanco.

3) Pídeles a los participantes que doblen sus hojas y recójalas a todas en un sombrero.

4) Una vez que se hayan recogido todas las hojas pídale a cada participante que tome un papel. Si sacan el que ellos mismos escribieron dígales que lo devuelvan y tomen otro.

5) Luego de algunos minutos de reflexión pídale a un voluntario que lea el problema en voz alta y que brevemente sugiera la forma en que el que lo escribió podría lidiar con el mismo. Si el problema está relacionado con el facilitador y su trabajo anótelo y tome las medidas necesarias para resolverlo.

6) Continúe la vuelta, asegurándose de que todos se dediquen solamente a escuchar y que no hagan comentarios sobre las sugerencias.

Fuente: Fast, Larissa, Neufeldt, Reina, Peacebuilding: Manual de Capacitación de Cáritas, Ciudad del Vaticano: Caritas Internationalis, 2002, p.213. Originalmente adaptado de Brandes and Phillips in Pretty, Jules N., Irene Guijt, John Thompson and Ian Scoones, Aprendizaje y Acción participativos: Guía del capacitador, Londres: International Institute for Environmental Development Participatory Methodology Series, 1995, p. 216. http://paz.caritas.org/index.php/Tres_preguntas

HACER PREGUNTAS

Esta actividad le brinda una forma rápida y sencilla de evaluar el taller. Puede utilizarse tanto al finalizar o, en un taller de varios días, al término de cada jornada. En el segundo caso le ayudará a entender qué está saliendo bien y qué no y a aplicar los cambios necesarios a partir del día siguiente.

Objetivo:

Evaluar un taller

Tiempo:

De 15 a 30 minutos, según se organice la actividad de forma individual o grupal.

Participantes:

Número indeterminado

Materiales:

- Papelógrafos
- Rotuladores
- Cintas adhesivas
- Lápices

Pasos:

1) Divida un papelógrafo en tres secciones mediante dos líneas horizontales. Escriba una de las siguientes preguntas en cada sección:

- a. ¿Qué le ha parecido de mayor utilidad hasta el momento?
- b. ¿Qué no le ha resultado de utilidad?
- c. ¿Cuáles son sus sugerencias para el próximo encuentro / mañana?

2) Reparta tres hojas adhesivas y un lápiz por participante.

3) Invite a los participantes a responder cada pregunta en una nota adhesiva distinta y luego a colocar las respuestas en el papelógrafo debajo de la pregunta correspondiente.

4) Una vez finalizada la actividad, revise las respuestas y elabore un resumen de las mismas para presentar al grupo durante el siguiente encuentro. Realice las modificaciones necesarias, de acuerdo con lo que los participantes hayan solicitado y lo que efectivamente tenga viabilidad.

Nota:

Una alternativa al procedimiento antes descrito es organizar la actividad en

subgrupos. Forme grupos de entre 4 y 7 individuos para que respondan las preguntas, las escriban en el papelógrafo y luego las presenten al resto. Esto puede tomar alrededor de 30 minutos en total.

http://paz.caritas.org/index.php/Tres_preguntas

- **HOJA DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA**
-MUESTRA-

Este es una de las evaluaciones más utilizadas y más comunes. Se trabaja en una hoja de evaluación de muestra con información tanto cuantitativa como cualitativa. En las primeras dos preguntas (o más, dependiendo del número de objetivos) se les pide a los participantes que evalúen hasta qué punto fueron alcanzados los objetivos del taller. Para responder deben seleccionar uno de los números para cada pregunta, estos van del 1 (el objetivo no fue alcanzado en absoluto) hasta 5 (mucho).

Las siguientes preguntas le proporcionarán información cualitativa:

1. ¿Hasta qué punto cree que este taller lo ha ayudado a (escriba el objetivo 1 del taller)?

Nada en absoluto 1 2 3 4 5 Mucho

2. ¿Hasta qué punto cree que este taller lo ha ayudado a (escriba el objetivo 2 del taller)?

Nada en absoluto 1 2 3 4 5 Mucho

Repetir la pregunta para cada objetivo del taller.

3. En su opinión, ¿qué no funcionó durante este taller? ¿Qué sugerencias tienes para mejorarlo?

4. ¿Qué fue lo más interesante del taller? ¿Cuándo fue y qué aprendió?
5. ¿Qué conclusiones sacó de este taller? ¿Cómo aplicar a su vida diaria?
6. ¿Qué sugerencias para su desarrollo profesional le daría al facilitador/es?
7. ¿Hay algo que no se haya preguntado que quiera agregar?

[http://paz.caritas.org/index.php/Hoja_de_evaluación_cuantitativa_y_cualitativa_\(muestra](http://paz.caritas.org/index.php/Hoja_de_evaluación_cuantitativa_y_cualitativa_(muestra)

Fuente: Fast, Larissa, Neufeldt, Reina, et al., Manual de Capacitación de Carita, Ciudad del Vaticano: Caritas Internationalis, 2002. Adaptado originalmente de CRS Partnership Toolbox, 2000, p. 10).

[http://paz.caritas.org/index.php/Categor%C3%ADa:HERRAMIENTAS_DE_EVALUACI%C3%93N,](http://paz.caritas.org/index.php/Categor%C3%ADa:HERRAMIENTAS_DE_EVALUACI%C3%93N)

MODELO DE TALLER DE DESARROLLO LABORAL

EL BUEN TRATO Y CÓMO CONSTRUIRLO LA ÉTICA EN EL DIARIO VIVIR

OBJETIVO: analizar y desarrollar lo que es y significa la ética.

INTRODUCCION:

La vida de cada ser humano es irreplicable e insustituible y cada cual tiene derecho a disfrutarla del modo más humanamente completo.

Pero para ser humanos tenemos que vivir entre humanos, es decir no solo “como” los humanos, sino también “con” humanos. En ayuda mutua, en igualdad de derechos, teniendo en cuenta a los más débiles y aceptando que el “otro” es diferente de “mi”.

Se puede vivir sin saber grandes ciencias, hasta sin saber cosas tan elementales como leer y escribir, sin embargo existe un saber que es imprescindible; el de que ciertas cosas nos convienen y otras no.

A lo que nos conviene solemos llamarlo “bueno”, porque nos sienta “bien”; otras, en cambio, nos sientan mal y a esas les llamamos “malas”. Este es un conocimiento indispensable para que nuestra vida pueda continuar.

Sin embargo hay cosas, cuya conveniencia puede tornarse ambiguamente. Puede ser en un momento bueno y en otro malas, o tener aspectos positivos u otros negativos.

En el terreno de las relaciones humanas, estas ambigüedades se dan con muchísima frecuencia. Una relación que nos parece buena se torna en

mala y otras que empezaron mal terminan siendo un amor importante de la vida.

Saber vivir no resulta tan fácil porque hay diversos criterios y criterios opuestos respecto de qué debemos hacer.

Algunos opinan que lo más noble es vivir para los demás y otros señalan que lo mejor es que los otros vivan para uno. También están los que creen, que tan solo hay que buscar la propia conveniencia, no vivo para otros, tampoco otros viven para mí: soy autosubsistente.

También las motivaciones de la vida pueden ser distintas, para algunos lo que cuenta es ganar dinero y nada más, para otros ser profesionales prestigiosos, algunos cuidan obsesivamente la salud o el tiempo libre, en tanto que muchos valoran especialmente la vida afectiva o buscan la paz interior.

TALLER No. 1

TEMA: CONFIDENCIALIDAD

Objetivos:

- Reconocer la confidencialidad como una norma ética de muchas profesiones de ayuda
- Identificar situaciones dilemáticas en las que el respecto a la confidencialidad puede verse cuestionado

Desarrollo de la actividad:

- 1) Presentar o leer individualmente el siguiente caso:

Caso "Tarasoff v. Regents of the University of California", resuelto el año 1976 por la Supreme Court of California

Un médico psiquiatra es querellado por los padres de Tatiana Tarasoff, una joven asesinada por un psicópata paciente de aquel y a quien había confiado sus intenciones para con la víctima.

Prosenjit Poddar, que estaba bajo tratamiento psiquiátrico a cargo del doctor Lawrence Moore, del Cowell Memorial Hospital en la University of California (Berkeley), le reveló su intención de matar a Tatiana Tarasoff.

El psiquiatra advirtió a la policía del campus del propósito de su paciente y Poddar fue detenido, aunque poco después fue dejado en libertad atendiendo a su apariencia de "normalidad". El psiquiatra trató de hospitalizar a su paciente, pero no comunicó a la joven el peligro que ella corría.

Con posterioridad, Prosenjit Poddar mató a Tatiana. Los padres de la víctima solicitaron una indemnización basándose en la negligencia del médico. La Supreme Court of California estimó la demanda al considerar que el psiquiatra tenía un deber especial de adoptar todas las medidas necesarias para evitar la peligrosidad de su paciente (avisó a la policía pero no llegó a agotar todas las medidas necesarias que estaban a su alcance para evitar el asesinato, incumpliendo, en consecuencia, la diligencia debida como facultativo, la lex artis).

La inminencia del peligro era tan evidente con base en un juicio de previsibilidad que el Tribunal dio preeminencia al interés público frente a los privilegios de secreto del psiquiatra y de intimidad del paciente.

En el tribunal la justicia se dividió en dos posiciones contrastantes. La opinión mayoritaria declaró culpable al psiquiatra de negligencia profesional, alegando que la obligación de proteger a las personas de agresiones violentas sobrepasa la regla deontológica de confidencialidad, y en tales casos se debe advertir directa o indirectamente al individuo involucrado.

La opinión minoritaria, por el contrario, defendió la conducta del psiquiatra como protector de los derechos del paciente al no violar el secreto profesional. Pero además, apoyándose en argumentos consecuencialistas, se insiste en la ventaja para el bien público de mantener estricta reserva de la información psiquiátrica.

La no observancia de la regla frustraría el tratamiento psiquiátrico, al perder confianza y alejarse del mismo los pacientes, aumentando así, lejos de disminuir, el peligro de agresiones violentas.

Aún si se internara a todas las personas que formulan amenazas (...) la sociedad sería la damnificada, pues son pocas aquellas que presentan un efectivo riesgo de violencia, mientras que la mayoría inocua, una vez internada, no podría contar con el beneficio del tratamiento psicoterapéutico.

- 2) Pedir a las egresadas que resuman el caso. Analizar juntos sus principales hechos.
- 3) ¿Qué dimensiones éticas están implicadas en este caso? Discutirlas en grupo. ¿Por qué el caso de Tatiana Tarasoff se considera un problema ético?

- 4) Para completar la idea anterior, pedir a las egresadas que investiguen el concepto de confidencialidad. ¿Qué significa? ¿Por qué es una norma ética?
- 5) Luego de la discusión general, se formarán grupos. Pedir a cada uno que asuma una postura: a) Apoyar la idea de que el psicólogo no cometió negligencia profesional, y b) apoyar la idea de que el psicólogo fue negligente. En cada caso, el grupo deberá identificar argumentos razonados para sustentar la postura que le tocó defender.
- 6) Pedir a las egresadas que identifiquen otros posibles casos en los que la norma ética de mantenimiento de la confidencialidad podría no sostenerse. Que presenten los ejemplos en clase. Debatirlos.
- 7) Discutir el tema de la confidencialidad en las relaciones profesionales, los derechos individuales y los derechos de los grupos o sociedades.

ACTIVIDADES:

- Indagación de conceptos previos.
- Dinámica de presentación.
- Conversatorio.

EVALUACIÓN:

Se evaluará la sesión desde las sugerencias que tengan las egresadas sobre el curso y se concertarán nuevos compromisos de aprendizaje

TALLER No. 2

TEMA: JUSTICIA EN ASIGNACIÓN DE PREMIO

Objetivo:

- Reconocer la existencia de criterios múltiples para la toma de decisiones en el ámbito laboral

Desarrollo de la actividad:

- 1) Leer el siguiente caso:

Como director de una institución educativa de nivel primario y secundario, Elio Velasco debe administrar el premio especial al mérito de ese año. Pero es difícil decidir cuál de los profesores era el más meritorio.

Elio ha solicitado consejo a todos los docentes, pero ellos querían que la decisión recayera en manos administrativas y no deseaban participar directamente de la elección. Elio entonces les pidió que le mandaran cartas sugiriendo quien podría ganar el premio, cosa que hicieron con agrado. Elio y los profesores estaban casi completamente de acuerdo sobre quiénes eran los profesores verdaderamente excelentes. Solo un caso lo preocupó: Janet Suárez.

Janet era una profesora joven, a la que él mismo había renovado el contrato no por su excelencia como profesora sino porque en los tres últimos años en que estuvo a prueba ella se había esforzado mucho y Elio creía que con apoyo de la institución Janet llegaría a desempeñarse satisfactoriamente.

Pero ella no lo había hecho bien este año. La calidad de su enseñanza se había deteriorado y había quejas de los padres. Sus evaluaciones eran muy bajas, y definitivamente no merecía el premio al mérito. Pero sus colegas la habían propuesto.

Elio entendía bien por qué. Janet había tenido un año desastroso. Su esposo había muerto en un accidente automovilístico dejándola con dos niños pequeños, sin seguro, y con muchas deudas. Janet era una mujer muy simpática y los profesores la apreciaban y se preocupaban por ella. Para Elio, era claro que Janet se había beneficiado con un voto de simpatía. Nadie pensaba realmente que ella era una excelente profesora, pero todos querían ayudarla. Como decía una de las cartas: “bajo sus circunstancias, ella lo ha hecho bien, y un poco de dinero extra en este momento la ayudará a concentrarse más y mejor en su trabajo”

Quizá la idea era buena. Pero Elio se preguntaba: el premio ¿debería ir a quien lo había ganado o a quien lo necesitara?

2) Discutir en grupo las preguntas que siguen:

- ¿Qué cree usted que debería hacerse en este caso? ¿Por qué? Argumente su respuesta
- Si usted fuera Elio Velasco, ¿qué decidiría? ¿Qué factores tendría en consideración para tomar su decisión, y por qué?
- ¿Hay ocasiones en las que es más importante que una persona considere lo que la gente necesita y no lo que la gente merece? ¿Podría poner un ejemplo de estas ocasiones? ¿Qué características comunes tienen? Argumente su respuesta

- ¿Qué ocurriría si la gente tomara decisiones que favorecen a las personas no porque estas se lo merecen, sino porque lo necesitan? Busque ejemplos de la vida cotidiana o de la escena política que ilustren este conflicto. ¿Qué situaciones son? ¿Qué decisiones se tomaron y qué consecuencias tuvieron?
- ¿En qué casos, si es que hay alguno, es el trato “humanitario” más importante que el trato “justo”? De razones que argumenten su respuesta. Busque ejemplos y discútalos.

ACTIVIDADES:

- Ilustrar la manera de participar en el curso a través de Internet.
- Concertar con las egresadas los momentos y la manera de llevar a cabo las estrategias metodológicas y la evaluación del curso.
- Lectura presencial del documento "Semblanza de la ética".

EVALUACION:

Por medio de preguntas realizadas por la docente, conocer lo que piensa el estudiante del programa.

ACTIVIDADES:

- Consulta previa por las egresadas sobre lo que significa la ética y la moral.
- Exposición de la docente utilizando transparencias, con intervenciones de las egresadas.
- Conversatorio para aclarar dudas e inquietudes de las egresadas.

EVALUACIÓN GENERAL:

Se guiará a las egresadas por medio de preguntas para comprobar el grado de claridad que se ha logrado en la sesión sobre las diferencias sobre ética y moralidad, En esta sesión la apreciación será cuantitativa.

TALLER No. 3

TEMA: SENTIDO DE LAS PROFESIONES

Objetivo:

- Reconocer el sentido de ser profesional en relación a la responsabilidad social e individual de los profesionales

Desarrollo de la actividad:

- 1) Pedir a las egresadas que en una hoja de papel, escriban un ensayo corto (media página es suficiente) con las principales ideas sobre qué significa para ellas ser profesional y las razones por las que han elegido la carrera que eligieron. Pueden compartir sus ensayos en voz alta con todo el grupo
- 2) Seguidamente, pedirles que lean: *Cortina, A. y Conill, J. (2000). 10 palabras clave en ética de profesores. Navarra: Editorial Verbo Divino. Presentación: El sentido de las profesiones (páginas 13-28)*
- 3) A partir de lo leído, discutir con las egresadas las preguntas siguientes:
 - ¿Cómo define la lectura el quehacer profesional? Esta definición, ¿va de la mano con la forma de entender el ejercicio profesional que ha planteado la mayoría de egresadas? ¿Cuáles son los puntos en

común y los de discrepancia entre la visión de los egresadas y la que presenta la lectura?

- Se plantea en la lectura que el ejercicio profesional tiene tanto un aspecto vinculado a la realización individual, como un aspecto de responsabilidad social y bien común. ¿Existe tensión entre el aspecto de realización individual y el aspecto social de la profesión? ¿De qué naturaleza es dicha tensión? Discutir acerca de la relación entre comunidad e individuo. La postmodernidad, ¿ha priorizado alguno de estos aspectos por sobre el otro? De ser así, ¿qué consecuencias piensan que tiene esta priorización para la construcción de la identidad de las personas, su bienestar subjetivo y el desarrollo social?
- ¿Qué rol social cumplen las agrupaciones profesionales? ¿Qué opinión tiene de ese rol? En nuestro país, ¿están cumpliendo los colegios profesionales con el rol que deberían cumplir para el desarrollo social? ¿En qué medida? (Estas preguntas pueden dejarse a las egresadas como un proyecto de investigación, en el cual tendrán que entrevistar a representantes del colegio profesional o representantes gremiales de su especialidad).

ACTIVIDADES:

- Discusión en grupos buscando las palabras claves de los textos.
- Elegir un relator para exponga las conclusiones.
- Aclaraciones del docente.

EVALUACIÓN: Se evalúa participación, interés, motivación, y la claridad para el conversatorio. La evaluación será permanente, es decir, durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. En esta sesión la apreciación será tanto cuantitativa como cualitativa.

<http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/course/view.php?id=235>

ANEXO C: FOTOGRAFÍAS



