



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO Y
BIBLIOTECOLOGÍA
CARRERA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.**

TEMA:

**LA ÉTICA PROFESIONAL PARA EL DESEMPEÑO
ACADÉMICO ADMINISTRATIVO EN LOS USUARIOS
INTERNOS Y EXTERNOS DEL “COLEGIO ÁNGEL POLIBIO
CHAVES”, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, EN
EL PERIODO 2012 – 2013.**

AUTORAS:

NARANJO BONILLA MIRIAN ELIZABETH

SANGACHA GÒMEZ GLADYS CECILIA

DIRECTOR

LIC. MARIO SÁNCHEZ

PARES ACADÈMICOS:

LIC. CECIBELT CEDEÑO, Msc.

ABG. DIEGO JARRÒN

GUARANDA – ECUADOR

AÑO 2013

I. DEDICATORIA

A Dios por darme fortaleza a mi espíritu día tras día.

En cada hoja de la memoria técnica va expresado el trabajo y sacrificio por salir adelante; a mis hermanos a mi madre quien es el pilar fundamental en mi vida, quien con su apoyo moral hace posible la culminación de un objetivo anhelado en mi vida y a mi padre político por su apoyo incondicional.

Mirian N.

A Dios, quien le debo estar aquí, existir y permitirme seguir adelante día a día. A mi madre que a pesar de todas las complicaciones que le he dado siempre me ha cuidado y ha velado por mi bienestar a lo largo de mi vida, siendo mi apoyo incondicional en todo momento. A mi hijo quien es pilar fundamental en mi vida, mi fortaleza y valor para alcanzar mis propósitos anhelados.

Cecilia S.

II. AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro profundo agradecimiento en primer lugar a la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión Universitaria “San Miguel”, a la Facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática, a la Escuela Secretariado Ejecutivo y Bibliotecología, y, a su cuerpo de docentes, quienes con su sacrificio, paciencia y dedicación hicieron de nosotras unas excelentes profesionales.

Un eterno reconocimiento a nuestros Catedráticos y en especial a nuestro tutor Lic. Mario Sánchez, nuestro asesor en esta investigación, quien con la experiencia y firmeza supo Guiar nuestra memoria técnica.

Al Director, Docentes y estudiantes del “Colegio Ángel Polibio Cháves” por permitirnos realizar nuestra investigación en el plantel educativo y culminar el proceso de formación superior.

Mirian y Cecilia

III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

CERTIFICO:

Que el Trabajo de Grado Titulado: “**LA ÉTICA PROFESIONAL PARA EL DESEMPEÑO ACADÉMICO ADMINISTRATIVO EN LOS CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS DEL “COLEGIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES”, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR; EN EL PERIODO 2012 – 2013.**”, elaborado por las autoras **NARANJO BONILLA MIRIAN ELIZABETH Y SANGACHA GÓMEZ GLADYS CECILIA**, egresadas de la Carrera de Gestión Administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar, reúne todos los requisitos de calidad, en tal virtud autorizo su presentación para la defensa.

Guaranda noviembre 08, 2013.



Lic. Mario Heriberto Sánchez Quiroz
DIRECTOR

IV. AUTORÍA NOTARIADA

Las ideas criterios y propuesta expuestos en el presente informe final para el Trabajo de Grado, son de exclusiva responsabilidades de las autoras.

TEMA: “LA ÉTICA PROFESIONAL PARA EL DESEMPEÑO ACADÉMICO ADMINISTRATIVO EN LOS CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS DEL “COLEGIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES”, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, EN EL PERIODO 2012 – 2013”.

Mirian Elizabeth Naranjo Bonilla
C.I. 0202018362

Gladys Cecilia Sangacha Gómez
C.I. 0202092045

DR. JOSÉ CÓRDOVA NÚÑEZ



R. DEL E.

NOTARIA
PRIMERA

San Miguel
Prov. Bolívar

1 RECONOCIMIENTO DE FIRMAS

2 En la Ciudad de San Miguel, Cantón del mismo nombre, Provincia de
3 Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles seis (06) de noviembre del
4 dos mil trece, ante mí, DOCTOR JOSÉ CÓRDOVA NÚÑEZ, NOTARIO
5 PUBLICO PRIMERO DEL CANTÓN SAN MIGUEL, comparecen las
6 señoritas: Naranjo Bonilla Mirian Elizabeth, soltera y, Sangacha Gómez
7 Gladys Cecilia, soltera, con el objeto de reconocer sus firmas y rúbricas, que
8 obran al pie del documento que antecede. Al efecto, siendo conecedoras del
9 delito del perjurio e instruidas por mí el Notario, de la obligación que tienen
10 de decir la verdad, declaran y manifiestan, que las firmas y rúbricas,
11 impresas en el mismo, son suyas propias, las mismas que la utilizan en
12 todos sus actos públicos y privados y como tal la reconocen, firmando en
13 unidad de acto, de todo lo cual Doy Fe.

14

15

16

17

18 NARANJO BONILLA MIRIAN ELIZABETH

19 C.C. 020201836-2

20

21

22

23 SANGACHA GÓMEZ GLADYS CECILIA

24 C.C. 020209204-5

25

26

27 Dr. José Córdova Núñez

28

EL NOTARIO



V. TABLA DE CONTENIDOS

I.	DEDICATORIA.....	i
II.	AGRADECIMIENTO.....	ii
III.	CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....	iii
IV.	AUTORIA NOTARIADA.....	iv
V.	TABLA DE CONTENIDOS.....	v
VI.	LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	ix
VII.	LISTA DE ANEXOS.....	xi
VIII.	RESUMEN EJECUTIVO EN ESPAÑOL.....	xii
IX.	INTRODUCCIÓN.....	xiii
	CAPITULO I.....	1
1.	TEMA.....	1
2.	ANTECEDENTES.....	2
3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
4.	JUSTIFICACIÓN.....	4
5.	OBJETIVOS.....	5
5.1.	GENERAL.....	6
5.2.	ESPECÍFICO.....	6
6.	MARCO TEÓRICO.....	7
6.1.	REFERENCIAL.....	7
6.1.1.	GEOREFERENCIAL.....	9
6.1.2.	LEGAL.....	10
6.1.3.	CONCEPTUAL.....	12
6.2.	TEORÍA CIENTÍFICA.....	15
6.2.2.	TEORÍAS DE LA SATISFACCIÓN O CONSECUENCIALISMOS.....	15
6.2.3.	ÉTICA PROFESIONAL.....	25
6.2.4.	DESEMPEÑO ACADÉMICO.....	41
6.2.5.	DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO.....	45
7.	HIPÓTESIS.....	47
8.	VARIABLES.....	48
8.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	48
8.3.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	48

9.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	49
10.	METODOLOGÍA.....	55
10.1.	MÉTODOS.....	55
10.1.2	MÉTODO EMPÍRICO.....	55
10.1.3.	MÉTODO INDUCTIVO.....	55
10.1.4.	MÉTODO ANALÍTICO – SINTÉTICO.....	55
10.1.5.	MÉTODO BIBLIOGRÁFICO.....	55
10.1.6.	MÉTODO ANALÍTICO.....	55
11.1.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	56
11.1.2.	POR EL PROPÓSITO.....	56
11.1.3.	POR EL NIVEL DE ESTUDIO.....	56
11.1.4.	POR EL LUGAR.....	56
12.1.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS...56	
12.1.2.	UNIVERSO Y MUESTRA.....	57
12.1.3.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	58
	CAPITULO II.....	59
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	59
1.	TABULACIÓN, PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	59
1.1.1.	TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.....	59
1.1.2.	TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ESTUDIANTES.....	69
1.1.3.	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	79
1.1.4.	CONCLUSIONES.....	80
1.1.5.	RECOMENDACIONES.....	81
	CAPÍTULO III.....	82
	PROPUESTA.....	82
3.	TÍTULO.....	82
3.1	INTRODUCCIÓN.....	83
4.	OBJETIVOS.....	85
4.1.2.	OBJETIVO GENERAL.....	85
4.1.3.	OBJETIVO ESPECÍFICO.....	85

4.2. DESARROLLO.....	86
4.2.1. CAPACITACIÓN DE ÉTICA PROFESIONAL.....	86
4.3. PLAN OPERATIVO.....	96
4.4. RESULTADOS ESPERADOS.....	97
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	101

VI. LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

Encuestas dirigida al personal docente y administrativo del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Cuadro N° 1 y Gráfico N° 1.....	59
Cuadro N° 2 y Gráfico N° 2.....	60
Cuadro N° 3 y Gráfico N° 3.....	61
Cuadro N° 4 y Gráfico N° 4.....	62
Cuadro N° 5 y Gráfico N° 5.....	63
Cuadro N° 6 y Gráfico N° 6.....	64
Cuadro N° 7 y Gráfico N° 7.....	65
Cuadro N° 8 y Gráfico N° 8.....	66
Cuadro N° 9 y Gráfico N° 9.....	67
Cuadro N° 10 y Gráfico N° 10.....	68
Cuadro N° 11 y Gráfico N° 11.....	69
Cuadro N° 12 y Gráfico N° 12.....	70
Cuadro N° 13 y Gráfico N° 13.....	71
Cuadro N° 14 y Gráfico N° 14.....	72

Cuadro N° 15 y Gráfico N° 15.....	73
Cuadro N° 16 y Gráfico N° 16.....	74
Cuadro N° 17 y Gráfico N° 17.....	75
Cuadro N° 18 y Gráfico N° 18.....	76
Cuadro N° 19 y Gráfico N° 19.....	77
Cuadro N° 20 y Gráfico N° 20.....	78

VII. LISTA DE ANEXOS

Anexo N° 1.....	101
Anexo N° 2.....	103
Anexo N° 3.....	106
Anexo N° 4.....	107
Anexo N° 5.....	109
Anexo N° 6.....	110
Anexo N° 7.....	111
Anexo N° 8.....	112

VIII. RESUMEN EJECUTIVO EN ESPAÑOL

El presente investigación asume un tema importante en el campo laboral; el problema fue identificado en el Colegio Ángel Polibio Chaves en el periodo 2012-2013; en el Desempeño Laboral del personal Académico Administrativo.

Capítulo I, contiene el Marco Teórico basado en las variables y teorías sustentan al desarrollo de la Ética Profesional; para la estructura de este capítulo se han considerado teorías de fundamento científico de cada una de las variables; que van desde un concepto general que es Ética para luego ir desglosando cada una de sus partes, de la misma manera se realizó con la segunda variable en la que hablamos del desempeño académico administrativo. Posteriormente se detalla el Marco Legal, la Teoría conceptual y la Teoría Referencial; en la que sustenta la investigación.

Capítulo II, comprende las Estrategias Metodológicas que utilizamos permitiéndonos seguir un proceso sistemático la misma que contiene: Por el propósito: aplicada, por el nivel: descriptiva, por el lugar; de campo; investigación documental, internet y de campo, las técnicas que utilizamos son las entrevista y la encuesta; cuyos instrumentos nos ayudó para la recopilación de datos; el diseño por la dimensión es temporal, el universo y la muestra es de 66 docentes y administrativos y 232 estudiantes; los métodos utilizados son el Método Empírico, Inductivo, Bibliográfico y el Método de Análisis de Casos.

Capítulo III, corresponde al Análisis e Interpretación de Resultados, de las encuestas realizadas al personal docente, administrativo y estudiantil; los datos se encuentran procesados en cuadros y gráficos estadísticos para posteriormente mediante un enfoque cualitativo explicar y describir su comportamiento en el que se acierta la aceptación de la hipótesis, para luego finalizar las conclusiones y recomendaciones para la propuesta.

Capítulo IV, denominado propuesta, que se encuentra definida, realizar un plan de capacitación para perfeccionar la práctica adecuada de Ética Profesional, y mejorar el desempeño del personal Académico - Administrativo.

En último lugar, se presenta un apartado de bibliografía en la que se enumeran las fuentes de consultas; y los anexos como evidencia de nuestra investigación.

IX. INTRODUCCIÓN

Parte de los fundamentos Éticos y Morales busca concretar, a través de los objetivos generales y específicos de la Ética, poniendo a la disposición de las ejecutivas conocimientos significativos, lo más cercanos a su cotidianidad; brindándoles oportunidades para el desarrollo de todas sus metas. La Tesis es un programa de estudio de conocimientos básicos y útiles para el campo profesional, donde un profesional parte de ser discreto y eficiente, leal y responsable, pues cada profesional en numerosas ocasiones es la imagen de la empresa, donde su experiencia vital del campo empresarial, le vincula con la realidad diaria y le compromete en su formación; donde cumple sus funciones con responsabilidad y capacidad para poder desarrollar el nivel de profesional en cierto modo podría decirse que hay que saber un poco de todo. La discreción con que debe saber organizar el trabajo y llevarlo a cabo requiere una gran responsabilidad para no ofender a nadie, en ningún caso que en muchas ocasiones se verá obligada a mandar al resto de los empleados.

Cuando trabajamos en una empresa o institución, somos representantes de la misma y por tanto la responsabilidad es muy grande, pues no somos considerados como personas independientes, sino como miembros integrantes de una empresa. De gran ayuda para la venta de una buena imagen empresarial, es el conocimiento de la empresa, debemos informarnos con interés todo lo necesario con relación al trabajo en la cual prestamos nuestros servicios para poder dar una atención correcta, impecable, una imagen de calidad y de excelencia. La función secretarial en el ambiente de la oficina actual y con la aplicación de la alta tecnología, con los cambios de actitud hacia los empleados administrativos; además de trabajar con eficacia en las tareas de oficina, han de ser capaces de actuar con independencia y responsabilidad. Las secretarias actuales se hacen cargo del trabajo de sus superiores y realizan una importante contribución en los sectores del comercio, industria y el gobierno para cumplir con sus responsabilidades.

CAPITULO I

1. TEMA

LA ÉTICA PROFESIONAL PARA EL DESEMPEÑO ACADÉMICO ADMINISTRATIVO EN LOS USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS DEL “COLEGIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES”, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR; EN EL PERIODO 2012 – 2013.

2. ANTECEDENTES

En la actualidad a nivel internacional el desempeño organizacional en instituciones tanto públicas como privadas tienen como motor principal la Ética Profesional que está basada en reglamentos que delimitan la libertad y la forma de relacionarse con las personas, permitiendo que las instituciones tengan un mejor desempeño dentro del ámbito laboral y profesional, que demandan las sociedades contemporáneas.

El problema a la ética pública a nivel de nuestro país durante todos los tiempos ha sido notorio, lo que ha afectado el derecho de los ciudadanos de recibir una atención justa; involucrando al Estado, por las malas actuaciones de quienes ostentan un trabajo público. Todo esto se reduce a una sola palabra: corrupción.

Hoy por hoy por el énfasis del Gobierno actual, se ha podido notar los cambios que se dan en las instituciones públicas y privadas en lo que respecta a la Ética Profesional ya que existe una mayor práctica de la misma, la atención al usuario ha mejorado en muchas instituciones, el comportamiento ético dentro del personal poco a poco va mejorando aunque para algunas personas es difícil acogerse a los nuevos cambios que se dan.

Podríamos destacar que en la mayoría de instituciones a nivel provincial hay un gran déficit de Ética Profesional ya que existen trabajadores cuyo comportamiento hacia las demás personas es inadecuado, tanto en directivos, como en el resto del personal. Esto hace notorio el desconocimiento e irrespeto a las normas vigentes establecidas tanto a nivel nacional como institucional, como el caso de los códigos de ética.

En la institución educativa fuente de este trabajo investigativo, se ha observado la falta de práctica de Ética Profesional; palpando la carencia de puntualidad, responsabilidad, control y una buena atención, etc. En el desempeño tanto académico como administrativo; lo que nos hace notar la falta de educación, conocimiento e información por parte de los servidores del Colegio sobre los principios fundamentales con que cuenta esta organización educativa; y por ende el comportamiento individual y personal de todos y cada uno de sus miembros.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Ética Profesional es un tema determinante dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas; aunque, muchas veces es poco comprendida por los miembros de las mismas. La Ética Profesional debe ser comprendida y practicada por todas y cada una de las personas que prestan sus contingente laboral y profesional; bien como trabajador profesional autónomo e independiente; para lo que se registrá a través del derecho civil y, como empleado público se registrá amparado en el código del trabajo y carrera civil administrativa y, demás leyes y normas tanto externas a la institución como internas. Esto le permite a la empresa, organización o institución un comportamiento ético que genera confianza a todas sus audiencias. La confianza es un factor vital para lograr un trabajo certero.

La problemática es latente en el Ecuador, existen organizaciones que incumplen y desatan las normas generales establecidas externamente y las normas específicas internas que le atañen a cada una de las instituciones provocando la falta a la ética pública y la falsa moral como por ejemplo: preferencias en la atención, el soborno para obtener con facilidad algún trámite, también existe el racismo; en definitiva la falta de equidad hacia todas sus audiencias.

El cumplimiento de sus compromisos en forma personal y el acatamiento de las normas, leyes y reglamentos permiten a las personas actuar con Ética; lo que redundo en el cumplimiento y alcance de los objetivos de la institución; y por ende una buena imagen de la misma.

Quienes toman las decisiones son las personas; por lo que depende mucho de su desempeño ético. La institución campo de nuestra investigación, presenta una serie de problemas de carácter ético tanto en el ámbito académico como administrativo, lo que provoca un ambiente de mal estar en docentes, trabajadores y estudiante.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la Ética Profesional en el desempeño académico - administrativo en los usuarios internos y externos del “Colegio Ángel Polibio Chaves”, Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, en el periodo 2012 – 2013?

4. JUSTIFICACIÓN

Se requiere destacar la importancia de la Ética Profesional en el personal académico administrativo ya que existen factores que hacen que el desempeño como administradores sea de provecho y a la misma vez eficiente en la institución. A su vez existen ciertas normas que de cierto modo los usuarios generan una imagen positiva y de prestigio, para lo cual sólo se valdrá de su calidad profesional, personal e institucional.

Es oportuno realizar el trabajo de investigación en esta institución ya que existe una falencia de Ética Profesional en el desempeño académico administrativo porque existe un individualismo de trabajo entre el personal, también la falta de práctica de la responsabilidad social. Lo cual nos permitirá interrelacionarnos con el personal para así realizar una investigación concreta de los problemas éticos existentes en la institución.

Es conveniente señalar que el tema de investigación se realizará porque encontramos un grave problema en cuanto al deterioro de la práctica de Ética Profesional en el personal ya que no existe una debida comunicación educativa en lo que corresponde a los principios fundamentales que rigen la participación laboral y formas de comportamiento o adaptación de sus costumbres, acorde a lo establecido en este organismo provocando conflictos que muchas veces afectan a todas las personas que forman parte de esta institución.

Es pertinente realizar esta investigación para regir el incumplimiento del personal existente en la institución, y a su vez conocer si se está proporcionando los cambios que están ocurriendo hoy en día en todas las instituciones tanto públicas como privadas. Se considera el trabajo de investigación como novedad científica pues a través de esta se buscar dar solución a los problemas existentes por la falta de ética profesional dentro de esta institución.

La buena aplicación de Normas, Código de Ética y valores éticos; permitirá desarrollar la práctica de la Ética Profesional satisfactoriamente, de este modo posibilitará una mejor comunicación tanto para Docentes, Personal Administrativo y Estudiantes.

También permitirá que en la institución exista un mejor comportamiento y adaptación de sus costumbres para así generar la conducta ideal ya que la imagen de la institución es un factor vital al momento de ofertar sus servicios.

Es factible realizar esta investigación ya que nosotras como investigadores contamos con el tiempo suficiente para su realización, la institución nos dará todas las facilidades para poder realizar nuestro trabajo de investigación; también nos permitirá conocer si existen cambios dentro del personal administrativo.

5. OBJETIVOS

5.1 GENERAL:

Determinar la práctica de la Ética Profesional en el desempeño - académico administrativo en los usuarios internos y externos del “Colegio Ángel Polibio Chaves”, Cantón San Miguel, Provincia Bolívar; en el periodo 2012 – 2013.

5.2 ESPECÍFICOS:

- Diagnosticar por medio de un estudio valorativo la práctica de la Ética en los docentes, estudiantes y personal administrativo del “Colegio Ángel Polibio Chaves”.
- Establecer la importancia de la Ética Profesional en el desempeño académico administrativo de los usuarios internos y externos del “Colegio Ángel Polibio Chaves”.
- Capacitar sobre Ética Profesional a los usuarios internos y externos del Colegio Ángel Polibio Chaves”.

6. MARCO TEÓRICO

6.1.REFERENCIAL

El Colegio en donde se encuentra ubicado el centro de educación secundaria posee la siguiente reseña histórica, misma que se ha tomado de los archivos de la institución:

Historia del Colegio “Ángel Polibio Chaves”

Era un 22 de diciembre de 1938 en que con su puño y letra firmaba el Decreto de Creación del Normal Rural en San Miguel, con el número 032, el señor Ministro de Educación Pública José María Estrada Cuello, bajo la Presidencia del Ecuador el Doctor Carlos Alberto Arroyo del Río, cuyos gestores para que se haga realidad esta creación fueron: Sr. Visitador de Educación Filemón Gracia Reina y el Dr. César Augusto Durango, el Ilustre Consejo Cantonal de ese entonces formado por los señores: Miguel Ángel Albán como Presidente, Alfredo Coloma, Reinaldo Arguello, Augusto Zabala, Teodoro Gaibor, César Napoleón Pazmiño y Leopoldo Gaibor como Concejales.

Se integra el Personal Docente en marzo de 1939 con los señores: Alfredo León Velasco como Primer Director del Plantel, Augusto Zabala Inspector, Srta. Dina Jarrín Yáñez Inspectora, como Profesores: Carlos del Pozo, Reinaldo Arguello, Carlos Arguello, Evaristo García, Plutarco Vascones y Manuel Gaibor. Luego se inaugura el 4 de mayo de 1939, abriéndose las matrículas en octubre del mismo año con la concurrencia de 45 estudiantes entre hombres y mujeres funcionando en el edificio del Concejo Municipal; pocos días después, el 27 de mayo se realiza la compra de la quinta Poroto pamba, propiedad del sacerdote Dr. Leónidas Verdezoto, en el valor de \$3500.

En el año de 1943 La Junta General de Profesores del Normal Rural, acuerda poner a la institución el nombre de “Ángel Polibio Chaves”, en homenaje de gratitud al Dr. Jaime Cháves, hijo del fundador de la provincia de Bolívar, que fue uno de los gestores de la creación del Normal Rural. El Dr. Ángel Polibio Chaves, nació en Guaranda el 22 de febrero de 1855; sus padres fueron: Don. Benedicto Chaves Arregui y Dña. Soledad del Pozo Lombeida. Hombre de extraordinaria inteligencia acompañado de férrea disciplina y dinámica acción, se destacó por sus altas virtudes

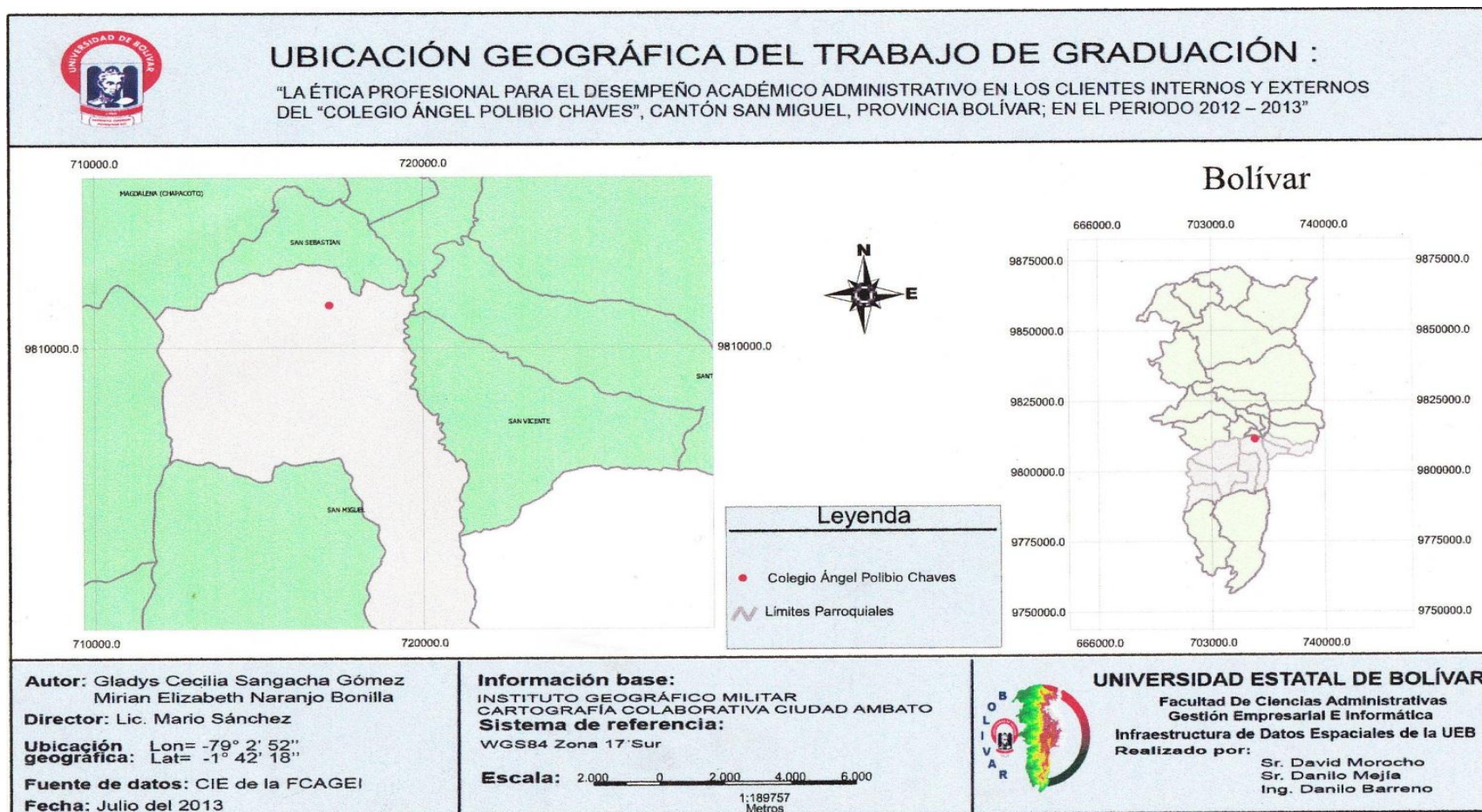
cívicas, sobresalió como periodista, jurisconsulto, militar, político, poeta, escritor, orador, diplomático. Con la ayuda del Dr. Veintimilla, lograron la creación de la Provincia Bolívar el 23 de abril de 1884. Al inaugurarse el 15 de mayo, el Dr. Chaves fue designado como su primer Gobernador. Extraordinario periodista a más de “Los Principios”, de su fecunda pluma apareció “El Telegrama”, otro diario quiteño, y los siguientes bisemanarios y semanarios: “El Pichincha”, “La Nigua”, “El Ecuador en Colombia”, “La Voz del Sur”, “El Libero Americano”. Sin embargo, no se limitó a redactar y publicar periódicos, sino también libros y folletos. La recopilación bibliográfica de su obra llega a 561 registros, entre ellos: Al Sr. Cap. General Ignacio de Veintimilla, Canto al 2 de Mayo, Homenaje a mi Patria, Ensayos poéticos, Cantos del Proscrito, Las dos vías del ferrocarril, Artículos, Versos (Volumen 1), Monografía del cantón San Miguel, Canto Secular, sistema Métrico Decimal, El Pontífice Reinante, Nociones de Pedagogía, Urbanidad de Señoritas, Obsequio de Padrinazgo, Salmo, Libro de Recortes, entre otras.

Falleció en la ciudad de su nacimiento el 11 de septiembre de 1930, inmortalizándose en el grato recuerdo de los ecuatorianos en general y de los bolivarenses en particular.

El Normal Rural “Ángel Polibio Chaves” desde el año de 1943, viene aportando a la sociedad ecuatoriana con Normalistas Rurales y desde el 1975 como Colegio Nacional “Ángel Polibio Chaves”, ha ofertado Bachilleres en Humanidades Modernas, posteriormente Bachilleres en Ciencias con especializaciones en: Físico Matemática, Químico Biológicas y Ciencias Sociales; y Técnicos en Comercio y Administración con la especialización Informática, Técnicos en Comercio y Administración con la especialización de Turismo y Hotelería, Técnicos en Informática con la especialización Administración de Sistemas, Técnicos en Comercio y Administración con la especialidad Contabilidad y Administración; destacando que en la actualidad se encuentra en proceso final para alcanzar la acreditación a Bachillerato Internacional para convertirse en un colegio del mundo; aspecto relevante que ha convertido al plantel desde siempre en el núcleo del desarrollo socioeconómico del cantón, provincia y país. (Archivo, págs. 8-9)

6.1.1. GEOREFERENCIAL

Nuestra institución investigada se encuentra ubicada en; País Ecuador, Provincia Bolívar, Cantón San Miguel en la Avenida El Maestro y Augusto Zavala; Barrio 13 de Abril.



6.1.2.LEGAL

El día 26 de julio de 2012 se publicó en el Registro Oficial el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), donde se concretan en 375 artículos, 9 disposiciones generales y 32 disposiciones transitorias muy importantes normas para las transformaciones necesarias que requiere la educación ecuatoriana. Se derogan expresamente 14 cuerpos normativos y todas sus reformas y las demás normas de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo previsto en la LOEI y el presente reglamento.

La existencia del Consejo Académico “como órgano encargado de proponer las acciones educativas que serán implementadas en los establecimientos educativos”. El Sistema Nacional de Evaluación Educativa, con sus estándares e indicadores. La nueva estructura del Bachillerato. La regulación sobre los diversos tipos de autoridades de los establecimientos educativos. El replanteamiento de los organismos de las instituciones educativas. El Proyecto Educativo Institucional.

El Código de Convivencia como corazón del establecimiento educativo. De la denominación de las instituciones educativas. El régimen escolar, con el cambio de trimestres a quimestres. Positivos cambios en la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes, que examinaré enseguida. De la evaluación del comportamiento y la deshonestidad académica. De las necesidades educativas especiales. De la carrera docente, donde se destacan las faltas y del debido proceso.

En los temas mencionados se dan avances significativos e indiscutibles para la educación ecuatoriana, e igualmente debemos considerarlos como un proceso siempre inacabado, que requiere perfeccionamiento continuo. Así como el gobierno actual cree que el mayor enemigo del Ecuador es la pobreza extrema, en la educación es el desperdicio de talentos que continuamente se debe reducir.

La educación actual tiende a formar a individuos preparados en especialidades concretas listos para un rendimiento laboral inmediato, prescindiendo de su formación humanista, lo cual genera a menudo indiferencia e insolidaridad. Son los modelos de conducta brindados por los medios de comunicación (principalmente la televisión), la publicidad, modas de todo tipo, etc. Todo esto hace que nuestra juventud sea especialmente vulnerable y esté alejada de cualquier reflexión. Este

ambiente manipulador no puede cambiarse fácilmente, pero si puede hacerlo la educación para ayudar a enfrentarse con él, y con los problemas reales que enmascara. De ahí la necesidad de una educación ética, que a nuestro entender, debería tener la asignatura de Ética como algo fundamental. La Ética intenta establecer, mediante la razón, las normas reguladoras del comportamiento humano que permitan resolver los problemas que afectan a nuestra convivencia, aportando soluciones reales. Es incomprensible tener que pedir algo tan esencial, pero quizás la causa esté en el desconocimiento de lo que es la Ética, por lo cual daremos nuestra visión sobre ella.

Hoy en día en lo administrativo los gerentes pueden tener problemas éticos con persona que tiene un vínculo económico directo con la empresa como lo son: usuarios, distribuidores, empleados, competidores, autoridades reguladoras y gubernamentales, jefes, representantes y comerciantes.

Esto crea dificultades específicas que alcanzan situaciones como: sueldos ejecutivos, valor comparable, precio de los productos, exámenes médicos a los empleados, privacidad, acoso sexual, conflictos de interés de los empleados, seguridad de los expedientes de personal, regalos inapropiados, comités de acción política, prevención de riesgos en el lugar de trabajo y seguridad de los productos, cuestiones relativas con el ambiente, retroalimentación sobre el desempeño y la posición; seguridad del empleado; condiciones adecuadas de trabajo, lealtad y apoyo. Además trato justo, reciprocidad, respeto a las restricciones legales, entre otros. Los problemas éticos que tienen los gerentes, administradores, puede ser enfocados como un conflicto de interés, vinculando a directivos, empleados y los actores externos.

Concerniente a la moral de las organizaciones, existen tres modelos de moralidad: moral, inmoral y amoral. La administración moral realiza esfuerzo para aplicar normas éticas y principios orientados hacia lo legal, lo correcto, con estrategias que de Integridad enfocada a una concepción ética. La administración inmoral, contradice los principios éticos, sostenida en una gerencia egoísta, a la que solo le importa su propio beneficio y con frecuencia se relaciona con actos ilegales o fraudes. La administración amoral, no son morales ni inmorales, pueden producir efectos dañinos a otras personas relacionadas con la organización.

6.1.3. CONCEPTUAL

Acciones.- Una acción o acción ordinaria es un título emitido por una sociedad representativo del valor de una de las fracciones iguales en que se divide su capital social. Las acciones, generalmente, confieren a su titular, llamado accionista, derechos políticos, como el de voto en la junta de accionistas de la entidad, y económicos, como participar en los beneficios de la empresa.

Conducta.- Modo de ser del individuo y conjunto de acciones que lleva a cabo para adaptarse a su entorno.

Ética.- Está considerada como una ciencia normativa, porque se ocupa de las normas de la conducta humana, y para distinguirse de las ciencias formales, como las matemáticas y la lógica, y de las ciencias empíricas, como la química y la física.

Ética Profesional.- La palabra ética proviene del griego ethikos (“carácter”). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables.

Moral.- Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana; ciencia que trata del bien en general, y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia.

Moralidad.- Cualidad que hace que las acciones humanas se ajusten a ciertas normas de conducta socialmente aceptadas:

Personalista.- La antropología filosófica se inspira en un determinado concepto de hombre: el hombre como “persona”. Este término, se usa muchas veces como sinónimo de ser humano, hombre, individuo de la especie humana, tiene una significación filosófica muy particular. El término persona designa filosóficamente, un modo determinado de ver al hombre.

Presunción.- Vanidad u orgullo que muestra una persona que presume y alardea de sí misma y de sus propias cualidades, engreimiento.

Susceptibles.- Se aplica a la persona que se enfada o se siente ofendida frecuentemente y por cosas poco importantes.

Valores.- Los valores institucionales son los pilares más importantes de cualquier organización, es por ello que la grandeza de la universidad, tiene como cimientos fundamentales los valores que rigen y se practican en todos sus estamentos, siendo la garantía que se brinda a todos sus actores internos y externos.

Solidaria.- persona que adhiere a causas o intereses ajenos en momentos difíciles un amigo solidario

Dignidad.- La dignidad, o «cualidad de digno», deriva del adjetivo latino digno y se traduce por «valioso». Hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad.

Profesionales.- Las profesiones son ocupaciones que requieren de conocimiento especializado, formación profesional (capacitación educativa de diferente nivel básica, media o superior según cada caso), control sobre el contenido del trabajo,

Reglamentos.- Un reglamento es una norma jurídica de carácter general dictada por la Administración pública y con valor subordinado a la Ley.

Normas.- La norma jurídica es una regla dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita por una autoridad cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Comportamiento.- En psicología y biología, el comportamiento es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Racional.- La racionalidad es la capacidad que permite pensar, evaluar, entender y actuar de acuerdo a ciertos principios de optimada y consistencia, para satisfacer algún objetivo o finalidad.

Costumbre.- Una costumbre es un hábito adquirido por la práctica frecuente de un acto. Las costumbres de una nación o de persona son el conjunto de inclinaciones y de usos que forman su carácter nacional distintivo.

Decisión.- Una decisión es el producto final del proceso mental cognitivo específico de un individuo o un grupo de personas u organizaciones, el cual se denomina toma de decisiones, por lo tanto es un concepto subjetivo

Voluntad.- La palabra voluntad proviene del latín y consiste en la capacidad de los seres humanos y de otros animales que les mueve a hacer cosas de manera intencionada. Es la facultad que permite al ser humano gobernar sus actos, decidir con libertad y optar por un tipo de conducta determinado

Libertad.- es la capacidad del ser humano para obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida. Por lo que es responsable de sus actos. Históricamente, en especial desde las Revoluciones burguesas del siglo XVIII y XIX, la libertad suele estar muy unida a los conceptos de justicia e igualdad, aunque la igualdad limita la libertad de unos en beneficio de otros.(Larousse Editorial, 2009, págs. 13-14)

6.2. TEORÍA CIENTÍFICA

6.2.2. TEORÍAS DE LA SATISFACCIÓN O CONSECUENCIALISMOS.

Son también llamadas "éticas del bien", éticas consecuencialistas o teleológicas. Tienen en común que, de una u otra manera todas consideran que lo realmente medular de las decisiones morales, es la búsqueda de la mayor cantidad de consecuencias favorables que satisfagan los deseos del que toma la decisión. Conciben a la ética como una reflexión (o teoría) sobre la satisfacción de los deseos del hombre. De forma un poco simplificada, podríamos decir que todas las teorías consecuencialistas coinciden en afirmar que es bueno aquel objeto del deseo, permanente y sin coacción que causa bienestar para el individuo o para el grupo en el cual se encuentra el individuo que decide.

Las teorías de la satisfacción o consecuencialistas se subdividen en dos grandes grupos, según se dé preferencia a las consecuencias favorables para el individuo fundamentalmente o para un grupo social más amplio, donde se incluye al individuo.

Éticas libertarias de tipo individualista

Las que se agrupan en este primer grupo comparten la idea de que el objeto del deseo ético es individual y que la libertad consiste en poder satisfacerlo en beneficio de quien decide.

Entre las éticas libertarias tenemos al:

Emotivismo: Los autores más significativos de esta corriente son Hume, Ayer, Stevenson. El presupuesto básico de esta teoría es que no existe ninguna referencia ética que trascienda al propio individuo y lo único que "vale" es el interés de cada uno. En esa medida, la convivencia es algo que tenemos que "aceptar" puesto que "nos satisface"; o debemos rechazar si "nos molesta". Las éticas "postmodernas" son, en esencia, un gajo del Emotivismo, tal como abajo lo intentaremos mostrar.(Vattimo, 1992, pág. 15)

Espontaneismo vitalista: Nietzsche es el principal representante de esta corriente. Su afirmación básica es que la ética no depende de reglas sino que es "fabricada" por el instinto de poder que tiene el hombre y su tendencia a ejercer el dominio sobre los

demás. No hay límites a este instinto o deseo de sobreponerse a los demás. El hombre lleno de vida tiene la "obligación" de pretender la realización de esta espontaneidad vital, buscando que ningún impedimento lo dificulte. Según Nietzsche la vida es un sistema de fuerzas en pugna y combate. Por un lado están los hombres poderosos, solitarios, sin reglas, deberes ni obligaciones. Por el otro lado están los hombres mediocres, débiles, dependientes, que acatan reglas para defenderse de los que están plenos de fuerza vital.

Hedonismo.- Así formula Epicuro la ética hedonista o del placer:

"El principio y la raíz de todo bien es el placer del vientre. No sé qué idea me forjaría acerca del bien si suprimiese los placeres del beber y del comer, del oído y de la vista y los de Venus".(Nietzsche, 1992, 578 - 599, pág. 16)

Una versión más refinada del placer es la de Bentham (1748-1832) y, también podríamos ubicar aquí a Fernando Savater(E.Guisan, 1992, pág. 16). El hedonismo actual considera que el único valor moral que inspira la acción ética a los hombres es maximizar el bienestar del individuo y minimizar el malestar. Tanto el bienestar como el malestar, no significan únicamente placeres de tipo físico, como los que propugnaba el epicureísmo antiguo, sino todo aquello que contribuye al hecho de "vivir" bien.(J.Sadabarítica, 1989, pág. 16)

Prescriptivismo (o decisionismo).- Hare acepta que la preferencia por los valores morales no es completamente irracional tal como podría inferirse de los postulados del Emotivismo, Espontaneismo vitalista o hedonismo ya que elegimos ciertos principios y los propugnamos para los demás debido a que estamos convencidos que, siguiéndolos, podemos tener una vida más acorde con nuestros deseos. Son las decisiones libres de cada uno las que hacen que uno valore una cosa y no otra. Sin embargo Hare propugna que se trata de elegir principios que satisfagan los deseos de todos. Por eso hay que saber aprovechar los principios morales del pasado, porque muestran una experiencia acumulada de siglos; pero debemos cambiarlos si vemos que ya no satisfacen los deseos del presente. Para Hare, no hay principios universales sino deseos individuales que pueden coincidir y permitir que la vida de los individuos se desenvuelva a través de ciertas "premisas de valor" (o principios) que finalmente satisfacen los deseos. Esas premisas de valor o esos "principios" que

satisfacen deseos son preferidos porque la razón ayuda a inclinar a la voluntad por uno u otro, según se muestran convincentes.

El Emotivismo y la Ética de la Postmodernidad

Quien puso las bases para esta ética fue Hume (siglo XVII) para quien la razón humana tiene que ver únicamente con la verdad o la falsedad de "los hechos empíricos" y por tanto sólo se ocupa de ver los medios eficaces para lograr los fines. La voluntad y los afectos no pueden ni responder ni contradecir a la razón. Un afecto sólo puede ser irracional en cuanto sea un medio inadecuado para obtener determinado fin, pero como afecto en cuanto tal, no puede ser considerado racional o irracional.

Con Hume queda separada la razón de la moral. A partir de este autor, la razón es valorada como una "esclava" de los afectos que le ordenan hacer una cosa u otra, o buscar los medios adecuados para un fin previamente decidido por la voluntad (afectos). De ahí que la moral sea una cuestión de afectos y las reglas morales no puedan ser inferidas a partir de razonamientos. Cuando rechazamos un homicidio no decimos que sea malo porque haya sido contrario a los medios racionales adecuados para llevar a cabo tal acto, sino porque tenemos un sentimiento de rechazo que nos dice que "está mal".

Siguiendo las proposiciones de Hume, a principios del siglo XX relacionado con la corriente del positivismo lógico en epistemología piensa que las proposiciones éticas siempre son tautológicas: no informan de nada. Ni son afirmaciones empíricas ni expresan propiedad alguna, natural o no natural. Simplemente son expresiones emotivas. Su Emotivismo ético considera que las proposiciones éticas no establecen nunca lo verdadero o lo falso, sino simplemente "yo abomino esto" o "yo rechazo aquello", o "yo estimo esta manera de comportarme". Para Ayer lo único que cabe en el lenguaje ético es el de expresar o suscitar sentimientos o emociones que tienen fines prácticos. Para el Emotivismo, el hecho de que, por ejemplo, haya unanimidad en que la mentira es mala es una cuestión simplemente de las ciencias sociales, pero no de la ética. Solamente da a entender que una comunidad concreta (aunque sea universal) ha concedido en "preferir emocionalmente la verdad". Para Ayer el hecho de que los seres humanos discutan de moral no es más que una discusión de

diferentes preferencias prácticas. Cuando se comprueba que el otro parte de un orden diferente de valores, lo único que queda es el intento de preferencia emocional compartido en los hechos, pero nunca en la razón.

Podemos decir que el Emotivismo como corriente ética es, junto con una sistematización filosófica, una ética sociológicamente preferida por amplias masas de las sociedades occidentales. Podemos caracterizar en sus notas más relevantes:

Es individualista: porque considera que el concepto de "buena consecuencia" puede averiguarse preguntando la definición que de él tiene la persona involucrada; o estudiando las preferencias tal como se ven en los comportamientos que adopta de hecho dicho individuo. De ahí la importancia de las encuestas sociológicas. Para maximizar la utilidad de una persona hay que proveerle de lo que ella ha elegido entre todas las alternativas posibles.

Es elitista: porque consideran que lo bueno es aquello que es tal para el grupo o sociedad interesado, pero nunca más allá del grupo en el que se encuentra el individuo. El Emotivismo es enemigo acérrimo de los "metasistemas" universalistas. Todos los pensamientos son fragmentarios y satisfactorios para grupos o circunstancias particulares. De ahí que puede considerarse al Emotivismo como la ética propia de la ideología de la postmodernidad.

Es una concepción pluralista (o "politeísta": hay múltiples "dioses"): porque considera que, además de la autorrealización hay otras tantas "buenas consecuencias" valiosas como la amistad, el conocimiento, el coraje, la salud, la belleza, etc. No obstante, ninguno de estos valores puede ser considerado como más importante que los otros y ninguno sería absoluto; sino que todo dependería de las circunstancias y de las emociones del decisor individual.

Los Utilitarismos

Stuart Mill es el fundador del Utilitarismo. El valor ético máximo o último defendido por este autor es el de la Utilidad. Este concepto se refiere a que las acciones humanas serán consideradas como éticamente "buenas" en la medida que proporcionen felicidad o bienestar para el mayor número; y "malas" en la medida que produzcan lo contrario. En cualquier circunstancia lo que es imperativo será buscar

aquella conducta que comparada con otras produzca un mayor dividendo de bienestar para el mayor número. El principio se centra en las consecuencias de los actos más que en las acciones mismas. Ninguna acción está bien o mal en sí misma. Tampoco pueden juzgarse las acciones por las intenciones o deseos del que las hace. Solo las consecuencias son decisivas: romper una promesa, mentir, causar dolor, matar, pueden ser buenas en ciertas circunstancias y malas en otras. Para el utilitarismo, en todos los dilemas morales se debe decidir a favor de aquella alternativa que produzca el máximo beneficio al menor costo.

Se la diferenciado el “utilitarismo de actos” del “utilitarismo de reglas” (o nomista). El utilitarismo de actos es el que acabamos de explicar en el párrafo anterior. El utilitarismo de “reglas” trata de fundamentar que el “principio de utilidad” no debe valorarse a partir de cada acto particular a decidir, sino que propugna que las conductas individuales se ajusten al cumplimiento de las normas que se hayan mostrado como las más eficaces en la producción del mayor bien para el mayor número.

La objeción principal que se hace al utilitarismo de actos es que el principio de utilidad (beneficio de mucha gente) puede justificar la imposición de un gran sufrimiento a una minoría. Esto va en contra del principio de justicia: no puede ser legítimo que la felicidad de muchos se haga a costa del sufrimiento de unos pocos.

Una segunda objeción es que el utilitarismo se queda sin forma de argumentar con respecto a la eticidad de determinadas acciones humanas. Parecería que es una evidencia universalmente aceptada que matar a un inocente es una conducta éticamente reprobable. Pero si para un determinado individuo es de enorme utilidad matar a un inocente del que la sociedad no podría esperar ya nada ventajoso, el utilitarismo no tendría argumentos para considerar que ese determinado acto es ilícito, ya que la sociedad ni se enterará nunca, ni se verá perjudicada.

Teorías de la Excelencia (o de la Perfección).

Se pueden incluir aquí tanto las llamadas éticas deontológicas como las teleológicas o de la finalidad del ser humano (telos=fin).

Ambas, de una u otra manera dan por supuesto que hay un ideal específicamente humano para el hombre, que éste puede llegar a conocer por medio de la razón. Ejerciendo esta capacidad, el hombre puede llegar a justificar por qué se deben defender determinados valores o normas como universalmente válidos. El ideal ético variará según cuales sean las teorías: podrá ser el de comportarse "de acuerdo con lo que le indica la razón", "cumplir la ley universalmente válida", llevar a cabo el "ideal de perfección creado por Dios", la "adecuación a la naturaleza del hombre", etc. En las teorías de la excelencia, la valoración de las conductas concretas se hace a partir de la validez universal de ciertos valores; el carácter universal del valor el que juzga qué consecuencias deben buscarse con las conductas; no al revés, como sucedía con las teorías de la satisfacción.

Se denominan como éticas deontológicas (deontos: deber) porque mantienen que ciertas características formales de los actos humanos, que no son sus consecuencias, hacen correcta o incorrecta una acción. En ese sentido, para la mayoría de los autores deontológicos, hay actos que siempre son reprobables, como por ejemplo el mentir, el matar, el traicionar, etc.

De forma similar a las teorías consecuencialistas, también hay variedad de corrientes y autores entre las teorías deontológicas.

Entre las teorías deontológicas puramente formales destacamos a Kant que considera que la moralidad está en hacer lo que establece autónomamente la razón humana que averigua lo que está bien siguiendo toda aquella norma que sea universalmente aceptada. Entre las teorías teleológicas destacamos a la ética Aristotélica y tomista. Aristóteles y Tomás de Aquino. Para la ética clásica y medieval el bien del hombre es realizar el fin o su esencia tal como se puede percibir en su naturaleza. La conducta moral está marcada por la concordancia con ese fin, tal como más abajo expondremos.

Deontología Kantiana.

Para Kant las consecuencias de una acción son irrelevantes para evaluar su moralidad.

Una acción es éticamente “buena” cuando está de acuerdo con el imperativo categórico: "actúa solamente según aquella máxima que puede ser convertida en ley universal". O también formulado así “toma a todo ser humano siempre como fin y nunca como medio”

El imperativo categórico es también llamado el Principio de la universalización. Para Kant y sus seguidores, la única manera que tiene la mente humana para saber cómo debe actuar es preguntarse si una determinada ley puede ser aceptable universalmente. Así por ejemplo, no podría ser nunca aceptada por todos los seres humanos una ley que dijese: debes mentir. En cambio sí la que mandase decir siempre la verdad.

Según la segunda formulación que hizo Kant del imperativo categórico: "actúa siempre de forma que los otros sean tratados como fines, nunca como medios" cada persona tiene un valor en sí mismo por el hecho de ser racional, y por tanto posee una voluntad autónoma autolegislante que es inalienable.

Para Kant la racionalidad confiere a cada uno un valor intrínseco. En ella reside la fuente última de la moralidad. El imperativo categórico es un mandato que debe ser seguido por todo ser humano racional. Sólo una cosa es buena: la buena voluntad.

De esto se derivarían para Kant, normas como las siguientes:

- Independientemente de las consecuencias, siempre está mal mentir
- Independientemente de las consecuencias siempre está mal robar

Kant distingue el deber perfecto e imperfecto. Perfecto es el que siempre debemos hacer. Deber Imperfecto, es aquel que sólo es tal en algunas ocasiones, como por ejemplo mostrar amor y compasión. De ahí que hayan también, los derechos perfectos (que siempre deban ser exigidos, por ser universales) y los imperfectos, que no son categóricos.

Podemos destacar características principales en la teoría kantiana:

1. La insistencia en que el ideal de vida para el hombre consiste en la aceptación a ciertas normas o mandamientos expresados en imperativos universales que se mantienen para todos los seres humanos sin excepción (el imperativo categórico)

2. La insistencia de que los imperativos morales son incondicionales: es decir innegociables, no cambiables por otros; absolutos: sin excepciones; supremos: predominan sobre todos los otros imperativos en caso de que existan conflictos.
3. La insistencia de que la voluntad a la que el sujeto se somete no pertenece a otra persona sino a él mismo; y reside en su capacidad de raciocinio, a través de la cual llega a encontrar los principios universales. (A esto se llama autonomía moral).
4. La insistencia especial en ciertos valores éticos como la autonomía, la libertad, la dignidad, el autorespeto y el respeto por los derechos individuales, que han sido considerados valores esenciales desde la Revolución francesa hasta la actualidad.

Entre los autores modernos que pueden ser considerados neokantianos podríamos situar a, Veatch, Engelhardt, Apel, Adela Cortina. (J.L. Villacañas, 1992, págs. 21-22)

Las principales objeciones que se le hacen a la Ética Kantiana:

1ª. En el caso de que haya conflictos de deberes entre dos normas universales igualmente válidas no provee un medio práctico para resolverlos. Por ejemplo, ante el deber de mantener la promesa que puede entrar en conflicto con el deber de ayudar a otro ser humano, Kant no es capaz de resolver este dilema puesto que ambos deberes son imperativos ineludibles e innegociables. Se dice que la moral kantiana es una moral formal pero que no permite resolver los asuntos de la práctica en los que la lucha de intereses es muy concreta.

2ª. El principio de universalización parece insuficiente como criterio de la acción moral puesto que puede haber normas que pasan el "test de la universalidad" pero que tienen resultados que contradicen la dignidad de la persona autónoma. Así por ejemplo la norma: "toma a los demás siempre como medios y nunca como fines" podría ser aceptada como ley universal en un mundo donde todos fuesen perfectos egoístas.

3ª. Kant afirma que la persona considerada siempre como fin y nunca como medio, es un ser racional y por tanto, autónomo, es decir se da a sí mismo sus principios morales. Pero ¿qué pasa con el no racional, con el deficiente, con el que está en coma, con el niño? ¿No merecerían ser considerados dignos de respeto en caso de haber perdido irreversiblemente la autonomía?

Las Éticas Personalistas

Tal como hemos visto en el texto anterior, tanto las teorías deontológicas puras como las consecuencialistas rígidas, tienen serios inconvenientes como para que resulten del todo convincentes, de ahí el esfuerzo de los autores éticos por plantear una alternativa a esos polos tan irreconciliables entre sí, antes expuestos.

Nos referimos bajo el título genérico de éticas personalistas no a una escuela en particular, sino a un grupo de teorías que parten de la base de que entre todos los valores éticos, la dignidad de la persona humana es el valor esencial o supremo, más allá del cual no se puede pretender otra cosa. Coinciden además en percibir claramente que una ética sólo deontológica es gélida, y una ética sólo utilitarista es ciega. Por otro lado buscan trascender el relativismo para intentar fundamentar la moral en una base más firme que el mero acuerdo social.

Muchos esfuerzos se han hecho para trascender la fundamentación únicamente formalista por un lado o meramente utilitarista por otro. Sin embargo debemos señalar que se han intentado dos caminos de fundamentación alternativa de la ética, que son destacables entre los autores de la segunda mitad del siglo XX. En el ámbito castellano debemos mencionar a Zubiri (D. Gracia, 1989, pág. 36) y en el ámbito anglosajón a diversos autores (Macintyre, Bellah, Sandel, Sullivan, Walzer, Taylor) que, de una u otra manera se sienten herederos de la tradición aristotélica y tomista. (C. Thiebaut, 1992. 1994, pág. 23)

El otro camino de fundamentación proviene de la tradición kantiana y es el de Apel (Alemania) y Adela Cortina (España).

Este último planteo es el que expondremos en detalle en lo que sigue porque consideramos que dentro del amplio abanico de teorías éticas expuestas antes es el que más satisface las exigencias de racionalidad, coherencia y ecuanimidad, desde una clara valoración de que la persona humana individual es el valor ético de máxima importancia en toda interacción humana.

Personalismo Ético y Derechos Humanos.

Los personalismos de diverso tipo coinciden en afirmar que hay un valor ético supremo que es la persona humana tomada como fin y nunca como medio; que, a su vez, sólo puede realizarse como tal, en un proceso de humanización solidaria.

La tradición ética y jurídica de occidente que se ha nutrido de manera sustancial con la ética aristotélica y tomista se basa en esta convicción fundamental de la dignidad de la persona humana. En consecuencia no sorprende que la "arquitectura" de la Declaración de Derechos Humanos se estructure en torno a ese valor máximo de referencia; y no se entendería el trasfondo éticofilosófico de la Declaración Universal si no se la interpreta teniendo como clave de su "discurso ético" a la Persona.

La valoración de la Dignidad inalienable de la persona humana es afortunadamente una categoría esencial no sólo a las teorías éticas personalistas sino a la gran mayoría de los sistemas jurídicos de los países del mundo. En consecuencia se hace necesario desarrollar más en detalle lo que fenomenológicamente aparece a la razón humana cuando intentamos circunscribir esta realidad que llamamos "persona", y a la que reconocemos como valor último de toda eticidad. Sólo así podremos entender después los demás criterios, principios normas y juicios morales desarrollados más abajo.

Como investigadoras podemos establecer que durante todos los tiempos el comportamiento ético ha sido una de las preocupaciones en el ser humano, así lo establecen las diferentes posturas filosóficas e ideológicas de las diferentes escuelas en las que se determina el comportamiento o forma de comportamiento ideal de las personas.

Al ser humano se lo conceptualiza como animal racional; esto porque está dotado de inteligencia y es el único animal de la escala zoológica que da valor a las cosas y por tanto él sabe cuándo actúa bien y cuando actúa mal.

De acuerdo a las teorías, hemos tomado como referencia la Personalista ya que cada persona es dueño de su comportamiento, es quién toma sus propias decisiones, pues su comportamiento será de acuerdo a los valores éticos impartidos en su hogar, escuela, etc. El comportamiento es de sujeto a sujeto, ya que lo que es bueno para

alguien, pero otro puede no serlo, está basada en nuestras ideas sociales de lo que es correcto o incorrecto; varía de cultura a cultura, No obstante, el profesional debe reconocer que necesita de la ética para poder tomar las decisiones más asertivas y correctas en diversas situaciones.

A demás nos muestra claramente que el ser humano es el único que puede decidir si su comportamiento es bueno o malo aunque la mayoría de las veces, la persona cambia de parecer por un afán de lucro inmoderado; se les califica como profesionales inmorales. Pero hay otros que ignoran y ni siquiera se preocupan de los límites éticos; de ellos se dice que son amorales. El resto por fortuna, aún la mayoría son simplemente profesionales, que tratan de mantenerse sobre los reglamentos y normas establecidas en su institución.

En nuestro campo de investigación hemos notado que los miembros de la institución enfrentan infinidad de problemas de ética con realismo de la moral y los valores éticos que de una manera u otra podrían ponerse en tela de juicio su debida conducta, muchas veces ellos mismos dudando de su propia profesionalidad, pero teniendo siempre en cuenta que existen desde tiempos remotos deberes y derechos que deben cumplir y regir su comportamiento ético para que así no distorsionen ni dañen la imagen tanto personal como institucional.

6.2.3. ÉTICA PROFESIONAL

Ética Profesional como concepto tiene una íntima relación con la responsabilidad social. Tanto que es la Ética profesional la que posibilita llevar a la práctica los valores que pregona la Responsabilidad Social y es la Ética la que nos ayuda a ejercer la responsabilidad en un marco de coherencia y correspondencia social. Para que la responsabilidad social (RS), responsabilidad social corporativa (RSC), responsabilidad social empresarial (RSE) pueda acometerse y no sólo sean respetadas a la distancia, se necesita de profesionales que sean éticos.

La Responsabilidad Social tiene subsumida en sí un conjunto de premisas, principios, valores, y normas de conducta que se han establecido por el colectivo social como elementos representativos de la denominada Responsabilidad Social. La Ética sin embargo, no prescribe ninguna norma o conducta, tampoco la ética nos obliga o nos

recomienda que deba ser realizado. Su propósito se relaciona entre otros factores con la praxis, con el cómo se ha de aplicar en los distintos contextos profesionales y personales de nuestra vida los valores sociales.

Sabiendo que el procedimentalismo ético no recomienda ningún valor social concreto, sino que centra su campo de acción en resolver los procedimientos que den legitimidad a estos principios. La Ética entonces es una praxis racional de los principios y conceptos relacionados a la Responsabilidad Social, desde una perspectiva de igualdad, universalidad e interactividad con los actores del contexto de aplicación e implicaciones.

El contexto actual requiere con urgencia que los profesionales de las empresas y organizaciones practiquen la responsabilidad social y sean éticos, necesitamos que los actores de la innovación institucional sean competentes, creativos, contextuales, conceptuales y que comprendan que la solidaridad es la clave para lograr la sostenibilidad y para afrontar esta crisis de legitimidad que vivimos.

Hoy se necesita que las personas en las organizaciones entiendan que la Responsabilidad Social, Corporativa o Empresaria (Según el contexto de aplicación); debe de la mano de la ética profesional dejar de ser sólo discurso y reflejarse en la acción cotidiana, en los actos, en las actividades, en las tareas y en nuestro trabajo diario.

Este proceso de entender cómo bajar a la realidad cotidiana de nuestros actos estos principios es un trabajo de conceptualización colectivo, aquí presentamos un documento que busca contar claramente cómo se puede llevar a la práctica la Responsabilidad Social.

Normas y Objetivos de la Ética Profesional

Tanto la Ética como la moral 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, lo

que llamamos rectitud, no es ingrediente ajeno al ejercicio profesional, como 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, en la que pueden discernirse, al menos, tres elementos:

- Un conocimiento especializado en la materia de que se trata.
- Una destreza técnica en su aplicación al problema que se intenta resolver.
- Un cauce de la conducta del docente cuyos márgenes no pueden ser desbordados sin faltar a la ética.

Hay quienes atropellan, consciente y sistemáticamente, esos márgenes, la mayoría de las veces, no por un afán de lucro inmoderado como ocurre en otras profesiones, sino porque en el accionar diario las instancias de control se difuminan en beneficio de una mal entendida convivencia armónica; muchas veces a estos colegas se les califica como profesionales inmorales o que están faltando a la ética sin que exista un código profesional que sancione o respalde lo enunciado. Pero hay otros que ignoran y niquiera se preocupan de los límites éticos; de ellos se dice que son amorales. El resto, por fortuna aún la mayoría, somos simplemente profesionales, que en forma natural hemos asumido entre otras las siguientes normas de convivencia:

- Aceptar que la primera idea que debe venir a la mente en el momento de enterarnos de actividades profesionales poco claras realizadas por un colega, será la consideración de esas actividades como realizadas por un profesional fraterno.
- Se evaluará todo trabajo profesional realizado por otros desde una perspectiva objetiva, crítica y amistosa, otorgando a ellos el beneficio de la duda y considerando siempre que la información y circunstancias pasadas en cada caso, muchas veces no son tan claras y evidentes como lo son una vez que el problema ha evolucionado hasta el momento en que él hace una segunda valoración, y debe considerar la posibilidad de que los que se vieron involucrados en un hecho por ignorancia o por voluntad no necesariamente proporcionaron toda la información precisa y verídica en la indagación anterior.
- No es ético, y si es dañino para todo proceso, el menosprecio, por razones maliciosas, respecto de su capacidad profesional, su conocimiento, sus

calificaciones, sus habilidades o enjuiciar los servicios o acciones de otro profesional, ni tampoco lo es la implicación con palabras, gestos o acciones de que un colega, frente a un hecho determinado ha sido mal o inadecuadamente manejado. La utilización de este impropio menosprecio con propósitos de inducir a un directivo, colega o funcionario a emitir juicios reprobatorios es totalmente condenada.

El profesional debe el mayor respeto al trabajo y la persona de sus colegas de profesión, consecuentemente, evitará por todos los medios a su alcance y bajo cualquier circunstancia, lesionar con acciones o palabras ni mucho menos difamar el buen nombre y el prestigio de sus compañeros de profesión ante otros, las autoridades, los medios de comunicación y la sociedad en general.

Dicho de otra manera, las relaciones del profesional con sus colegas han de estar fundadas en los principios de lealtad, mutuo respeto, consideración y justa solidaridad, debe contribuir a que prime la armonía y la mejor relación humana entre los colegas de una misma institución; el profesional deberá respetar en todo momento y circunstancias, el buen nombre, dignidad y honra del colega, abstenerse de toda expresión o juicio que pueda ir en mengua de su reputación y prestigio; por otra parte, está inhibido para solidarizarse con el colega cuya labor sea deficiente, o su conducta moral resulte tan seriamente reprobable que desnaturalice y desprestigie su misión.

El objetivo de la ética en el terreno de la práctica profesional, es principalmente, la aplicación de las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor. La Ética tiene entre otros objetos, contribuir al fortalecimiento de las estructuras de la conducta moral del individuo. El hombre como ente social tiene misiones que cumplir para hacerse útil dentro del ámbito donde se desenvuelve.

Importancia de la Ética en la Práctica Profesional

Es de vital importancia sostener el código ético en el manejo de cualquier organización debido a que constantemente se enfrentan desafíos o tomas de decisiones que pueden afectar tanto las utilidades, los recursos humanos y los bienes de una organización, el los administrador se ve involucrado todo el tiempo en

examinar las inevitablemente incurren en ventajas y desventajas y consecuencias morales o éticas en cualquier toma de decisión. La intención de la ética es generar la conducta ideal dentro de una organización. Sí seguimos este código es fácil acercarse a la meta de la organización.(Covarrubias, pág. 29)

Todas las empresas se ven envueltas en una obligación ética continuamente, hablando de leyes, normas, derechos y deberes, y es el cómo enfrentan estos conceptos lo que genera su código ético el cual se convierte en la identidad de la compañía u organización, la cual será valorada por la sociedad en general, es de importancia este juicio ya que una empresa debe ser aceptada socialmente para tener éxito.

Ningún individuo u organización se escapa al juicio ético, en cada decisión siempre deberá tomarse en cuenta la ética, sin importar el tipo de meta o negociación de la empresa. No puedes pasar los intereses de la compañía por encima de los intereses morales y/o éticos de la sociedad.

La ética influye en la toma de decisiones la empresa o el administrador debe cuestionarse sobre el efecto benéfico o perjudicial que pueda tener la decisión en otras personas, ya sean trabajadores, socios o ajenos a la empresa.

Es importante mantenerse bajo el código ético ya que influye en la perspectiva de la empresa, la sociedad prefiere las empresas moralmente responsables, esto determinará la imagen de la compañía ante el público que no solo es juez, también son nuestros usuarios, y lo que más nos interesa es mantener cerca a estos usuarios, esto además de darle plusvalía a la empresa ayuda a lograr que un negocio sea rentable.

Es importante recordar que cuando una empresa o individuo tiene un comportamiento ético, genera confianza en los demás, la confianza es un factor vital para lograr un trabajo certero en cualquier empresa.

El comportamiento ético trae consigo beneficios para la empresa y los trabajadores. Con ello, se puede lograr la lealtad de los empleados y los usuarios hacia la empresa, el comportamiento ético fortalece a los líderes empresariales, si los líderes actúan

correctamente, sus subordinados perciben a alguien que hace bien las cosas tratando de seguir la conducta que refleja el triunfo.

La Ética en las Organizaciones

La Ética es una rama de la “filosofía moral”. Podemos definirla como: “La ciencia que estudia las acciones humanas en cuanto son buenas o malas”. Se ocupa del debe ser. Presenta un conjunto de principios y normas que forjan el “modo” en que el ser humano será más virtuoso. El hombre siempre actúa para obtener algún fin. La ética es la ciencia que le enseña cómo debe actuar para conseguir ese fin.

Está comprobado que todos tenemos un conocimiento ético espontáneo y un conocimiento ético racional. Mediante el primero hacemos valoraciones morales. El segundo surge cuando el ser humano reflexiona sobre su experiencia moral para encontrar bases firmes, generando un saber sistemático. En tal sentido, el hombre orienta su comportamiento hacia la búsqueda de la verdad acerca de lo que es bueno. La doble moral de las organizaciones: Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada.

El Impacto de la Ética en las Organizaciones

Ética de las Organizaciones es un comportamiento hacia la búsqueda de la verdad acerca de lo que es bueno. La ética racional busca profundizar la ética espontánea porque nos invita a reflexionar sobre la conducta de cada uno de nosotros.

Conocer y comprender como tienen que ser los actos humanos rectos es el objeto de la Ética, que se puede definir con el proceso de comprensión de las acciones que tienden al bienestar del hombre y al tipo de comportamiento y decisiones necesarias para lograrlo. La ética se configura en la conjunción de principios y valores que determinan el actuar y el reaccionar de una persona o un grupo.

Cómo y quién determina que un acto humano es bueno o malo, la libertad del hombre hace de él un sujeto moral, cuyos actos son calificables moralmente como buenos o malos, según sea: a) el objeto elegido, b) las circunstancias de la acción, y c) el fin buscado. Los actos humanos, a diferencia de los actos del hombre como ser

viviente, son aquellas acciones que se realizan con pleno conocimiento y con libre voluntad. Sin embargo, la calificación de un acto como moralmente bueno o malo no siempre es fácil y por ello surgen frecuentemente los problemas o dilemas morales.

El hombre tiende naturalmente hacia lo que es bueno, considerando como tal toda acción que promueve su bienestar físico y espiritual y la convivencia con sus semejantes ya que, por esencia, es un ser social. Sin embargo, esa disposición del espíritu no alcanza su madurez hasta tanto lo natural se complementa con la ecuación en el seno familiar al principio, en las instituciones educativas y sociales más adelante. A medida que el hombre evoluciona física e intelectualmente, también se desarrolla su habilidad para afrontar y resolver los dilemas morales, así la práctica correcta de un buen hábito se incorpora a la persona como virtud.

Cuando una persona acepta un principio moral, cuando es parte integral de su código de conducta, entonces es natural que esa persona crea que es importante y bien justificado. Cualquier virtud, implica necesariamente la libertad, racionalidad y voluntariedad del sujeto que la posee. A las virtudes naturales, prudencia, justicia y fortaleza, algunos pensadores agregaron las virtudes de la ética empresarial como el “modo de manifestar con los propios pensamientos, sentimientos y acciones los ideales y propósitos de la comunidad”, citando entre otras la lealtad, el honor, la competencia, la justicia, el cuidado por los demás; en los negocios son relevantes la integridad y el cumplimiento de la palabra empeñada.

Los juicios de valor expresan o implican la opinión de que algo es bueno o malo, correcto o incorrecto, mejor o peor, que debía ser o que no debía ser. Indican la actitud de una persona favorable o desfavorable a una situación determinada. Se caracterizan por su polaridad; para cada valor se puede enunciar un desvalor (o un contravalor): belleza fealdad; lo sagrado, lo profano, la justicia la injusticia. Cuando los valores inspiran o determinan la conducta personal y son la base para la toma de decisiones de un sujeto, un grupo de personas o una organización nos encontramos con los valores morales. El conjunto de valores morales que son compartidos por un grupo de personas y que los distingue de otros grupos son parte de la cultura de la organización, como también el lenguaje común, los hábitos de vida diaria y en algunos casos la identidad demográfica y religiosa. Resulta así que el sistema de

valores es un conjunto de convicciones, compatibles y sustentables, estables en el tiempo, aceptables y compartidos como base del actuar.

La Ética Personal es entendida como las exigencias propias de cada persona, independientemente de cuál sea su trabajo en la organización.

La Ética Profesional, que deriva de la profesión o tarea desempeñada en la empresa (ingeniero, abogado, etc.), incluye la ética del directivo, ya que desde su función toma decisiones que condicionan las de otros; por ejemplo, cuando fija objetivos, establece políticas, genera estructuras.

Actualmente, muchos gerentes piensan que la ética es un tema de escrúpulos personales, restringido a ellos y su conciencia. Dichos ejecutivos están prontos a describir cualquier mal desempeño como un hecho aislado, el trabajo de un empleado deficiente. La idea de que su compañía pueda llegar a tener algún grado de responsabilidad por el desliz de dicho empleado ni siquiera pasa por su mente. En realidad, la ética tiene mucho que ver con la administración.

Es muy raro que la característica de un solo individuo explique plenamente la cultura corporativa. Por el contrario, es más usual que las prácticas de negocios no éticos incluyan en forma tácita, si no explícita, la cooperación de terceros y reflejen los valores, actitudes, creencias, lenguaje y patrones de comportamiento que definen la cultura operacional de una organización. La ética es, en consecuencia, más un asunto de tipo organizacional que individual.

La Ética, o lo que es lo mismo, la posibilidad de desarrollo humano, es lo propio de aquellos seres que poseen entendimiento y voluntad libre. Precisamente por este motivo, el trabajo profesional se convierte en ocasión de desarrollo humano en la medida en que en él se pone en juego la libertad. De no ser así, el trabajo dejaría de ser humano para convertirse en «maquinal» o en tarea puramente «animal», en lo que de instintivo tiene el movimiento animal, de estímulo respuesta, descrito por Paulov. El trabajo sin ética se convertiría en actividad alienante.

La dimensión ética del trabajo, junto con la científico técnica, son las que lo convierten en ocasión de desarrollo personal, en un lugar para la realización

propia(Filippi, 2000, pág. 45). Olvidar la dimensión ética acarrearía consecuencias desastrosas. En este sentido, en una primera aproximación, se puede calificar como trabajo éticamente bueno aquel que permite el desarrollo humano de quien lo realiza, por contribuir a su propio bien y al de los demás. Evidentemente, esta definición es gradual, es decir, un trabajo puede ser calificado de «mejor» o «peor» en la medida en que contribuya más o menos a la propia mejora como persona humana. El trabajo es un bien en la medida en que es ocasión para la mejora personal e inseparablemente, como ya se ha dicho, cuando constituye una aportación positiva a la sociedad.

La Importancia de la Ética en las Organizaciones

Es lamentable como constantemente se lee en las noticias locales y nacionales sobre la ausencia de ética en muchas de las organizaciones, dejando mucho que decir de ellas.

Se hacen denuncia de fraudes, malversación de fondos, ausencia de valores, moral, acosos por mencionar algunos tópicos que indican, que se ignora lo que representa la ética, su alcance y repercusiones.

Es cada vez más alarmante y requiere de acciones que eviten que ello se siga dando, empezando con una gerencia capaz de establecer normas, reglamentos, acciones que garanticen el comportamiento ético de la organización bajo su cargo y en donde el mismo gerente sea un aval de que la empresa bajo su cargo, tenga valores bien definidos, haya moralidad, responsabilidad social, respeto a la dignidad humana y a sus derechos, además de una buen cultura organizacional y un recurso humano repleto de compromiso.(Importancia de la Ética en las Organizaciones, pág. 46)

Palabras claves

Moral, valores, cultura, responsabilidad, compromiso.

Consideraciones básicas, alcance, relevancia, repercusiones

El gran escritor Ernesto Sábato(Informe sobre ciegos) comentó: Antes cuando era más joven y menos desconfiado aunque estaba convencido de mi teoría, me resistía a

verificarla y hasta enunciarla, porque esos prejuicios sentimentales que son la demagogia de las emociones me impiden atravesar las defensas levantadas por la secta, tantos más impenetrables como más sutiles e invisibles, hechas de consignas aprendidas en las escuelas y los periódicos, respetados por el gobierno y la policía, propagados por las instituciones de beneficencia, las señoras y los maestros. Defensas que impiden llegar a hasta esos tenebrosos suburbios donde los lugares comunes empiezan a alterarse más y más, cuando se empieza a sospecharse la verdad.

Desde luego, existe un clima organizacional preocupante en el escenario nacional que es cada vez más turbulento, no solamente por la incidencia de las variables macroeconómicas, políticas, sino de una clara manifestación de pérdida de valores en el seno y responsabilidad de la empresa. Etkin, ya hablaba de los sistemas perversos que se suscitan y dan paso a un comportamiento negativo. El mismo Etkin (1993), insiste en que no se puede descuidar la perversión que carece de historia, no evoluciona; pero la sociedad va alterando su modo de relación con ello; con ello engrosa o adelgaza los vínculos que con ella mantiene. Y es evidente, que atravesamos una época en que el área de influencia de lo perverso se ha ampliado hasta con lograr sus modelos puros; confundirse con la realidad al desaparecer, ante la mirada espontánea, todo posible fuera de la perversión.

Lo cierto, que ante la evidencia de un entorno que deja mucho que decir dentro de la perversión y la ética (nuestro caso), no hay que tener presente el esquema clásico de la denominación ideológica, la alienación en la conciencia del otro, que hoy parece ser sustituida o complementada por la des realización de la conciencia propia.

Unos valores, una lógica, una conciencia, en suma u sujeto sin correlato como lo comenta Norberto Cháves, Madrid, 1993 ocupa hoy el puesto del dominado. La conciencia es acorralada contra una alternativa sin alternativas, inasumible pero obstinadamente confirmada por el círculo vicioso.

El sistema social destaca Jorge R. Etkin (1993), aparece gobernado por una casta técnica amoral, hipereficaz en tanto que se asume siguiendo el modelo imprestable de la mafia-, como víctima de propios designios. Un poder autor reivindicado débil,

y que no acepta explícitamente como expresión del mal menor, define los objetivos de su acción social a la medida de posibilidades previamente recortadas y caracteriza a tales objetivos como realistas. Legitima así los orígenes de la imposibilidad y acentúa la reducción de los recursos, inhibiendo definitivamente la satisfacción de las expectativas sociales.

Cháves (1993) insiste en que hablar de la perversión, independientemente de lo que se diga, es hablar contra un silencio en sí mismo destructivo. Obviamente aporta Etkin (1993), la perversidad es una realidad que aparece cuando se analiza a las organizaciones desde una perspectiva heterónoma, desde lo ético y lo moral. Pero es también una realidad que se convalida a sí mismo, que se auto justifica, que no se vive como anormal cuando se la entiende desde una perspectiva autónoma o autorreferencial.

Por otra parte, es lamentable que en muchas de nuestras universidades, en sus distintas escuelas, Facultades, no se dicten materias electivas, que más bien debieran ser obligatorias de ética profesional.

No olvidemos, la importancia de la ética social como disciplina de estudio que se refiere a la existencia de meta criterios para la guía y evaluación de los comportamientos del hombre en sociedad. Criterios tales como bondad, justicia y la libertad. Considerando estos meta criterios como éticos, en tanto en que son conocidos y compartidos en la vida cotidiana de organizaciones y grupos sociales

Por supuesto, sabemos que los sistemas (establecimientos) no son cerrados, sino, que por ende, funcionan en el marco de un complejo orden político, cultural, social, económico y jurídico, observamos como las consideraciones éticas y las normas morales atraviesan las organizaciones y se proyectan sobre su interior con distinto grado de adhesión y si no son aplicadas integradamente, al menos operan como una teoría o discurso de la acción, es decir, legitiman las prácticas.

La organización no puede desconocer dicha realidad social. Lo ético permite aclarar y así lo divulgamos a los participantes, lo que significa la afirmación de que no puede desconocerlas.

Para Etkin (1993), en el análisis de grupos y organizaciones, la ética implica un conjunto de principios que trascienden a lo particular y que permitan a las organizaciones sociales coexistir en un medio más amplio, sin por ello avasallar lo que tienen de diversos y autónomos.

Lo ético es el fundamento cuyos valores esenciales deben organizar la vida social, y son tales como la libertad y la dignidad humana, así como se basa en conceptos morales como el bien común, lo bueno, lo justo, lo equitativo. Para lo que se le asigna un conjunto coherente de significados al vocabulario valorativo, de manera que el análisis de lo deseable no dependa exclusivamente de las definiciones individuales.

Responsabilidad Social y Ética de las Organizaciones

Las empresas se han convertido en un factor de cambio e influencia social. Lo que las compañías hacen o dejan de hacer afecta de manera significativa a su entorno y a su ámbito más directo, sus propios empleados y trabajadores (Postgrado, pág. 36)

Altruismo o discrecional generosidad han sido dos formas de ver la responsabilidad social; sin embargo, el significado de responder ante la sociedad no es solo filantropía o un acto de caridad, sino cuestión de principios y compromisos como empresa y como empresarios.

La esencia de la empresa no es explotar, engañar o especular sino comprometerse con sus objetivos económicos y sociales para lograr un elevado sentido de responsabilidad social y humana. La responsabilidad social es lograr ambos propósitos y conjugarlos de manera independiente. De acuerdo con la forma en que se interprete esta relación se manifestará una diferente posición en cuanto a la responsabilidad social del negocio.

Vigencia de normas morales frente a la decadencia de la sociedad.

Tres fases pueden observarse en la decadencia de la sociedad contemporánea, que resultan de las desviaciones sistemáticas de las conductas individuales y grupales. La primera, configura la sociedad transgresora en la cual el incumplimiento de normas

mínimas se convierte en un mal hábito no sancionado (infracciones de tránsito, falsedad en las relaciones personales, búsqueda de ventajas al margen de lo establecido). La segunda, se encuentra en la sociedad corrupta, cuando se alteran los medios para obtener resultados económicos para dominar los resortes del poder y afectar la administración de la justicia. El daño que comienza en los individuos alcanza así a las instituciones fundamentales que terminan desnaturalizadas y pervertidas. Se llega entonces, a la tercera fase donde la confusión y el desorden se aúnan a la indecisión y a la desorientación que configuran una sociedad caótica, en la que no existen reglas ni usos aceptados y donde los actos ilícitos son de práctica común y el fraude en los negocios son parte del costo de gestión.

Frente a este esbozo de la decadencia de una sociedad se ha planteado la vigencia de las normas morales, como fundamento de la convivencia humana, y para el estudio de los actos humanos, en tanto que sean libres y orientados a su debido fin.

Dilemas Éticos en las Organizaciones

Cada acción o decisión gerencial contiene implícito o explícito un problema ético, en tanto y cuanto los resultados tendrán impactos favorables y desfavorables en los miembros de la organización o en los grupos relacionados externos y cuyos serán afectados. Los aspectos humanos de la gestión son los más sensibles, por lo cual es necesario el análisis de las consecuencias probables, además de los estudios legales, financieros y organizacionales que son de práctica.

El análisis comienza en el detenido examen del contenido de la decisión o acción que creará beneficios definidos y ayudará a determinados grupos o individuos, pero que podrá causar efectos no deseados, daño y perjuicios a otras personas y grupos.

Este dilema está integrado por cinco elementos: Aspectos Financieros, Normas Legales, Contexto Organizacional, Entorno Social e Impacto en lo personal. Dichos elementos, que no tienen respuesta única, muestran la dificultad para tomar una decisión, ya que de por sí los datos obtenidos no son comparables entre sí y tienen sus propios métodos y medidas para evaluar sus efectos. Por un lado los datos financieros y legales pueden expresarse en forma cuantitativa; mientras que las consecuencias en la organización, en el entorno social y el impacto en lo personal

sólo pueden considerarse cualitativamente. Es difícil combinar ambos grupos que tienden más bien a ser conflictivos.

Las normas morales de conducta fundamentan el modo en que creemos debemos actuar frente a situaciones determinadas. Se consideran subjetivas, imprecisas y variables según las personas. Otros autores sostienen que el carácter personal es una de las claves para los altos niveles éticos en los negocios. Se ha observado una estrecha conexión entre el carácter personal y el sistema de creencias o valores. Cuando se presentan situaciones que configuran un dilema ético, los gerentes y los empleados necesitan un conjunto de directivas que puedan orientarlos en la toma de decisiones. Con ellas podrán identificar y analizar la naturaleza del problema y decidir cual podrá ser el curso de acción que probablemente ofrezca la solución más favorable a las normas morales aceptadas y vigentes en la comunidad de negocios. En general se mencionan tres enfoques: a) utilitario, b) legitimidad o de los derechos, c) justicia.

El utilitario juzga el efecto de las decisiones y conductas sobre otras refiriéndose al análisis costo beneficio. Si el beneficio supera los costos, la acción es éticamente aceptable porque produce el mayor beneficio para el mayor número.

Si resulta a la inversa, no se considera ética, porque es mayor el daño que el beneficio obtenido. El criterio de legitimidad procura el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales. Las decisiones han de ser consistentes con las libertades fundamentales y los derechos establecidos en la legislación.

Un tercer método del razonamiento ético se refiere a que la justicia existe cuando hay una distribución imparcial y equitativa de costos y beneficios entre individuos y grupos.

Ética Académica

A lo largo de la vida académica existen muchos aspectos en los que debería existir ética en un profesor, en un alumno, en ambos, en un trabajador de la escuela, etc.

Para el trabajo académico y el desempeño del alumno la ética académica desempeña un papel muy importante, un pilar fundamental. La enseñanza que el profesor dé a su

alumno no solo transmite un cúmulo de conocimientos, sino, una actitud ante la vida y sus semejantes. El trato de respeto entre profesor y alumno es esencial para la relación que estos dos seres compartirán.

La falta de ética académica no es otra cosa más que realizar actos deseados en lo que respecta al ámbito escolar. Por ejemplo. Hay un cierto caso cuando el profesor empieza a fumar en el salón. O tal vez exige llegar tempranísimo a los alumnos cuando él acostumbra llegar tarde. Tal vez pide al alumno que se siente bien y muchas veces él mismo se sienta en la mesa que le han asignado para poner sus instrumentos de trabajo. O por ejemplo el profesor que liga a las jovencitas. Es muy común el ver en casi todos los niveles escolares la corrupción de una u de otra manera; esto se genera por parte tanto del profesor al aceptar el regalo, como del alumno al darlo. Desde la primaria a veces observamos el típico niño que lleva una manzana a su maestro (a). O en la Secundaria cuando intentan ganarse el favor del profesor al cargarle el maletín. Cabe señalar que el profesor demuestra no ética al poner la calificación y mostrar favoritismo o no.

Sin embargo, no hay que olvidar con esto que todo eso sea a causa de una mala ética, pudiera haber casos en que los alumnos que hacen estos actos de regalos o favores es porque verdaderamente aprecian al profesor.

Es peor aun cuando un alumno ve actos depravados de sexualidad entre profesores profesores o profesores alumnos. En el caso de los alumnos cuando no responden con sus tareas académicas y solo se excusan en pretextos para tratar de remediar su error, o tal vez quieran tomar la clase con gorra demuestran falta de ética académica. La ética académica habla mucho de la persona, sin embargo se ha ido debilitando por lo que requiere reflexionar en torno a principios éticos y morales agrandándose la confianza en lo académico. Pero para que esta sea intachable y marche bien tienen que trabajar todos los que en ella participan, desde el más pequeño e insignificante hasta el más grande y significativo ser que tenga que ver con esta.

Si los mecanismos de inserción y participación imponen normas rígidas contrarias a la realidad cotidiana solo contribuirán a estimular contradicciones lo que exige observar los siguientes indicadores:

Condiciones del medio social: Lo que explica la necesidad de determinar las condiciones externas e internas en que se desarrolla el colectivo participante del proyecto educativo con énfasis en su objeto social y la posición respecto a otros colectivos pertenecientes a la misma organización empresarial.

Condiciones de la comunicación: Supone el estudio del organigrama de la empresa para determinar el nivel de influencia entre un área y otra, lo que facilita la organización de las actividades educativas en función del desempeño.

Conocimientos de sí mismo: Propiciando la evaluación de actitudes ante situaciones que deben ser resueltas con decisiones durante el desempeño y que requieren del autocontrol, el autoconocimiento y la capacidad para solucionar conflictos.

Atención al mundo espiritual: Durante la actividad laboral se producen situaciones que demandan la expresión práctica de sentimientos y principios acordes a la formación de individuos en una sociedad humanitaria por su esencia, las cuales pueden ser utilizadas para incentivar valoraciones positivas acerca de las potencialidades espirituales del individuo.

Formación de intereses profesionales: Aspecto que es entendido como proceso permanente de formación, desarrollo y perfeccionamiento de intereses adecuados a las condiciones en que se desarrolle el individuo dentro y fuera de la empresa y con dependencia de los estímulos que experimente en la práctica profesional.

Formación activa: Donde el individuo demuestra la toma de una conducta en el cumplimiento del deber como participante directo y responsable durante el desempeño; es muy importante para ello que la actividad educativa refuerce el sentimiento de pertenencia a la profesión.

Formación de un pensamiento flexible: Que refleje las contradicciones objetivas del entorno y estimule la previsión de alternativas que faciliten posibilidades de adecuarse a los cambios que impone la práctica social.

Estimular el sentido de la sinceridad: Lo que puede ser posible si se emplean métodos de participación preactivos donde se relacionen las acciones grupales e individuales y no se limite la exposición de experiencias personales ante la solución de problemáticas de la práctica profesional.

La transmisión de valores éticos entendida como educación requiere también la búsqueda de métodos, vías y procedimientos que la hagan más eficaz y efectiva como para hacer realidad el ideal de hombre que cada época traza.

Por eso, cada organización necesita contar con una estrategia en correspondencia con los principios ideológicos sobre los que se erige y pretende consolidarse y que incluya el tipo de personalidad que aspira a obtener de sus trabajadores, esto último se convierte en una necesidad; dentro de dicha estrategia juega un papel esencial el desarrollo de los valores ético profesionales con la participación activa de la Escuela.

6.2.4. DESEMPEÑO ACADÉMICO

Considerado como la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de gestión de clases y seguimiento académico (Gestión Académica, pág. 41). Se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, de articulación de grados, niveles y áreas, y de aula. Los referentes para su caracterización son los resultados de las evaluaciones internas y externas, y los estándares básicos de competencia. Las oportunidades de mejoramiento se crean con la integración curricular, el establecimiento de acuerdos pedagógicos, el diálogo entre grados, áreas y niveles, la definición de los tiempos para el aprendizaje, la consolidación de un sistema de evaluación interna, el uso de los resultados y la utilización pedagógica de los recursos.

El Componente Pedagógico, llamado ahora gestión académica es referido a los principios pedagógicos y sus correspondientes desarrollos plasmados en un diseño curricular pertinente. Este Componente involucra el ser de la Institución, guía la propuesta académica ofrecida a la comunidad educativa y en especial tiene como meta el beneficio integral de la evolución académica del estudiante, en él, se recoge lo que se considera una de las funciones más claves de la institución educativa y su razón de ser como es asegurar el desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes. En este apartado se indaga por los elementos estructurales de la gestión

académica, los aspectos básicos de las prácticas de aula y el seguimiento y evaluación del estudiante.

Gestión Académica con el Horizonte Institucional.

Para lograr un verdadero cumplimiento de los efectos colaterales que debe generar en la gestión académica en una institución educativa, es fundamental que se logre articular todo el horizonte institucional con los elementos dispuestos en el manejo pedagógico, de ninguna manera se trata de conceptualizar y definir aquellos aspectos que estructuran la parte pedagógica de una institución, sin que esta haya sido debidamente secuenciada y ubicada de manera estratégica en dichos elementos.

No es conveniente definir la estructura curricular o asignación de intensidad horaria a cada una de las áreas, sin antes haber definido lo correspondiente al horizonte institucional (misión y visión) pues lo aquí definido permitirá en orden de prioridades estratégicamente asignar horas a cada una de las áreas de manera estratégica y conservando una desviación estándar entre área y área que sea coherente y no desfasada como ocurre normalmente en la mayoría de los casos, lo ideal es conservar una estructura piramidal donde se defina la participación porcentual de la distribución del tiempo académico a la hora de ser presentada cada área frente al nivel escolar respectivo en cuanto a la asignación de tiempos académicos por niveles escolares.

Una vez lograda la respectiva asignación académica y cumplida la desviación estándar de las intensidades horarias de manera estratégica con el horizonte institucional, se procede a identificar y definir el modelo académico que la institución educativa necesita para poder ejecutar la estrategia metodológica en la consecución del horizonte institucional, el modelo pedagógico debe corresponder a las disposiciones legales emitidas por el ministerio y también a las necesidades del contexto, las expectativas de aprendizaje de los educandos y a los requerimientos sociales que espera la comunidad educativa en la región.

Una buena gestión académica permitirá una mejor labor educativa al cuerpo docente y permita una institución más dinámica y competitiva para elaborar un plan de estudios articulado plenamente con el entorno y la juventud del momento, esto hace que sea muy importante a la hora de iniciar el diseño curricular de los planes de

estudio, que en la reformulación de dichos planes se logre una metodología dinámica y participativa de todos los docentes de la institución, trabajando organizados por áreas para lograr la secuenciación de los niveles escolares que ofrece la institución.

La Gestión Académica Educativa

La década de los 90 aporta un concepto nuevo que en los últimos tiempos tiende a adquirir gran importancia como un factor determinante en la actividad educativa, es el concepto de gestión, el mismo hace referencia a la manera de dinamizar los distintos insumos que interviene en la organización y funcionamiento de una unidad educativa.

La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales.

Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimientos y acción, ética y eficacia política y administración en proceso que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración de todas las posibilidades y a la innovación permanente como procesos sistemáticos.

De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

Es por ello que la gestión educativa, donde cada uno de los sujetos que constituyen el colectivo educativo pueda sentirse creador de su propia acción, tanto personal como profesional, dentro de un proyecto en común. Pues no olvidemos que el sujeto para constituirse como tal, requiere ser reconocido por el otro. Este reconocimiento es el que genera en el sujeto el despliegue de su creatividad y de su acción particular para insertarla en la colectividad, en la institución educativa. (Portal de la Educación Inicial , 2007, pág. 43)

La gestión educativa se considera el "conjunto de proceso de toma de decisiones y ejecución de acciones que permitan llevar a cabo, las prácticas pedagógicas su ejecución y evaluación".

Es con esto que se pretende construir una Gestión Educativa que responda al trabajo colegiado, la responsabilidad y la toma de decisiones, son elementos constituyentes de todos los actores de la comunidad educativa de modo que puedan sentirse participe y responsable de su propia acción tanto en lo personal como en lo profesional.

Arratia (2002) afirma que "la gestión educativa es una forma de interacción social de comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores empleando diferentes métodos, recursos y estrategias orientadas a lograr un fin. Desde esta perspectiva la gestión educativa sería el proceso de construcción de condiciones para que el futuro educativo que se desea lograr se concrete".

Para lograr la acumulación de lo planteado en la definición anterior, se hace necesario contar con un proyecto organizacional claramente definido, con un personal adecuado para la ejecución de ese proyecto (directores, docentes y administrativo) programación y ejecución de estrategia encaminada a la solución de las situaciones que obstaculicen el buen desenvolvimiento de la institución educativa.

Esta diversidad de criterios muestra claramente que la gestión educativa posee un carácter dinamizador y flexible porque da funcionalidad a lo que existe, a lo que está determinado y a lo que está definido mediante un proceso que se conduce; creando las condiciones para ellos. Además de esto la gestión educativa debe constituirse en un accionar más amplio, ya que tiene que ver con un todo, con la orientación que no se debe perder en el proceso, con pleno y convencido conocimiento de las situaciones que presenten en el proceso para de una manera consciente diseñar las estrategias necesarias demandas y expectativas de la comunidad.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.

- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

6.2.5. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

Es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo (Abreu, pág. 45). Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación, Organización, Ejecución, Control.

Planeación.- Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas.

Organización.- Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

Ejecución.- Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

Control.- Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

Importancia de la Gestión Administrativa

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

En situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración pública, ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país.

Tanto el desempeño académico como administrativo es la razón de ser de una institución educativa ya que a través de esto se puede dar seguimiento a los planes de estudio, a las evaluaciones tanto internas como externas, al cumplimiento eficiente y eficaz de los profesionales docente y de los trabajadores.

El trabajo de los miembros de una institución se desarrolla cumpliendo a cabalidad sus compromisos; evitando siempre toda clase de actos que atentan contra el ser individual y social; más aún en una institución educativa, en donde se imparte a más de conocimientos valores para la formación integral de las futuras generaciones

La administración es la más precisa, fundamental y estratégica forma de ordenar cada uno de los procesos dentro de una organización, sea cual fuere sus propósitos y objetivos. Y para que estos se cumplan, se debe intervenir dentro de estos procesos con principios éticos fundamentales: desde el establecimiento de sus valores, con el fin de que todas las personas o miembros de la institución adopten su comportamiento de acuerdo a lo establecido, debe existir compromiso y voluntad tanto de las autoridades como de cada una de las personas que ofertan sus servicios, una buena comunicación interna y externa, códigos de ética y de comportamiento, una buena administración corporativa, que permita equidad, justicia hacia todas sus audiencias.

Por otro lado y una vez determinado con claridad el propósito de nuestra investigación podemos manifestar que todo depende de la persona, de su comportamiento, de cómo su moral natural, intrínseca y autónoma es ejecutada en cada una de sus actividades y en nuestro caso el comportamiento de los profesores y de los trabajadores del Colegio Ángel Polibio Chaves de San Miguel de Bolívar.

7. HIPÓTESIS

La aplicación de la Ética Profesional mejorará directamente en el desempeño Académico - Administrativo en los usuarios internos y externos del “Colegio Ángel Polibio Chaves” Cantón San Miguel, Provincia Bolívar, en el periodo 2012 – 2013.

7.1.1. VARIABLES

Variable Independiente

Ética Profesional.

Variable Dependiente

Desempeño Académico–Administrativo.

8. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS PARA LOS INDICADORES	INSTRUMENTOS O REACTIVOS
Ética Profesional	Es una compilación de las normas y reglas que determinan el comportamiento ideal o más apropiado de los profesionales en función particular, autónoma; así como también el comportamiento de los empleados públicos.	Normas Reglas Comportamiento	Código de ética Reglamentos Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Conoce usted los valores o principios fundamentales establecidos en la institución y que desde luego rigen la actuación y compromiso laboral de cada uno de sus miembros? 2. ¿Adopta usted una administración corporativa que permita una atención equitativa y consecuentemente la aceptación y satisfacción de las audiencias que asisten a recibir sus servicios? 3. ¿Cumple usted con todas las normas tanto externas como internas que rigen su comportamiento ético que le permite una actuación consciente 	ENCUESTA A través de un Cuestionario de preguntas cerradas. Con las siguientes escalas: Si No

				<p>al momento de ofertar sus servicios?</p> <p>4. ¿Su desempeño lo realiza con pleno compromiso y voluntad; haciendo que su trabajo sea eficiente y eficaz?</p> <p>5. ¿La institución cuenta con una buena comunicación interna y externa; que permita que el hilo conductor de la información fluya sin ningún contratiempo; peor aún sea distorsionada y afecte los principios éticos que los rige?</p> <p>6. ¿Usted recibe periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético y adaptación de sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución?</p> <p>7. ¿Ha experimentado alguna vez que sus derechos han sido vulnerados;</p>	
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				<p>lo que ha afectado su estado afectivo y motivacional?</p> <p>8. ¿Usa siempre usted las atribuciones del cargo que ostenta en beneficio del bien público?</p> <p>9. ¿Es solidario (a) con sus compañeros (as) y superiores jerárquicos, compartiendo las ideas, el esfuerzo y la experiencia, en procura de las metas comunes?</p> <p>10. ¿Utiliza usted su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas o impropias que de alguna manera deterioren o dañen la imagen y la razón de ser dela institución?</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS PARA LOS INDICADORES	INSTRUMENTOS O REACTIVOS
Desempeño académico administrativo	Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, señalando y enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, de articulación de grados, niveles y áreas, y de aula; brindando un soporte administrativo a	Competencias Desempeño Funcionales	Acciones Obligaciones Facilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuándo usted o sus compañeros reciben atención por parte de los profesores y trabajadores el trato es amable, equitativo y transparente? 2. ¿Se ha sentido ofendido (a) de palabra y de hecho por arte de los profesores y trabajadores? 3. ¿Ha observado usted que los profesores y trabajadores han utilizado el poder y las facultades del cargo para humillar, acosar y cometer una serie de abusos en contra de usted y de sus compañeros? 4. ¿Ha visto usted que los docentes y trabajadores han realizado actos contrarios a la justicia y a las normas jurídicas que amparan el bienestar publico 	ENCUESTA A través de un Cuestionario de preguntas cerradas. Con las siguientes escalas: Si No

	<p>los procesos en sus diferentes áreas funcionales, para el logro de resultados efectivos.</p>			<p>5. ¿Se ha sentido perjudicado (a) usted o alguno de sus compañeros (as) por decisiones injustas que se han</p> <p>6. an basado en hechos no demostrados, rumores, mentiras o chismes?</p> <p>7. ¿Conoce usted si la planta docente y administrativa reciben periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético para que a través de aquello adopten sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución?</p> <p>8. ¿Le han solicitado a usted o a alguno de sus compañeros recompensas por los servicios que en función de sus cargos, le corresponde prestar a los</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				<p>profesores y trabajadores?</p> <p>9. ¿Ha observado usted si el personal cumple con las atribuciones del cargo que ostenta en beneficio del bien público?</p> <p>10. ¿Ha sido usted o algún compañero (a) menospreciado por su situación económica, raza, afinidad política, religiosa, etc.?</p> <p>11. ¿Ha comprobado usted si los miembros de la institución utilizan su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas o impropias, que deterioren o dañen la imagen y la razón de ser de la institución?</p>	
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

10. METODOLOGÍA

10.1.1 MÉTODOS

10. 1.2 Método Empírico.- Las estrategias planteadas para el desarrollo y aplicación de este trabajo se basaron en las experiencias vividas ya que por medio de ellas se pudo llegar a percibir el problema en el centro como causa de otros males que por intuición se los relaciono y luego se los ha confirmado aquí.

10.1.3 Método Inductivo.- Este método se lo aplicó por medio de las encuestas al personal administrativo, docentes y estudiantes, una vez que se han definido las estrategias de investigación de acuerdo a cada grupo de individuos.

10.1.4 Método Analítico – Sintético.- Se lo aplicó cuando se partió del conocimiento general de las cosas como hechos particulares para alcanzar una definición y concepción global del problema planteado, al mismo tiempo que se sintetizaron los fenómenos y hechos para deducir los conocimientos que se han logrado en la investigación.

10.1.5 Método Bibliográfico.- En la fijación de las leyes que surgen de la observación de los fenómenos educativos al sistematizar en forma lógica y continua las leyes naturales favoreciendo al desarrollo de las reacciones que nacen de la evidencia investigada y los principios derivados del problema.

10.1.6 Método Analítico.- Del resultado de la encuesta y observaciones se procederá al análisis correspondiente que hemos mencionado.

11.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

11.1.2 POR EL PROPÓSITO

- **Aplicada.**-Porque se relaciona directamente entre las dos variables investigadas, la ética profesional y el desempeño académico administrativo de los usuarios internos y externos.

11.1.3. POR EL NIVEL DE ESTUDIO

- **Nivel Descriptivo.**- La presente investigación correlaciona las variables definidas en su apartado correspondiente para llegar a comprobar la hipótesis planteada, es decir si la ética profesional influye o no el desempeño académico administrativo, una vez que se ha comprobado a través del procesamiento estadístico correspondiente.

11.1.4. POR EL LUGAR

- **Investigación de Campo.**- Fue de campo al relacionarnos directamente con el fenómeno que se investiga, con la problemática en donde ocurre éste.

12.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS.

- **La encuesta.**- Se utilizara la técnica de la Encuesta a dos grupos de individuos objeto de la investigación. La encuesta se apoyara en un cuestionario de preguntas cerradas en las que se ofrece dos opciones: SI, NO; la mitad de ella, es decir constan de diez preguntas para el personal docente y administrativo; las diez siguientes para los estudiantes.

12.1.2. UNIVERSO Y MUESTRA

Universo

El universo de la investigación lo conforman los siguientes estratos

Docentes 56

Administrativos 10

En el caso de los Docentes y Personal Administrativo se tomará el total de la población ya que no se puede aplicar la fórmula de la muestra.

Estudiantes 552

En el caso de los estudiantes se tomará el total de la población para proceder a obtener la muestra.

$$n = \frac{m}{e^2 (n - 1) + 1}$$

SIMBOLOGIA:

n = Tamaño de la muestra

m = Tamaño de la población

e² = Error admisible

Universo= 552

$$n = \frac{552}{0.05^2 (552 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{552}{0.0025 (551) + 1}$$

$$n = \frac{552}{1.377 + 1}$$

$$n = \frac{552}{2.377}$$

$$n = 232.22$$

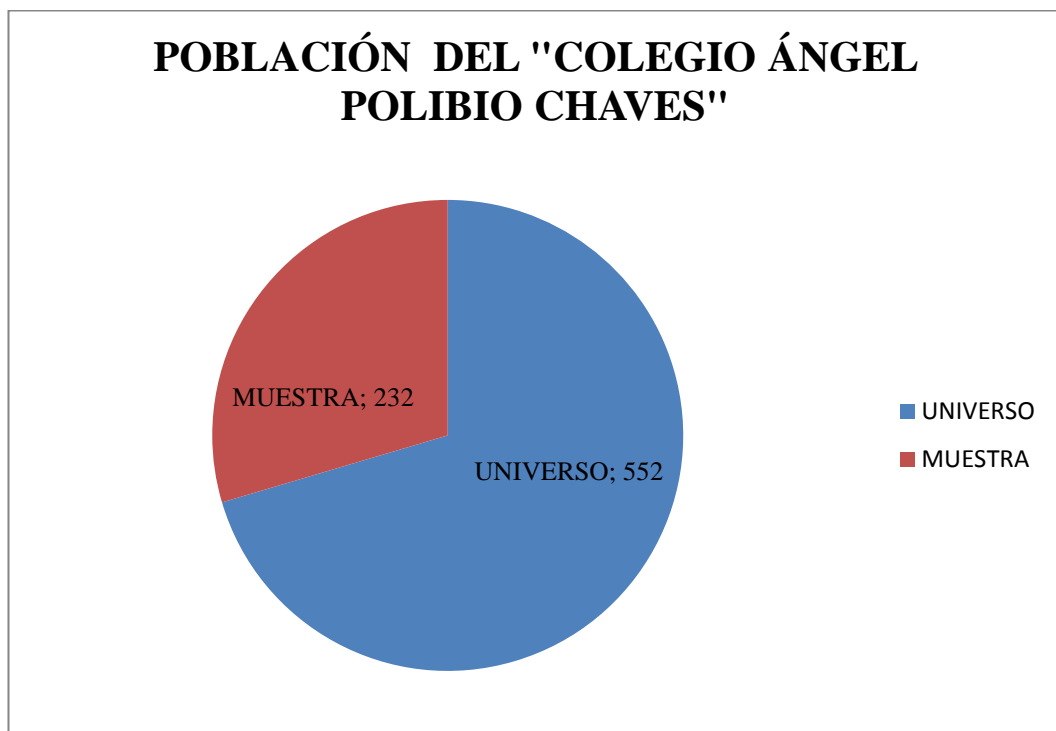
$$n=232.$$

Por lo que en el caso de los estudiantes se aplicará a una muestra de 232 estudiantes.

12.1.3.PROCESAMIENTO DE DATOS

El procesamiento de datos se lo realizara mediante la tabulación estadística para determinar las frecuencias y porcentajes de cada alternativa de las respuestas, los mismos que son expresados en gráficos estadísticos mediante el uso del programa de hojas de cálculo, seguidamente se realizara la interpretación de los resultados; los que permitirán extraer información de valor, el mismo que nos ayudará para formular las conclusiones, de las cuales se desprenderán las recomendaciones; con esta información nos permitirá formular una propuesta para resolver los problemas que encontramos en el Colegio Ángel Polibio Chaves.

GRÁFICO ESTADÍSTICO



CAPÍTULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1. TABULACIÓN, PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1.1.1. Tabulación de las encuestas realizadas al personal Docente y Administrativo del Colegio Ángel Polibio Chaves.

1. ¿Conoce usted los valores o principios fundamentales establecidos en la institución y que desde luego rigen la actuación y compromiso laboral de cada uno de sus miembros?

TABLA N° 1

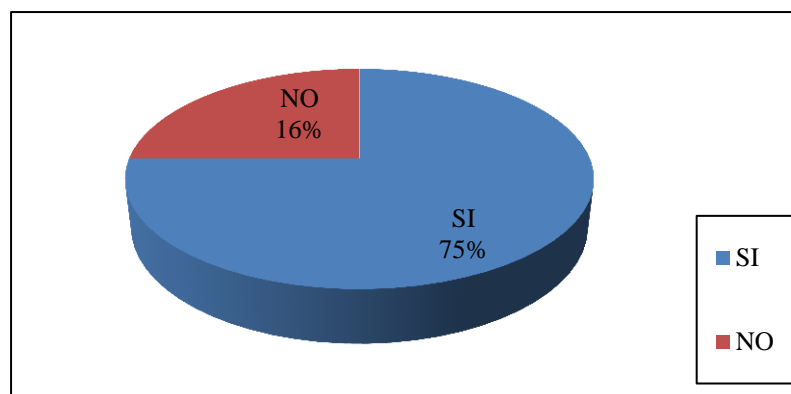
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	48	75%
NO	16	16%
TOTAL	64	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al verificar las respuestas emitidas por docentes en cuanto a la pregunta planteada, manifiestan que conocen los valores y principios de la institución en la que están laborando y que estas a su vez rigen su desempeño laboral.

2. ¿Adopta usted una administración corporativa que permita una atención equitativa y consecuentemente la aceptación y satisfacción de las audiencias que asisten a recibir sus servicios?

TABLA N° 2

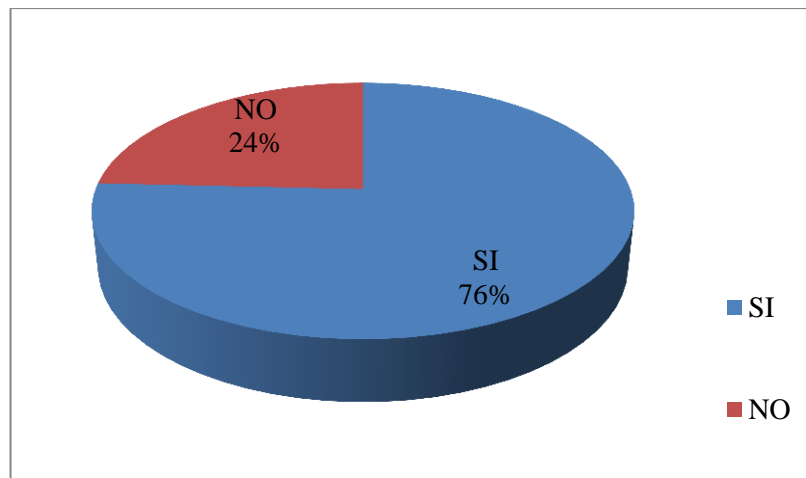
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	76%
NO	16	24%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Según las respuestas emitidas por los señores docentes se evidencia claramente la aceptación por la gran mayoría de ellos una administración equitativa en donde existe satisfacción de las audiencias que asisten a recibir sus servicios.

3. ¿Cumple usted con todas las normas tanto externas como internas que rigen su comportamiento ético que le permite una actuación consciente al momento de ofertar sus servicios?

TABLA N° 3

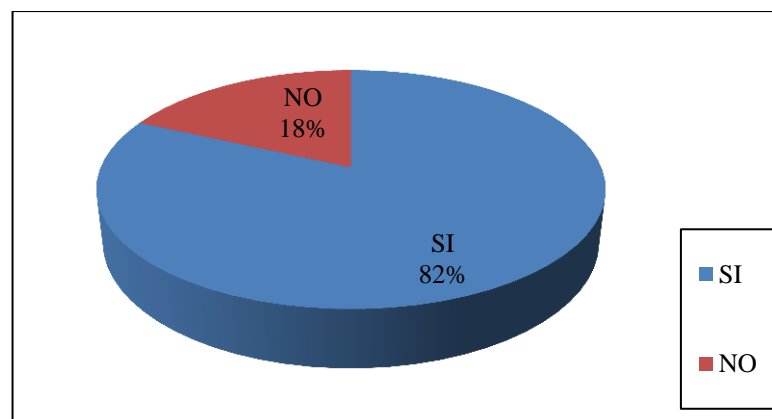
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	54	82%
NO	12	18%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En respuesta a la pregunta planteada la mayoría de docentes manifiestan que si cumplen con las normas tanto externas como internas que rigen su comportamiento ético y le permite una actuación consciente al momento de impartir sus conocimientos en el aula.

4. ¿Su desempeño lo realiza con pleno compromiso y voluntad; haciendo que su trabajo sea eficiente y eficaz?

TABLA N° 4

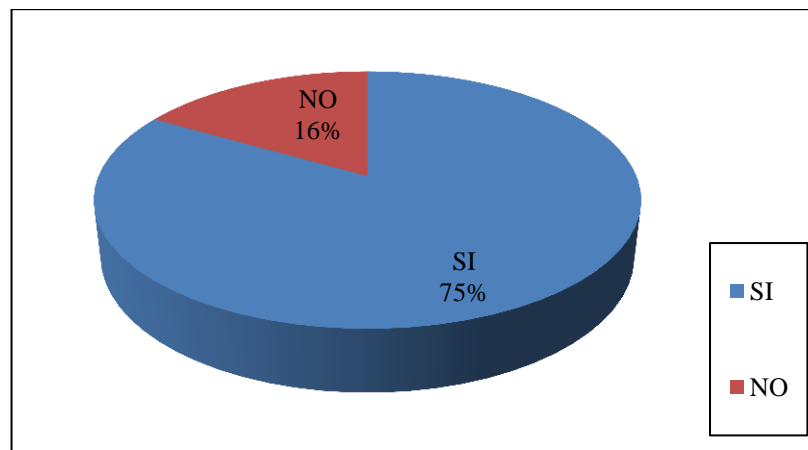
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	51	75%
NO	15	16%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al efectuar la pregunta a los docentes sobre su desempeño en el trabajo ellos responde de manera mayoritaria que lo realiza con pleno compromiso y voluntad; haciendo que su trabajo sea plenamente de satisfacción para sus alumnos, esto sin duda conlleva a una relación armónica entre educador y educandos.

5. ¿La institución cuenta con una buena comunicación interna y externa; que permita que el hilo conductor de la información fluya sin ningún contratiempo; peor aún sea distorsionada y afecte los principios éticos que los rige?

TABLA N° 5

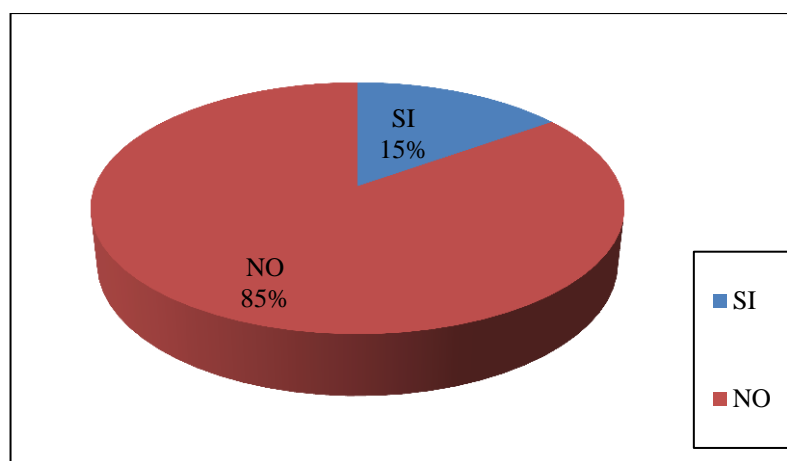
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	15%
NO	56	85%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La institución cuenta con una buena comunicación interna y externa; fue la pregunta indagada a los docentes a existe problemas para que fluya la información; y a su vez se evidencia que existe distorsión en la trasmisión de la misma, y de esta manera se afecta a los principios éticos que la cual casi en su totalidad respondieron que no existe una adecuada comunicación, por ende los rige.

6. ¿Usted recibe periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético y adaptación de sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución?

TABLA N° 6

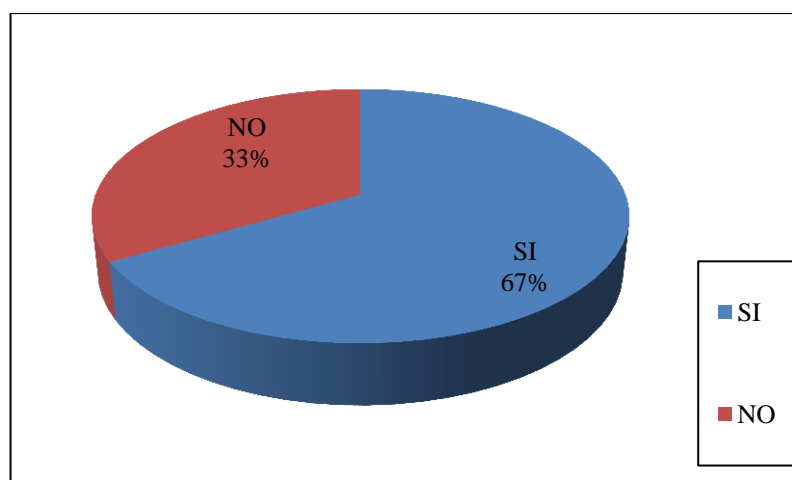
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	44	67%
NO	22	33%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De acuerdo a las respuestas emitidas por los docentes, manifiestan que si reciben periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético y adaptación de sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución.

7. ¿Ha experimentado alguna vez que sus derechos han sido vulnerados; lo que ha afectado su estado afectivo y motivacional?

TABLA N° 7

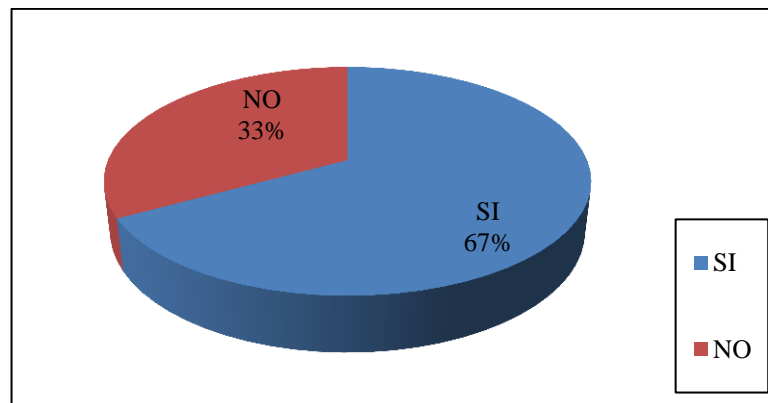
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	67%
NO	30	33%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al analizar las respuestas de los docentes y administrativos muestran claramente que si han experimentado alguna vez que sus derechos han sido vulnerados; lo que afectado su estado afectivo, motivacional y por ende el desempeño en el trabajo.

8. ¿Usa siempre usted las atribuciones del cargo que ostenta en beneficio del bien público?

TABLA N° 8

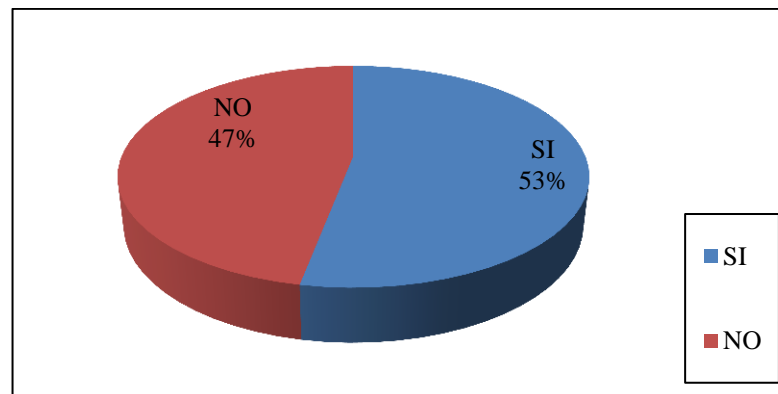
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	53%
NO	31	47%
TOTAL	64	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los docentes manifiestan que usan siempre las atribuciones como docentes y que estas facultades están dirigidas en beneficio del bienestar estudiantil, y de esta manera procurar la mayor cantidad de bienestar posible en el plano académico y personal-social; para el logro de un proyecto estudio que apunte a la excelencia académica y al desarrollo personal del estudiante.

9. ¿Es solidario (a) con sus compañeros (as) y superiores jerárquicos, compartiendo las ideas, el esfuerzo y la experiencia, en procura de las metas comunes?

TABLA N° 9

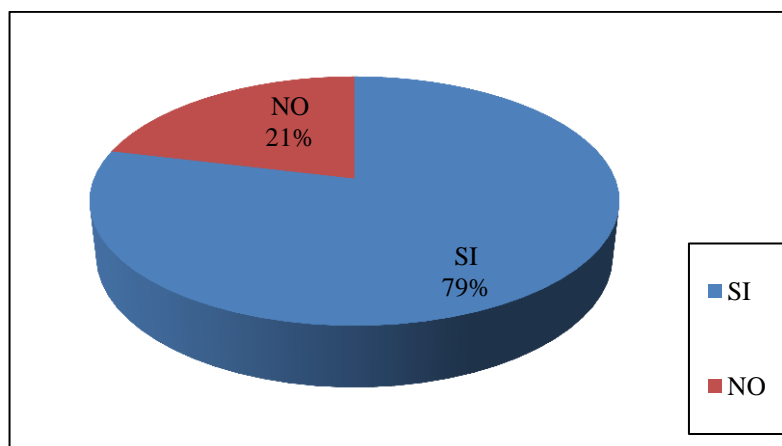
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	52	79%
NO	14	21%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los docentes responden a la pregunta planteada que son solidarios y compañeros con sus superiores ya que las ideas y experiencias de trabajo, permite definir algunas estrategias y actividades para ser desarrolladas en las aulas, en beneficio de toda la comunidad educativa y en particular de los alumnos.

10. ¿Utiliza usted su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas o impropias que de alguna manera deterioren o dañen la imagen y la razón de ser dela institución?

TABLA N° 10

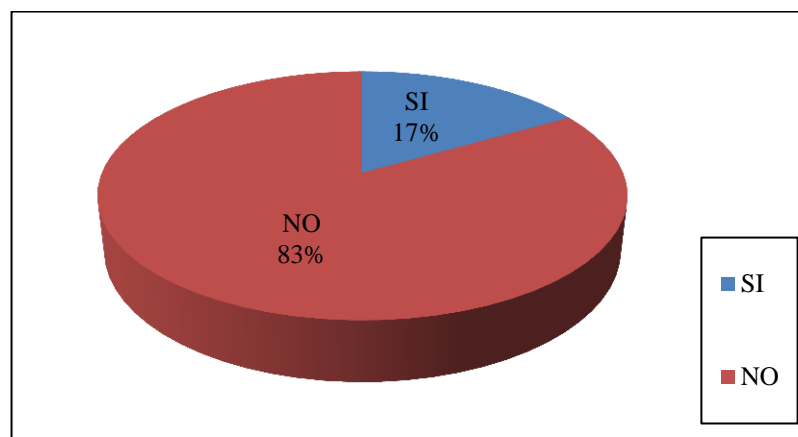
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	17%
NO	55	83%
TOTAL	66	100%

Fuente: Docentes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En la pregunta que si se utiliza por parte de los docentes y administrativos el lugar de trabajo para realizar actividades que no están acorde con el ámbito educativo ellos responden en su gran mayoría que no porque al hacerlo de alguna manera deterioran o dañan la imagen y la razón de ser dela institución.

1.1.2. Tabulación de las encuestas realizadas a los Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

1. ¿Cuándo usted o sus compañeros reciben atención por parte de los profesores y trabajadores el trato es amable, equitativo y transparente?

TABLA N° 11

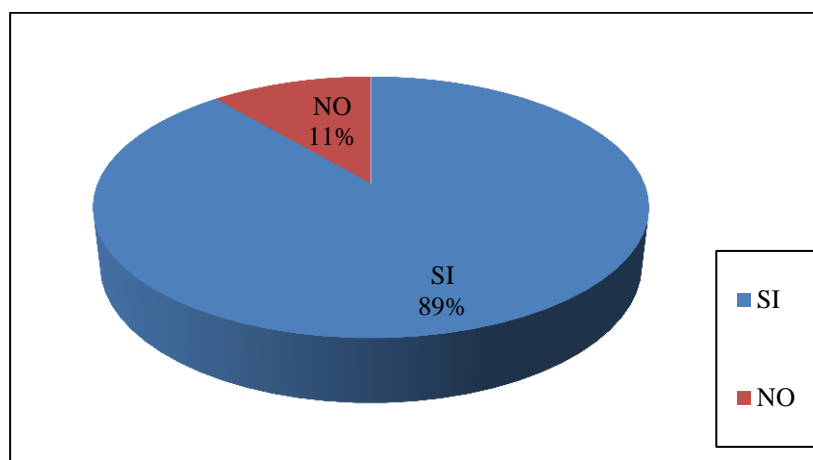
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	206	89%
NO	26	11%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

La mayoría de estudiantes encuestados manifiestan que reciben un trato amable y equitativo por parte de profesores y trabajadores lo que permite una mejor actuación y compromiso de cada uno de ellos.

2. ¿Se ha sentido ofendido (a) de palabra y de hecho por parte de los profesores y trabajadores?

TABLA N° 12

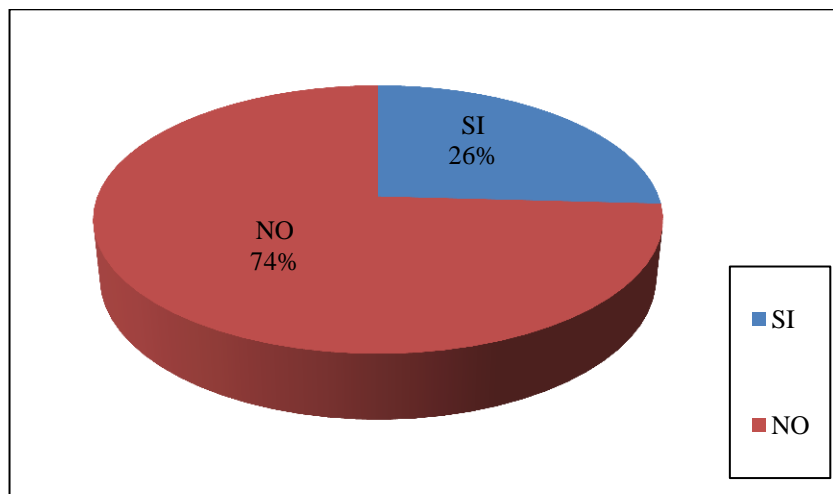
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	60	26%
NO	172	74%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los estudiantes manifiestan a la presente pregunta planteada que los profesores y trabajadores no les han ofendido ni de palabra ni de hecho, por ende existe un respeto mutuo con todos los integrantes de la institución.

3. ¿Ha observado usted que los profesores y trabajadores han utilizado el poder y las facultades del cargo para humillar, acosar y cometer una serie de abusos en contra de usted y de sus compañeros?

TABLA N° 13

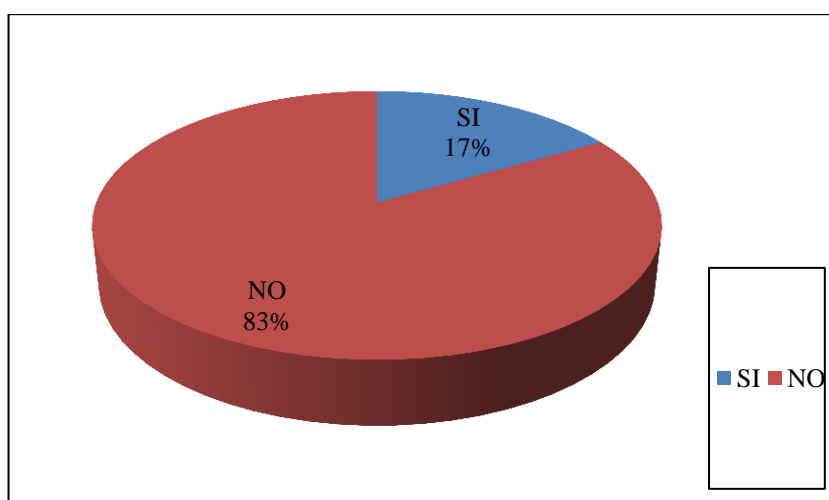
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	53	17%
NO	179	83%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 13



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Según los estudiantes responden sobre la acción del personal administrativo en cuanto al cumplimiento de normas que rigen su comportamiento al momento de ofertar un servicio, reconocen que no existe un adecuado servicio por parte del personal administrativo, esto surge al incumplimiento de normas por parte de este personal.

4. ¿Ha visto usted que los docentes y trabajadores han realizado actos contrarios a la justicia y a las normas jurídicas que amparan el bienestar público?

TABLA N° 14

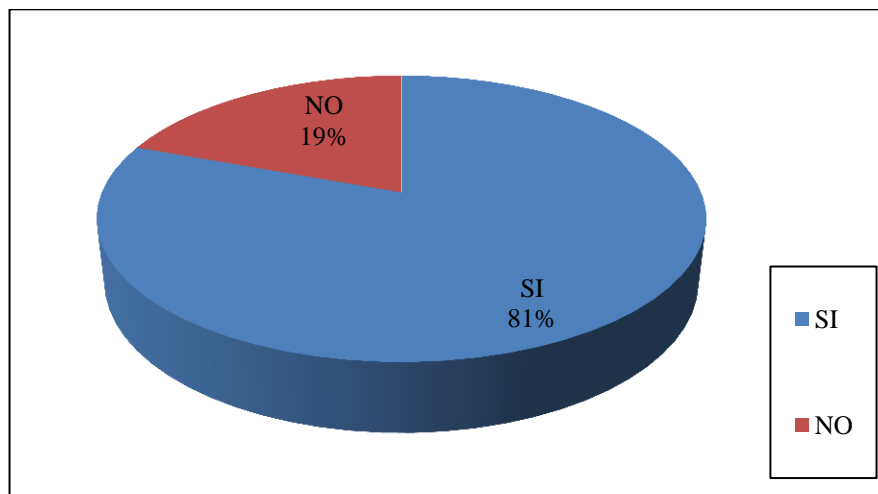
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	187	81%
NO	45	19%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 14



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al consultar a los estudiantes sobre si cree que los docentes y trabajadores realizan actos contrarios a la justicia y a las normas jurídicas que amparan el bienestar público lo que afecta directamente a la integridad personal e institucional.

5. ¿Se ha sentido perjudicado (a) usted o alguno de sus compañeros (as) por decisiones injustas que se han basado en hechos no demostrados, rumores, mentiras o chismes?

TABLA N° 15

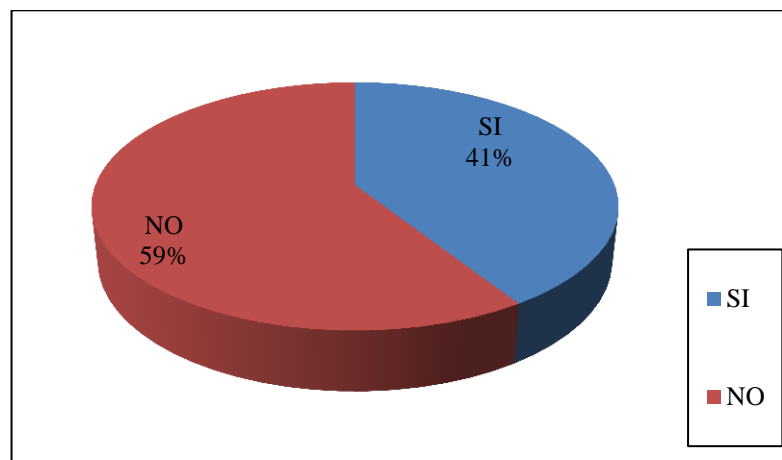
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	95	41%
NO	137	59%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 15



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Se ha sentido perjudicado(a) usted o alguno de sus compañeros por decisiones injustas; los educandos manifiestan que no existen perjudicados que todas las decisiones tomadas lo realizan para beneficio estudiantil.

6. ¿Conoce usted si la planta docente y administrativa reciben periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético para que a través de aquello adopten sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución?

TABLA N° 16

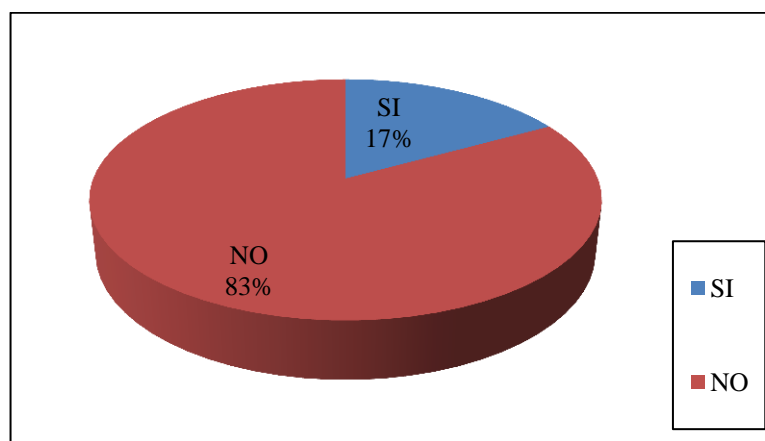
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	157	17%
NO	75	83%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 16



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los estudiantes encuestados a la presente interrogante, manifiestan que la planta docente y administrativa recibe periódicamente información educativa sobre la importancia de Ética Profesional y las normas de comportamiento ético de acuerdo a lo que está estable la institución.

7. ¿Le han solicitado a usted o a alguno de sus compañeros recompensas por los servicios que en función de sus cargos, le corresponde prestar a los profesores y trabajadores?

TABLA N° 17

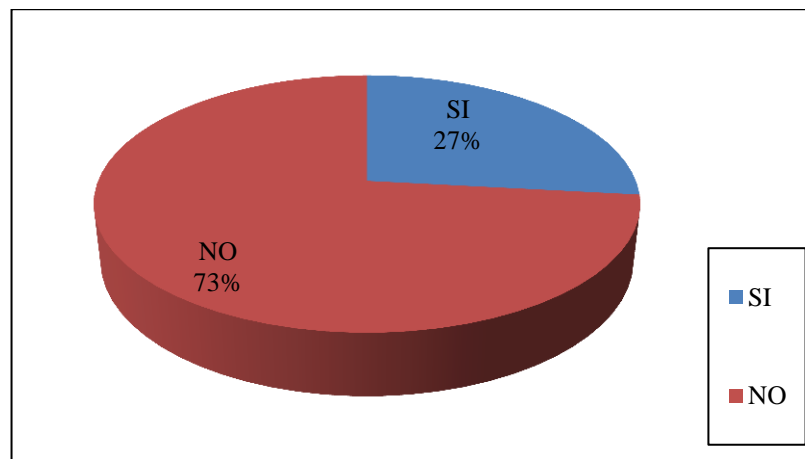
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	62	27%
NO	170	73%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 17



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Los estudiantes responden a que no han experimentado que sus derechos como estudiante han sido vulnerados; muestran que no han recibido ninguna clase de discriminación de forma que no se ha afectado su estado afectivo y emocional en esta institución.

8. ¿Cree usted que todos los miembros de la institución usa sus atribuciones de cargo en beneficio del bien público?

TABLA N° 18

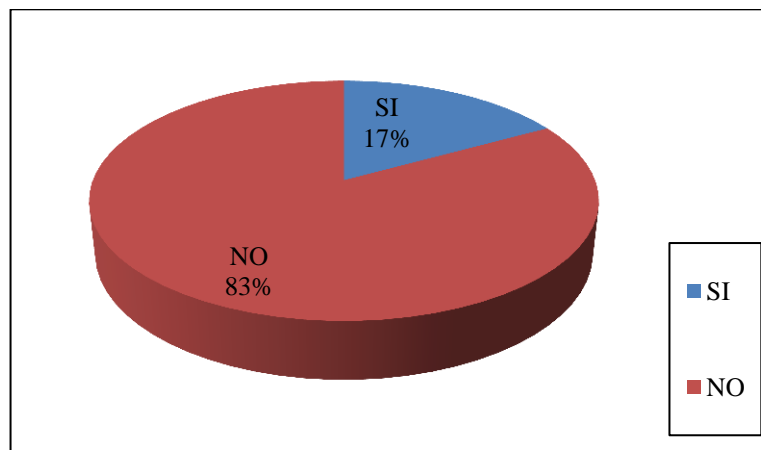
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	113	17%
NO	119	83%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 18



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Al analizar la respuesta de los estudiantes a la presente interrogante manifiestan con una pequeña diferencia que los miembros de esta institución no utilizan las atribuciones concedidas en su cargo en beneficio del bien público, que esta dirigido a favor de toda la comunidad educativa.

9. ¿Ha sido usted o algún compañero (a) menospreciado por su situación económica, raza, afinidad política, religiosa, etc.?

TABLA N° 19

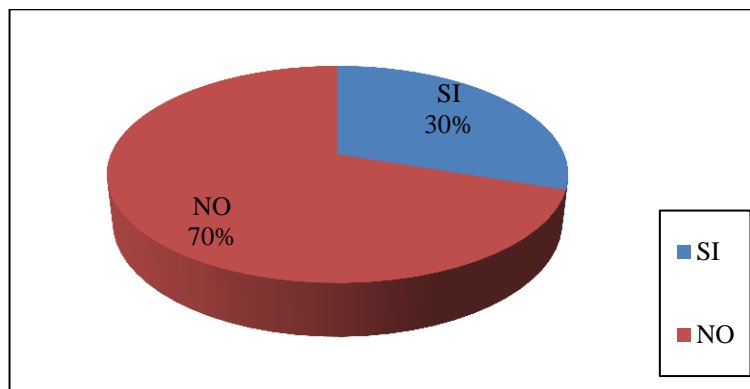
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	30%
NO	162	70%
TOTAL	232	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 19



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Como podemos verificar según los encuestados, manifiestan en una amplia mayoría que no existen estudiantes menospreciados; existe compañerismo dentro de la institución educativa.

10. ¿Ha comprobado usted si los miembros de la institución utilizan su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas o impropias, que deterioren o dañen la imagen y la razón de ser de la institución?

TABLA N° 20

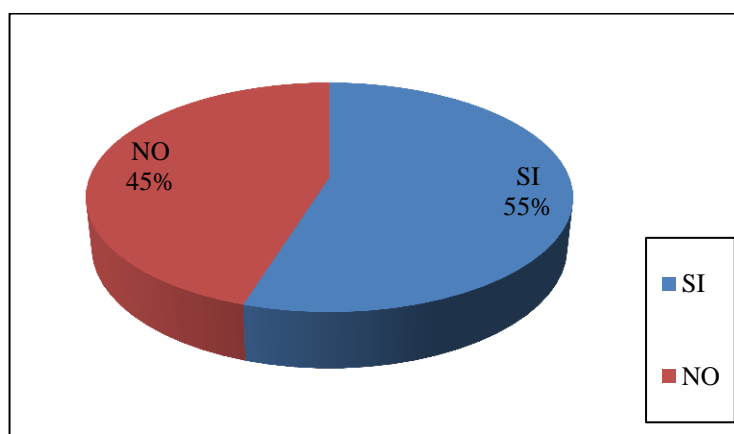
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	130	55%
NO	107	45%
TOTAL	237	100%

Fuente: Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

Fecha: 4 junio del 2013.

Elaborado por: Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.

GRÁFICO N° 20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Según los encuestados muestran que han comprobado que los miembros de la institución, de alguna manera utilizan su lugar de trabajo para ejecutar actividades que son ajenas al trabajo que debe desarrollarse en una institución educativa, y que están contribuyendo al deterioro de la imagen de la institución, de acuerdo a los principios que transmiten.

1.1.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

“Con la Capacitación sobre la Ética Profesional, nos permitirá mejorar la atención para los usuarios tanto internos como externos del Colegio Ángel Polibio Chaves, durante el periodo 2012- 2013”.

1.1.4. CONCLUSIONES

- En la institución no existe una adecuada comunicación porque se distorsiona la transmisión lo cual afecta a los principios éticos.
- Los docentes y administrativos han experimentado que sus derechos han sido vulnerados lo cual incide directamente su estado emocional, afectando su desempeño laboral dentro de la institución.
- Los estudiantes conocen sobre las normas y valores éticos pero necesitan frecuentemente capacitaciones para que lo vayan practicando en el transcurso de su vida estudiantil.
- Los estudiantes manifiestan que no existe una administración corporativa porque no existe un servicio adecuado lo que afecta a las inquietudes tanto de los usuarios internos como externos de la institución.
- Los docentes y administrativos no cumplen con las normas que rigen el comportamiento al momento de ofrecer un servicio lo cual deteriora y daña la imagen personal e institucional.
- Los docentes y demás trabajadores alguna vez han realizado actos contrarios a la justicia y a las normas jurídicas que amparan el bienestar público afecta directamente la práctica de los valores éticos.
- En la institución existen miembros que utilizan su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas a su compromiso laboral contribuyendo a la imagen institucional.

1.1.5. RECOMENDACIONES

- Mejorar la comunicación dentro de la institución, para que esta fluya con claridad y precisión apartada de cuestiones antiéticas.
- Se debe respetar los derechos que asisten a cada uno de los miembros de la institución; los mismos que están establecidos en las normas tanto externas como internas. Actuar con esto es actuar éticamente.
- Incentivar al personal docente, administrativo y estudiantil a recibir frecuentemente capacitaciones sobre Ética y valores para que les permita adoptar todos esos principios como una costumbre más no como una obligación.
- En lo administrativo deben ofertar un servicio de calidad teniendo siempre en cuenta que se debe practicar los valores ético ya que es parte de una buena imagen de la institución.
- Los docentes y administrativos deben cumplir las normas que rigen el comportamiento dentro de la institución así se logrará tener un servicio de calidad, y a su vez una imagen transparente.
- Los docentes y demás trabajadores deben actuar conniventemente delimitando su comportamiento hacia los actos buenos dentro de la empresa.
- Se debe apoyar con informaciones permanentes sobre lo que está establecido como compromiso de trabajo y el cumplimiento a cabalidad del mismo apartándose de acciones contrarias a sus obligaciones.

CAPÍTULO III

3.1. PROPUESTA

“CAPACITACIÓN SOBRE ÉTICA PROFESIONAL DIRIGIDO A LOS USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS DEL COLEGIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES”.

3.1.2 INTRUDUCCIÓN

La presente capacitación sobre Ética Profesional, se lo efectuó con el propósito de que todo el personal tanto docente como administrativo, tengan la posibilidad de mejorar la atención al usuario, y su vez tener una actividad humana en donde se desarrolle los valores éticos, lo cual ayudara a la integración en la convivencia social.

La Ética intenta establecer, mediante la razón, las normas reguladoras del comportamiento humano que permitan resolver los problemas que afectan a nuestra convivencia, aportando soluciones reales. A su vez una guía para la conducta humana que proporciona un criterio para orientar nuestros actos en una línea valiosa. La cuestión de la ética es la parte axiológica dado que todos los problemas giran alrededor de la bondad moral.

Vivimos en una sociedad que ha conseguido grandes logros, pero en la que todavía existen problemas importantes a resolver. Problemas personales, como insatisfacciones y frustraciones, enfermedades síquicas, depresiones etc., y problemas colectivos, como conflictos sociales graves, falta de solidaridad, agresiones y violaciones de todo tipo, grandes desigualdades económicas etc.

Estos son problemas complejos que exigen soluciones complejas, pero que a nuestro entender van íntimamente relacionados al bajo nivel ético de nuestra sociedad. Esta situación se debe en parte al sistema educativo actual y al ambiente que nos rodea.

La educación actual tiende a formar a individuos preparados en especialidades concretas listos para un rendimiento laboral inmediato, prescindiendo de su formación humanista, lo cual genera a menudo indiferencia e insolidaridad. Son los modelos de conducta brindados por los medios de comunicación (principalmente la televisión), la publicidad, modas de todo tipo, etc. Todo esto hace que nuestra juventud sea especialmente vulnerable y esté alejada de cualquier reflexión. Este ambiente manipulador no puede cambiarse fácilmente, pero si puede hacerlo la educación para ayudar a enfrentarse con él, y con los problemas reales que

enmascara. De ahí la necesidad de una educación ética, que a nuestro entender, debería tener la asignatura de Ética como algo fundamental.

Todos conocen la Ética Profesional pero la mayoría de ellos la pasan por desapercibida su comportamiento es totalmente extrínseco y se sienten obligados o presionados por normas y reglamentos establecidos.

Esperemos que la capacitación de Ética Profesional, luego de haber puesto en práctica todo lo impartido, cumpla con lo propuesto; y a la vez sirva como material de apoyo para mejorar el comportamiento del personal docente, administrativo y redunde sobre sus estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves.

4.1. OBJETIVOS

4.1.2. OBJETIVO GENERAL

- Capacitar al personal docente y administrativo del Colegio Ángel Polibio Chaves para mejorar el servicio para los usuarios internos y externos, para optimizar el desempeño laboral eficiente y de calidad.

4.1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ilustrar al personal docente y administrativo sobre la importancia de la práctica de Ética Profesional, como recurso laboral.
- Fortalecer las actividades profesionales de los trabajadores, docentes y administrativos a través de la práctica de su moral natural y convencional.

4.2. DESARROLLO

4.2.1. CAPACITACIÓN DE ÉTICA PROFESIONAL.

CONCEPTO DE ÉTICA

La ética es aquella instancia desde la cual juzgamos y valoramos la forma como se comporta el hombre y, al mismo tiempo la instancia desde la cual formulamos principios y criterios acerca de cómo debemos comportarnos y hacia donde debemos dirigir nuestra acción, designamos con la palabra "Ética" el comportamiento , la conducta y el actuar de las personas.

Ciencia que estudia las acciones humanas en cuanto se relacionan con los fines que determinan su rectitud. En general toda ética pretende determinar una conducta ideal del hombre. Esta puede establecerse en virtud de una visión del mundo o de unos principios filosóficos o religiosos, que llevan a determinar un sistema de normas. Se divide en ética general, que estudia los principios de la moralidad, y la ética especial o deontología, que trata de los deberes que se imponen al hombre según los distintos aspectos o campos en que se desarrolla su vida.

También se puede definir ética como: orientar acciones racionalmente durante toda la vida, hacia bienes.

Analicemos ahora cada uno de estos elementos.

Orientar: antiguamente la ética se caracterizaba por decir a las personas lo que tenían o no que hacer (ej.: no al aborto); hoy en día la ética no pretende solucionar sino orientar, ser una guía.

Acciones: La ética no pretende orientar el pensamiento, sino las acciones. No se preocupa por lo que se piensa sino por lo que se hace. No es un saber teórico, es un saber práctico; las cuestiones prácticas le incumben a todo el mundo

Racionalmente: se intenta utilizar la razón, orientar las acciones racionalmente; se tiene que razonar por qué se actúa de una manera y no de otra. Las personas no sólo actúan, sino que además tienen razones.

Durante toda la vida: la ética no se preocupa sólo de una acción puntual sino de acciones que duran toda la vida y de acciones que con el tiempo se hacen hábitos. Se trata de labrar actitudes. El hacer está vinculado también con el ser ("la manera de

hacer es ser"); se trata de pasar del hacer al ser (ej.: no se trata de hacer una acción generosa, sino de ser generoso).

Hacia bienes: a la ética le preocupa una conducta hacia bienes, hacia el bien, hacia la madurez, hacia lo mejor, hacia lo excelso, hacia la autorrealización, para perfeccionarse a uno mismo.

La ética estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a nivel individual y a nivel social. En la vida cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral, busca las razones que justifican la utilización de un sistema moral u otro.

OBJETIVOS DE LA ÉTICA

- El objetivo material que es el acto humano como fuente y como modo de llegar a los hábitos de costumbre.
- Reconocer y valorar el ser humano, como ser capaz de darse a si mismo principios que orienten su vida, individual y colectivamente.
- El objetivo formal, que es el mismo acto humano pero regido por normas y principios que hacen que el ser humano pueda ser aceptado en una sociedad.
- Identificar y analizar críticamente los problemas morales, valores y proyectos éticos de la sociedad.

CARACTERÍSTICAS DE ÉTICA

Es un conjunto de normas a saber, principio y razones que un sujeto ha realizado y establecido como una línea directriz de su propia conducta.

Es práctica, ya que es funcional y por lo tanto congruente con mi propia personalidad.

Es normativa, porque establece su propio carácter por medio de normas o leyes personales.

Reconocer y valorar el ser humano, como ser capaz de darse así mismo principios que orienten su vida, individual y colectivamente.

LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS

Cuando se habla de ética pública se refiere sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica en los asuntos de gobierno. Es la ética aplicada en los servidores públicos, entendiendo por éstos aquéllas personas que ocupan un cargo público ya sea por elección, oposición u otra medio, y que tienen una responsabilidad ante el Estado. Dichas responsabilidades se traducen en actos concretos orientados hacia el interés común y/o de la ciudadanía. La ética pública se refiere entonces a los actos humanos en tanto que son realizados por gobernantes y funcionarios públicos en el cumplimiento del deber.

Esta sección intentará mostrar aquéllos valores para el servicio público que señala la teoría política, así como aquéllos que existen en los gobiernos y administraciones públicas contemporáneas.

IMPORTANCIA DE LA ÉTICA EN EL SER HUMANO

La importancia de la ética se deriva del estudio de la moral, desde que el hombre sea grupo en sociedades tuvo la necesidad de desarrollar una serie de reglas que le permitieran regular su conducta frente a los otros miembros de la comunidad; de manera que la moral es una constante de la vida humana y los seres humanos no pueden vivir sin normas ni valores ,por eso se ha caracterizado al hombre como un “Animal Ético” Si analizamos con profundidad la tarea filosófica, se verá que en última instancia esta puede desembocar en una forma debida, en la fundamentación de una acción moral. Aun las más abstractas reflexiones hechas por el hombre acerca de los cosmos y dela vida no tienen otra razón que es la justificación de una ética.

La ética al pertenecer a la filosofía, participa de las características de esta disciplina y la coloca en un más puesto relevante debido a que le interesa el estudio de la esencia delos actos humanos, o sea, trata de establecer cuales son la características propias de todo acto humano, una de ellas es la libertad, sin ella no hay acto humano sino acto de hombre, la condición indispensable de un valor moral es decir un acto ejecutado libremente. A la ética también le interesa el estudio de la esencia de los valore y, en especial el del valor moral, tratar de ver en que consiste un valor, y lo propio de un valor moral; lo interesante del carácter filosófico dela ética es el intento de penetración hasta la esencia de la bondad de la conducta humana.

Es conveniente subrayar que una acción no hace a una persona ética, si alguien roba una tienda hoy no significa que es una persona necesariamente, significa que una acción fue mala, no prevista, pero a lo mejor esa persona realizó cien acciones positivas para sí mismo y para los demás. Así que es difícil catalogar de bueno a malo a una persona basada en un simple hecho o juicio. Un ejemplo de una persona que en la cárcel que ha sido declarado culpable a tenido muchos aciertos y la sociedad debe de darles de una forma o de otra la oportunidad de demostrar esos lados positivo, ya que tener a un ser humano privado puede recibir mensajes tales como no vales nada, que no eres persona entre otros tienen que readaptarse es decir que la sociedad los acepte como persona de utilidad y ser dignas de ser respetadas.

Definitivamente, muchas de las acciones no se pueden cuantificar, ni existen parámetros para determinar hasta donde el sujeto ha perjudicado más que otro, para ello habría que tener un punto de vista relativo, entonces lo absoluto ya no aplicarían; una persona dentro de una organización miente para salvar un proceso de producción, y sin embargo, es un factor obligado en la conciencia humana, el ser es trascendente y se da cuenta que a veces llega a realizar acciones que van en contra de su propia voluntad de decisión; sin embargo, es preciso considerar que el valor de una acción humana no depende de quien la observe, sino depende de las consecuencias y repercusiones que produzcan a nivel personal y social.

El individuo necesita crear una sociedad más ética, más justa de confianza y esto se logra por el actuar individual, mediante el ejemplo, a través de las obras que permiten el bien común que encamina a la construcción de nuevos proyectos de nación, que son resultados al amor a la patria y a la humanidad, estas cosas las necesitamos y nuestras futuras generaciones las requerirán todavía más; la ética no es una ciencia experimental, sino ciencia racional ya que fundamenta sus modelos éticos por medio de la razón. Esta razón nos proporciona causas y razones, se puede decir que la ética le concierne proporcionarlas razones por las que ciertas conductas son buenas y por lo tanto dignas de realizarse, también de argumentar en contra de conductas malas como el homicidio, la drogadicción, el engaño, el robo, etc.

ÉTICA PROFESIONAL

La Ética profesional es la "ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales en cuanto tales". Es lo que la pulcritud y refinamiento académico

ha bautizado con el retumbante nombre de deontología o deontología profesional. En efecto, la palabra ética confirmada por diccionarios y academias con el sentido de "parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre", no es tan precisa en el significado como la palabra moral.

EL OBJETIVO DE LA ÉTICA PROFESIONAL

- Aplicar las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor; en el terreno de la práctica profesional.

IMPORTANCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL

El comportamiento ético trae consigo beneficios para la empresa y los trabajadores. Con ello, se puede lograr la lealtad de los empleados y los usuarios hacia la empresa, el comportamiento ético fortalece a los líderes empresariales, si los líderes actúan correctamente, sus subordinados perciben a alguien que hace bien las cosas tratando de seguir la conducta que refleja el triunfo.

Costumbre

La costumbre son normas que crea una sociedad por su continuidad y que le dan un hecho jurídico palpable y tienen como las leyes, consecuencias cuando son violadas, el profesional no solamente debe regirse por su código de ética propio, sino que debe irse hacia un marco de costumbre, entendiendo que no todo lo que se viola está escrito, ni todo lo que la sociedad repudia lo contiene las leyes.

El código de ética de cada profesional enmarca una serie de reglas, derechos y deberes que lo limitan y mantienen al margen de caer en errores profesionales y morales, al mismo tiempo guiándolos por el buen desempeño profesional.

Un profesional conlleva consigo una serie de hábitos y costumbres que lo ha adquirido durante toda su vida, no obstante a eso, no todo lo que uno realiza cotidianamente es correcto ante la sociedad, por lo que un profesional tiene que tener la capacidad moral e intelectual para poder diferenciar lo correcto e incorrecto de su profesión, ya que ejemplos tales como: decir buenos días, tener una sonrisa en la cara, ser solidario, ser buen compañero, son puntos que no están especificados en un código y no por eso limitan al profesional a realizarlo.

Responsabilidad

Se dice de una persona que es responsable cuando está obligada a responder de sus propios actos. Aunque algunos autores mantienen que la libertad es definida por la responsabilidad, la gran mayoría de estos están de acuerdo en que el fundamento de la responsabilidad es la libertad de la voluntad.

Una vez admitida la libertad que fundamenta la responsabilidad, se plantea todavía varias cuestiones importantes: ante todo, se trata de saber si la responsabilidad afecta solamente a algunos actos de la persona o bien si afecta a todos.

En segundo lugar se plantea el problema de los grados de responsabilidad y finalmente se plantea el problema de la entidad o entidades ante la cual es responsable (debe de ser de carácter personal).

El sentimiento de responsabilidad es un sentimiento personal que compromete a cada persona y le hace comprender que no puede simplemente abandonarse a sus conveniencias individuales.

Para mí, según las investigaciones que he recopilado de diversas fuentes he llegado a la conclusión del concepto de responsabilidad, el sentimiento de responsabilidad nace y se desarrolla a través de los años. Este sentido nos enseña la importancia de las cosas, a valorarlas y cuidarlas.

Todo individuo o persona lleva una responsabilidad sea personal o para otra, pero esta la lleva a cabo dependiendo de sus criterios.

Libertad

Es un privilegio de que gozan las personas, por vivir en un país libre y les permiten actuar como deseen. En este sentido, suele ser denominada libertad individual. El término se vincula a la soberanía de un país en su vertiente de 'libertad nacional'.

Sin embargo una libertad desbordada haría imposible la convivencia humana, por lo que son necesarias e inevitables crear normas y leyes para hacer posible dicha convivencia. La libertad se define como el derecho de la persona a actuar sin restricciones siempre que sus actos no interfieran con los derechos equivalentes de otras personas.

La naturaleza y extensión de las limitaciones a la libertad, así como los medios para procurarlas, han creado importantes problemas a los autores y juristas de todos los tiempos. Casi todas las soluciones han pasado por el reconocimiento tradicional de la necesidad de que exista un gobierno, en cuanto grupo de personas investidas de autoridad para imponer las restricciones que se consideren necesarias. Más reciente es la tendencia que ha subrayado la conveniencia de definir legalmente la naturaleza de las limitaciones y su extensión.

La libertad conlleva la responsabilidad de elección, acto voluntario, espontaneidad, como margen de determinación, como ausencia de interferencia, como liberación frente a algo, como realización de una necesidad.

El concepto de libertad es pues sumamente complejo. El vocablo latino "libert" del que deriva libre. En este sentido, el hombre libre es el que es de condición no sometida o esclava. Se es libre cuando esta "vacante" o "disponible" para hacer algo por sí mismo.

La libertad es entonces la posibilidad de decidirse y, al decidirse de auto determinarse. Pero como el sentido de libre comporta el sentido de no ser esclavo la liberación ha que se refiere el ser libre puede referirse a muchas cosas por ejemplo, las pasiones.

Entonces una persona tiene total libertad de elegir una profesión que esté en un marco legal establecido, ya que la ilegalidad no es profesional.

JUSTIFICACIÓN DE LA ÉTICA PROFESIONAL

Todo ser humano desde su nacimiento trae consigo cualidades o dotes que lo caracterizan o dan una identificación de lo que será dicho ser en un futuro. Todo esto, está sujeto a modificaciones con el desarrollo funcional de su organismo y a la vez con los tiempos La presentación de todo individuo en las funciones desempeñadas en cada paso de su vida dejara notar su talento y arte de cómo enfrentar cada momento que da paso a su desarrollo intelectual proponiéndose metas, para llegar a ser un profesional con todas las características que Todo a profesión elegida exija.

Para el desarrollo de cada profesión , arte u oficio, debe complementarla con cursos, seminarios, congresos que amplíen más sus conocimientos acerca del comportamiento o su conducta en el ejercicio de las funciones asignadas en el paso

de su vida, llegando así a ejercer la profesión con una verdadera ética profesional. Por tal razón nos motivamos a realizar este trabajo para descubrir los requisitos que por ética debe tener todo profesional en el ejercicio de sus funciones frente a la sociedad que le rodea, dando lo mejor a cambio de lograr nuestros objetivos propuestos.

NECESIDAD DE LA ÉTICA PROFESIONAL

Todo trabajador tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor. La ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas su práctica y relaciones profesionales. El bien se refiere aquí a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio para lo cual existen varias condiciones o imperativos éticos profesionales:

Competencia.- Exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes requeridos para prestar un servicio.

Servicio al cliente.- La actividad profesional sólo es buena en el sentido moral si se pone al servicio del cliente o usuario.

Responsabilidad social.- El profesional asume el compromiso de responder al cliente o usuario por el servicio que se le presta.

Solidaridad.- Las relaciones de respeto y colaboración que se establecen entre los miembros de la misma profesión, con el fin de ayudarse y evitar perjudicarse unos a otros

Compromiso.- De observar las normas morales que la agremiación juzga necesarias para el logro de un ejercicio profesional irreprochable.

Confiabilidad.- Para lograr una conciencia ética profesional bien desarrollada es que se establecen los cánones o códigos de ética. En éstos se concentran los valores organizacionales, base en que todo trabajador deberá orientar su comportamiento, y se establecen normas o directrices para hacer cumplir los deberes de su profesión.

FACTORES DE ÉTICA PROFESIONAL

Hay tres factores generales que influyen en el individuo al tomar decisiones éticas o antiéticas, los cuales son:

Valores individuales.- La actitud, experiencias y conocimientos del individuo y de la cultura en que se encuentra le ayudará a determinar qué es lo correcto o incorrecto de una acción

Comportamiento y valores de otros.- Las influencias buenas o malas de personas importantes en la vida del individuo, tales como los padres, amigos, compañeros, maestros, supervisores, líderes políticos y religiosos le orientarán su comportamiento al tomar una decisión.

Código oficial de ética.- Este código rige el comportamiento ético del individuo, mientras que sin él podría tomar decisiones antiéticas.

La ética está definida por los valores y principios de cada individuo: honestidad, integridad, conducta, responsabilidad, respeto y una serie de valores que definen nuestra actitud ante los demás y nuestro entorno. Cada uno de estos valores es primordial para nuestro éxito tanto profesional como personal.

IMPORTANCIA DE LA ÉTICA EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Es de vital importancia sostener el código ético en el manejo de cualquier organización debido a que constantemente se enfrentan desafíos o tomas de decisiones que pueden afectar tanto las utilidades, los recursos humanos y los bienes de una organización, el administrador se ve involucrado todo el tiempo en examinar las inevitablemente incurren en ventajas y desventajas y consecuencias morales o éticas en cualquier toma de decisión. La intención de la ética es generar la conducta ideal dentro de una organización. Si seguimos este código es fácil acercarse a la meta de la organización.

Todas las empresas se ven envueltas en una obligación ética continuamente, hablando de leyes, normas, derechos y deberes, y es el cómo enfrentan estos conceptos lo que genera su código ético el cual se convierte en la identidad de la compañía u organización, la cual será valorada por la sociedad en general, es de importancia este juicio ya que una empresa debe ser aceptada socialmente para tener éxito.

Ningún individuo u organización se escapa al juicio ético, en cada decisión siempre deberá tomarse en cuenta la ética, sin importar el tipo de meta o negociación de la empresa. No puedes pasar los intereses de la compañía por encima de los intereses morales y/o éticos de la sociedad.

La ética influye en la toma de decisiones la empresa o el administrador debe cuestionarse sobre el efecto benéfico o perjudicial que pueda tener la decisión en otras personas, ya sean trabajadores, socios o ajenos a la empresa.

Es importante mantenerse bajo el código ético ya que influye en la perspectiva de la empresa, la sociedad prefiere las empresas moralmente responsables, esto determinará la imagen de la compañía ante el público que no solo es juez, también son nuestros usuarios, y lo que más nos interesa es mantener cerca a estos usuarios, esto además de darle plusvalía a la empresa ayuda a lograr que un negocio sea rentable.

Es importante recordar que cuando una empresa o individuo tiene un comportamiento ético, genera confianza en los demás, la confianza es un factor vital para lograr un trabajo certero en cualquier empresa.

El comportamiento ético trae consigo beneficios para la empresa y los trabajadores. Con ello, se puede lograr la lealtad de los empleados y los usuarios hacia la empresa, el comportamiento ético fortalece a los líderes empresariales, si los líderes actúan correctamente, sus subordinados perciben a alguien que hace bien las cosas tratando de seguir la conducta que refleja el triunfo.

4.3.PLAN OPERATIVO

Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables	Involucrados	Plazo
Capacitar durante cinco días a todo el personal docente y administrativo del Colegio Ángel Polibio Chaves para mejorar el comportamiento tanto interno como externo, para optimizar el desempeño laboral eficiente y de calidad.	Convocatoria a cada uno de los miembros para una capacitación de conocimientos previos.	Aprobación de la mayoría para realizar la capacitación	Director Lic. Marcelo Valverde y estudiantes de la U. E. B Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.	Todos los integrantes del personal docente y administrativo.	6 al 11 de junio del 2013
	Capacitación al personal: Docente Administrativo	Mejorar la atención de los usuarios internos y externos con transparencia y responsabilidad.	Capacitadores de la U.E.B Mirian Naranjo y Cecilia Sangacha.	Todo el personal antes mencionado.	6 al 11 de junio del 2013

4.4. RESULTADOS OBTENIDOS

Al aplicar la propuesta “CAPACITACIÓN SOBRE ÉTICA PROFESIONAL DIRIGIDO A LOS USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS DEL COLEGIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES”.

1. Ilustrar al personal docente y administrativo sobre la importancia de la práctica de Ética Profesional, como recurso personal y laboral posibilitó:
 - ❖ Concientizar sobre las normas convencionales; en este caso los códigos de Ética Profesional, que delimitan la libertad individual y social del ser humano y se los cumpla a cabalidad en cada una de sus actuaciones personales.
 - ❖ El reconocimiento de la ética en la vida laboral y personal como una normativa humana la cual permite desarrollar la moral y las obligaciones de cada persona.
 - ❖ Orientación sobre el comportamiento que deben adoptar el personal docente y administrativo con el propósito de establecer una actividad social institucional acorde a lo que establece las normas, leyes y reglamentos.

2. Fortalecer las habilidades morales y profesionales de los trabajadores, en el uso de los valores éticos.
 - ❖ El desarrollo de habilidades conceptuales que van más allá de la simple adquisición de conocimientos; sino a la ejecución real y práctica en sus labores cotidianas.
 - ❖ Favorecer a los usuarios tanto internos como externos ofertando un servicio eficiente, eficaz y de calidad moral.

CONCLUSIONES

- Se concluye que en la institución campo de nuestra investigación presenta ciertos problemas de carácter ético como: transparencia, puntualidad, etc. Lo cual hace notar una falta de compromiso Ético Profesional que implica la adaptación de su conducta de acuerdo en las diferentes normas y reglamentos. Por otro lado esto ya depende de cada uno de las personas como seres pensantes y racionales que somos ya que establecemos la valoración de nuestros actos.
- La Ética Profesional son los cimientos de la cultura organizacional, con ella se trata de proporcionar un sentido de dirección común para todos los miembros y establecer directrices para su compromiso diario, inspiran la razón de ser de cada institución.

RECOMENDACIONES

- Respetar y optar la conducta de acuerdo a lo que se establece en las diferentes leyes, normas, códigos de ética de una manera personal intrínseca positiva ya que depende de cada uno de nosotros respetar lo establecido.

- Que todo el personal sea participe con información con las diferentes actuaciones tanto académicas como administrativas en el ámbito interno, institucional así como también fuera de la institución con responsabilidad honestidad y claridad.

- En los medios de comunicación que existen dentro de la institución que siempre exista información sobre el comportamiento tanto del personal docente, administrativo y estudiantil.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas y documentales

- BOLAÑOS COVARRUBIAS JORGE RAUL, Publicado por freeman en 12:46; Etiquetas: ética.

WEBGRAFIA

- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Caracter%C3%ADsticas-De-La-%C3%89tica-y-La/259934.html>
- <http://es.scribd.com/doc/56867072/Etica-Definicion-y-Caracteristicas-Swandy>
- <http://www.monografias.com/trabajos11/necetica/necetica.shtml>

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
CARRERA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SECRETARIAL
ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL
COLEGIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES.

Objetivo: Conocer como se desarrolla la ética profesional en la institución.

Instrucciones: Señale con una X en uno solo de los casilleros de cada pregunta, de acuerdo a su criterio. Las respuestas que usted nos proporcione serán utilizadas para efecto de estudio, y por lo tanto son confidenciales, no necesitamos que escriba su nombre y agradecemos su sinceridad.

1. ¿Conoce usted los valores o principios fundamentales establecidos en la institución y que desde luego rigen la actuación y compromiso laboral de cada uno de sus miembros?

Si () No ()

2. ¿Adopta usted una administración corporativa que permita una atención equitativa y consecuentemente la aceptación y satisfacción de las audiencias que asisten a recibir sus servicios?

Si () No ()

3. ¿Cumple usted con todas las normas tanto externas como internas que rigen su comportamiento ético que le permite una actuación consciente al momento de ofertar sus servicios?

Si () No ()

4. ¿Su desempeño lo realiza con pleno compromiso y voluntad; haciendo que su trabajo sea eficiente y eficaz?

Si () No ()

5. ¿La institución cuenta con una buena comunicación interna y externa; que permita que el hilo conductor de la información fluya sin ningún contratiempo; peor aún sea distorsionada y afecte los principios éticos que los rige?

Si () No ()

6. ¿Usted recibe periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético y adaptación de sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución?

Si () No ()

7. ¿Ha experimentado alguna vez que sus derechos han sido vulnerados; lo que ha afectado su estado afectivo y motivacional?

Si () No ()

8. ¿Usa siempre usted las atribuciones del cargo que ostenta en beneficio del bien público?

Si () No ()

9. ¿Es solidario (a) con sus compañeros (as) y superiores jerárquicos, compartiendo las ideas, el esfuerzo y la experiencia, en procura de las metas comunes?

Si () No ()

10. ¿Utiliza usted su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas o impropias que de alguna manera deterioren o dañen la imagen y la razón de ser de la institución?

Si () No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SECRETARIAL

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA SECRETARIAL**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOSESTUDIANTES DEL COLEGIO ÁNGEL
POLIBIO CHAVES.**

Objetivo: Conocer si el personal docente y administrativo practican la ética profesional dentro y fuera de la institución.

Instrucciones: Señale con una X en uno solo de los casilleros de cada pregunta, de acuerdo a su criterio. Las respuestas que usted nos proporcione serán utilizadas para efecto de estudio, y por lo tanto son confidenciales, no necesitamos que escriba su nombre y agradecemos su sinceridad.

- 1.** ¿Cuándo usted o sus compañeros reciben atención por parte de los profesores y trabajadores el trato es amable, equitativo y transparente?

Si () No ()

- 2.** ¿Se ha sentido ofendido (a) de palabra y de hecho por parte de los profesores y trabajadores?

Si () No ()

- 3.** ¿Ha observado usted que los profesores y trabajadores han utilizado el poder y las facultades del cargo para humillar, acosar y cometer una serie de abusos en contra de usted y de sus compañeros?

Si () No ()

- 4.** ¿Ha visto usted que los docentes y trabajadores han realizado actos contrarios a la justicia y a las normas jurídicas que amparan el bienestar público?

a. Si () No ()

5. ¿Se ha sentido perjudicado (a) usted o alguno de sus compañeros (as) por decisiones injustas que se han basado en hechos no demostrados, rumores, mentiras o chismes?

Si () No ()

6. ¿Conoce usted si la planta docente y administrativa reciben periódicamente información educativa sobre normas de comportamiento ético para que a través de aquello adopten sus costumbres hacia lo que está establecido dentro de la institución?

Si () No ()

7. ¿Le han solicitado a usted o a alguno de sus compañeros recompensas por los servicios que en función de sus cargos, le corresponde prestar a los profesores y trabajadores?

Si () No ()

8. ¿Ha observado usted si el personal cumple con las atribuciones del cargo que ostenta en beneficio del bien público?

Si () No ()

9. ¿Ha sido usted o algún compañero (a) menospreciado por su situación económica, raza, afinidad política, religiosa, etc.?

Si () No ()

10. ¿Ha comprobado usted si los miembros de la institución utilizan su lugar de trabajo para realizar actividades ajenas o impropias, que deterioren o dañen la imagen y la razón de ser de la institución?

Si () No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

Fotografías del personal Docente y administrativo del Colegio Ángel Polibio

Chaves, mediante las encuestas aplicadas





ANEXO N° 4

Fotografías de los Estudiantes del Colegio Ángel Polibio Chaves, mediante las encuestas aplicadas





ANEXO N° 5

SOLICITUD PARA LA REALIZACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO
CARRERA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SECRETARIAL

San Miguel de Bolívar, 28 de mayo del 2013

Licenciado
Marcelo Valverde
RECTOR DEL COLEGIO CENTENARIO ÁNGELPOLIBIO CHAVES
Presente

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo y a su vez deseándole éxitos en sus labores académicas.

MIRIAN ELIZABETH NARANJO BONILLA Y GLADYS CECILIA SANGACHA GÓMEZ, estudiantes de la Carrera de Gestión Administrativa Secretarial de la Universidad Estatal de Bolívar, solicitamos de la manera más comedida nos permita desarrollar la propuesta de nuestro tema de tesis; la cual consiste en realizar una capacitación sobre ética profesional, la misma que está dirigida para el personal docente y administrativo; y a su vez solicitarle que disponga la fecha y la hora en la que podamos impartir la capacitación, también nos colabore con los implementos necesarios para la actividad antes mencionada.

Por la atención prestada le anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Srta. Mirian Elizabeth Naranjo Bonilla
C.I. 0202018362

Srta. Gladys Cecilia Sangacha Gómez
C.I. 0202092045

COLEGIO NACIONAL "ÁNGEL POLIBIO CHAVES"
San Miguel de Bolívar
Fecha y Hora de recibido: 28/05/2013 9:00
Fecha y Hora de respuesta:

LIC. MARISOL BARRAGAN
Secretaria

ANEXO N° 6

SOLICITUD PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS AL
PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO
CARRERA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA SECRETARIAL

San Miguel de Bolívar, 28 de mayo del 2013

Licenciado
Marcelo Valverde
RECTOR DEL COLEGIO CENTENARIO ÁNGEL POLIBIO CHAVES
Presente

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo y a su vez deseándole éxitos en sus labores académicas.

MIRIAN ELIZABETH NARANJO BONILLA Y GLADYS CECILIA SANGACHA GÓMEZ, estudiantes de la Carrera de Gestión Administrativa Secretarial de la Universidad Estatal de Bolívar, solicitamos de la manera más comedida nos autorice realizar las encuestas respectivas de nuestra tema de investigación las mismas que van dirigidas para el personal docente, administrativo y estudiantes; esperaremos su disposición de hora y fecha para realizar la actividad antes mencionada.

Por la atención prestada le anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Srta. Mirian Elizabeth Naranjo Bonilla
C.I. 0202018362


Srta. Gladys Cecilia Sangacha Gómez
C.I. 0202092045

COLEGIO NACIONAL "ÁNGEL POLIBIO CHAVES"
San Miguel de Bolívar
Fecha y Hora de recibido: 28/05/2013 9:10
Fecha y hora de respuesta: 
LIC. MARISOL BARRERA

ANEXO N° 7

**CERTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LAS ENCUESTAS AL
PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES.**



**COLEGIO NACIONAL "ANGEL POLIBIO CHAVES"
SAN MIGUEL DE BOLIVAR**

EL RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "ANGEL POLIBIO CHAVES" DEL
CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR.

C E R T I F I C A

Que las señoritas NARANJO BONILLA MIRIAN ELIZABETH y SANGACHA GOMEZ GLADYS CECILIA estudiantes de la Extensión Universitaria de San Miguel, aplicaron las Encuestas al Personal Docente, Administrativo y Estudiantes de Primero a Tercer año de Bachillerato, el 04 de junio del 2013; la misma que consta como parte del trabajo de investigación del Proyecto de Tesis de Grado, previo a la obtención del Título de Licenciatura en Gestión Administrativa Secretarial; demostrando idoneidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

Es todo cuanto certifico en honor a la verdad.

San Miguel de Bolívar, 10 de junio de 2013

MG. MARCELO VALVERDE
Rector



ANEXO N° 8

**CERTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN AL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.**



COLEGIO NACIONAL "ANGEL POLIBIO CHAVES"
SAN MIGUEL DE BOLIVAR

EL RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "ANGEL POLIBIO CHAVES" DEL
CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR.

C E R T I F I C A

Que las señoritas NARANJO BONILLA MIRIAN ELIZABETH y SANGACHA GOMEZ GLADYS CECILIA estudiantes de la Extensión Universitaria de San Miguel, realizaron la capacitación al Personal Docente y Administrativo del Plantel de mi dirección, sobre ETICA PROFESIONAL, el 06 de junio del 2013, a las 14H00; la misma que consta como parte de la propuesta de Tesis de Grado, previo a la obtención del Título de Licenciatura en Gestión Administrativa Secretarial; demostrando idoneidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

Es todo cuanto certifico en honor a la verdad.

San Miguel de Bolívar, 10 de junio de 2013

MG. MARCEL VALVERDE
Rector



BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, S. (s.f.). Desempeño Administrativo.
- Archivo. (s.f.). Historia del Colegio Angel Polibio Chaves .
- Baldes, I. J. (s.f.). Lógica y Ética.
- C.Thiebaut, V. C. (1992. 1994). Neoaristotelismos contemporáneos. Concepciones de ética.Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna. Ética de la autenticidad. Madrid. Barcelona: Trotta. Piados.
- Covarrubias, J. R. (s.f.). Importancia de la Ética en la Práctica Profesional. Etiquetas.
- D.Gracia. (1989). Fundamentos de Bioética. Madrid: Eudema.
- E.Guisan. (1992). Razón y pasión en ética. Barcelona Anthropos.
- Filippi, E. (2000). Manual de Ética Profesional. La Actitud Profesional. Santiago.
- Gestión Académica. (s.f.). Obtenido de Gestión Académica: http://www.aduanera.us/iesanpedroclaver/images/stories/documentos/pei/tituloiv_planeestudio1.pdf
- Importancia de la Ética en las Organizaciones. (s.f.). Recuperado el 1 de Mayo de 2013, de <http://www.duoc.cl/etica/articulo/trabajo/actitud.html>.
- J.L.Villacañas, K. (1992). Historia de la Ética II. Barcelona: Crítica.
- J.Sadabarítica. (1989). Ética Analítica. Madrid; Alianza.
- Larousse Editorial, S. (2009). Conducta. Diccionario Enciclopédico.
- Monografías. (s.f.). Importancia de la Ética. Recuperado el 1 de Mayo de 2013, de Importancia de la Ética: <http://www.monografias.com/trabajos87/etica-concepto/etica-concepto.shtml#conceptoda>
- Nietzsche, F. S. (1992, 578 - 599). Historia de la Ética II. Barcelona: Heder.

- Portal de la Educación Inicial . (23 de Diciembre de 2007). Recuperado el 1 de Mayo de 2013, de Portal de la Educación Inicial: <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1895.asp>
- Postgrado, D. d. (s.f.). Cátedra Comportamiento Organizacional.
- Singer, P. (2009). <<Ethics>>(en inglés), Ethics.
- Vattimo, G. (1992). Ética de la Interpretación. Buenos Aires: Piados.