

PREFACIO

Actualmente, la enseñanza de la ética y de los valores se está invocando cada vez con mayor frecuencia. Esta creciente necesidad de la formación ética, aunque se ha hecho especialmente perentoria en la época presente, no es nueva, sino que se pone en evidencia en los momentos de crisis moral, personal y social. Entonces se manifiesta una característica propia de los valores: si no van en aumento, decrecen. Es decir, en una sociedad no se puede esperar que los valores nazcan, crezcan y florezcan por sí solos, sin el trabajo de cultivarlos. La consistencia ética de una persona y de una sociedad no está garantizada. A veces sucede que cuando los miembros de una sociedad viven sin practicar los valores, la moral social es sólo una apariencia, que tarde o temprano muestra su verdadero rostro.

De allí, que la educación superior se ha convertido hoy día en prioridad para el gobierno Nacional y para las universidades públicas y privadas, brindando oportunidades de superación y desarrollo personal y social, sin que la población tenga que abandonar su región para merecer de este servicio educativo; es necesario, por tanto, una renovación moral de las propias personas que pase por la revisión de los fundamentos en los que se sostiene. A esta tarea pueden contribuir especialmente las instituciones educativas. Aunque es una sociedad donde las instituciones sociales básicas presentan crisis en los valores, si hay falta de autoridad moral en los gobernantes, si los mensajes que presentan los medios de comunicación confunden, si la familia no tiene la suficiente cohesión; a pesar de esto no podemos evadir el reto de tratar de proporcionar fundamentos sólidos para la educación en valores, y en la medida de lo posible involucrar en esa tarea a la familia que es la institución social básica. De lo contrario, es evidente que el clima de confusión y de deterioro se pueda hacer más hondo.

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

UNIDAD I: LA ÉTICA

- *Definiciones generales.
- *La ética como rama de la Filosofía.
- *Relación de la ética con los valores, principios. Ética y moral.
- *Posturas éticas relacionadas con la axiología, teología y metafísica.
- *La aceptación y respeto como pautas éticas sugeridas para mediar ante la diversidad de creencias y paradigmas

UNIDAD II: LA ÉTICA Y EL CONTEXTO SOCIAL

- *La ética como regulador de la conducta humana: Voluntad, decisión y coacción.
- *Principios éticos universales: Derechos Humanos, valores democráticos.
- *Análisis ético de la “viveza criolla” en la idiosincrasia venezolana.
- *Consideraciones éticas ante la Globalización.
- *El consumismo y la cultura hedonista: ¿Valor o antivalor?
- *La Ética Profesional

UNIDAD III: LA ÉTICA PROFESIONAL

- *Aportes del enfoque humanista de la organización. Consideraciones éticas en la “Pirámide de las necesidades humanas” de Maslow.

- *Consideraciones éticas en las empresas: puntualidad, apariencia personal, dicción.
- *Cultura y comportamiento organizacional. Conocimiento e identificación con:
- *Los planes estratégicos: Misión, Visión, Políticas formales e implícitas.
- *Niveles de la Organización y canales de mando
- *Actuación y mediación ante situaciones despidos, duelos.
- *Actitud y/o participación en eventos organizaciones.
- *Relación de la ética con la Proactividad. La ética como hábito
- *El perfil del TSU en Administración Industrial

UNIDAD IV: PAUTAS ÉTICAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- *Relación de la Dirección y Ejecución en el proceso administrativo
- *Pautas éticas en el proceso de reclutamiento y selección de personal:
- *Oportunidades de empleo. Fuentes de trabajo en la actualidad
- *Elaboración de la síntesis curricular. Importancia de la congruencia en la información
- *La entrevista de trabajo: Pautas que facilitan el proceso de selección.
- *El Servicio al Cliente: Fundamentos, procesos e importancia.

UNIDAD V: CÓDIGOS DE ÉTICA PROFESIONAL

- *Ley del Ejercicio del Administrador en Venezuela. Código de ética del Administrador
- *Comparación de los códigos de éticas establecidos por Colegios Profesionales venezolanos.
- *Propuesta de un Código de Ética para los TSU en Administración Industrial

Contenido del programa de estudios

Definiciones generales

La ética como regulador de la conducta humana

Pirámide de las necesidades humanas” de Maslow

Pautas éticas en el proceso de reclutamiento y selección de personal

Ley del Ejercicio del Administrador en Venezuela

GENERALIDADES SOBRE LA ÉTICA GENERAL

En el sentido que la ética posee en el ámbito social y cultural, es el de regular las actividades humanas para llegar a un consenso y poder conseguir que la sociedad regulada alcance un crecimiento, proporcionándole al individuo las herramientas que necesita para desarrollarse de forma plena y consciente. Sin la ética, el mundo existente sería un caos, pues todas las personas harían lo que quisiesen, ya que no habría autoridades para castigarlos o para reconocer el mérito que llegasen a tener. Es por eso, que la ética y la moral deben existir, para conceder a las personas un cuadro de acción definido.

UNIDAD I

LA ÉTICA

Es una rama de la filosofía encargada del estudio de las prácticas y los principios que llevan al buen vivir. Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad. Es la ciencia o disciplina que define las leyes o normas a que debe conformarse la actividad o el comportamiento humano para que sea realmente humano.

La ética como rama de la Filosofía

La ética es una rama de la filosofía que abarca el estudio de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. La ética es una de las principales ramas de la filosofía, en tanto requiere de la reflexión y de la argumentación, este campo es el conjunto de valoraciones generales de los seres humanos que viven en sociedad. A su vez, estudia qué es lo moral, cómo se justifica racionalmente un sistema moral, y cómo se ha de aplicar posteriormente a los distintos ámbitos de la vida personal y 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.

Relación de la ética con los valores, principios. Éticos y morales

Los valores son aquellas cualidades que se destacan en cada individuo y que, a su vez, le impulsan a actuar de una u otra manera porque forman parte de sus creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos. Por su parte, los valores éticos son aquellas pautas de comportamiento que buscan regular la conducta de las personas, tienen un carácter universal y se adquieren durante el desarrollo individual de cada persona.

Los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cambiando las facultades espirituales racionales. Se trata de normas de carácter general y universal, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida de las demás personas, etc. Los principios morales también se llaman máximas o precepto constitucional. De allí que, los principios éticos son declaraciones propia de del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad.

La ética es un conjunto de conocimientos derivados de la investigación de la conducta humana al tratar de explicar las reglas morales de manera racional, fundamentada, científica y teórica.

La moral es el conjunto de reglas que se aplican en la vida cotidiana y todos los ciudadanos las utilizan continuamente. Estas normas guían a cada individuo, orientando sus acciones y sus juicios sobre lo que es moral o inmoral, correcto o incorrecto, bueno o malo

Posturas éticas relacionadas con la axiología, teología y metafísica.

Axiología (del griego axios, 'lo que es valioso o estimable', y logos, 'ciencia'), **teoría del valor** o de lo que se considera valioso. La axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. La axiología y la ética se relacionan entre sí porque tratan los valores del ser humano como (moral, virtud, deber, felicidad, y el buen vivir).

La ética y la axiología van de la mano ya que la axiología se encarga de estudiar los valores en el ser humano y la ética los valores morales y por eso la axiología es su mejor aliado. Lo bueno, lo bello, lo sublime, lo útil,

etc. son ejemplos de valores perseguidores por el hombre en la historia. El hombre es un ser axiológico. El hombre hace del mundo un objeto de valoración. Los valores son los que le dan un sentido y finalidad al ser, al hombre

En relación con la teología es parte esencial y constitutiva del conocimiento. Esta disciplina científica es imprescindible, en la medida en que todo saber, teórico o práctico, debe referirse a ella porque es sabedora del carácter irrestricto del cuestionar humano, se interroga por el sentido último de la vida en referencia a un Ser Trascendente que se hizo parte de la historia. En esta forma, la teología explora genuinos horizontes de realización y de liberación del ser humano. La ética teológica, como toda la ciencia de la fe, se ha desenvuelto en constante diálogo y en enriquecimiento recíproco con la filosofía, ya que si bien ambas tienen su propia especificidad, al mismo tiempo comparten vastos objetivos comunes.

De este particular desenvolvimiento dan testimonio la larga historia del estudio sobre Dios y las más rigurosas opciones actuales del camino académico que han decidido continuar esta perspectiva.

En resumen, la ética teológica formativa puede adoptar varias formas: narrativa, profética y descriptiva. En su forma narrativa narra la identidad cristiana como parte del relato evangélico, por ejemplo, cómo vivir en el reino de Dios y hacer una opción por los pobres. En su modo profético, la ética cristiana levanta su voz contra las injusticias, tanto en la iglesia como en la sociedad.

Relaciones entre la Ética y la Metafísica. La Metafísica contiene el fundamento de toda ciencia; ella nos dice tienen tanta validez la matemática y la física, la Psicología y la Ética por supuesto. La Metafísica nos proporciona y explica nociones y conceptos indispensables para entender la Ética, tales como el de ser, bien, valor, acto, potencia, sustancia, accidente, materia, forma, etc. Mismo que nos sirve como instrumentos mentales para captar el fondo de la temática de la Ética. La relación Ética – Metafísica es la misma que la de ciencia y su fundamento definitivo.

La aceptación y respeto como pautas éticas sugeridas para mediar ante la diversidad de creencias y paradigmas

Debemos asumir y aprender de nuestros errores para que en un futuro no caigamos en lo mismo, debemos tener respeto los unos a los otros y considerar la dignidad manteniendo el un trato amable, las relaciones humanas de la vida en comunidad son garantía de transparencia. El respeto crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. Evita las ofensas y las ironías; no deja que la violencia se convierta en el medio para imponer criterios.

El respeto conoce la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente. El respeto a las personas es una aceptación y valoración positiva del otro por ser persona. Puede considerarse que una creencia es un paradigma que se basa en la fe, ya que no existe demostración absoluta, fundamento racional o justificación

empírica que lo compruebe. Por eso la creencia está asociada a la religión, La historia de las religiones es un largo viaje por la geografía y por el tiempo en busca de las huellas religiosas dejadas por el ser humano en las diferentes culturas. “Tenemos que respetar a quienes tienen creencias diferentes a las nuestras”. La ética para la sustentabilidad abre así los cauces para recuperar identidades, para volver a preguntarnos quiénes somos y quiénes queremos ser. Es una ética para mirar y volver a nuestras raíces. Una ética para reconocernos y regenerar lazos de comunicación y solidaridad desde nuestras diferencias y para no seguir atropellando al otro. Una ética para restablecer la confianza entre los seres humanos y entre los pueblos juzgados, haciendo realidad los preceptos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ACTIVIDADES

El Alumno debe investigar:

- I: La aceptación y respeto como pautas éticas sugeridas para mediar ante la diversidad de creencias y paradigmas
- II. Realiza un paralelismo entre: Axiología; Moral y Ética

UNIDAD II

LA ÉTICA Y EL CONTEXTO SOCIAL

La ética como regulador de la conducta humana: Voluntad, decisión y coacción

Si mira las conductas humanas en cualquier tipo de contexto, se puede deducir que las mismas siempre tienden a ser de una determinada manera. Estas conductas son producto de una producción colectiva de sentido, los valores, las creencias, las costumbres y las prácticas socioculturales que se manifiestan en cualquier tipo de cultura responden a razonamientos morales, lo que hacen a la ética.

La ética se puede describir como la teoría de cómo las personas deben actuar a través de unas normas preestablecidas por la sociedad para una mejor convivencia. Sin embargo, no prescribe ninguna conducta ni manda o sugiere directamente qué se debe hacer. La ética se puede poner en práctica para regular la conducta humana ya que surge de la necesidad de optar por distintas formas de vida. Es voluntaria debido a que cada individuo es responsable de su propia vida en la medida en que individualmente elige, razona y se apropia de su conducta.

Entendiéndose que la voluntad es aquella facultad que lleva a desear, a elegir entre un comportamiento u otro con vistas a la consecución de un fin. Es importante, destacar que el obrar éticamente no es un asunto de sentimiento, sino un acto propio de la inteligencia humana que es capaz de distinguir lo que es un bien de lo que no lo es y reflexionar para conseguir lo mejor en una situación dada para ponderar el bien que se produce y el mal que resulta imposible evitar.

Entonces se puede definir la ética, como el compromiso efectivo del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal. Es el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona. Se refiere a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen.

De allí, que la voluntad es uno de los rasgos psicológicos de los seres humanos, que en buena medida convendrá en determinar sus acciones, no solamente conociéndolas sino también dirigiéndose intencionalmente hacia el fin que cada cual se proponga. Un acto será considerado voluntario cuando se ejerza sin ningún tipo de coacción, pudiéndose comprender sus consecuencias claramente. Sin la presencia de la voluntad, los individuos serían incapaces de hacer lo que necesitan realmente y mucho menos podría conseguir aquello que planean.

El término decisión es aquel que hace referencia al proceso de elaboración cognitiva por el cual una persona puede elegir su forma de actuar y comportarse en diferentes situaciones de la vida en general. La decisión implica siempre un proceso de elaboración a nivel mental que puede verse influido por diversas razones, causas y circunstancias específicas. El hecho de tomar una decisión es, de tal modo, realizar una elección en base a conocimientos previos, a sentimientos o sensaciones, a prejuicios o a maneras de pensar mucho más complejos que lo que se supone a primera vista.

La coacción es un término empleado frecuentemente en Derecho y ciencia política que se refiere a la violencia o imposición de condiciones empleadas para obligar a un sujeto a realizar u omitir una determinada conducta.

Principios éticos universales: Derechos Humanos, valores democráticos

La idea de los derechos humanos se impuso mundialmente al término de la Segunda Guerra Mundial (1945). En derechos humanos se sostiene que todos los seres humanos son acreedores de ciertos derechos por su mera condición de tales, sin importar raza ni religión.

La evidencia del peligro de ignorar la dignidad esencial de todo ser humano, hacer tratado con un mínimo de consideración cualquiera sea el gobierno bajo el cual sirven, creando la conciencia mundial de que existen ciertos derechos básicos a lo que todas personas es acreedora.

La Organización de las Naciones Unidas en 1948 a través de la Asamblea General aprobó “La Declaración Universal de los Derechos Humanos”. El reconocimiento y consagración efectiva de los Derechos Humanos no es un proceso lineal ni uniforme, ni tampoco es sinónimo de vigencia social.

Los derechos humanos se refieren a un sinnúmero de campos de la actividad humana: el derecho de ir y venir sin ser molestado; el derecho de ser tratado por los agentes del Estado con respeto y dignidad, aunque se haya cometido una infracción; el derecho de ser acusado dentro de un proceso legal y legítimo, donde las pruebas sean obtenidas dentro de la buena técnica y del buen derecho, sin ser sujeto a torturas y malos tratos; el derecho de exigir el cumplimiento de la ley y, además, de tener acceso a un proceso judicial y a un Ministerio Público que, conscientes de su importancia para un Estado democrático, no descansan mientras que graves violaciones de los derechos humanos estén impunes, y sus responsables libres y sin castigo, como si estuviesen por encima de las normas legales; el derecho de conducir su vehículo dentro de la velocidad permitida y con respeto a las señales del tránsito y las aceras peatonales, para no matar un ser humano o causarle un accidente; el derecho de ser, pensar,

creer, de manifestarse o de amar sin tornarse objeto de humillación, discriminación o persecución. Son aquellos derechos que garantizan una existencia digna a cualquier persona”

De allí, se infiere, que la Ética por ser un conjunto de principios y valores que guían y orientan las relaciones humanas. Esos principios deben tener características universales, requieren ser válidos para todas las personas y para siempre.

Valores Democráticos

Las tareas gubernamentales -la elaboración, discusión e implantación de políticas públicas- suponen hoy día un alto grado de complejidad y especialización. Los gobiernos contemporáneos tienen que tomar constantemente decisiones de acuerdo con circunstancias cambiantes, asumiendo responsabilidades por las mismas y evaluando sus resultados. Todo ello vuelve inviable, e incluso indeseable, la participación permanente de la ciudadanía en su conjunto, que no sólo desconoce generalmente la complejidad de los problemas en cuestión sino que, por razones evidentes, no puede dedicarse de tiempo completo a las tareas de gobierno. Un Estado que por incrementar la democracia pretendiera poner a discusión y votación del pueblo todas y cada una de las medidas a tomar no sólo caería en políticas incoherentes y contradictorias, sino que también se volvería intolerable para el buen funcionamiento de la sociedad al exigir de los ciudadanos una dedicación total en las cuestiones públicas.

Por ello, la democracia moderna sólo puede ser representativa, es decir, basarse en el principio de la representación política. El pueblo -los ciudadanos en su conjunto- no elige de hecho, bajo este principio, las políticas a seguir, las decisiones a tomar, sino que elige a representantes, a políticos, que serán los responsables directos de tomar la mayoría de las decisiones. Ello no anula, por supuesto, la posibilidad de que en algunos casos excepcionales (la aprobación de una ley fundamental o de una medida extraordinaria) se pueda recurrir a un *plebiscito*, es decir, a una votación general para conocer la opinión directa de la ciudadanía. No obstante, debieran ser evidentes las limitaciones de un procedimiento que, por naturaleza, excluye la complejidad de los problemas así como la necesidad de discutir ampliamente las políticas a seguir, y que sólo puede proponer alternativas simples a favor o en contra.

De esta manera, la selección y elección democrática de los representantes y funcionarios se convierte en un momento esencial de la democracia moderna. Por ello, buena parte de las reglas del juego democrático tiene que ver con las instancias, formas y estrategias relacionadas con los procesos electorales, pues es en estos procesos donde el pueblo soberano, la ciudadanía activa, hace pesar directamente su poder (sus derechos políticos) mediante el voto. Es en ellos, además, donde cada individuo, independientemente de su sexo, posición social o identidad cultural, puede expresar libremente sus preferencias políticas, en el entendido de que ellas valdrán exactamente lo mismo que las de cualquier otro individuo.

Es evidente, sin embargo, que en sociedades donde votan millones de personas la elección de representantes y gobernantes no puede hacerse sin mediaciones, so pena de una inmanejable dispersión de los sufragios. Es por ello que la democracia moderna requiere de la formación de partidos políticos, de organizaciones voluntarias

especializadas precisamente en la formación y postulación de candidatos a los puestos de elección popular. Los partidos son, por lo tanto, organismos indispensables para relacionar a la sociedad civil, a los ciudadanos, con el Estado y su gobierno, en la medida en que se encargan justamente de proponer y promover programas de gobierno junto con las personas que consideran idóneas para llevarlos a la práctica. Ahora bien, el sufragio sólo puede tener sentido democrático, sólo puede expresar efectivamente los derechos políticos del ciudadano, si existen realmente alternativas políticas, es decir, si existe un sistema de partidos plural, capaz de expresar, articular y representar los intereses y opiniones fundamentales de la sociedad civil.

Análisis ético de la “viveza criolla” en la idiosincrasia venezolana

La viveza consiste en no dejarse sabanear de nadie, sin mucho protocolo al que te viene a chalequear lo despachan rapidito. Aquí se venden hasta bombillos quemados, chivas de cauchos como si fueran nuevas, aquí le soplan el bistec y le pedalean la bicicleta al más pintao sin que se dé cuenta y si se da, lo pasan por las armas también. La actitud es mostrar cara de sobrao, como si acabaras de comprar un pasaje a París al precio justo, lo otro es medir la capacidad de respuestas del interlocutor, si es lento... buenas noches, se le puede quitar hasta la cédula de un solo viaje.

Somos únicos. La frase preferida de la gran mayoría es “a mí que no me den, que me pongan donde haya”, y en ese ir y venir de los días, las cosas han ido empeorando.

Las condiciones sociales van fluctuando y en detrimento, mientras unos les sacan punta a una bola de billar, los otros se comen un cable, prueba de ello es Altagracia y su hermano, al que llaman el “Motilón”, este último trabaja en eso de ‘raspar’ y su hermana, en una dependencia del Estado durante los últimos 18 años. Ella aún vive arrimada en la casa de la mamá de su esposo, mientras su hermano conduce un Mercedes del año, jamás estudió y eso de trabajar por un quince y último nunca le pareció. Su hermana, en cambio, se quemó las pestañas en la universidad y perdió la cuenta de cuántas muestras de sangre ha tomado y, sin embargo; no ha podido comprarse un carro, y menos, una casa.

Ahora bien, esta forma de “ganarse la vida” ya forma parte de cotidianidad del venezolano. Todos tenemos a nuestro “bachaquero de confianza” o el “gestor” que resuelve el pago de los trimestres del automóvil sin que nos tengamos que mover de la casa. Todos conocemos algún nuevo rico bolivariano, mejor conocido como “enchufado”, que de la noche a la mañana salió mágicamente de la pobreza y ahora viaja por el mundo en aviones privados o vuelos en primera clase. Para cada traba burocrática, hay una solución alterna a la legalidad. Y lo más grave de todo: se ha vuelto normal.

¿Toda esta economía sumergida que no entrega facturas, ni paga impuestos llegó para quedarse? ¿Cuánto porcentaje del PIB representa? ¿Cómo reinsertar a toda esa población que vive de esas actividades a la formalidad de una economía normal? ¿Es posible? ¿Qué querrá ser de mayor el hijo de un “bachaquero”? ¿Cómo el

“enchufado” justifica ante su familia la riqueza súbita?. Es un problema de distorsión de valores, no es un problema económico.

Cabe destacar, que todas estas preguntas tienen una respuesta base común: los comportamientos ya se ha asimilado como parte de los rasgos culturales de los venezolanos y se han ido adaptando para crear una forma de vida vinculada, son parte de la colectividad. Ciertamente, este comportamiento no abarca la totalidad de la población, pero si a una parte lo suficientemente representativa como para tomar decisiones que se convierten en mayoría. Y las masas tienen poder.

En este sentido, el problema radica cuando estos elementos que forman parte de lo que se denomina idiosincrasia, tienen incidencia en el desenvolvimiento económico y pudieran, en caso de no ser corregidos o considerados en los planes de recuperación tales como Plan País, convertirse en la piedra de traba para la efectividad del resto de políticas públicas.

Sin embargo, hay que estar claros que esto no es nuevo, los factores idiosincráticos del venezolano han sido el freno para el desarrollo del país, al menos en los últimos años y viene a demostrar que hay aspectos más allá de lo económico que están afectando el desempeño, por lo que resulta imperioso estudiar y determinar los correctivos necesarios para revertir, de una vez por todas, este ciclo perverso.

Por otra parte, esto también obedece a aspectos éticos conductuales que tienen que ver con que la forma de pensar y actuar de los ciudadanos a través de sus decisiones, con lo cual se manifiesta de esta manera la expresión de su idiosincrasia.

Consideraciones éticas ante la Globalización.

La globalización ha traído consigo varias comprobaciones. La primera, es que no se puede discutir de ética sin aludir al tema del poder. Suponemos, desde Francis Bacon, que el conocimiento es poder. Pero hoy sabemos que el poder modula el conocimiento. Incluso, puede decirse que lo crea si por conocimiento entendemos las certidumbres organizadas en torno a pruebas y demostraciones. La segunda comprobación, menos halagüeña, es que la globalización ha significado la imposición de un esquema local a la población global. Los valores occidentales están en la médula de las intervenciones, a veces bienintencionadas, con que se tratan temas propios de las culturas en las que se imponen. Nunca el juicio moral puede ignorar las circunstancias en que se enjuicia y cómo se enjuicia. Toda moral es local, si bien la ética -como reflexión razonada y razonable sobre la moral- puede aspirar a universalidad procedimental. De allí que la « *globalización*» más que la globalización sea lo adecuado para avanzar en la construcción de una ética global. Ciertamente, la gobernabilidad política, la institucionalidad, la educación y la diplomacia son campos en los cuales la noción de una ética global, desarrollada con suficiente generalidad y con adecuada relevancia local, puede ser tarea relevante.

Entonces, existe en el interior de la noción de desarrollo, la única visión del hombre económico “*homo economicus*”, y no, la realidad del hombre complejo con todos sus rasgos. En esta complejidad es donde coexiste el sentido del valor y de la calidad poética de la vida.

El consumismo y la cultura hedonista: ¿Valor o antivalor?

El hedonismo hoy en día puede definirse sencillamente como una búsqueda de placer personal como fin de vida. Sobre este punto se dirigen todas las clases de pensamiento hedonista que hoy en día se pueden encontrar. Por un lado hay movimientos hedonistas que dirigen ese bienestar personal a la consecución sensitiva del placer como culto al propio cuerpo; pero también hay otras que siguiendo un corte un poco más epicureano, ponen su felicidad no solo en lo sensitivo sino en un plano más o menos trascendental, a través del arte, de las amistades, del éxito personal, etc., pero todo ello junto a una sublevación a cualquier figura autoritaria cuyo yugo significa infelicidad, puesto que esta menoscaba la esencia misma de la libertad. En última instancia son manifestaciones de anarquía que terminan en un mismo lema: “Haz lo que quieras”.

Para conocer una causa fundamental del porqué llega el hedonismo a la sociedad actual, en un primer momento hemos de remontarnos al siglo de las luces, al iluminismo europeo, a la época del florecimiento de las ciencias humanas y del gran cambio de paradigma: se abandona toda explicación de la realidad hecha desde Dios, quedando toda ciencia, bajo el influjo de la razón. Si bien esto significó un gran avance para el pensamiento humano en todos los campos prácticos, pero también se perdió de vista la fuente que les daba su razón de ser, su felicidad más esencial. El hombre con el paso del tiempo quedó vacío, al mismo tiempo aturdido con todo el avance científico. Al prescindir de Dios perdió todo el fundamento de la felicidad eterna y la certeza de que en su trascender la hallaría, quedó sometido a la infranqueable duda del escepticismo. Esta es la consecuencia, un retroceso espiritual, que dejó esta revolución liberal, la ignorancia parcial o plena de lo que verdaderamente lo hace feliz. Sin embargo esta búsqueda intrínseca del placer y del bien, sumergida en un vacío espiritual causado por ignorancia, abre el paso a que el hombre se disperse en una desesperada búsqueda por saciar su perenne sed.

Está comprobado por diversos estudios sociales, que la existencia y práctica de sólidos valores es factor esencial de sociedades fuertes que alcanzan altos índices de desarrollo humano. Por el contrario, cuando éstos se debilitan y empiezan a primar los antivalores, las sociedades pierden cohesión, ilusiones colectivas movilizadoras y sufren procesos de degradación y desintegración.

Los valores no son otra cosa que la guía para una conducta individual y social orientada por el bien común, sustentan una convivencia armoniosa, basada en la confianza y el respeto y desarrollan ideales inspiradores que elevan y concretan lo mejor de la condición humana. Se puede decir, que los valores son concepciones explícitas o implícitas, distintivas de un individuo o características de un grupo sobre “lo que es deseable o no”, que influyen en la selección de modos, medios y finalidades del comportamiento.

En el otro extremo, los antivalores están asentados en la inmoralidad, y son entre otros, la deshonestidad, la injusticia y explotación a los otros, la traición y deslealtad, el egoísmo y la indiferencia, la irresponsabilidad, la corrupción, la mentira. También son antivalores la mediocridad, la desidia, el derroche y el consumismo, es evidente que los antivalores son profundamente dañinos para la sociedad, degradan nuestras relaciones humanas y nos degradan como personas. Mientras los valores suman consecuencias positivas para nuestra vida, los antivalores como la mentira, la injusticia y la deslealtad tarde o temprano traen consecuencias negativas para todos y en primer lugar para quienes los cometen.

Es por ello que hoy por hoy, el debate sobre valores y antivalores es fundamental y urgente para todas las sociedades en un mundo de cambios vertiginosos, y ni se diga para nuestro país, en el marco de sus aspiraciones de desarrollo y progreso.

De allí, se infiere que los hedonistas son personas con valores pues los valores son representaciones del conocimiento y de las necesidades biológicas, requerimientos de interacción social y demandas sociales de la persona

La Ética Profesional

La ética profesional hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos.

Se supone que la ética profesional también determina cómo debe actuar un profesional en una situación determinada. En un sentido más bien estricto, se puede solo señalar las carreras que son de nivel universitario o superior, pero también deben considerarse los oficios y cualquier otro trabajo permanente.

Esto se debe a que el profesional enfrenta diariamente diferentes situaciones, y la ética profesional debería verse plasmada en un código de ética profesional para prevenir errores, cada colegio de profesionales debería contar con uno que deje en claro qué está bien y qué no, tanto moral como éticamente.

ACTIVIDADES:

De acuerdo a la lectura:

I: Explicar desde el punto de vista ético y moral la siguiente frase: *“Es necesaria la coherencia entre el pensamiento y la acción humana”*

II. ¿Qué aspecto de la globalización es el que te gusta más? ¿Por qué?

¿Cuál crees que es más importante en tu vida? ¿Por qué?

¿Qué aspectos de la globalización es el que te menos te gusta? ¿Por qué?

UNIDAD III: LA ÉTICA PROFESIONAL

Hoy más que nunca mantiene su vigencia el enfoque humanista dentro de la ciencia psicológica, en particular, y en todos los saberes ocupados de ayudar al hombre en su crecimiento personal y espiritual. Las actuales concepciones de la ciencia y la tecnología nos hablan de la urgencia de aplicar soluciones radicales a la interrelación del hombre con su medio, tanto social, como natural.

Aportes del enfoque humanista de la organización. Consideraciones éticas en la “Pirámide de las necesidades humanas” de Maslow.

El enfoque humanista de la organización constituye un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. Se crea bajo la necesidad de corregir la fuerte tendencia de la des-humanización del trabajo, aparecida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. El enfoque clásico no lograba suficiente eficiencia productiva ni armonía en el centro de trabajo. Esto hizo que aumentara el interés por ayudar a los gerentes a manejar con más eficacia los Recursos humanos de sus organizaciones. Varios teóricos trataron de reforzar la teoría clásica de la organización con elementos de la sociología y la psicología.

En relación a las consideraciones éticas en la “Pirámide de las necesidades humanas” de Maslow.

Maslow categorizó las principales necesidades humanas, ubicadas dentro de una estructura jerárquica. Con él nació la teoría motivacional de la jerarquía de necesidades, hoy ampliamente conocida como Pirámide de necesidades de Maslow.

El autor afirmó que los individuos satisfacen sus necesidades en sentido ascendente. Esto significa que las necesidades de cada nivel deben satisfacerse, al menos parcialmente, para que puedan manifestarse las necesidades de los niveles superiores.

Maslow clasificó las necesidades humanas en 5 grupos o niveles, estableciendo una jerarquía que forman la “Pirámide de Maslow”. (p. 493).

La pirámide descrita corresponde a una escala de necesidades dividida en cinco niveles diferentes. Estos van desde el más básico, indispensable para la supervivencia del individuo, hasta el más complejo de todos:

1. Necesidades fisiológicas: Estas son las que deben satisfacerse en primer lugar y que son fundamentales para la supervivencia del ser humano. Sin ellas sencillamente no se puede vivir de modo alguno.

Todo ser vivo tiene tendencia a luchar para la auto conservación, y el ser humano no es una excepción. Para pasar al siguiente nivel de la pirámide no solamente hay que cumplir mínimos, sino que es importante cubrir estas necesidades con un buen grado de calidad.

2. Necesidades de seguridad: Las necesidades relativas a la seguridad también se vinculan con el instinto de supervivencia. Para la siguiente parte de la Pirámide de Maslow es necesario disponer de un entorno que ofrezca protección, tranquilidad y cierto grado de previsibilidad.

Para cubrir las necesidades de seguridad, por lo tanto, hay que garantizar la protección individual. De este modo necesario poder confiar en la autonomía que ofrece tener un hogar y estabilidad laboral. Esto evita la preocupación y la ansiedad, y permite desarrollar una perspectiva de futuro.

3. Necesidades de pertenencia o afiliación: Durante la historia evolutiva eran vitales para la supervivencia, y aunque al día de hoy no lo puedan parecer continúan siendo fundamentales para la salud psicológica. Se trata de las necesidades de afecto, amor y de relaciones sociales en general.

Las necesidades de pertenencia representan la aspiración que tenemos todos y cada uno de nosotros de formar parte de una comunidad. Estas necesidades conducen a comportamientos dirigidos a dar y recibir amor, así como los que están destinados construir la propia nuestra identidad.”

Las descritas hasta ahora son las necesidades básicas, cuya falta puede comprometer seriamente la supervivencia de un ser humano. A continuación se muestran los dos siguientes niveles de la Pirámide de Maslow de acuerdo con su trabajo original.

4. Necesidades de reconocimiento: Se centra en el hecho de ser respetado y aceptado por los éxitos conseguidos y por las propias capacidades.

El individuo quiere sentir que las otras personas de la comunidad valoran sus competencias y actitudes, revelándose una persona reconocida. El prestigio y el éxito están muy vinculados al imaginario colectivo que representan las necesidades de reconocimiento.

5. Necesidades de autorrealización: La punta de la Pirámide de Maslow y la jerarquía de las necesidades humanas es la autorrealización. Esta representa la culminación de la felicidad. Corresponde a la necesidad de expresarse mejor y de alcanzar los propios objetivos con total libertad.

En este sentido el individuo se muestra espontáneo, y su aspiración individual no es otra que explotar sus facultades mentales y físicas. Perseguir y conseguir los objetivos que uno se propone es la principal finalidad de la autorrealización, la cual se realiza de manera autónoma y sin condicionantes externos.

Consideraciones éticas en las empresas: puntualidad, apariencia personal, dicción.

Ética y empresa, he aquí dos palabras que suelen invocarse juntas en estos tiempos, pero casi exclusivamente en los medios académicos, sin que llegue a cristalizar todavía una luz clara que oriente de manera según la práctica cotidiana.

Cuando se unen estos dos vocablos salen, ambos beneficiados, pues dignifica a la empresa ser considerada como campo de la acción libre y por lo tanto sujeto de responsabilidad moral y obliga, del otro lado, a la ética a ceñirse, para iluminarlo, a su genuino objetivo: el obrar humano en singular.

Así la empresa se eleva hasta tocar la filosofía, y la filosofía se allana para el estudio del actuar del hombre. Desde luego que afecta a la calidad de los productos o servicios de una empresa, e influye en la productividad y en los precios, pero intentar aplicarla directamente a estas cuestiones podría resultar artificial, además de prolijo, porque estos parámetros a través de los que se expresa la eficacia de una organización económica, constituyen como un "paquete cerrado", una consecuencia técnica casi automática, y por lo tanto ciega a cualquier evaluación distinta a la estrictamente económica, y esto es así precisamente por las características de su diseño formal.

Y es que la ética aún está influyendo en los resultados, hace más referencia a la raíces que a los frutos, y tiene más que ver con la intencionalidad de las personas que con los sistemas, puesto que, aparte de otras consideraciones, detrás y debajo de todo mecanismo anónimo, hay siempre una voluntad personal.

En relación a la puntualidad, el valor ético que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. El valor ético de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar.

En conclusión, el valor ético de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor ético en plenitud se está en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor el trabajo, ser merecedores de confianza. Eso significa aparecer a tiempo cuando hay reuniones programadas y no tomar ventaja de los tiempos previstos para descansos. También significa aceptar la responsabilidad cuando las cosas salen mal, comprobarlo tú mismo y trabajar gustosamente para resolverlo. Y a veces puede significar trabajar más tiempo de lo previsto para ver un proyecto llegar hasta su conclusión.

En lo que refiere a la apariencia personal

Es necesario por averiguar cómo visten los empleados de la empresa e imitar si van de uniforme bastara con llevar el mismo tipo de prendas utilizadas esto ayuda a que el entrevistador lo vea adecuado al puesto. Asegurarse la noche anterior que las ropas a ser utilizadas para la entrevista están en condiciones de ser utilizadas revisando desde los botones, cierres, costuras, las mismas deberán estar correctamente planchadas. Es necesario destacar, lo referente al aseo no se deberá omitir los pasos obvios de limpieza especialmente aquellos que acostumbran bañarse solo por la noche. En el caso del aliento quienes hayan comido algún alimento que pueda provocar mal aliento pueden masticar perejil, morder una manzana o tomar té de menta. Tanto para las mujeres como para los hombres las uñas son muy importantes deben verse prolijas y cuidadas. Se recomienda tomarse un tiempo extra de modo a prever cualquier imprevisto en el camino, si se llegó muy temprano es mejor esperar en la zona llegar demasiado temprano puede comunicar ansiedad.

En lo que refiere a la dicción: Es importante investigar a la empresa y el cargo para el cual se postula esto ayudara a que esté preparado y se sienta seguro y a la vez comunica interés y compromiso con léxico natural pero anteponiendo el vocabulario siempre un lenguaje profesional, esto hará que el cerebro asuma que la postura corresponde a los conocimientos adquiridos y las emociones generadas naturalmente cuando se realiza esa postura.

Cultura y comportamiento organizacional. Conocimiento e identificación con:

Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización (Robbins, S. 2017).

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. La cultura y el comportamiento humano, se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional (Davis y Newstrom. 2011).

Son los actos y las actitudes de las personas en las organizaciones. El comportamiento organizacional es el acervo de conocimientos que se derivan del estudio de dichos actos y actitudes. Sus raíces están en las disciplinas de las ciencias sociales, a saber: Psicología, sociología, antropología, economía y ciencias políticas

Cultura Organizacional, es el *conjunto de valores, costumbres, hábitos y creencias, ritos, rituales, héroes y símbolos, modelos, normas y patrones existentes en una organización*. La cultura se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización, y que las distingue unas de otras. Es la manera que cada organización tiene de hacer las cosas como resultante de la interrelación de seis factores de naturaleza muy diversa, entre los cuales se mezclan aquellos de naturaleza intangible y de difícil observación, con otros que se expresan de una manera más explícita en forma de documentos internos de la organización y en los comportamientos observables.

Clima organizacional; El clima organizacional es el espejo que refleja la actitud de los colaboradores. Es la radiografía del sentir de cada miembro frente a la organización y sus objetivos en un determinado momento histórico. El Clima es intangible, pero existe aunque algunos miran de soslayo su existencia. Afecta a todo lo que sucede dentro de la organización y este a su vez se ve afectado por lo que sucede dentro de la misma.

Los planes estratégicos: Misión, Visión, Políticas formales e implícitas.

Cada vez existe una mayor evidencia sobre la importancia de la Cultura Organizacional y el papel determinante de la misma para lograr mejores niveles de desempeño y competitividad de las empresas. Es por esto que las estrategias y la cultura de una empresa deben estar ligadas para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados para convertirse en un factor clave del éxito.

El plan estratégico y la Cultura Organizacional están directamente relacionados. Por un lado, el plan estratégico destaca las direcciones de desarrollo de la Cultura Organizacional, que significa que la Cultura Organizacional está estratégicamente orientada (Cultura Estratégica). Además, el plan estratégico para ser realizado y lograr sus objetivos, depende de que la cultura lo favorezca o lo permita, si el plan estratégico no permite desarrollar y potenciar la cultura, resulta imposible que se logren los resultados esperados.

La ventaja de una Cultura Estratégica es que sus miembros comprenden la Misión, Visión y Objetivos, por lo que dirigen sus comportamientos para lograrlo y adoptan el nuevo sistema de valores.

Un plan estratégico debe ser congruente con la cultura de la organización. Estos dos conceptos no deben ser analizados de forma independiente, sino recogiendo en todo momento su interrelación, ya que el éxito o fracaso de un plan estratégico puede depender en gran medida de la relación entre la cultura y el plan estratégico.

En éste contexto, es importante definir las partes de un Plan Estratégico:

La misión describe las principales características y atributos que tendrá la empresa para lograr la visión que se ha planteado. La misión debe considerar, de preferencia, a los principales stakeholders, decir las partes interesadas del negocio, definiendo un modo de trabajo o relación, especialmente con: Clientes, Proveedores, Accionistas y Trabajadores

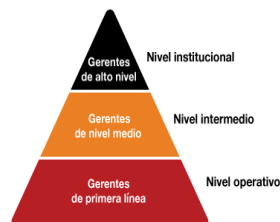
La visión representa el sueño de la organización en el tiempo, la cual lleva implícita un gran reto para todos los miembros de la organización. Para que la visión sea compartida, tiene que ser realista y factible de alcanzar en el tiempo.

En cuanto a las políticas, estas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que auxilian al logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. En las políticas formales implícitas se centran las actividades diarias de una empresa, el personal se enfrenta a situaciones de decisión en donde no existe una política previamente establecida, lo que origina ciertos lineamientos que sin estar escritos, se aceptan por costumbre en la organización. Ejemplo: "una empresa no ha determinado cual será el límite de entrada de su personal, y a este se le acepta hasta con 15 minutos de retraso

Niveles de la Organización y canales de mando

Niveles organizacionales

Continuando con el estudio de las organizaciones, vamos ahora a reconocer sus distintos niveles según las funciones de quienes las conducen. Podemos identificar tres niveles organizacionales: gerencial o de conducción, intermedio y operativo. Observemos esto de manera gráfica:



• **El nivel institucional, gerencial o de conducción**, es el más alto. Debe cumplir con todas las funciones del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Por ejemplo, en este nivel se realizará la planeación estratégica con la correspondiente definición de los objetivos estratégicos y acciones a ser consensuadas y coordinadas con el nivel intermedio.

El nivel intermedio articula el nivel gerencial con el operativo. También suele denominarse *mandos medios*, y está integrado por los responsables de las distintas áreas o sectores de la organización

El nivel operativo corresponde al nivel más bajo de la organización, designado también nivel de supervisión o gerencia de primera línea. Los que se encuentran en este nivel reciben distintas denominaciones: capataces, jefes, supervisores, encargados, entre otros.

Canales de mando

Una cadena de mando es un sistema de envío de información característico de organizaciones con estructuras jerárquicas fuertes, verticales y autoritarias, como lo son las organizaciones político-partidarias y las militares, en donde las órdenes, recompensas y penalizaciones fluyen desde la punta de la pirámide organizacional a la base, y donde se espera que hacia la cima de la misma solo fluyan las informaciones requeridas, de las actividades y tareas encomendadas.

El flujo continuo de la cadena de mando establece claramente la autoridad revelándose este en función de quien reporta a quien; para establecer el concepto debemos manejar dos conceptos básicos.

1. **Autoridad:** Facultad o capacidad de una posición superior para dar órdenes, establecer metas o premisas y que estas sean cumplidas.
2. **Unidad de mando:** Principio organizativo que establece que cada supervisado debe informar solo a un superior, que evidentemente preserva la línea continua de autoridad.

Cadena de mando se evidencian jerarquías desde el más alto rango hasta el personal de mantenimiento; es una estructura organizacional donde se refiere a la jerarquía de relaciones de dependencia de una empresa.

Actuación y mediación ante situaciones despidos, duelos.

Sea cual sea la temática implícita en una actuación, ésta es siempre un proceso de interacción y comunicación entre personas que defienden unos intereses determinados que se perciben como incompatibles. El que sean siempre personas quienes tengan que negociar, representen o no a instituciones, concede al proceso de actuación unas características específicas, tremendamente dinámicas, en la medida que abre un extenso campo de posibilidades a la variación de actitudes respecto al adversario, al mismo proceso negociador o al tema sujeto a negociación.

Por su parte, la mediación es un método para resolver disputas y conflictos. Es un proceso voluntario en el que se brinda la oportunidad a dos personas en conflicto para que se reúnan con una tercera persona neutral (mediador) para hablar de su problema e intentar llegar a un acuerdo.

Ahora bien situaciones de despidos por de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario. Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Actitud y/o participación en eventos organizaciones.

La organización de un Acontecimiento Especial no tiene nada de “eventual” por lo que debe ser concebido y ejecutado de acuerdo a los más altos estándares de calidad organizativa y estilo. La organización de una Acontecimiento especial demanda gran profesionalismo y dedicación esmerada

Un evento es ante todo una herramienta de gestión táctica del área Marketing y de Relaciones Públicas de una empresa o institución. Es decir importa beneficios tanto sea para la prosecución de los objetivos comerciales como para los comunicacionales e institucionales. Asimismo, por la naturaleza de los temas con lo que trabaja -imagen, vinculación con los públicos, negocios-, posee claras connotaciones estratégicas, de forma tal que un evento reporta una serie acciones que impactan en las metas organizacionales de corto, mediano plazo y largo plazo.

A través de un evento se puede conseguir llamar la atención, despertar interés y movilizar a toda o a una parte del público blanco (Target Group) sobre novedades de empresas, productos o servicios, sobre una innovación o mejora en los procesos de fabricación, distribución, comercialización etc., sobre el reciente o inminente lanzamiento de un producto o servicio, sobre algunos aspectos de la organización menos promocionados o conocidos y que son dignos de ser puestos a la consideración del público.

Un evento es una excelente oportunidad para tomar contacto directo y personalizado con una parte de la audiencia objetivo, para afianzar lazos y vínculos y para transmitir determinados conceptos y valores como ser cordialidad, calidez en el trato, interés por nuestros públicos, organización y profesionalismos y muchos otros. Asimismo, a través de un evento se puede trabajar para perfeccionar la imagen institucional que en la mente de los públicos se va articulando. En ocasiones un evento representa la posibilidad de interactuar con los públicos en un plano transversal al que se hace habitualmente.

Queda dicho entonces, que a través de un evento se pueden alcanzar múltiples propósitos. Un evento acerca la posibilidad de fortalecer la realidad institucional y promover nuevas formas de relacionamiento con los Target Group. A partir de un evento se puede, inclusive, incrementar la cartera de clientes o iniciar un proceso para lograrlo. A diferencia de otras herramientas de comunicación y marketing, un evento abre una puerta para contactar en tiempo real a clientes potenciales muy difíciles de persuadir, a los que se ha intentado abordar a través de múltiples acciones: publicidad, marketing directo, e-mail marketing, fuerza de venta, etc., y todas han resultado infructuosa.

Relación de la ética con la Proactividad.

La proactividad es una actitud en la que una persona asume el control absoluto de su conducta de forma activa. Significa tomar la iniciativa, anticiparse a los hechos, ser responsable por lo que suceda y decidir en cada momento.

Una persona proactiva es capaz de reaccionar ante cualquier circunstancia. Pero ser proactivo no significa ni actuar con rapidez ni de forma desorganizada, no es solo llevarse por los impulsos. Un individuo proactivo no se queja si en el trabajo las cosas no van como espera, sino que trabaja para conseguir los objetivos y genera cambios constructivos en la organización.

Un líder proactivo es una persona con iniciativa, ética, positivismo, empatía, capacidad de motivación y automotivación, comunicación, firmeza, asertividad, cordialidad y educación, capacidad de innovación y creatividad, visión de futuro, responsabilidad de sus actos y otras cualidades positivas. Además, es una persona que hace las cosas bien y da ejemplo. No compete, colabora con los demás para conseguir los objetivos empresariales.

Muchos estudios afirman que un comportamiento proactivo en el trabajo tiene consecuencias positivas y beneficiosas tanto para los trabajadores como para la empresa. Y por eso la proactividad es hoy, una herramienta imprescindible para que las empresas sobrevivan y crezcan en un entorno cambiante como en el que estamos.

Una persona que es consciente de su vida, define objetivos y lucha por conseguirlos tomando decisiones en lugar de dejarse llevar por las circunstancias suele ser una persona proactiva. Lo puede ser en el mundo laboral, en su vida personal o en ambos entornos.

La ética como hábito

Las costumbres nacen de la repetición y la institucionalización de unas acciones: el castigo del criminal, el rechazo social para algunas acciones, el premio y estímulo para otras, la proclamación y aplauso para las virtudes. Vistas así, las costumbres son creaciones de la sociedad, que sirven de base a las leyes y que reflejan la actitud ética de la sociedad.

En virtud de los hábitos o modos de ser, cito Aristóteles, nos comportamos bien o mal respecto de las pasiones. Los hábitos, en efecto, acompañan, en acción paralela, el desarrollo de la naturaleza del ser humano. Se trata de otro proceso en que, bajo la guía de la voluntad y del entendimiento, se construye una segunda naturaleza. Es también una creación humana, pero en este caso es una creación personal.

En la vida diaria la ética está en todas partes. Subyace a muchas de las decisiones tomadas, sean personales o políticas, o crean un puente entre el espacio que separa ambas. En ciertas ocasiones la ética viene de manera fácil y natural, en otras puede ser muy exigente. Pero la ética irrumpe en la vida consciente solo de manera ocasional y a menudo de un modo confuso. Si ha de realizar elecciones radicales, adecuadamente meditadas, primero debemos ser conscientes en las ramificaciones éticas de nuestro modo de vivir. Solo entonces es posible convertir la ética en una parte más consciente y coherente de la vida cotidiana.

El perfil del TSU en Administración Industrial

Para lograr un óptimo desempeño en el campo laboral, el Técnico Superior Universitario en Administración Industrial debe adquirir sólidos conocimientos tanto para la administración de la producción como para la administración general de la empresa. En cuanto a la administración de la producción, debe adquirir conocimientos para:

- Administrar todo el sistema de producción sin importar el tipo que la empresa emplee.
- Dirigir todo el proceso de adquisiciones de los materiales principales y accesorios que la empresa requiera para su producción.
- Administrar los inventarios de los recursos físicos que la empresa requiere para obtener los bienes que produce y sugerir cambios, reposiciones y nuevas adquisiciones.
- Administrar el recurso humano que la empresa necesita comprometer en la obtención de su propósito.
- Administrar los recursos financieros que la empresa requiere y utiliza en su actividad productiva.
- Formular y evaluar proyectos industriales, los que administra una vez aprobados.
- Dirigir los procesos de información relacionados con el sistema de producción de la empresa.

En cuanto a la administración general de la empresa, requiere sólidos conocimientos para:

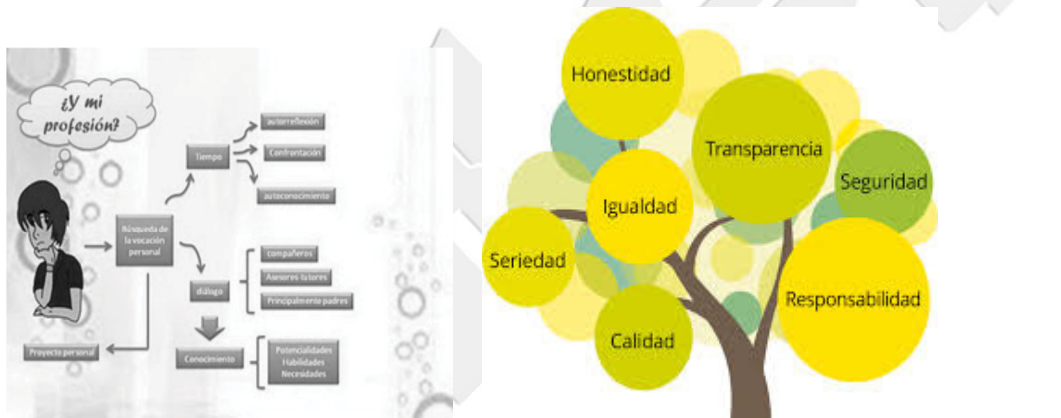
- Interpretar la información contable financiera y administrativa y con base en ella elaborar presupuestos e introducir los correctivos que sean recomendables.
- Colaborar en la implantación de los procesos de auditoría que se consideren convenientes en la empresa.
- Realizar el análisis de los problemas de portafolio, mercado de capitales y selección de inversiones de bajo riesgo.
- Planear y controlar las operaciones haciendo énfasis en relacionar las predicciones de la demanda con el control de inventarios, la programación y el control de la producción.
- Diseñar un sistema de almacenamiento en una empresa industrial.

- Preparar y rendir todos los informes que la actividad administrativa empresarial exige, empleando para ello las técnicas y los medios que la comunicación moderna demanda.
- Examinar la forma como la administración emplea la comunicación interna y externa y diseñar o colaborar en las estrategias corporativas.
- Participar en los aspectos generales de mercadeo, incluyendo política de precios, publicidad, distribución y ventas.
- Examinar la estructura dinámica de los mercados y los potenciales nuevos productos y servicios.
- Analizar permanentemente la situación de la empresa frente a condiciones económicas y sociales, nacionales e internacionales. Contribuye a que la organización permanezca y se desarrolle dentro de los límites que la Constitución señala y del respeto por las condiciones ambientales que la sociedad demanda.
- Controlar la aplicación en la empresa de la legislación nacional en aspectos laborales, comerciales y tributarios.
- Aplicar a la empresa diferentes sistemas de planeación, según lo demanden las circunstancias. Formula y pone en ejecución estrategias que contribuyan a la permanencia y el desarrollo de la empresa en el medio.
- Administrar el proceso de calidad en toda la empresa
- Emplear el computador como herramienta empresarial para la administración de datos, análisis de problemas y otros tópicos sobre sistemas de información.

ACTIVIDADES

I. Elabore una jerarquía de los valores de acuerdo a tu criterio

II: Observe la imagen, Analice y responda



1. Según la gráfica, puedo inferir que la búsqueda de la vocación es un tiempo de:
 - a. ajuste de proyecto.
 - b. potenciar habilidades y necesidades.
 - c. buscar compañeros y tutores.
 - d. auto reflexión, confrontación y autoconocimiento.
2. A través del diálogo con sus compañeros, asesores, tutores y principalmente con los padres, obtendrán:
 - a. el mayor conocimiento de nuestras potencialidades, habilidades y necesidades.
 - b. el proyecto personal.
 - c. el dialogo.
 - d. el autoconocimiento.
3. La búsqueda de la vocación tiene como fin:
 - a. la confrontación.

- b. el proyecto personal.
- c. el dialogo.
- d. la auto reflexión.

UNIDAD IV: PAUTAS ÉTICAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Relación de la Dirección y Ejecución en el proceso administrativo

La dirección es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo, lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sean tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en forma adecuada todas las ordenes emitidas.

La ejecución: Es el proceso dinámico de convertir en realidad la acción que ha sido planeada, preparada y organizada. La función de ejecución, es hacer que los miembros de la organización contribuyan a alcanzar los objetivos, que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo; la ejecución significa realizar las actividades establecidas en el plan, bajo la dirección de una autoridad suprema. Consiste también en orientar y conducir al grupo humano hacia el logro de sus objetivos. En síntesis significa poner en acción o actuar (dirigir el recursos humano) .

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los pasos de la planificación y la organización. Los gerentes al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos. La dirección es aquel elemento de la administración en el que se lograr la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador,

Pautas éticas en el proceso de reclutamiento y selección de personal:

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa. Éste empieza con la definición del perfil del postulante, y continúa con la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, la evaluación de éstos, la selección y contratación del más idóneo, y la inducción y capacitación de éste.

Es imprescindible insistir en que el proceso de selección implica una serie de decisiones, lo que representa una gran responsabilidad. Ahora bien, esas decisiones pueden afectar a la vida futura del candidato. Si no es aceptado, si se le coloca en un puesto para el cual no tiene habilidades; para el cual tiene más capacidad de la necesaria, etc., son circunstancias que pueden convertirse en fuente de frustraciones para el candidato y que, por tanto, pueden minar su salud mental y la de su familia y afectar negativamente la organización. Éticamente es imprescindible, pues, que el seleccionador tenga plena conciencia de que sus actividades pueden afectar, a veces definitivamente, la vida de otras personas.

Por su parte, el reclutador tiene que tener en cuenta que un proceso de selección es la primera publicidad de una empresa y, además de la posición y de la oferta, muchos candidatos elijen una empresa por sus procesos de selección. Por ello, que este proceso tiene que ser coherente con la cultura empresarial, intentando dar una buena imagen de la empresa, aunque siempre mostrando la realidad para evitar desengaños posteriores.

De este modo, lo que distingue un buen reclutador de un excelente reclutador no es el conocimiento de la posición, de la cultura empresarial ni tampoco la capacidad de reconocer la persona, sino el método ético, es decir, la manera de tratar con la gente y de comunicarse desde una perspectiva humana. La experta insiste en la importancia de mostrarse transparentes, respetar a los candidatos y entenderlos.

Pasos en el proceso de reclutamiento y selección de personal

Antes de empezar a contratar personal ya sea en el inicio de una empresa, renovación o contrataciones de urgencia en necesario tomarse unos minutos para establecer los pasos para que el proceso de reclutamiento y selección de personal sea el adecuado.

1. **Detectar las necesidades de la empresa:** El hacer un análisis que permita detectar las necesidades de la empresa en cuanto a personal debe ser el primer paso. Se debe hacer un listado de los puestos a cubrir, sus atribuciones y las cualidades de las personas para ocupar los puestos y así ayuden a alcanzar las metas de la empresa.
2. **Reclutar:** Luego de detectar las necesidades, se debe empezar con el reclutamiento, ya sea contratando un outsourcing que se encargue directamente de elegir a los candidatos idóneos o a través de los mismos medios de la empresa, por anuncios en los clasificados de periódicos.

Hoy en día las redes sociales de las empresas pueden ser utilizadas para dar a conocer que se necesita más personal, también existen grupos gratuitos en los que se pueden colocar los anuncios.

3. **Recepción de candidaturas:** Luego de realizar el anuncio se deberá estar atento para recibir las hojas de vida de los postulantes por los diferentes medios en los que se solicitó ya sea de manera física o por correo electrónico e irlas ordenando para que posteriormente puedan ser analizadas.
4. **Preselección:** Con base a las funciones que se especificaron para el puesto y el perfil de los profesionales que se indicó en el anuncio de reclutamiento se deben preseleccionar a los candidatos que más se apeguen a las plazas que se desean cubrir.
5. **Pruebas:** Definir una serie de pruebas para los candidatos preseleccionados y con ello empezar a conocer sus verdaderas capacidades. Las pruebas pueden realizarse a través de diferentes test psicotécnicos.
6. **Entrevista:** Según define Barceló la entrevista cara a cara es una de las más importantes en el proceso de selección de personal, ya que se tiene la oportunidad de conocer a los futuros empleados, analizar su lenguaje corporal y la manera de desenvolverse.

7. **Valoración y decisión:** Luego de la entrevista, se deben valorar los pros y contras de los candidatos y cuáles son los que más se adecuan a las necesidades del puesto y de la empresa tomando en cuenta de que no todos los candidatos son iguales.
8. **Contratación:** Luego de evaluar, llega otro de los pasos más importantes la contratación de la persona que mejor se adecua al puesto. Se debe tomar en cuenta todos los aspectos legales en su contratación y especificar desde un inicio si habrá un tiempo de prueba o será una contratación definitiva.
9. **Incorporación:** Aunque para muchos con la contratación se termina el proceso, el incorporar al nuevo personal a la empresa también es clave para su desempeño, desde la presentación con sus nuevos compañeros, los diferentes departamentos de la empresa y la inducción de sus labores y explicarle como debe realizar sus funciones, horarios y a quien debe de reportarle.
10. **Seguimiento:** Luego de la incorporación a la oficina se le debe dar un seguimiento a corto, mediano y largo plazo. Esto puede realizarse por medio de encuestas de satisfacción, evaluaciones de desempeño y entrevistas con los jefes inmediatos.

Oportunidades de empleo. Fuentes de trabajo en la actualidad

La oportunidad laboral, refiere a aquel ofrecimiento de un puesto de trabajo que propone determinadas condiciones de contratación y trabajo. En la actualidad, como consecuencia de la enorme presencia que logró internet en la vida de todos, las oportunidades laborales se trasladaron de los clasificados de los diarios a la web. Existen muchísimas páginas que se dedican exclusivamente a aglutinar oportunidades laborales. Incluso, es posible suscribirse a las mismas y entonces cada tanto llegará al correo electrónico el listado de las más recientes oportunidades laborales que se ajustan a la búsqueda de la persona interesada. Sin lugar a dudas esta propuesta es la más usada hoy a la hora de buscar un trabajo.

Por su parte, el mercado de trabajo actual busca así profesionales que tengan siempre ideas nuevas y originales. Pero, para ser creativo es necesario exponerse, presentar ideas y opiniones, y permitir arriesgarse, sin miedo de errar. Las fuentes de trabajo buscan profesionales que respondan de forma ágil y rápida a las demandas cotidianas. Por lo tanto es necesario correr riesgos, no temer a los obstáculos, seguir adelante con confianza en sus ideas y decisiones.

Elaboración de la síntesis curricular. Importancia de la congruencia en la información

La Síntesis Curricular es un breve, pero conciso, historial profesional del trabajador. Es el primer contacto importante con el empleador, por lo tanto, puede abrir muchas puertas, pero también cerrarlas.

La Síntesis Curricular debe ser redactada pensando en las características exigidas para ocupar el puesto de trabajo al que se concurre, por lo que cada Síntesis debe ser redactada a la medida.

En la redacción del currículum, aparte de tener en cuenta la limpieza, el orden, el estilo, la claridad, etc..., el candidato habrá de considerar la conveniencia de emplear una estructura esquemática, un lenguaje de uso común, ya que no se trata de mostrar dotes literarias, sino de transmitir información, la máxima posible en un espacio reducido, por lo que habrá que suprimir cualquier frase superficial y cualquier repetición.

Elaborar una buena Síntesis no es una tarea fácil, por eso hay que dedicar a su confección todo el tiempo que sea necesario.

La Síntesis Curricular es importante, porque en la actualidad constantemente ocurren cambios y hay nuevos hallazgos científicos, deben juzgarse continuamente los resultados obtenidos pues solo así se llega al perfeccionamiento o al reemplazo racional y fundamentado de lo que se tiene establecido.

La entrevista de trabajo: Pautas que facilitan el proceso de selección

La entrevista de trabajo es la fase definitiva, dentro de cualquier proceso de búsqueda de empleo o de cambio de trabajo. Todos los pasos anteriores como la toma de información, preparación, envío de la carta de presentación y seguimiento de Curriculum Vitae, han estado dirigidos a conseguir una entrevista de selección con la empresa. Es el momento del contacto personal, donde de una forma individual y directa, el entrevistado tiene la ocasión de convencer al entrevistador de que él es la persona idónea para el puesto.

Una entrevista de trabajo es una actividad clave en el proceso de selección del personal. Se selecciona, como es lógico, a los mejores, y los mejores para las empresas de éxito son aquellos que además de saber, saben ser y hacer.

En el proceso de la entrevista de selección podemos señalar tres fases: inicial, desarrollo y cierre (Díaz y Rodríguez, 2013).

Fase inicial

La fase inicial es de suma importancia en el proceso de entrevista. El objetivo en esta fase es incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad del candidato a entrevistar.

Así, por ejemplo, suele comenzar la conversación con una charla introductoria sobre algún tema no comprometido de manera que, aunque no sea muy relevante para el proceso selectivo, nos permita reducir la ansiedad del entrevistado.

Posteriormente, se explica de manera resumida el desarrollo de la entrevista. También se le pedirá permiso para grabar la conversación (si fuera el caso), así como se le informará de que durante el proceso iremos tomando algunas notas.

Es cierto que el uso de instrumentos puede provocar ciertas distorsiones en el entrevistado; sin embargo, con entrevistadores altamente experimentados éstas desaparecen en los primeros minutos. En cualquier caso, aunque se utilice grabadora, es conveniente tomar notas sobre aspectos no verbales.

Fase de Desarrollo e implementación

Tras esa fase inicial, se pasará de manera natural y espontánea a la segunda fase de desarrollo, en la que será el candidato quien ocupe la mayor parte del tiempo hablando.

En ella, se plantearán las preguntas sobre aspectos de interés para la empresa. Estas primeras preguntas se referirán a datos que contiene su currículum, ya que éstas van a generar un bajo grado de ansiedad en el candidato y sus respuestas las tiene preparadas. El orden puede ser el mismo, pasando de los puntos básicos del currículum (formación y experiencia) a aspectos personales y familiares, a otros aspectos relacionados con sus aficiones o que consideremos de interés).

Las primeras cuestiones (formación y experiencia) son de menor implicación personal, de manera que vamos paulatinamente aumentando su nivel conforme avanzamos en la entrevista. En este primer momento, las preguntas versarán sobre aspectos tales como su historial académico, éxitos y fracasos, carencias, compatibilización de los estudios con trabajos (remunerados o no remunerados), análisis de las empresas en las que ha trabajado (características de la empresa, tareas que realizaba, nivel de responsabilidad y autonomía, retribuciones, etc.).

Otras preguntas que podremos ir formulando después serán: datos biográficos y familiares, expectativas del puesto de trabajo, motivaciones para presentarse a la oferta, conocimiento de la empresa y aficiones e intereses. Sin embargo, no existen nunca dos procesos de entrevista idénticos, por lo que el entrevistador debe saber utilizar distintas estrategias para conseguir su objetivo.

Fase de cierre

La última fase sería la de cierre, cuya dificultad estriba en cómo podemos cerrar una entrevista de manera no abrupta.

En esta fase, además, se le debe ofrecer la posibilidad al candidato para que pregunte aquellas dudas que tenga sobre el proceso o el puesto en particular.

Como en cualquier interacción social, los últimos momentos son importantes, por lo que deberemos finalizar la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al candidato el tiempo que nos ha dedicado.

Al finalizar, es conveniente rellenar la ficha de la entrevista en la que recojamos puntos fuertes y débiles, a favor y en contra del candidato en cuestión, señalando si es idóneo para el puesto. Hemos de ser conscientes de tener en cuenta sólo aspectos relacionados con los criterios de selección que emanan de la descripción y análisis del puesto, no realizando inferencias y atribuciones sobre otras características.

El Servicio al Cliente: Fundamentos, procesos e importancia.

A medida que la competencia es cada vez mayor y los productos ofertados en el mercado son cada vez más variados, los consumidores se vuelven cada vez más exigentes. Ellos ya no solo buscan calidad y buenos precios, sino también un buen servicio al cliente.

El servicio al cliente, es el servicio o atención que una empresa o negocio brinda a sus clientes al momento de atender sus consultas, pedidos o reclamos, venderle un producto o entregarle el mismo.

Fundamentos

Los fundamentos básicos para un buen servicio son:

1. **Actitud positiva:** Demuestra entusiasmo, predisposición a que las cosas sí pueden hacerse.
2. **Sistema de creencias:** El cliente primero: ubica en primer lugar las necesidades de los clientes, se asegura que las necesidades de los clientes se satisfacen.
3. **Confiabilidad:** Se toma su tiempo para hacer un buen trabajo, hace lo que es mejor en lugar de hacer lo que es más fácil.
4. **Respuesta personalizada:** Se esfuerza por comprender las preferencias y expectativas de los clientes, toma en cuenta la situación del cliente al proveer información.
5. **Respeto básico:** Muestra cortesía, respeta las necesidades de los demás.
6. **Recursos:** Resuelve problemas, sugiere alternativas, flexibiliza las reglas cuando es apropiado para resolver o evitar problemas.
7. **Orientado a la gente:** Toma la iniciativa para establecer comunicación, demuestra interés personal en la gente haciendo contacto visual, sonriendo, llamando a la persona por su nombre, se esfuerza por hacer sentir cómodo al cliente.
8. **Perspicacia profesional:** Trata de conocer lo máximo posible sobre cuestiones relacionadas con su trabajo para servir al cliente, si carece de conocimientos, sabe a quién contactar para obtenerlos.

Importancia

El servicio va más allá de la cortesía y la amabilidad se lo considera como un valor agregado para el cliente, debemos tener presente que el cliente es cada vez más exigente en este sentido, los clientes buscan a empresas en donde se pueda depositar confianza, credibilidad aunque muchas veces no lo notemos los cliente evalúan constantemente la calidad en el servicio, la manera como lo perciben. Si una empresa no da importancia a este aspecto no será competitiva o lo que es peor no podrá permanecer en el mercado. La experiencia de vivir un mal servicio es la causa principal de la pérdida de clientes cuantos de nosotros en determinado momento nos encontramos con un mal servicio ya sea que no nos atienden pronto por que la vendedora se encuentra conversando por teléfono, leyendo y cuando se pide que se nos atienda lo hace de manera descortés o ni siquiera le presta atención.

ACTIVIDADES

El docente invita al alumno a ver la película TIEMPOS MODERNOS de *Charles Chaplin* y escribe una conclusión.
PUBLICADA EN YOU TUBE

UNIDAD V:

CÓDIGOS DE ÉTICA PROFESIONAL

Ley del Ejercicio del Administrador en Venezuela

NECESIDAD SOCIAL:

Siempre ha sido necesario que las autoridades que son responsables de una u otra manera de la formación de universitarios tengan muy en claro cuál es el profesional que desean formar, es decir, que determinen cómo deberán ser los egresados cuya formación constituye, junto con la investigación, la razón de ser de las universidades. Esto que por su simple y llana lógica debiera ser claro para toda autoridad educativa, debiera serlo más aún para los administradores en cualquiera de sus áreas, toda vez que una de las primeras lecciones que aprende el profesional que para lograr objetivos, lo cual es nuestra su central, antes que nada requiriere definir muy claramente los mismos, que en este caso estarían plasmados a través del perfil del egresado. No obstante, es común que instituciones formadoras de administradores diseñen e implanten planes de estudio dando por consabidos sus objetivos, es decir, obviando el perfil por lograr; de manera que deciden asignaturas y mapas curriculares sin definir previamente el profesional que se pretende formar.

De manera general, la Ley establece las actividades que pueden y no realizar como licenciados en administración, también deja claro quiénes son las personas que pueden ejercer como Licenciados en Administración. Lo importante de esta ley es que deja claro cuáles son las actividades que pueden ser del ejercicio ilegal y sus consecuencias, así como también los organismos de competencia con la licenciatura y sus atribuciones. Por otro lado, explica las actividades que debe realizar un administrador, entre la más importante encontrados en la Ley del Ejercicio de la Profesión del Licenciado en administración, hacen referencias en varios artículos, a la actividad que debe desarrollar un administrador, entre esas actividades se destaca la práctica de la auditoría administrativa, como es el caso del artículo 8 donde refleja que el administrador está en la capacidad de preparar informes administrativos y inherentes a la profesión, está en la capacidad de asesorar y evaluar materias relativas a asuntos de especialización administrativa, además el administrador se le da la potestad de tomar decisiones con temas relacionados a la administración. Mas puntualmente la ley establece que los administradores pueden ejercer el cargo de ser asesores administrativos, analistas de gestión administrativa, participar en la elaboración, dirección y coordinación de estudios para la instalación y seguimiento de sistemas y procedimientos administrativos. Entre los artículos más destacados e importantes se resumen en el 8, 9, 12, 13, 15, 16, los cuales se omiten en la presente sección ya que son de lectura directa.

Código de ética del Administrador

El haber terminado estudios de licenciatura en administración es además de un gran logro, una gran responsabilidad, ya que adquiere un poder que ayudará al profesional a influir en los demás para el alcance de resultados, la gran responsabilidad que esto conlleva es que gracias a ese conocimiento tendrán la obligación moral

de maximizar u optimizar los recursos que les sean depositados ya sea por inversionistas, patrones, dueños o empresas que contraten sus servicios o si deciden comenzar una empresa propia.

Con el código de ética le dará forma profesional al conjunto de normas éticas para evitar que se pueda comprometer el honor y la probidad de las personas como profesionales, así el código del licenciado en administración guiará las acciones a seguir en el desempeño de la función profesional.

Para que exista una profesión, forzosamente tiene que haber una necesidad humana. Toda profesión debe de tener un servicio social y, por consecuencia, una responsabilidad legal y moral ante la colectividad, el alto grado de preparación de un profesional, hace posible el acercamiento con quien solicita sus servicios para satisfacer necesidades de tipo legal, fiscal y científico.

De manera general, la Ley establece las actividades que pueden y no realizar como licenciados en administración, lo importante de esta ley es que deja claro cuáles son las actividades que pueden ser del ejercicio ilegal y sus consecuencias, así como también los organismos de competencia con la licenciatura y sus atribuciones.

El código de ética del administrador tiene como función marcar los modelos de conducta que según la moral de un grupo, son aceptadas. A pesar de esto, los castigos o sanciones que se imponen por el incumplimiento de dicho código y sus artículos son, nada más, ni nada menos que la suspensión o la prohibición del ejercicio administrativo.

Esto es lo más curioso, puesto que, como todos saben, la ética es algo relativo a cada sujeto.

Pero en este caso, para llevar a cabo el ejercicio de la profesión no se puede ignorar los diversos compromisos que se tienen con terceros, con el mismo profesional y con la profesión misma. Es por esto que el código de ética debe ser seguido al pie de la letra y no tiene cabida la interpretación personal, ni la omisión selectiva de partes específicas del mismo.

En los artículos y postulados del código de ética se observa que las conductas marcadas como apropiadas van dirigidas tanto a ámbitos externos al administrador, como hacia ámbitos internos. Estos ámbitos son la sociedad, el patrocinador de la actividad realizada por el administrador, la profesión, la docencia, la consulta profesional, la investigación, entre otros. De manera general, se puede decir, que entre los valores que destacan dentro de los postulados en el código se encuentran:

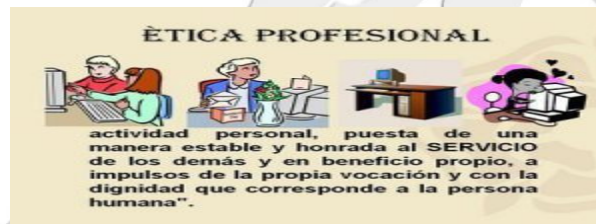
- La veracidad al momento de presentar resultados y análisis.
- La discreción al mantener información referente a la actividad que realiza o los de sus patrocinadores de manera privada y manejar tal información con cautela.
- El respeto hacia los colegas, hacia estudiantes de la materia y hacia personas que soliciten de su labor.
- La honestidad al mantener criterios e ideologías libres de cualquier influencia perjudicial o manipuladora de resultados.
- Y sobre todo la universalidad en la aplicación de este código de ética a todo individuo que, aun teniendo como profesión otra cosa, se haya desempeñado como administrador, lo siga haciendo, o cuente con la titulación como tal.

También habla del procedimiento que debe seguir algún interesado en certificar su capacidad y conocimientos como administrador, diciendo que cualquier certificación debe hacerse ante Federación Nacional de Colegios de Licenciados en Administración. Como se podrá discernir posteriormente, no se trata de generar reglas sino de señalar qué tipo de prácticas ayudan a alcanzar la meta, la óptima conducta del profesional; qué valores y principios es preciso encarnar para proporcionar a la sociedad el bien que le es debido.

Comparación de los códigos de éticas establecidos por Colegios Profesionales venezolanos.

Durante el pequeño proceso de investigación, se observó que existen una serie de normas cifradas en un código de ética, que están supervisadas por un colegio profesional respectivo. Estos principios pueden resumirse de la siguiente manera: guardar fidelidad a la institución o al patrono que suministra el trabajo; dirigirse con los respectivos colegas siempre con respeto y consideración, actualizarse con los conocimientos propios de su disciplina; guardar el secreto profesional; no sacar provecho de la superioridad del puesto y así ser grandes profesionales con una gran ética y moral. De allí, que los códigos de éticas, son un instrumento educativo tanto de la conciencia Ética del profesional, como también de la sociedad en cuanto a lo esperable de la profesión.

Elementos que conforman los códigos de ética profesional.



- 1. Principios:** Un código de ética profesional ha de partir de la declaración de los principios que regirán el código, estos se expresan a manera de enunciados donde manifiestan públicamente los valores intrínsecos de la profesión. Dichos principios pueden ser morales, éticos, antropológicos, sociológicos, filosóficos, etc. Estos conforman el primer núcleo temático de un código de ética profesional.
- 2. Demarcación de la competencia profesional:** El segundo gran capítulo del profesional es que ese servicio específico no puede ser prestado por cualquiera. Se requiere conocimientos, habilidades y competencias específicas. De una o de muchas maneras todos los códigos de ética profesional desarrollan como segundo núcleo temático lo concerniente a la competencia profesional (principalmente de su componente intelectual) y junto a ella, la correspondiente responsabilidad profesional. Una de las cosas que presuponen y regulan o tratan de regular los códigos de ética es el ámbito de competencia de la profesión; qué es lo que cae dentro y qué es lo que queda fuera de su ejercicio; cuándo alguien tiene licencia para ejercer esta profesión; y cuando no está facultado para ejercerla.

3. Relaciones entre los profesionales: El tercer núcleo temático de los códigos de ética profesional se ocupa de regular las relaciones entre los profesionales, es decir, de la necesidad de pertenecer al colegio, gremio o asociación profesional para poder ejercer la profesión dentro de un determinado territorio, del cómo se adquiere la condición de colegiado, asociado o agremiado facultado para ejercer dicha profesión y de cuáles son los supuestos que hacen perderla transitoria o definitivamente.

4. Relaciones con los clientes o usuarios de los servicios profesionales: Un cuarto núcleo temático lo constituyen los deberes y obligaciones para con los clientes o usuarios de los servicios profesionales, el hecho que se coloquen como cuarto núcleo temático no quiere decir que son menos importantes que los anteriormente citados. En este núcleo, suelen explicitarse también los derechos de los clientes o usuarios de los servicios profesionales, de manera tal, que al ser conocidos por éstos, puedan ser exigidos. Reconoce con ello, la dignidad del cliente o usuario como persona, y usualmente, el principio de confidencialidad está referido a este apartado.

5. Relaciones con la sociedad y el medioambiente: Un quinto núcleo temático tiene que ver con los deberes y obligaciones que se tienen para con la sociedad en general. y en algunos casos, según la naturaleza de la profesión con el medio ambiente. Suelen diferenciarse algunos deberes que van más allá del cliente o usuario que hace uso o se beneficia directamente de los servicios que los profesionales, bajo el código de ética prestan, es decir, se explicitan otros que converjan en un beneficio más de cara al colectivo. Aquí caben, por ejemplo, los deberes que un colegio gremio o asociación puedan declarar a favor de aquellas prácticas que resultan amigables o protectoras del medio ambiente.

6. Relaciones con otros gremios y el Estado: Se agrega un sexto núcleo que se ocupa de regular las relaciones de los profesionales para con otros gremios de profesionales, estamentos gubernamentales y el mismo Estado.

Ya se ha planteado anteriormente que existen profesiones cuya labor se encuentra ligada a otros grupos de profesionales, por tanto, las relaciones con éstos últimos deben quedar claramente demarcadas, de forma tal que se garantice el cumplimiento de las funciones en un plano de respeto al campo de ejercicio profesional de otros. También se suman en este apartado, el conjunto de proposiciones que han de regir la relación con el Estado y sus diferentes instancias, principalmente aquellas profesiones cuyo mercado principal o su empleador sea éste.

7. Deberes para con la investigación y el quehacer científico: Finalmente, hoy más que nunca, los códigos de última generación incluyen un núcleo temático que presenta los deberes y obligaciones concernientes al campo de investigación y al quehacer científico. Como se ha afirmado en otras partes de este documento, la finalidad del ejercicio profesional es el bien común, el bienestar de la sociedad. Por tanto, los gremios o asociaciones deben de destinar recursos para la investigación y el quehacer científico que busque solventar algunas situaciones que la sociedad enfrenta. Este es el real aporte de los profesionales a un país. Pero la investigación y el trabajo científico debe de realizarse dentro de parámetros éticos

previamente establecidos, de éstos se ocupa este núcleo temático, dejando en claro los lineamientos que han de regirlo.

Los códigos de la ética profesional son normas generales para las distintas profesiones casi siempre destinados a mejorar la prestación de un servicio profesional y para garantizar una conducta.

Propuesta de un Código de Ética para los TSU en Administración Industrial

En cuanto al proceder de los profesionales en la sociedad actual, se procede a la investigación de parámetros para la elaboración de la presente Propuesta de un Código de Ética para los Técnico Superior Universitario en Administración Industrial, basado principalmente en los conocimientos técnicos adquiridos durante la carrera universitaria teniendo la noción de la importancia de la rectitud, honestidad e integridad necesaria para su efectivo ejercicio, conociendo que dicha elección será determinante no sólo para el profesional, sino para el entorno laboral y productivo donde el mismo se desenvuelva. Los códigos de ética profesional sirven para fines diversos. El código especifica las normas según las cuales una ocupación puede ser considerada responsable por la conducta de sus miembros. Un código de ética establece los parámetros para la conducta profesional. Que incluye los valores y principios morales de la profesión o de una organización. El código de ética profesional ofrece normas y reglas que a los empleados ayuda cuando se encuentran con algún tipo de dilemas morales.

Es muy esencial para un código de ética proteger la integridad de la profesión. También ayuda a establecer prácticas responsables y justas. La implementación de un código de ética profesional incluye el desarrollo de procedimientos para investigar las denuncias y acciones que obligan a quienes violen el código de conducta. En el plano profesional individual, los códigos de ofrecen una guía práctica a los miembros de la profesión que puede experimentar un problema ético o moral con respecto a su conducta profesional en una situación específica. Cada vez que un profesional se descubre a sí mismo en una condición de problema ético o moral, es evidente que los códigos de ética pueden jugar un papel importante para ayudar a proporcionar orientación. Así podría ayudar a los profesionales de ser acusado de mala conducta y posiblemente, incluso a acciones legales.

Contenido de la Propuesta

Aspectos Legales del Técnico Superior Universitario en administración Industrial

- Actuar bajo los principios de justicia y lealtad en sus relaciones con los clientes, personal supervisorlo, subalterno y con los obreros, manteniendo las condiciones equitativas de trabajo, participación y justa utilidad en los dividendos que a bien logren.
- Mantener en alta estima y la buena reputación de los intereses legítimos de otros profesionales, respeto a la dignidad como persona y como profesional.

- Defender, respetar y cumplir la Constitución , las Leyes, Ordenanzas y Reglamentos relacionados con el ejercicio de la profesión.
- Actuar con la disposición cierta de enaltecer la moral, el honor, la respetabilidad y todas aquellas virtudes de honestidad, integridad, eficiencia y veracidad, como bases fundamentales del ejercicio cabal de la profesión.
- Cuidar, mantener, mejorar y actualizar sus conocimientos teóricos y técnicos, siendo merecedores de la capacidad, competencia y confiabilidad de la sociedad, en el ejercicio pleno de sus funciones, evitando la obsolescencia.
- Ofrecer sus habilidades y capacidades en las áreas donde sea competente, evitando pretender ocupar y desempeñar otros campos del saber en el cual no tenga preparación ni pericia, por el contrario, remitirá a quien si esté en condiciones de asumir tal responsabilidad, sin exigir ninguna compensación a cambio.
- Ofrecer el servicio ciudadano y altos conocimientos, a las comunidades organizadas, para el desarrollo de proyectos y soluciones a los problemas que aquejan a los vecinos, haciendo todos los esfuerzos y aportes desinteresados en pro de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, activando el principio de participación y solidaridad.
- Elaborar proyectos, estudios, informes y asesorías y cualquier otra actividad, de conformidad con el alcance, respetando la consulta o asesoría requerida, en cumplimiento con las disposiciones obligatorias que regula la Ley, evitando así acciones dolorosas, inexactas o cualquier otra que incurra en faltas graves al honor y el ética.
- Proceder con plena conciencia y no por coacción, conveniencia o manipulación amistosa, dispensando con respeto al cargo que desempeña en forma oportuna, rápida y eficiente sin prejuicios ni discriminación.
- Solicitar o prestar servicios profesionales con remuneraciones acordes a las establecidas por la Ley y el propio colegio.
- Procurar que todo desempeño profesional se realice con plena diligencia y profundidad, estableciendo criterios reales y factibilidad cierta de los mismos.
- Avalar, firmar y aprobar cualquier documento elaborado por otro profesional, previa consulta y verificación del referido, asumiendo total responsabilidad, dirección y supervisión que amerite.
- Hacerse cargo de las actividades profesionales en tanto y cuento se hayan realizado los estudios técnicos, administrativos o de cualesquiera otras áreas del saber compatibles al cargo, pudiendo determinar la responsabilidad de asumirlas con plena conciencia de su actividad e integridad.
- En las relaciones interprofesionales se interpondrá la buena fe, capacidad y el profesionalismo de los colegas.
- Utilizar las prerrogativas que goce el desempeño de sus funciones remuneradas para colaborar o ayudar a sus colegas y no para competir y perjudicarlos.

- En el ejercicio de sus funciones, evitar u ofrecer comisiones o remuneraciones indebidas o impropias, abstenerse de solicitar influencias para obtener trabajos, privilegios o del cualquier otra providencia incorrecta.
- El Técnico Superior Universitario en Administración Industrial, procurará mantener en alta estima el ejercicio de su profesión en base a la capacidad, responsable.
- habilidad y eficiencia, honorabilidad y moral, mas no a través de mecanismos o intereses subalternos, bien sea para hallar y/o mantener un empleo, contrato o relación laboral que posea.
- Intervendrá en forma directa o indirecta en la protección de los recursos naturales, respetando los mecanismos para evitar el deterioro ambiental, incluso el recinto laboral.
- Defenderá la contratación de profesionales para ejercer sus funciones que cumplan con las Leyes de la República y las normas de colegiación, orientando a quienes aún no estén agremiados para que lo hagan, fortaleciendo tu gremio como respaldo.
- El Colegio de Técnicos Superiores es un cuerpo moral y por consiguiente todos sus agremiados, quienes serán guardianes del interés superior de los mismos, fomentado la unidad, el desarrollo, el progreso y la alta estima de cada uno de los profesionales, con honor y dignidad merecida.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL

No, violar o permitir que violen la Constitución nacional y demás Leyes de la República.

No, violar o permitir que violen el Reglamento Interno de la Federación de Colegios de Técnicos Superiores Universitarios de Venezuela (F.C.T.S.U.V.), así como las resoluciones y demás disposiciones de los organismos directivos.

No, actuar en contra de las más estrictas normas técnicas, éticas y legales.

No, el ejercicio indecoroso y la actuación que tienda a menoscabar la imagen de la profesión.

No, permitir el ejercicio de la profesión por personas que no posean el título.

No, descuidar la actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos, desamparando la confianza que se le asigna al TUS.

No, sustituir a un colega en su ocupación, oficio o cargo sin que este se haya desinteresado totalmente del mismo.

No, atentar contra la reputación, honestidad a los legítimos intereses de sus colegas u otros profesionales.

No, ser partícipe por acción u omisión en la destrucción de los recursos naturales o cualquier otra forma que ayude al deterioro ambiental.

No, eximir por amistad, conveniencia o coacción del cumplimiento de disposiciones obligatorias cuando la misión de su cargo es hacerlas cumplir y respetar.

No, ofrecer o prestar servicio profesional, devengando una remuneración inferior a la mínima establecida por el Gremio.

No, actuar por acción u omisión en contra de los principios de la nacionalidad Venezolana y facilitar cualquier tipo de penetración que lesione nuestro patrimonio de nación soberana.

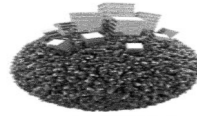
No, valerse en forma subjetiva y parcializada de elementos de carácter personal, política e ideológica o de cualquier otra naturaleza en contra o a favor de algún miembro del Colegio.

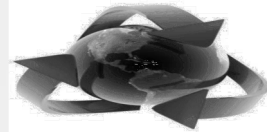
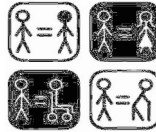
No, actuar en cualquier forma que permita o facilite la contratación con empresas extranjeras, de estudios proyectos, bienes o servicios cuando a juicio del Gremio exista en Venezuela la capacidad para realizarlo.

ACTIVIDAD

I. Identificación de desafíos para el desarrollo y el bienestar colectivo de los técnicos superiores universitarios: justicia, libertad, igualdad, equidad, solidaridad y cooperación, moralidad, sustentabilidad.

Observa los dibujos e indica en la línea correspondiente al desafío a que se refiere:





II. Pensar, decidir y actuar para el futuro personal y profesional.

¿Qué significa esta frase “El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños”?

Escribe un resumen sobre “Como me veo en un futuro en lo personal, académico, laboral familiar y en la vida cotidiana”

Bibliografía:

- Alabart, Y. y Portuondo, A. L. (2016): **La Cultura Organizacional. Una Variable a Considerar en la Competitividad Empresarial**. Folletos Gerenciales. No. 3. CCED.
- Ambrosio, E. (2011): **Cultura como Base de la Estrategia Empresarial**. Alta Dirección. No. 158, Julio – Agosto.
- Anzizu, M. (2015): **Cultura Organizativa Su Incidencia en el Funcionamiento y Desarrollo de la Empresa**. Alta Dirección. No. 120, Barcelona.
- Baudrillard, J. (2018): **La sociedad de consumo. Sus mitos, sus estructuras**. Barcelona:
- Berger, B. (2011). **La Cultura Empresarial**. Guernika. Ed. Pardós, Buenos Aires
- Bejarano, A., (2015): **Una agenda para la paz. Aproximaciones desde la teoría de la resolución de conflictos**, Tercer Mundo Editores, Bogotá
- Block, P. (2017): **El Manager Fortalecido. Pautas para Desarrollar una Conducta Autónoma en la Empresa**. Ed. Pardós, Buenos Aires
- Bruckner, P. (2015): **La tentación de la inocencia**. Barcelona: Anagrama
- Díaz y Rodríguez, (2013)
- Estatús I. (2015): **Moral para Profesionales**. Editorial Universidad de Piura. Perú.
- Ferreiro, P. (2015): **Ética y empresa**. Universidad de Piura. Perú.
- Gómez Pl. (2017): **Ética empresarial: teoría y casos**. Editorial Ediciones Rialp, S. A. Madrid España.
- Torrego, J.C. (coord.) (2018). **El plan de convivencia. Fundamentos y recursos para su elaboración**. Madrid: Alianza.