

ESTE LIBRO ES PROPIEDAD  
DE LA BIBLIOTECA EN CASO DE  
PERDIDA O MAL USO SERA  
PENALIZADO POR LA LEY



**PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DEL ECUADOR  
SEDE AMBATO**  
SERÉIS MIS TESTIGOS

**DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADOS Y  
AUTOEVALUACIÓN**

**TEMA:**

“FORMACIÓN ÉTICA COMO POTENCIADOR DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA”.

Tema de Investigación previo a la obtención del Título de “Diploma Superior en Gestión del Talento Humano.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

ÉTICA DEL TALENTO HUMANO

**AUTOR:**

ABG. JORGE LUIS ZAMBRANO SEGOVIA

**DIRECTOR:**

DR. ÁNGEL ORTIZ

Ambato – Ecuador

Enero del 2012



Nº de ingreso:	006654
Precio:	\$80,00
canje:	Donación: <input checked="" type="checkbox"/> Compra:
Fecha de factura:	
Fecha de ingreso:	30/01/2012

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADOS Y  
AUTOEVALUACIÓN

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“FORMACIÓN ÉTICA COMO POTENCIADOR DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA”

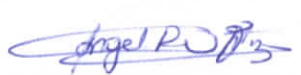
Línea de Investigación:

Ética del Talento Humano

Autor:

Jorge Luis Zambrano Segovia

Ángel Rogelio Ortiz del Pino, Dr.  
DIRECTOR DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

f.-----  


Jorge Grijalva Salazar, Diác. Econ. MBA  
DIRECTOR DEL DIPA

f.-----  


Hugo Altamirano Villarroel, Dr.  
SECRETARIO GENERAL PROCURADOR  
PUCE SEDE AMBATO

f.-----  


## DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Jorge Luis Zambrano Segovia, portador de la cédula de ciudadanía No. 060300190-0, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Diplomado Superior en Gestión del Talento Humano, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden en el trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.



Jorge Luis Zambrano Segovia  
CI. 0603001900

## **AGRADECIMIENTO**

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, a todos y cada uno de los profesores que nos impartieron sus conocimientos y al Doctor Ángel Ortiz por su valiosa ayuda y colaboración en el desarrollo del presente trabajo.

## DEDICATORIA

Para el hacedor y creador de todas las cosas, sin sus bendiciones, nada de esto sería posible. Para Susi, mi compañera fiel por su paciencia y apoyo incondicional; para Sebastián Alejandro que me inspira día a día.

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la formación ética como potenciador estratégico del talento humano en el sector de educativo de la ciudad de Riobamba. La formación ética del sector se caracteriza por una mayor tendencia hacia la ética de la convicción. Se concluye que solo la visión de un directivo comprometido con los valores que destacan el humanismo de nuestro tiempo logrará concretar un proyecto ético integral.

Palabras Clave: Formación Ética, Potenciador Estratégico del Talento Humano, Ética de la Convicción, Ética de la Relatividad, Ausencia de Ética.

## **ABSTRACT**

The present work has as objective to analyze the ethical formation as strategic potenciador of the human talent in of the sector educative. The ethical formation of the sector is characterized by a bigger tendency toward the ethics of the conviction. You concludes that alone the vision of a directive with the securities that you/they highlight the humanism of our time will be able to sum up an integral ethical project.

Key Word: Ethical formation, Human Talent Strategic Improvement Agent, Ethics of the Conviction, Ethics of the Relativity, Absence of Ethics.

**TABLA DE CONTENIDOS****TÍTULO****PÁGINA**

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA..... 1

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL ANÁLISIS.....6

CAPÍTULO III

PROPUESTA.....17

DESARROLLO.....20

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES.....29

BIBLIOGRAFÍA.....31

LINKO.GRAFÍA.....32

ANEXOS.....34

**TABLA DE GRAFICOS**

GRÁFICO 1.....	35
GRÁFICO 2.....	36
GRÁFICO 3.....	37
GRÁFICO 4.....	38
GRÁFICO 5.....	39
GRÁFICO 6.....	40
GRÁFICO 7.....	41
GRÁFICO 8.....	42
GRÁFICO 9.....	43
GRÁFICO 10.....	44
GRÁFICO 11.....	45
GRÁFICO 12.....	46

## **CAPÍTULO I**

### **1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA**

#### **1.1. FORMACIÓN ÉTICA**

En cuanto a la formación ética, Barger (2000) refiere el trabajo de Lawrence Kohlberg, profesor e investigador de la Universidad de Harvard, que desarrolla la teoría sobre desarrollo moral, en 1970. Se fundamenta en el pensamiento del psicólogo suizo Jean Piaget y del filósofo americano John Dewey, quienes sostenían que el ser humano se desarrolla filosófica y psicológicamente de manera progresiva.

También refiere el enfoque moral de discusión en donde plantea que ésta es una de las maneras a través de la cual el desarrollo moral puede ser promovido con una educación formal.

Además, la mayoría del desarrollo moral ocurre a través de la interacción social, el enfoque de discusión está basado en el poder de entendimiento o introspección que el individuo desarrolla como resultado de conflictos cognitivos que ocurren en la etapa moral en la que se encuentra.

Al respecto, García (2003) reflexiona sobre la posibilidad de educar la voluntad de las personas respetando su propio modo de ser. Desde esta perspectiva, se define a la educación moral como la tarea formativa para ayudar a cada persona a adquirir la autonomía necesaria, que le permita obrar de acuerdo con lo que piensa que debe hacer, después de haberse informado adecuadamente.

En consecuencia, es necesario destacar los aspectos organizacionales y gerenciales inmersos en la formación ética. La teoría de desarrollo moral ofrece una alternativa de implementación de una formación ética en la organización. Los recursos organizacionales y gerenciales son los

instrumentos de la educación moral de las personas en la empresa, vistos a través de patrones éticos y orientación.

Según Koontz y Weihrich (2004), la filosofía y visión de una organización se expresan en una declaración de misión. Refleja como se percibe a sí misma, a quienes la integran y rodean. A partir de esta declaración la empresa debe sembrar los elementos que desarrollen una cultura corporativa que la lleve a cumplir su misión. La cultura corporativa involucra el accionar de las personas, sus hábitos, costumbres y sus valores en la ejecución de su labor.

En ese sentido, señalan Thompson y Strickland (2004) que una cultura corporativa fuerte, fundamentada en principios éticos y valores morales, constituye una fuerza motriz vital detrás del continuo éxito estratégico. Los valores morales y las normas éticas elevadas nutren la cultura corporativa de manera muy positiva, denotan integridad, hacer lo correcto e interés genuino por todas las personas que se relacionan con las entidades educativas.

Para el presente estudio se asume que los patrones éticos de las organizaciones educativas deben considerar la definición de una misión, visión, valores, código de ética y comité de ética; además de enseñar la ética a las personas a través de cursos y la promoción de la discusión moral desde el punto de vista que plantea Kohlberg (citado por Barger, 2000). En ese sentido, se considera que la posición de Thompson y Strickland (2004), quienes hablan de adoctrinamiento de boca en boca, no alcanza a considerar el logro de la conciencia moral, como está planteado en la teoría de desarrollo moral de Kohlberg (citado por Barger, 2000).

En cuanto a la orientación de la gerencia en las organizaciones, Cortina (2000) plantea la dignificación ética del management, la dirección debe lograr que la institución educativa se convierta en un proyecto compartido por los docentes, estudiantes trabajadores, lo cual significa que las normas de la entidad educativa dejen de ser un proyecto heroico que los docentes, estudiante y trabajadores no son capaces de cumplir.

En ese sentido, la autora destaca la generación de espacios para el diálogo y el intercambio de expectativas. Sin diálogo no hay cooperación y sin esta no puede darse la integración; podrá haber resignación, concesión o imposición pero no integración. Esta es la dimensión ética de la comunicación.

La dirección es un proceso complejo con múltiples funciones. El directivo debe desarrollar diversos roles. Entre esos roles están: político, empresario, maestro, jefe, juez, psicólogo, organizador, controlador, censor, ejecutivo, y ser humano.

Estos roles le permitirán integrar a las personas en una organización y compartir con ellas un proyecto educativo.

Para el presente trabajo se considera que las tendencias gerenciales o directivas son también guías de conducción de un proceso de formación ética. En ese sentido, la gerencia o dirección ética considera el impulso del diálogo, de la cooperación, de la responsabilidad compartida, la iniciativa en la toma de decisiones, y el ejercicio de un liderazgo democrático. Los rectores tienen la facultad de ser un modelador de sus subordinados, además de ser ejemplo dentro de la organización.

## **1.2. POTENCIADOR ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

Robert y Días (2000) destacan la importancia de la capacitación del equipo humano de acuerdo a la estrategia adoptada por la entidad educativa. El éxito de un equipo directivo se sustenta en el conocimiento de la realidad, en la reacción a tiempo y en una reflexión estratégica, asistida por un equipo articulado con el concepto educativo. Es por lo tanto prioritario saber cuáles son las competencias organizacionales centrales y distintivas.

Prahalad y Hamel (1990) quienes definieron la *core* competente también destacan la importancia de las personas en lograrla. Se refiere a aquellas

capacidades que son críticas para alcanzar una ventaja competitiva en el ámbito educativo.

Thompson y Strickland (2004), opinan que uno de los recursos más valiosos que tiene una compañía es la capacidad de desempeñar en forma óptima una actividad pertinente para la competitividad. A una importante actividad competitiva interna que una compañía desempeña mejor que otras cosas la denominan competencia central.

Bueno (2005) habla de los componentes básicos distintivos: a) de origen tecnológico (en sentido amplio: saber y experiencia acumulados por la empresa); b) de origen organizativo (procesos de acción de la organización); c) de carácter personal (actitudes, aptitudes y habilidades de los miembros de la organización).

Además, las personas sostienen el desarrollo de las competencias organizacionales. Chiavenato (2002) señala que pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades y, sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia, las personas constituyen el capital intelectual de la organización.

Al respecto, el desarrollo de personas no es un simple entrenamiento, es el conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano. Incluye tres áreas de actividades: entrenamiento, educación y desarrollo.

También la gestión del talento humano debe estar articulada a la estrategia corporativa. En otras palabras, se debe traducir los objetivos y las

estrategias corporativas en objetivos y estrategias de recursos humanos. Chiavenato (2002) propone que en la planeación del talento humano se debe estar claro en el tipo de estrategia que la corporación tiene: planeación conservadora y defensiva, planeación optimizadora y analítica ó planeación prospectiva y ofensiva.

### **1.3. METODOLOGÍA**

En cuanto a la metodología utilizada en el trabajo, se adecua a los propósitos de un diseño de investigación no experimental descriptiva y correlacional. En función de su dimensión temporal es de tipo descriptivo, ya que la medición de las variables de estudio se realiza en un momento único.

La población está constituida por el conjunto de entidades educativas universitarias. El número total de universidades que conforman el sector es de cuatro (4). Dada las características de esta población pequeña y finita, se tomaron como unidades de estudio e indagación a todas las universidades que la integran. No se aplicaron criterios muestrales. El censo poblacional permitió establecer que las universidades de la ciudad de Riobamba se caracterizan por ser grandes y pequeñas.

El cuestionario elaborado se aplicó a los Rectores, en el caso de las Universidades las cuales poseen una estructura organizativa definida y formal. Con relación al tipo de escala utilizada en el cuestionario se recurrió a la escala tipo Likert.

## CAPÍTULO II

### 2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Los datos se presentan mediante la estadística descriptiva, particularmente la frecuencia relativa. Respecto a la correlación entre las dos variables: Formación Ética y Potenciador Estratégico del Talento Humano, se utilizó el enfoque de Hernández et al (2003) en el tratamiento de las escalas Likert, de manera que queda demostrado estadísticamente que a mayor presencia de la Formación Ética mayor presencia de Potenciador Estratégico del Talento Humano.

En cuanto al estado de relatividad que se refleja en las categorías de respuesta “medianamente de acuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “medianamente en desacuerdo” debido a que no se adopta una posición definitiva. Sin embargo, se considera que el relativismo moral que se refleja induce a un proceso de formación de las personas desde esa perspectiva. En el caso de las respuestas “totalmente en desacuerdo” se asume la ausencia del componente ético en el proceso de formación de las personas.

Siguiendo lo planteado por Koontz y Wehrich (2004), la cultura que se implanta en una organización sirve de guía y conducción a las personas que en ella laboran y además se hace viable mediante un proceso educativo en donde los patrones definidos marcan la pauta.

Mediante las tres categorías creadas para el análisis: Ética de la Convicción, Ética del Relativismo y Ausencia de la ética en el proceso de formación de las personas Igualmente, para la variable Potenciador Estratégico del Talento Humano se aplica la misma perspectiva de análisis, ya que al ser una investigación correlacional, los reactivos plantearon el tema de la ética desde la perspectiva estratégica para las competencias organizacionales, el desarrollo de las personas y la orientación de la gestión del personal.

Al respecto, Cortina (2000) destaca que es a través de la convicción moral propia de los directivos y de los imperativos éticos de la sociedad que las empresas delimitarán su cultura. Mundim (2004) plantea que para la existencia de una integración articulada entre ética y organización es necesario que la organización tenga carácter o disposición de ser mejor. Esto le va a exigir la convicción de la alta dirección de la empresa en alcanzar este propósito.

## **2.1. PATRONES ÉTICOS DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS.**

En relación con la proyección del futuro a través de una visión el 91.2% de los rectores de las universidades existentes en la ciudad de Riobamba manifiestan poseer una visión de lo que pretende ser, mientras que el 73.5% consideran que proyectar la universidad hacia el futuro les permite definir su posición ante una ética cívica. Esta es una marcada tendencia en el sector hacia la ética de la convicción. Mientras que la ética del relativismo se observa en un 8.8% en cuanto a la proyección de una visión y un 26.5% para la consideración de la ética cívica.

Además, al analizar la definición de los valores de las entidades educativas se encuentra que el 70.6% ha definido los valores que soportan su cultura, representando los ideales de comportamiento del personal en términos de una ética de la convicción. En este sentido, los valores de una ética del relativismo se encuentran en un 29.4%.

Mientras que un 67.6% de las universidades manifiesta comunicar sus valores a todos sus servidores desde la ética de la convicción y un 32.4% desde la ética del relativismo.

Por otro lado, al analizar el indicador correspondiente a la construcción de un código de ética se constató desde el censo poblacional que únicamente la Universidad Nacional de Chimborazo lo ha definido y formalizado el resto de

universidades y la escuela politécnica de Chimborazo, solo existen normas de conducta en algunos casos atinentes al respeto y orden en el trabajo. A tal efecto, se les consultó en el instrumento aplicado sobre si el código de ética debe establecer las prácticas para guiar la conducta de los estudiantes, empleados y trabajadores y docentes universitarios, encontrándose que el 79.4% de las universidades en la ciudad de Riobamba expresan una ética de la convicción y un 20.6% una ética de la relatividad.

En cuanto al nombramiento de un comité de ética encargado de garantizar la vigencia del código de ética un 47.1% manifiesta una tendencia hacia la ética de la relatividad y un 44.1% hacia ausencia de la ética. En este sentido solo el 8.8% se observa hacia la ética de la convicción. De tal manera, que en el sector educativo universitario de la ciudad de Riobamba no es común la utilización de los comité de ética, contradiciendo lo propuesto por Koontz y Weihrich (2004) quienes destacan su conveniencia para la comunicación del código a los empleados.

En relación con la discusión de temas morales se observó que el 44.1% propicia estas discusiones en el Alma Máter desde la ética de la convicción, convencidos de que es un elemento ético importante para la universidad, y un 52.9% lo hace desde la ética de la relatividad, con una posición que refleja inseguridad frente a la conveniencia de su utilización.

Por último, dentro de los patrones éticos de las entidades educativas del sector universitario se analizó lo concerniente a los cursos de ética. Ante la afirmación de que los cursos de ética afianzan la conducta de las personas dentro de una universidad, garantizando el éxito en la promoción de normas, el 76,5% estuvo de acuerdo desde la ética de la convicción mientras el 23,5% estuvo de acuerdo desde la ética de la relatividad.

En términos generales, los patrones éticos de las universidades existentes en la ciudad de Riobamba revelan una mayor tendencia hacia la ética de la convicción lo cual refleja un ambiente positivo para el fortalecimiento de la

relación ética-organización y en consecuencia la existencia de unas bases para el proceso de formación ética de las personas. Como señala Mundim (2004) la convicción de los directivos en torno a los asuntos de a ética crea el ambiente favorable para su institucionalización en la organización.

## **2.2. ORIENTACIÓN DE LOS RECTORES**

Iniciando el análisis con el indicador: impulso al diálogo, se observa que el 64.7% de los sujetos afirman desde una ética de la convicción que los Rectores propician el diálogo con sus subordinados. Mientras que el 32.4% asumen una posición desde la ética de la relatividad y el 2.9% manifiestan ausencia de la ética.

De tal manera, que en términos generales existe un impulso al diálogo en las universidades de la ciudad de Riobamba, favorable desde la ética de la convicción, lo cual demuestra en la práctica que es posible lograr lo que plantea Cortina (2000) acerca de la generación de espacios para el diálogo y el intercambio de expectativas como dimensión ética de la comunicación en el proceso de dirección de las universidades.

En cuanto al indicador: impulso a la innovación, se obtuvo que el 52.9% de los sujetos manifiestan desde una ética de la convicción que los Rectores propician el surgimiento de nuevas ideas, apoyando la creatividad de sus subordinados. Mientras que el 47.1% lo hace desde una ética de la relatividad.

También se analizó el impulso a la cooperación y se obtuvo que el 70.6% de los Rectores propician un ambiente de cooperación o mutuo apoyo en la ejecución de las actividades universitarias, desde la ética de la convicción. El restante 29.4% se refiere a una posición desde la ética de la relatividad.

Por otro lado, es importante en esta investigación para el análisis de la dimensión orientación de la rectoría en la formación ética, los datos en

relación con la iniciativa en la toma de decisiones de los rectores universitarios. Al respecto, el 52.9% de las universidades en la ciudad de Riobamba consideran, desde una ética de la convicción, que la toma de decisiones de los gerentes obedece a su iniciativa profesional para buscar vías de acción innovadoras. El 44.1% lo confirman desde una ética de la relatividad y el 2.9% manifiestan ausencia de ética.

Finalmente, dentro de la dimensión orientación de la gerencia se analizó el ejercicio del liderazgo democrático encontrándose que: el 55.9% de las universidades manifiestan su existencia desde una ética de la convicción y el 44.1% desde una ética de la relatividad. Además, el 67.6% consideran que genera mayor motivación en el personal para realizar un trabajo cooperativo desde la ética de la convicción, mientras que el 32.4% lo hacen desde la ética de la relatividad.

Nuevamente, en la orientación de la gerencia observamos un predominio de la ética de la convicción lo cual favorece la implementación de un proceso de formación ética del talento humano de las empresas desde una ética vivida en el ámbito gerencial. Como dice Cortina (2000) la cultura pensada y discutida también debe estar presente en el sector mediante el intercambio de opiniones que lleven a la formalización de la ética.

### **2.3. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES**

Iniciando el análisis por el desarrollo educativo se puede observar que el 70.6% de las universidades manifiestan desde la ética de la relatividad que esta es la actividad que mejor se hace en la institución.

En cuanto a la actividad educativa el 64.7% de los sujetos manifiestan desde una ética de la convicción que la formación ética del talento humano fortalece esta actividad y hace que una universidad sea más competitiva. La ética de la relatividad se ubica en este indicador en un 35.3%. Existe un

reconocimiento de los sujetos del carácter estratégico de la formación ética en particular para la actividad educativa.

Además, al analizar la actividad de administración universitaria se observa que el 61.8% considera desde una ética de la convicción que es lo que mejor se hace en la empresa y el 82.4% nuevamente desde una ética de la convicción creen que la formación ética fortalece esta actividad haciendo a la empresa más competitiva.

Por otro lado, el indicador conformación de equipos de trabajo revela en sus resultados que el 61.8% de las empresas consideran, desde una ética de la convicción, que todos los equipos de trabajo involucrados en llevar el producto al mercado trabajan con una coordinación efectiva. Mientras que el 38.2% lo hacen desde una ética de la relatividad.

Similar comportamiento tiene el indicador dedicación de los empleados en donde se destaca una posición hacia la ética de la convicción de 61.8% ante el planteamiento de que el talento humano de la universidad desarrolla su trabajo con dedicación y un 70.6% manifiesta que la formación ética propicia que el talento humano de una empresa trabaje con más dedicación incrementando la competitividad.

En cuanto a la diferenciación organizacional se encontró que el 52.9% desde una ética de la relatividad le da escasa importancia a la organización de todas sus áreas como ventaja sobre sus competidores. Sin embargo, en su mayoría (61.8%) manifiestan desde una ética de la convicción que la formación ética fortalece la diferenciación organizacional con la competencia.

Al analizar la diferenciación en personal la tendencia revela un mayor grado de presencia de la ética de la convicción: 64.7% cree que lo que le da ventaja a la universidad sobre sus competidores es el personal docente que posee. En tanto que, el 79.4% afirma que la formación ética fortalece la

diferenciación en personal con la competencia, creando una fuente de ventaja competitiva.

En términos generales, al analizar las competencias organizacionales, tanto centrales como distintivas, se observa una marcada tendencia hacia la ética de la convicción. De manera que, al relacionar la formación ética como elemento fortalecedor de las competencias organizacionales, las universidades manifiestan una actitud positiva para la consideración de la formación ética como potenciador estratégico del talento humano.

## **2.4. DESARROLLO DE PERSONAS**

Primeramente, la rotación de cargos del personal refleja poca aceptación en el sector al ubicarse en una posición de la ética de la relatividad de 79.4% y solo 17.6% desde la ética de la convicción. En cambio, el 50.0% desde una ética de la convicción opina que la formación ética del talento humano facilita la rotación de cargos porque potencia el sentido de responsabilidad, dándole mayor competitividad a las entidades educativas universitarias.

En cuanto a la asignación de proyectos, el 55.9% de los sujetos, desde una ética de la convicción, afirman que se les da la oportunidad a las personas para que participen en proyectos especiales importantes, mientras que 41.2% lo hace desde una ética de la relatividad. Además, se reconoce que la formación ética potencia al talento humano para trabajar en equipo en el desarrollo de proyectos especiales, impulsando la competitividad.

En relación con la programación de cursos los sujetos presentan un comportamiento positivo hacia la ética de la convicción (82.4%), esto es hacia la necesidad de incluir la formación ética en los cursos que se programan en las universidades, a fin de potenciar los contenidos que requiere la universidad para ser más exitosa.

En relación con la tutoría de personal administrativo y docente por ascender, se evidencia que en las Universidades de la ciudad de Riobamba este es un método de escasa aceptación, al ubicarse en unos niveles de la ética de la relatividad de 70.6%, en la ética de la convicción 20.6% y en ausencia de ética 8.8%.

En cuanto a la asesoría en relaciones humanas se planteó el proceso de disciplina de los empleados. El indicador demuestra que este es un método de alta aplicación por parte de los sujetos de la población, en donde 73.5% afirma, desde la ética de la convicción, que cuando existen problemas de disciplina en la universidad los directores de Administración del Talento Humano brindan asesoría al servidor involucrado. En cuanto a la ética de la relatividad se sitúa en 23.5% y la ausencia de ética en 2.9%.

Para resumir, en cuanto a la dimensión desarrollo de las personas se observa que algunos métodos no gozan de popularidad y aceptación en los encuestados. Sin embargo, para todos los indicadores se demuestra que los sujetos reconocen el papel como potenciador estratégico del talento humano que posee la formación ética. Resulta fundamental para los directivos de estas universidades emprender un proceso de actualización en el área de desarrollo de las personas a fin de incorporar nuevas tendencias gerenciales como la planteada por Chiavenato (2002).

## **2.5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

En el primer indicador se analizó la actitud hacia el uso de una estrategia conservadora. Los sujetos reflejan una mayoría hacia la ética de la relatividad (64.7%), mientras la ética de la convicción se sitúa en 35.3% lo cual demuestra que esta estrategia conservadora no es apreciada en el sector universitario de la ciudad de Riobamba.

Según lo planteado por Chiavenato (2002) la planeación conservadora se dirige hacia la estabilidad y el mantenimiento en ambientes previsibles y estables. Característica que no reúne el ámbito educativo en donde la renovación tecnológica y la disponibilidad fluctuante del estudiante universitario conforman un ambiente dinámico y cambiante.

Por el contrario, la segunda estrategia referida a la optimización de las características actuales del personal administrativo y docente presenta una mayor aceptación, ubicándose en la ética de la convicción en una frecuencia de 55.9%, en la ética de la relatividad con una frecuencia de 41.2% y en la ausencia de ética en 2.9%. Además, para este tipo de estrategia se reconoce el fortalecimiento que le da la formación ética del talento humano desde una ética de la convicción del 76.5%.

En cuanto al tercer indicador: proyección de las características del personal ante eventos futuros, los datos reflejan una aceptación del 55.9% desde la ética de la convicción. Mientras que la ética de la relatividad se ubica en 44.1%. Igualmente, se reconoce el fortalecimiento de este tipo de estrategia mediante la formación ética del talento humano. En este sentido la ética de la convicción se sitúa en 76.5%.

En consecuencia los datos demuestran que la orientación estratégica de la gestión del talento humano, en las organizaciones del sector educativo de la ciudad de Riobamba, se dirige hacia la adopción de las estrategias optimizadora y prospectiva (Chiavenato 2002). En donde, los niveles de la ética de la convicción son mayores, propiciando una actitud positiva hacia estas estrategias.

## **2.6. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA FORMACIÓN ÉTICA DEL TALENTO HUMANO.**

Al considerar la dimensión interna de la organización se debe destacar que la ética debe estar vertebrada alrededor de la estructura y la dinámica de la

misma (Mundim, 2004). Por lo que es necesario que la organización formalice unos patrones éticos sustentados tanto en la estructura como en los procesos o actividades organizacionales.

En este sentido, definir los patrones éticos formales requiere elaborar manuales, normas, y procedimientos organizacionales desde esta perspectiva. Particularmente lo relacionado con: misión, visión, valores, código de ética, comité de ética, promoción de la discusión moral y de cursos de ética.

Además, en la vía para alcanzar la formación ética es necesaria la orientación de la gerencia a los procesos organizacionales, también a las actividades que desarrollan las personas. Debe destacar en esta labor el impulso al diálogo, a la innovación, a la cooperación; así como la iniciativa y profesionalización en la toma de decisiones. Es necesario agregar el ejercicio de un liderazgo democrático por parte de los rectores.

Particularmente, para las universidades de la ciudad de Riobamba, es necesario superar los relativismos morales observados bajo la categoría de la ética de la relatividad y la ausencia de ética (observada con una menor frecuencia). Estas indefiniciones en cuanto a la ética no permiten concretar un proyecto de formación ética formalizado.

Más aún, es necesario que la revisión, discusión interna, sobre sus competencias organizacionales, el desarrollo de las personas y la estrategia en la gestión de su personal sea una constante. El seguimiento de estos aspectos será una guía para no perder los avances observados y marcar estrategias que fortalezcan las áreas débiles mencionadas en el análisis de indicadores.

En cuanto a la dimensión externa de las universidades, los lineamientos estratégicos para una formación ética están relacionados con la dinámica conjunta que pueden establecer en las organizaciones gremiales. Estos escenarios pueden ser utilizados para alcanzar la especialización necesaria

en sus análisis internos, mediante cursos, seminarios, conferencias y foros dirigidos a los rectores y en general a todas las autoridades universitarias. Además, esta la posibilidad de compartir ideas en el contexto de la ética gerencial genera una tendencia hacia el fortalecimiento como sector educativo.

De esta manera, propiciaríamos una estrategia de unión para actuar en el desarrollo nacional y en el escenario gubernamental, así se lograría una actuación sectorial es posible si los liderazgos gremiales logran comprometerse con el conocimiento de la ética universitaria, cuestión que en los tiempos actuales es una exigencia de la sociedad y del Estado, por lo cual no podrán soslayar el tema.

En el contexto actual caracterizado por un crecimiento del sector educativo, la formación ética del talento humano es importante para fortalecer la presencia de jóvenes profesionales en el mercado nacional e internacional de las empresas.

## **CAPÍTULO III**

### **3. PROPUESTA: LA EDUCACIÓN EN VALORES ÉTICOS PARA POTENCIALIZAR EL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**

#### **INTRODUCCIÓN**

El siglo XXI plantea a la educación una doble exigencia que puede parecer contradictoria: la educación debe transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Simultáneamente, debe hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad; todo esto para dotar a los alumnos, a través de la educación, de un pensamiento autónomo, que les permita emitir juicios sobre que deben hacer en las diferentes circunstancias a las que se enfrenten a lo largo de la vida.

El proceso educativo es permanente en la vida del ser humano, en la escuela se constituye la interacción con las demás personas, con los objetos y elementos de su entorno, en cualquiera de sus niveles de acción, preparará al hombre para la vida, contribuye al desarrollo de competencias socio-afectivas y habilidades indispensables para la vida, da forma a la personalidad, desarrolla el pensamiento crítico y científico; además, favorece la adquisición de conocimientos, hábitos, destrezas, habilidades, actitudes y valores.

La educación y formación de valores comienzan sobre la base del ejemplo, que no se pueden reducir a los buenos ejemplos y el modelo del profesor, por lo que la formación de valores es un proceso gradual, donde es necesario buscar e indagar cuáles valores y por qué vías se deben formar, desarrollar, afianzar y potenciar en diferentes momentos de la vida, según las necesidades que se van presentando en la formación de un profesional.

La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social.

Hablar de educación en valores es un tema por demás importante, la realidad de los centros educacionales muestra una clara decadencia de valores en el alumnado. Es bien sabido, que las primeras nociones de educación en valores se reciben en el hogar, sin embargo, no siempre es de ese modo.

Cada día, se exige mayor preparación y calidad en las universidades riobambeñas, éstas deben ser un espacio que favorezcan a Autoridades, directivos, al personal administrativo, docentes y los discentes.

La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado, que garantiza el desarrollo de una personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, lo extracurricular y toda la vida de la institución educativa.

El amor a la profesión, la responsabilidad, la honestidad constituyen valores esenciales reguladores de la actuación de un profesional competente.

Por tanto, sólo cuando los valores constituyen motivos de la actuación del sujeto se convierten en verdaderos reguladores de su conducta.

Existen, por mencionar algunos, valores religiosos, afectivos, sociales, estéticos, físicos, intelectuales, económicos y morales, todos de trascendencia para la sociedad, sin embargo, dentro de los valores morales se encuentra a la Ética que es de gran importancia para la formación.

La educación se encuentra con un problema permanente. Existen dos exigencias fundamentales: Una relacionada con los conocimientos que deben ser creados, re-creados, mantenidos, acumulados y transmitidos de generación en generación, es decir, la parte teórica; otra, de suma importancia porque en esencia fundamenta esta transmisión, referida al sentido de todas estas actividades educacionales y que es, en una palabra, ÉTICA.

La ética es la ciencia que, al estudiar la conducta humana en cuanto al deber ser, traduce sus principios a exigencias prácticas que deben regular cualquier actividad, incluyendo el estudio de la misma.

La ética insiste en la idea de la propia autonomía. Que sea autónoma significa que sus principios no pueden fundamentarse en una religión o en una autoridad terrenal. No hay otro origen de la ley moral, que la misma razón humana, de ahí su autonomía.

Actualmente, los valores éticos han perdido cierta vigencia en el ejercicio del neo profesional y eso ha contribuido al incremento de algunos de los males de la sociedad. Para dar frente a esta situación es necesario mejorar la calidad en la formación del profesional universitario para que sea capaz de llevar a cabo su actividad profesional.

Los valores éticos deben integrarse en el currículo como parte medular de éste, ya que las deficientes técnicas de enseñanza, no observan ningún tipo de inducción ética y por ende el profesional nunca desarrolla una moral y olvida que es un hombre que interactúa en sociedad, que debe trabajar para el desarrollo de la misma, y que como abogado debe orientar sus actuaciones al servicio a la sociedad y jamás en contra de ella.

### **3.1. DESARROLLO**

La globalización ha generado una sociedad que tiende a la homogeneización de las diferentes formas de expresión, ha contribuido a formar hombres económicos; este panorama genera un escenario en donde el valor está considerado como un bien de consumo.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

El modelo de formación profesional en la universidad tiene como propósito fundamental formar el talento humano en la interpretación de la realidad. El

recurso humano universitario deberá estar altamente capacitado con conocimientos teórico-metodológicos para disponer de una amplia cultura que le permita ubicarse en el contexto socioeconómico y político en el que habrá de desenvolverse, así mismo, deben desempeñarse eficazmente como un profesional universitario positivo, con sólidos conocimientos en materia de especialidad, de igual forma serán capaces de asesorar a empresas y organizaciones públicas y privadas, será poseedor de un espíritu crítico y objetivo que permitirá tomar decisiones sin perjuicios y con estricto apego a los marcos legales, podrán desenvolverse profesionalmente tanto en el ámbito público como en el privado ejerciendo su labor como un buen ser humano.

Dentro del modelo de formación del recursos humano se debe capacitar en Ética y sobre la Práctica Profesional, los propósitos de la misma se focalizan en conocer los planteamientos éticos relevantes de las profesiones y propiciar la reflexión desde el punto de vista ético, que le permita al estudiante enfrentar la diversidad de situaciones que se le presentarán en el ejercicio de su profesión. El evento contempla una oportunidad para incidir en una nueva cultura del profesional, incorporando en la formación en los referentes valorales y éticos que permitan una comprensión en la profundidad de las relaciones profesional - sociedad.

Basándose en el epígrafe anterior, en el que se menciona una diversidad de concepciones del término "valor", la autora asume que los valores desde un punto de vista socio-educativo, son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

Justicia, honestidad y lealtad son valores de un buen abogado y deben reflejarse en su ejercicio y en su compromiso con la sociedad, en este contexto, es imprescindible que las instituciones de educación superior propicien un accionar responsable y ético en sus estudiantes a través de la

incorporación de estrategias y metodologías novedosas que orienten el accionar del profesional de manera integral.

Partiendo de lo anterior, es posible mencionar algunas de las insuficiencias que se presentan con mayor frecuencia en el proceso docente educativo con relación al tratamiento de los valores éticos, este aspecto fundamental en el talento humano de las universidades se aborda a partir de una capacitación, que no debe ser única sino que es parte de un ciclo de eventos sistemáticos al proceso formativo, cabe mencionar que sus contenidos están completamente enfocados a la educación en valores éticos, pero es necesaria la reorientación de la metodología empleada, ya que esta se fundamenta en el enfoque constructivista social y desde la óptica de la presente, la forma eficiente de cumplimiento de los objetivos de la misma es a través del enfoque histórico cultural, el cual se abordará posteriormente, a esto se adiciona el escaso empleo de los métodos que desemboca en la falta de interés de los estudiantes hacia esta asignatura, y la poca disponibilidad de la mayoría los docentes para dejar de ser sólo instructores y convertirse en formadores de profesionales integrales y comprometidos con la sociedad.

En consecuencia, se propone crear una metodología para la formación de valores éticos en los esferas universitarias, a partir de la capacitación Ética y con la Práctica Profesional, enmarcados en el propósito de dar solución al problema objeto de esta investigación.

Dicha propuesta estará basada en el paradigma Socio-Histórico-Cultural, representado por Vigotski, y en el que se han realizado estudios acerca de estrategias autorregulatorias, zona de desarrollo próximo y sobre evaluación dinámica.

Es necesario mencionar que el paradigma histórico-cultural ofrece las mejores posibilidades para abordar el tema de la educación en valores en el nivel superior y, concretamente, en las universidades de Riobamba.

Desde el enfoque histórico-cultural, la educación debe promover el desarrollo sociocultural y cognoscitivo del alumno, ya que los procesos de desarrollo no son autónomos de los procesos educacionales, están vinculados, en tanto que el individuo participe en un contexto sociocultural y existan "otros" que interactúen con él para transmitirle la cultura. Concibe al alumno como un ente social, protagonista y producto de las múltiples interacciones en que se ve involucrado a lo largo de su vida escolar y extraescolar. Los conocimientos que en primer lugar le son transmitidos al alumno, son interiorizados por éste y usados de manera autorregulada. Por lo anterior y a criterio de la autora este paradigma se amolda perfectamente al proceso de educación en valores éticos, ya que como es bien sabido, la apropiación que el alumno hace de los valores éticos, si bien es dirigida, deben ser interiorizados por el alumno mismo, para después apropiarse de ellos y llevarlos a la práctica.

El talento humano debe acoplar los saberes socioculturales con los procesos de internalización subyacentes a la adquisición de tales conocimientos por parte del. Su participación debe ser, en un inicio, directiva y posteriormente debe limitarse a ser un espectador empático.

Es importante que todo individuo posea un fuerte compromiso con sus valores, que sea honesto, crítico, respetuoso, preocupado por sus estudiantes, sensible a los avances progresivos de los alumnos, y para lo anterior debe ir desarrollando zonas de desarrollo próximo.

La metodología de la enseñanza de los vigotskianos, se fundamenta en la creación de zonas de desarrollo próximo (ZDT) con los alumnos, en la que el profesor va a trasladar al educando de los niveles inferiores a los superiores de la zona.

Los objetivos son instructivos y educativos, el objetivo educativo es lo que se aspira a formar en cuanto a las convicciones y los sentimientos en el escolar: éste se alcanza por medio de lo instructivo y lo desarrollador.

Lo educativo es más general que lo instructivo y, por lo tanto, es un resultado a más largo plazo, y sobre una misma característica pueden influir múltiples asignaturas.

Cada uno de los objetivos mantienen una relativa autonomía, pero al mismo tiempo interactúan entre sí, esta unidad implica, por un lado, que no se pueden identificar los polos de la unidad, y por otro, que en el proceso se dan unidos.

Al respecto, nos referimos que esta unidad no implica que en el plano analítico y formal se puedan separar para su mejor precisión y caracterización, como se hace con cualquiera de las categorías de cualquier ciencia.

Los objetivos educativos se alcanzan a través de la apropiación que el estudiante hace de los contenidos de las diferentes asignaturas, es decir, mediante el cumplimiento de los objetivos instructivos y desarrolladores.

En estos objetivos generales educativos se concretan aspiraciones que la sociedad le plantea a sus futuros egresados. Estos objetivos educativos adquieren un carácter más específico en dependencia de la carrera o del tipo de proceso educativo. Aquí lo importante es precisar en el lenguaje propio de la carrera o tipo de proceso educativo, las tareas que realizará el profesional en correspondencia con cada objetivo. Esto no implica necesariamente, el que se reproduzcan exactamente todos, sino que se adecuen a las características de las posibles funciones a desempeñar por el egresado.

Coincidimos en que la especificidad de los objetivos educativos radica, precisamente, en la carrera o tipo de proceso educativo, ya que estos van a dar causa a las funciones a que aspira llegar a desempeñar cada profesional u egresado.

El proceso docente educativo es el proceso resultado de las relaciones sociales que se dan entre los sujetos que participan, dirigido de manera sistémica y eficiente a la formación de las nuevas generaciones a través de la educación y la instrucción, de manera planificada y estructuralmente organizada, logrando la participación activa y consciente de los estudiantes.

También debemos mencionar que el proceso docente educativo en las universidades a nivel global debe ser aquel que de modo consciente se desarrolla a través de las relaciones de carácter social que se establecen entre estudiantes y profesores con el propósito de educar, instruir y desarrollar a los primeros, dando respuesta a las demandas de la sociedad, para lo cual se sistematiza y recrea la cultura acumulada por la sociedad de forma planificada y organizada. Parte de las necesidades sociales, es decir, de las exigencias que la sociedad hace a sus profesionales, ya que se establecen relaciones entre el alumno y el profesor con el objetivo de instruir en determinada ciencia, desarrollar habilidades y sobre todo educar al hombre en todos los aspectos de la personalidad.

El contenido de las capacitaciones es la categoría didáctica que expresa aquella parte de la cultura o ramas del saber que el estudiante debe dominar para alcanzar los objetivos, y el método es la categoría didáctica que como concepto dinámico expresa el modo de desarrollar el proceso con el mismo fin.

De acuerdo con el enfoque holista, el contenido es la configuración mediante la cual se expresa el objeto transformado en el propio proceso. La transformación del objeto tiene en consideración además de la parte de la cultura antes señalada, el carácter profesional del proceso docente educativo en la Educación Superior y los aspectos metodológicos vinculados con el aprendizaje mismo.

El contenido se selecciona de las ciencias, de las ramas del saber que existen, en fin, de la cultura que la humanidad ha desarrollado, y que mejor se adecua al fin que nos proponemos.

A partir de la teoría holístico-configuracional, el Método es la configuración del proceso que surge en la relación proceso sujeto. Se manifiesta en la vía o camino que se adopta en la ejecución de éste por los sujetos que lo llevan a cabo, para que, haciendo uso del contenido puedan alcanzar el objetivo. Así el método es el elemento más dinámico del proceso.

Existen distintas clasificaciones de los métodos de acuerdo a los diferentes criterios que se toman de punto de partida: según las vías lógicas de obtención del conocimiento: inductivos, deductivos y analíticos sintéticos; y de acuerdo a las fuentes de obtención de los conocimientos: orales, de percepción sensorial y prácticos.

Una segunda clasificación de los métodos, es la siguiente:

- Vías lógicas de obtención de conocimientos. (inductivos, deductivos)
- Fuentes de obtención del conocimiento (orales, percepción sensorial, prácticos)
- Interrelación maestro - alumno (expositivo, trabajo independiente, elaboración conjunta).
- Carácter de la actividad cognoscitiva. (reproductiva, productiva).

Al respecto se hace referencia a los métodos productivos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Método de discusión.- Provoca contradicción a través de formar o consolidar criterios independientes, por ejemplo, la mesa redonda y los eventos científicos.
- Por problemas.

- Método problémico.- Los alumnos se sitúan sistemáticamente ante situaciones problémicas, cuya resolución debe realizarse con su activa participación, y en el que el objetivo no es sólo la obtención del resultado, sino además su capacitación para la resolución independiente de problemas en general.
- Juegos didácticos y juegos profesionales.- Logran la motivación para entrar en la actividad y en la realización de la misma. Se simulan actividades de la profesión específica.
- Métodos de simulaciones.
- Métodos creativos.- Tormenta de ideas, documentos escritos en grupo, documentos escritos en murales.

El proceso de asimilación de los nuevos contenidos no es ajeno al tipo de relaciones que entre los sujetos que participan en el proceso docente-educativo se establecen, tal como demuestran múltiples investigaciones desarrolladas al efecto.

La asimilación eficiente de los conocimientos y el dominio de la habilidad pasa por la motivación, el agrado e interés que les despierte en los estudiantes esa actividad.

A la solución del problema se disponen todos y en especial el profesor va mostrando, con su ejemplo, el camino a seguir. Lo afectivo surge en este contexto, en el que el maestro, independientemente de su carácter, demuestra que sabe, que sabe resolver, que domina la lógica de la ciencia. La cuestión no es sólo decir como se anda, sino mostrarlo.

El proceso docente-educativo no tiene un momento cognitivo y otro afectivo, es un solo proceso en que se desarrollan juntos e inseparables y se refuerzan e intercondicionan mutuamente.

El respeto al criterio del escolar; el compartir con ellos las vicisitudes de la solución del problema, de la transformación del contexto social; el escuchar

las sugerencias que dan los estudiantes, que pueden incluso cambiar la concepción inicial, es la vía para establecer las relaciones afectivas y a la vez posibilitar la cognición eficiente del nuevo contenido. Todo lo cual se expresa en la relación contenido-método.

En base a lo anterior y a juicio de la autora de la presente, se puede establecer una metodología para la formación en Valores Éticos de los alumnos universitarios de la ciudad de Riobamba, a partir de la asignatura Ética y Práctica Profesional, y en la que radica la contradicción existente entre la cultura tradicional que forma parte del actuar cotidiano del profesional y la ética a que debe obedecer el ejercicio de un neo profesional.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. CONCLUSIONES**

De acuerdo al análisis realizado, tanto en contenido como en el proceso de aplicación al talento humano de las universidades enmarcadas en el área de educación en valores, es posible emitir las siguientes conclusiones:

1. La Educación en Valores debe ser preocupación de todas las Autoridades y directivos de los centros educativos universitarios, asimismo de los docentes y los estudiantes.
2. En todo el talento humano de las universidades es de suma importancia crear conciencia y propiciar la reflexión acerca de los valores éticos en el ejercicio de sus actividades diarias.
3. Dado que los Valores son un tópico difícil de manejar para la mayoría de personas, es necesaria una metodología que les permita tener un mejor manejo de los contenidos y prácticas que sustenten las actividades educativas realizadas.
4. Al asumir las categorías ética de la convicción, ética de la relatividad y ausencia de ética para el análisis de los datos arrojados en cada indicador, se reconoce la presencia de una formación en las universidades.
5. Formación que asume la perspectiva de las autoridades universitarias y que destaca el papel educativo de los rectores de las universidades existentes en la ciudad de Riobamba.

gerenciales, en particular, lograrán concretar un proyecto ético valedero para el desarrollo integral del hombre en la sociedad.

7. Mientras que la existencia de una ética de la relatividad revela que el hombre en la sociedad asume actitudes que pueden variar según la conveniencia de la misma, más por adaptación que por lograr un proyecto ético integral. Sin embargo, a efectos de la investigación se ha considerado que su valor como factor formador del recurso humano está presente en la práctica y es una actitud asumida en nuestro medio para lograr la sobrevivencia.
8. La misma se busca porque las autoridades universitarias proyectan una dinámica organizacional que propicia la permanencia en la sociedad. Ante ciertos planteamientos reaccionan según la conveniencia, demostrando relativismo moral en su actuación. Esto influye en la conducta del personal administrativo y docente quienes siguen las directrices de sus líderes, e internalizan una forma de hacer las cosas, su labor en la sociedad y en la comunidad universitaria.
9. En cuanto a la categoría ausencia de la ética, se ha asumido la existencia de focos perversos en las universidades, cuestión a la que no escapa la formación de personas. De tal manera que se ha reconocido en los indicadores la frecuencia de su presencia, a fin de destacar aquellos aspectos más importantes. Pero en términos generales su presencia es mínima, aspecto positivo para el sector universitario y su proyecto ético integral.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARGER R. A Summary of Lawrence Kohlberg's Stages of Moral, 2000.
- CHIAVENATO Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia, 2002.
- CORTINA A. Ética de la Empresa. Editorial Trotta. México, 2000.
- EDUCACIÓN MORAL: aprender a ser, aprender a convivir. Editorial Ariel. Barcelona, España, 2007.
- FERRER J. Presencia del componente ético en sectores de Actividad Educativa. Ediciones Astro Data, S.A. Maracaibo, Venezuela, 2001.
- GARCÍA M. El sentido de la acción humana. En Ruiz, Marta (Coord.), 2003.
- HERNÁNDEZ Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia, 2002.
- KERLINGER F. (2002). Investigación del Comportamiento.
- KOONTZ Harold. Administración. Una Perspectiva Global. 12ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México, 2004.
- Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. 4ta Edición. Editorial McGraw-Hill. México, 2004.
- MUNDIM R. De la Necesidad y de la Posibilidad de la integración entre Ética y Organización. En: Ética Empresarial. Una Responsabilidad de las Organizaciones.
- PRAHALAD C.K. The Core Competent of the Corporation. Harvard Business Review, Mayo-Junio. USA. 1990.

- Robert M. Estrategia Pura y Simple. Editorial McGraw-Hill. México. (2000).

## LINKOGRAFÍA

- BUENO E. Ponencia: Gestión por competencias en las Administraciones Públicas, clave para construir la Europa del conocimiento para el crecimiento. Disponible en: <http://iade.org> y <http://pcm.uam.es>, (consulta del 18/09/2011), 2005.
- <http://www.nd.edu/> Urbarger (Consulta del 15/09/2011).

## CRONOGRAMA

**AÑO 2011**

<b>ACTIVIDADES</b>		NOVIEMBRE 11	NOVIEMBRE DEL 14 AL 19	NOVIEMBRE DEL 22 AL 26	NOVIEMBRE DEL 28 AL 30	DICIEMBRE DEL 02 AL 05	DICIEMBRE DEL 07 AL 10
Presentación del Tema ante el	Tutor	_____					
Elaboración del Plan de Tesis		_____					
Presentación del Plan de Tesis			_____				
Aprobación del Plan de Tesis			_____				
Ejecución del proyecto				_____			
Presentación del desarrollo del proyecto					_____		
Presentación del trabajo final						_____	

# **ANEXOS**

## SISTEMATIZACION DE ENCUESTAS

### PREGUNTA 1: ¿QUÉ NIVEL DE ESTUDIOS POSEE?

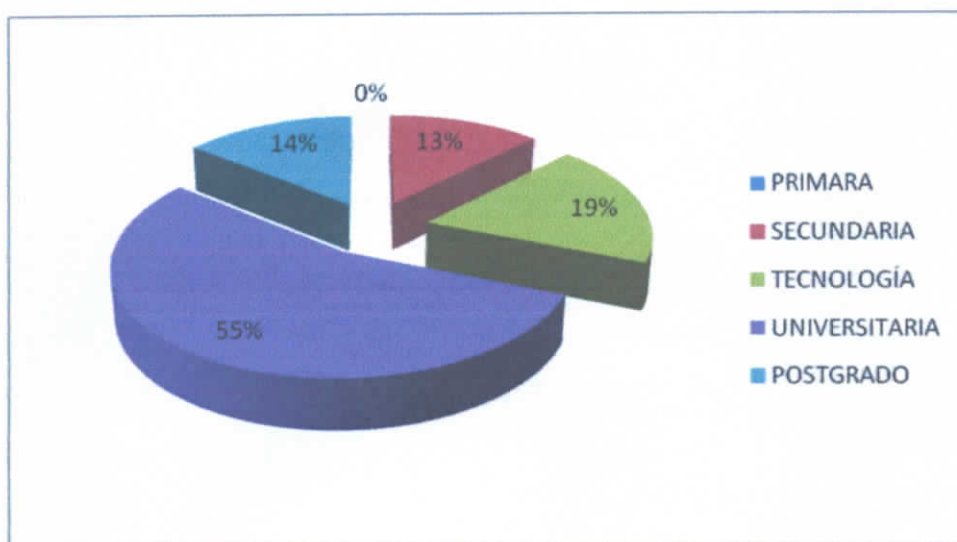
CUADRO Nro.: 1

PRIMARIA	0	0%
SECUNDARIA	8	13%
TECNOLOGÍA	12	19%
UNIVERSITARIA	35	55%
POSTGRADO	9	14%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuestas

Elaborado por: Investigador

GRÁFICO Nr.: 1



Elaborado por: Investigador

**INTERPRETACIÓN:** En esta pregunta se puede dar claramente que de un total de 64 funcionarios del área administrativa se constata lo siguiente: Que el 55%, es decir un total de 35 funcionarios, tienen estudios universitarios; el 19% es decir un total de 12 funcionarios tienen estudios de tecnología, el 14% es decir 9 funcionarios tienen estudios de postgrados y el 12% es decir 8 funcionarios tienen estudios de secundaria, con estos datos se puede comprobar que en las Coordinaciones Administrativa, Financiera y Secretaria General, existe un alto nivel de preparación.

## PREGUNTA 2: ESPECIFIQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCION UNIVERSITARIA

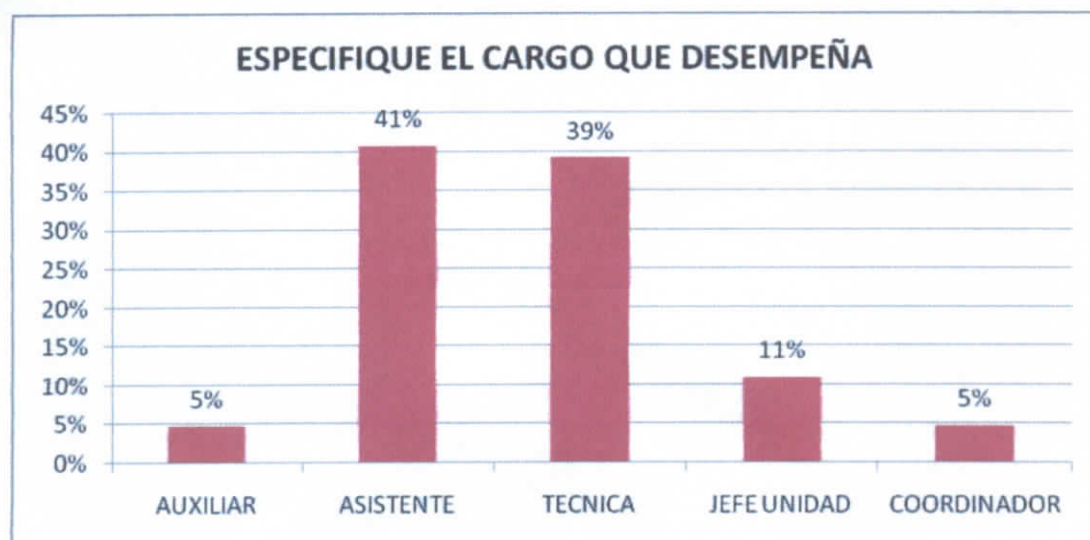
CUADRO Nro.: 2

AUXILIAR	3	5%
ASISTENTE	26	41%
TECNICA	25	39%
JEFE UNIDAD	7	11%
COORDINADOR	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuestas

Elaborado por: Investigador

GRÁFICO Nr.: 2



Elaborado por: Investigador

**INTERPRETACIÓN:** Una vez que se ha tabulado las respuestas de esta pregunta, una se puede dar claramente que en el área administrativa de las universidades, desempeñan los siguientes cargos:

- 🚧 El 41%: En calidad de Asistentes, que es el mayor número
- 🚧 El 39%: son Técnicos, que es un número alto de funcionarios
- 🚧 El 11%: Desempeñan las funciones de Jefe de Unidad
- 🚧 El 5%: Desempeñan las Funciones de Coordinadores, que solo están dirigido al área administrativa (Financiero, Administrativo y Secretaria General).
- 🚧 Y solo un 5%: Labora en calidad de auxiliar de servicios.

Con este análisis se puede dar claramente que el mayor número de funcionarios, laboran en calidad de Asistentes y Técnicos en las diferentes áreas de las universidades.

### PREGUNTA 3: ¿EN QUÉ COORDINACIÓN LABORA USTED?

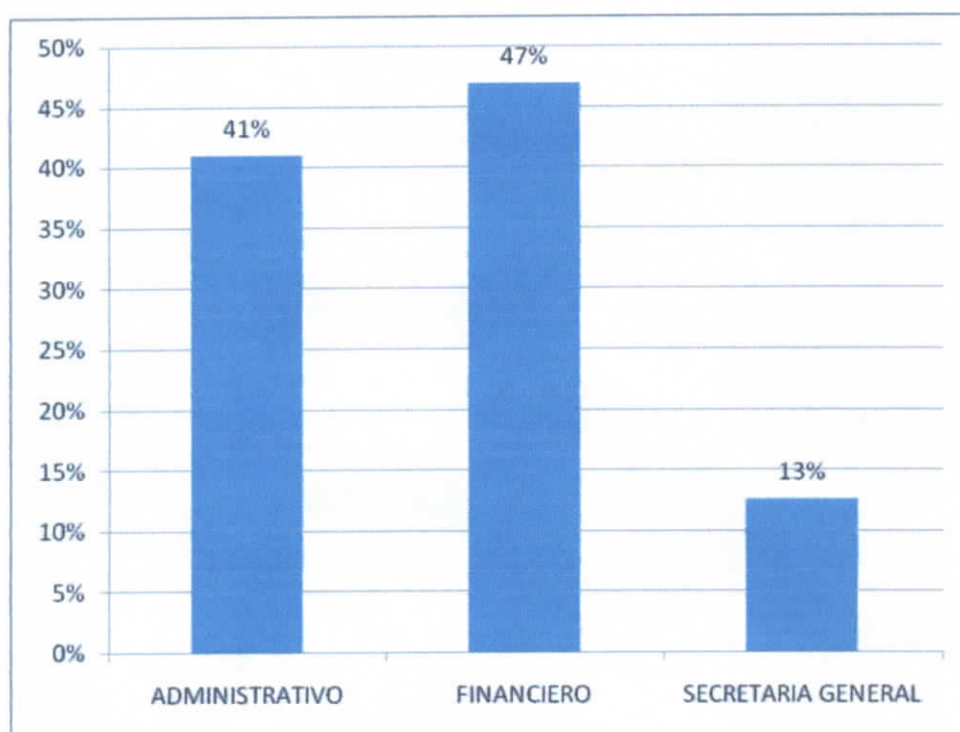
CUADRO Nro.: 3

ADMINISTRATIVO	26	41%
FINANCIERO	30	47%
SECRETARIA GENERAL	8	13%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Investigador

GRÁFICO Nr.: 3



Elaborado por: Investigador

**INTERPRETACION:** En esta pregunta me he dado cuenta que el mayor número de funcionarios de las Coordinaciones universitarias Financiera, Administrativa y Secretaria General del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo, está distribuida de la siguiente manera:

- 📊 Coordinación Financiera con el 47%
- 📊 Coordinación Administrativa con un 41%

🚩 Secretaria General con un 13%.

**PREGUNTA 4: ¿LAS FUNCIONES QUE USTED DESEMPEÑA EN LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR, VAN A ACORDE A SU PERFIL PROFESIONAL?.**

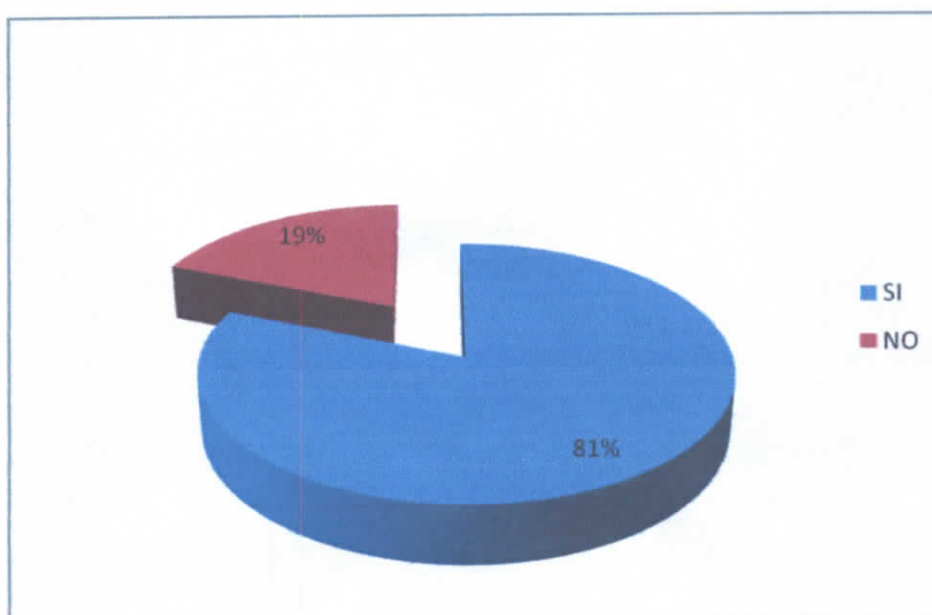
**CUADRO Nro.: 4**

SI	52	81%
NO	12	19%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuestas

**Elaborado por:** Investigador

**GRÁFICO Nr.: 4**



**Elaborado por:** Investigador

### **INTERPRETACIÓN:**

- 🚩 En esta pregunta el personal que labora en el área administrativa de la institución de educación superior, manifiesta en un 81%, que sus funciones son acorde al perfil profesional que poseen y solo un 19%, manifiestan que no, evidenciando que la Unidad de Talento Humano, y los coordinadores están ubicando al personal de acuerdo a su perfil profesional.

**PREGUNTA 5: ¿EL MOMENTO DE ASIGNARLE SUS FUNCIONES, FUE EVALUADO SU PERFIL PROFESIONAL?**

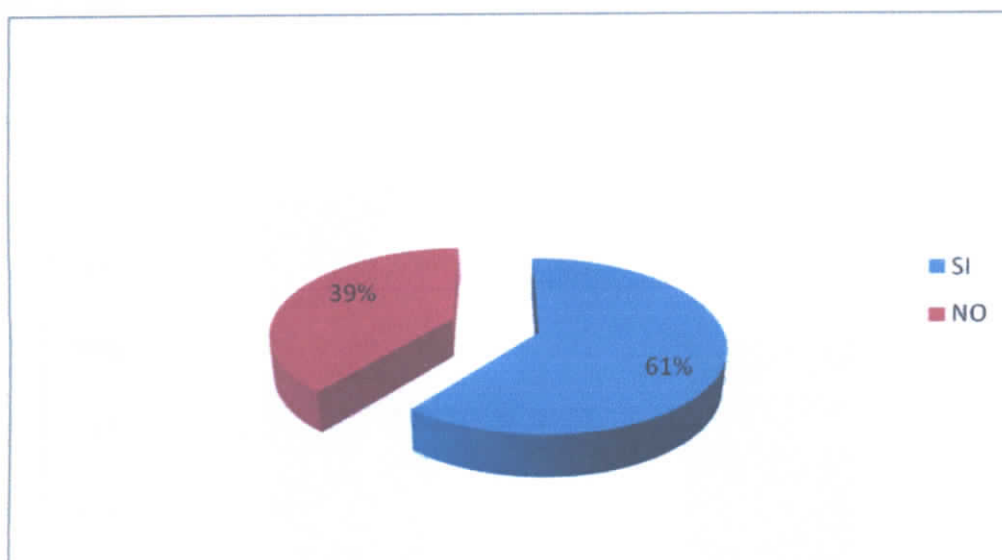
**CUADRO Nro.: 5**

SI	39	61%
NO	25	39%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuestas

**Elaborado por:** Investigador

**GRÁFICO Nr.: 5**



**Elaborado por:** Investigador

**INTERPRETACIÓN:**

En esta pregunta el 61% manifiesta que al momento de asignarle funciones si fue tomado en cuenta su perfil profesional y en un número de un 39% que también se puede considerar alto manifiesta que no.

empoderada en sus actividades, para así lograr los objetivos y metas de cada Unidad y Coordinación en donde se desempeña.

**PREGUNTA 8: CONSIDERA USTED QUE EXISTE FALTA DE CAPACITACIÓN EN TEMAS DE REGLAMENTOS Y LEYES AFINES (LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, LOES, LOSEP Y SUS REGLAMENTOS)**

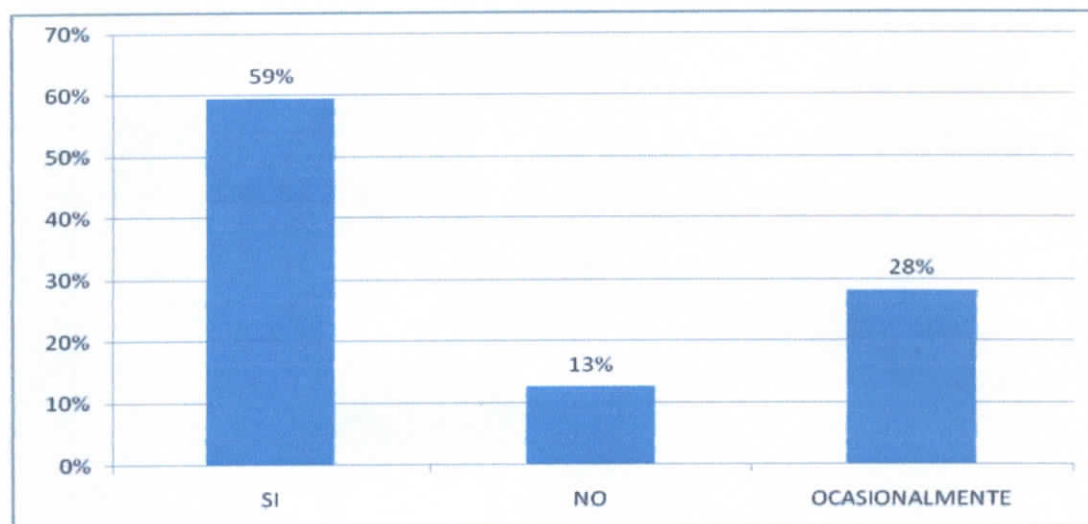
**CUADRO Nro.: 8**

SI	38	59%
NO	8	13%
OCASIONALMENTE	18	28%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuestas

**Elaborado por:** Investigador

**GRÁFICO Nr.: 8**



**Elaborado por:** Investigador

**INTERPRETACIÓN:**

Al analizar los resultados de esta pregunta se puede evidenciar que en un 59% de la población encuestada manifiesta que si hace falta que las universidades, capacite a sus funcionarios en temas relacionados a la Constitución Política del Estado, LOES, Losep y su Reglamento, un 28% manifiesta que ocasionalmente han dado capacitación en estos temas y un 13% manifiesta que no hace falte se capacite en este tema; hay que recalcar

que un encuesta manifiesta que existe poco interés del personal por capacitarse y que existe un quemeimportismo total.

**PREGUNTA 9.- ¿DE ACUERDO A LAS FUNCIONES QUE USTED DESEMPEÑA, TIENE FACILIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS EFICIENTEMENTE Y ALCANZAR LAS METAS TRAZADAS POR LA COORDINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DONDE LABORA?**

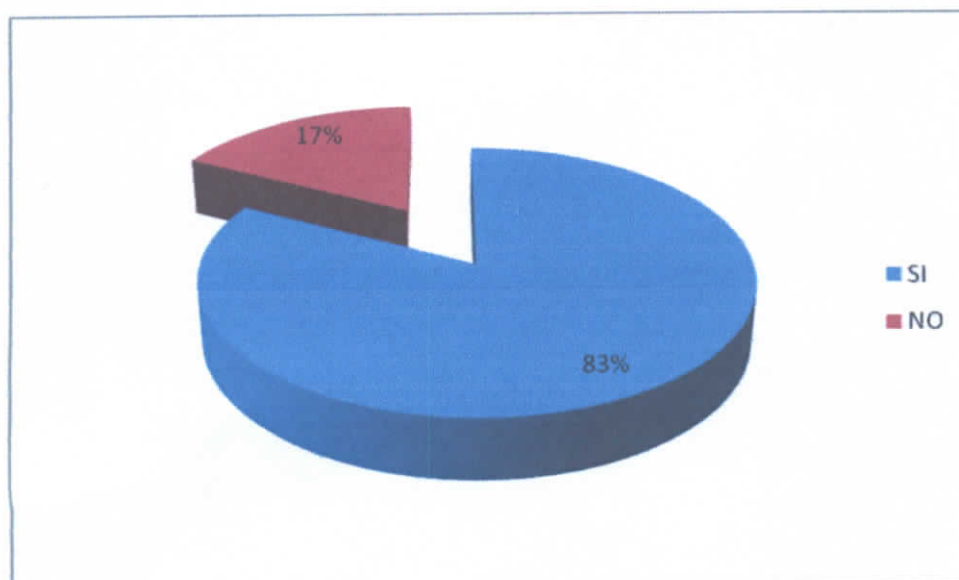
**CUADRO Nro.: 9**

SI	53	83%
NO	11	17%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuestas

**Elaborado por:** Investigador

**GRÁFICO Nr.: 9**



**Elaborado por:** Investigador

### **INTERPRETACIÓN:**

El 83% de los encuestados manifiestan que si tienen facilidad para poder resolver problemas de una manera eficientemente y así poder alcanzar las metas trazadas por cada una de las Coordinaciones, solo el 17% de la población manifiesta que no, ya que no tienen autorización de su Jefe Inmediato Superior, que es el que puede resolver algún problema que se presente en su Unidad o Coordinación.

## PREGUNTA 10: LAS EVALUACIONES DE SU DESEMPEÑO LABORAL SON:

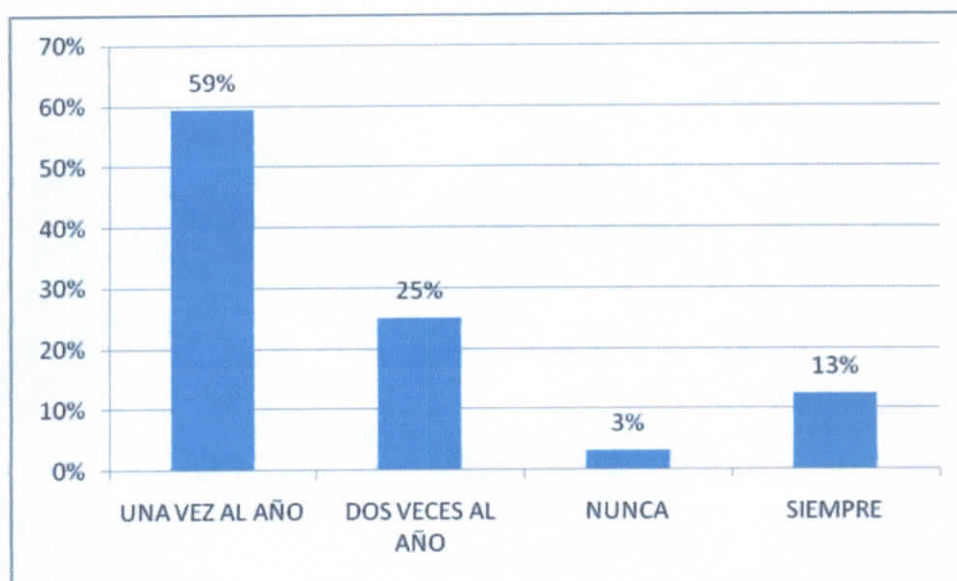
CUADRO Nro.: 10

UNA VEZ AL AÑO	38	59%
DOS VECES AL AÑO	16	25%
NUNCA	2	3%
SIEMPRE	8	13%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuestas

Elaborado por: Investigador

GRÁFICO Nr.: 10



Elaborado por: Investigador

### INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta manifiestan lo siguiente:

- 🚩 El 59% de la población encuestada manifiesta que realizan un vez al año las evaluaciones al desempeño laboral.
- 🚩 El 25%, manifiesta que realizan dos veces al año

- ✚ El 13% manifiesta que siempre están siendo evaluados, en este caso son los Jefes de Unidad y Coordinadores, ya que en cualquier momento le pueden agradecer por sus servicios.
- ✚ Y solo un 3% manifiesta que nunca realizan evaluaciones.

**PREGUNTA 11: ¿DE ACUERDO A SU PERFIL PROFESIONAL Y APTITUDES, EN QUE COORDINACIÓN DEL GADPCH, LE GUSTARÍA LABORAR?**

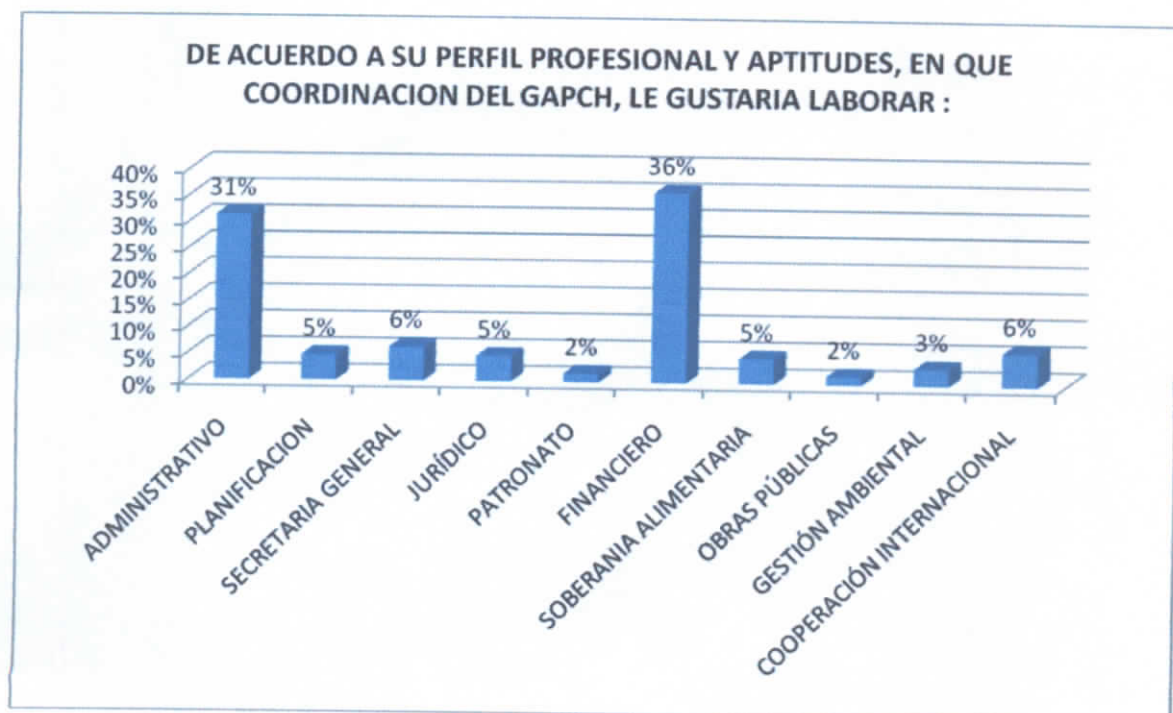
**CUADRO Nro.: 11**

ADMINISTRATIVO	20	31%
PLANIFICACION	3	5%
SECRETARIA GENERAL	4	6%
JURÍDICO	3	5%
PATRONATO	1	2%
FINANCIERO	23	36%
SOBERANIA ALIMENTARIA	3	5%
OBRAS PÚBLICAS	1	2%
GESTIÓN AMBIENTAL	2	3%
COOPERACIÓN INTERNACIONAL	4	6%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuestas

**Elaborado por:** Investigador

**GRÁFICO Nr.:** 13



**Elaborado por:** el investigador

### INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta que es realizada a funcionarios del área administrativa de las universidades (Financiero, Administrativo y Secretaria General) el 36% y el 31% de la población encuestada desean laborar en las Coordinaciones Financieras y Administrativa, el 6% en las unidades de Cooperación Internacional y Secretaria General, el 5% en las Coordinaciones de Planificación, Jurídico, Soberanía Alimentaria, el 3% en Gestión Social y el 2% en el Patronato y Obras Públicas, esto es de acuerdo a sus perfiles profesionales, ya que al momento de ingresar a laborar en el Gobierno Provincial, fueron ubicados de acuerdo a la necesidad institucional, más no de acuerdo a su perfil profesional, y en el trayecto de su vida laboral, fueron preparándose profesionalmente en diferentes ramas profesionales, es por ello que sería importante ubicar al personal de acuerdo a su perfil profesional en el área para el cual se ha preparado.