
LA ÉTICA EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO
HUMANO EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADOS

UBALDO MESA PÉREZ

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ORIENTE CONVENIO FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

2017

LA ÉTICA EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO
HUMANO EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADOS

”

UBALDO MESA PÉREZ

Proyecto de Grado para optar el título de:
MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor:

EDGAR CALDERON SANIN

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ORIENTE CONVENIO FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi novia y mis padres, por su desmedido apoyo con el propósito de salir adelante, a pesar de las dificultades, el mirar el horizonte con optimismo frente a un mundo complejo, algunas dificultades se refieren a la parte económica y al tiempo; ya que la constante en la vida siempre ha sido el necesario camino de trabajar y estudiar lo que implica sacrificios en el acompañamiento a la familia en ocasiones genera en la misma familia dificultad para entender esta situación.

AGRADECIMIENTOS

Al altísimo que nos brinda un soplo de vida para compartir con personas tan abnegadas como los maestros que acompañaron este proceso en la maestría, con todo su amor por la educación; a la Fundación Universitaria Católica del Norte que económicamente apoyo el proceso y esto hace que el aprendizaje se convierta en un camino para mejorar personal y profesionalmente y ayudar a construir una sociedad más justa y equitativa.

El ejercicio hace que de por vida haya recordación especial con la institución por la manera como nos permite construir proyectos de vida que se enfocan con su filosofía educación virtual con sentido humano. Gratitud a todos los que hacen parte de este equipo de trabajo del convenio entre la Fundación Universitaria Católica del Norte y la Universidad Católica del oriente; esté tipo de programas de alto contenido social generan un impacto en la sociedad y en el ejercicio de la docencia fomentando un verdadero sentido de servicio de la educación para un mundo cambiante y con enormes retos.

CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS

ANEXOS

RESUMEN

En la presente investigación, se analiza en forma cualitativa y cuantitativa ¿De qué manera la estructura formativa de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte incide en el desempeño laboral de los egresados con valores éticos.? Permite conocer el impacto que está teniendo la institución como entidad prestadora de un servicio cuyo propósito es la formación de técnicos laborales en diez municipios del departamento de Antioquia.

Para el estudio, se realizó un diagnóstico de las características de los egresados en cuanto a variables personales, laborales y académicas y las experiencias significativas de aprendizaje en formación ética que imparte el Establecimiento para el Trabajo y el Desarrollo Humano, de la Fundación Universitaria Católica del Norte a través de la formación técnica laboral; de igual manera, se buscó conocer la percepción de los empleadores sobre la formación ética reflejada en el desempeño laboral de los técnicos egresados.

La investigación se basó en una aproximación a los discursos teóricos que abordan la ética como una dimensión humana necesaria en cualquier proceso de formación de la persona; un fundamento axiológico para preparar al egresado a enfrentar los retos que le depara el medio laboral y hacerle frente a los desafíos que han provocado la pérdida de valores en el trabajo. Resalta la propuesta de formación ética que propone el Establecimiento para el Trabajo y Desarrollo Humano, bajo los lineamientos de una formación ética deontológica y formativa.

Como resultado se generó un marco reflexivo sobre el alcance de la ética en la formación para el trabajo y el desarrollo humano, arrojó la necesidad de establecer un modelo de seguimiento a los egresados en la formación ética, dentro de los programas que orienta el establecimiento de educación para el trabajo y desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte, como fuente de información fundamental y de ayuda en la extensión académica, la proyección social en atención a los grupos de interés.

PALABRAS CLAVE. Ética laboral empresarial, formación para el trabajo y el desarrollo humano, educación técnica

ABSTRACT

The research project took as its object of study the Ethics in the framework of training for work and human development in “La Fundación Universitaria Católica del Norte” as a provider of a service whose purpose is the training of labor technicians. Therefore, it sought to investigate by means of a diagnosis how the formative structure of education for work and human development of the University affects the work performance of graduates.

The methodology is framed in a qualitative focus, descriptive and documentary, based on an approach to the theoretical discourses that approach ethics as a human dimension, necessary in any process of person formation, an axiological basis to prepare the graduate to deal the challenges that the work environment presents, to deal the challenges that have caused the loss of values as a result of a marked dehumanization at work and an accelerated market economy. Stand out the ethical training proposed by the university, under the

guidelines of Catholic doctrine, as a contribution to the comprehensive development of students.

As a result, a reflective framework is generated on the scope of ethics in training for work and human development; how it is conceived, how it contributes and how it is identified in the work performance of the graduates.

KEYWORDS: Labor ethics, technical education, training for work and human development, job skills.

INTRODUCCIÓN

Bayona Ferreria (2009) señala, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es el proceso formativo basado en los conocimientos y aptitudes que se requieren para el desempeño de una ocupación, busca la generación de oportunidades laborales, la creación de nuevas fuentes de empleo, la potenciación del puesto de trabajo. Se diferencia de otros modelos educativos porque está basado en los requerimientos del sector productivo y del mercado laboral.

La preparación para el trabajo y el desempeño en artes y oficios, antes denominada Educación no formal, es una modalidad de formación técnica que empezó en Colombia a mediados del siglo XX, y que se ha venido impartiendo durante las dos últimas décadas en Colombia bajo la denominación de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, (ley 1064 de 2006), principalmente en los municipios donde la población que está en edad de ejercer un trabajo tiene pocas oportunidades de prepararse para ingresar al medio laboral. En algunos casos se asocia a la misma falta de dinámica del sector productivo debido al crecimiento y generación de nuevos puestos de trabajo.

Como lo estipula el Decreto 4904 del 16 de Diciembre del 2009¹ los programas de educación para el trabajo de formación laboral, desarrollan competencias referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Al final de los programas, los estudiantes obtendrán dos tipos de certificaciones, de acuerdo con los Artículos 42 y 90 de la Ley 115

¹ Reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y cuyas condiciones son ampliadas en las directrices que se requieren para implementar.

de 1994: el Certificado de Técnico Laboral por Competencias o el Certificado de Conocimientos Académico

En el departamento de Antioquia, El SENA ha sido la institución líder en fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, en conjunto con otras instituciones educativas viene desarrollando el tema de articulación de la Media con la formación técnica. La Fundación Católica del Norte es una entidad prestadora de este servicio en municipios donde la oferta en esta modalidad no existe o no es suficiente, la constitución del Establecimiento para el Trabajo y el Desarrollo Humano obedece como parte de su plataforma estratégica, y surge por la misma esencia de sus principios, atendiendo las necesidades de los grupos de interés.

Desde su enfoque antropológico teleológico y mediante su misión formadora y humanística en la que prima el respeto a los derechos de la persona, la Fundación Universitaria Católica del Norte, incide en uno de los servicios educativos, como es la educación para el trabajo y desarrollo humano en diez municipios del departamento de Antioquia. Se empeña en preparar un egresado para el mundo laboral, cuya visión estará enmarcada en el cumplimiento de la misión que como técnicos laborales se les encomienda, con la capacidad de participar en su entorno en la transformación de la sociedad y con el firme propósito de insertarse en un mercado con las exigencias derivadas de la globalización, y con los requerimientos solicitados por las empresas.

Lo anterior lleva a la reflexión que se suscita en la presente investigación al tomar como estudio de caso el Establecimiento de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano para fijar una mirada retrospectiva a la universidad como entidad formadora y prestadora de servicios educativos y analizar ¿Cómo la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano en la Fundación

Universitaria Católica del Norte incide en un ser integral con actitudes y valores éticos?.

En otras palabras, cómo a través de la Fundación Universitaria Católica del Norte considerada como una institución de educación superior con una proyección social y humanista basada en los principios de la iglesia católica, la educación para el trabajo y desarrollo humano está contribuyendo a la preparación de egresados cuyos valores, comportamientos o actitudes éticas se transmitan en el accionar empresarial y por ende se reflejen en el desempeño laboral, bien sea como patronos o empleados.

El estudio está enmarcado en una metodología de tipo mixto que integró técnicas cuantitativas, cualitativas y la revisión documental. La investigación se basa en un enfoque deontológico con fundamentos teóricos que contribuyen a fortalecer el planteamiento de la propuesta; los resultados se obtienen de herramientas como la encuesta y la entrevista. Las fuentes se diversificaron con el propósito de obtener información desde distintos puntos de vista e incluyeron a egresados, funcionarios de empresas y organizaciones, docentes y directores de los programas de educación técnica de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Para el desarrollo de la investigación se presenta la siguiente estructura:

En el primer capítulo se integra la presentación de la investigación con la descripción del problema, la pregunta de investigación, justificación y objetivos.

El segundo capítulo, conjuga el contexto institucional en relación a los lineamientos establecidos por la Fundación Universitaria Católica del Norte en sus diferentes programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, los referentes conceptuales o categorías de análisis de la investigación, legislación actual en Colombia de la formación técnica y el marco teórico desde el punto de diversos autores.

El capítulo tres, presenta la fundamentación y diseño metodológico asumido en la investigación, conforme a un diagnóstico llevado a cabo para establecer los hallazgos desde las categorías de análisis y la correspondiente discusión de resultados.

El capítulo 4, presentan una reflexión de como la ética contribuye a la dignificación de la formación técnica en la Fundación Universitaria Católica del Norte. Se brinda las conclusiones y recomendaciones; proceso que definió los momentos de la investigación para abordar el objeto de estudio, finalmente se agrega la bibliografía y anexos correspondientes.

CAPITULO I:

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Revisión de literatura

Algunos estudios destacan aspectos de interés a propósito de la ética en la educación técnica, para su incursión al mundo laboral, y la valoración de esta relación para la cualificación de la profesión que han elegido los egresados, a continuación se enuncian algunos:

Para destacar la importancia de la ética en la educación para el trabajo Max Weber (1905) en la ética protestante y el espíritu del capitalismo defendía la tesis de que la empresa está ligada a la ética, porque la vocación del empresario es generar riqueza para la colectividad y no para un individuo en particular.

Solís y Pérez (2004) *Las Redes de Conocimiento en la Internacionalización de la investigación en Administración*, argumentan que se deben promover pautas para el desarrollo de las empresas con responsabilidad social. Así mismo, Vella (2005) sugiere que hay que reintroducir la ética en las leyes en las relaciones empresariales para que las leyes económicas no sean concebidas como algo inexorable, sino como una oportunidad para que el hombre sea libre y responsable de los demás.

La Doctora Silvia López Paláu, realizó un estudio en el 2007, sobre la enseñanza de la ética en las universidades Latinoamericanas, propicia una reflexión y la toma de decisiones frente a la manera como se enseña la ética en diversas instituciones de educación superior, expresa su preocupación frente algunas universidades que enuncian

la necesidad de formar éticamente a sus estudiantes, pero no concretan la forma de hacerlo, todas coinciden en que es un tema de gran importancia y lo incluyen en el plan de estudios, sin embargo, no diseñan estrategias que garanticen su realización.

Para recoger información de la enseñanza de la ética en las universidades latinoamericanas, la autora buscó identificar las percepciones de la comunidad educativa sobre diversos aspectos de la ética y su enseñanza en la universidad y constatar posturas de cada uno de los participantes: aplicó tres cuestionarios diferentes diseñados para cada grupo de constituyentes de las universidades: estudiantes, docentes y administradores de escuelas de negocios. La muestra de estudiantes fue de 224 participantes de 9 universidades, hombres y mujeres con una edad promedio de 23 años, que se encontraban finalizando el ciclo profesional. La muestra de docentes fue de 146 participantes de 10 universidades en nueve países con una edad promedio de 50 años y 15 años de experiencia en la academia. La muestra de funcionarios fue de 38 participantes de 18 universidades de varios países, entre ellos Colombia.

Los encuestados rechazaron las premisas relativas a dos “creencias populares” sobre la ética y el éxito; para ser exitoso en los negocios no se puede ser ético. Cerca de la misma cantidad rechazó de manera más contundente la premisa de que es mejor tener dinero y no ser ético, que ser ético y pobre. Los estudiantes definieron el concepto de lo que es la ética utilizando principalmente los razonamientos del cuidado y la virtud. También, utilizan razonamientos religiosos, deontológicos y legalistas, mientras que los razonamientos egoístas fueron los menos utilizados.

Como resultados de este estudio, se encuentra que la principal influencia de la formación ética de los estudiantes proviene de la familia, seguida muy de cerca por los profesores, los amigos, también los empresarios ejercen alguna influencia en la formación ética de los

egresados. Se observó que los participantes eran indiferentes a la influencia de los líderes religiosos y funcionarios públicos en su formación ética.

La investigadora Laura Santini *Educación y conocimiento*, realizado en Santiago de Chile en 1992: propone un eje de la transformación productiva con equidad, plantea la necesidad de redefinir las instituciones, sus formas de organización y de la participación porque en el pasado mostraron su inoperancia e inocencia, hoy, la búsqueda es de una alternativa que lleve a los países de la región latinoamericana a plantear la reforma de la modernización económica en el mercado internacional. Así como contribuir a la creación, en el próximo decenio de ciertas condiciones educacionales, de capacitación y de incorporación del progreso científico y tecnológico que hacen posible la transformación de las estructuras productivas de la región en un marco de progresiva equidad social.

La autora expresa que el desarrollo humano no se consigue necesariamente elevando la competitividad, ni logrando un crecimiento económico sostenible, los retos de la educación están en generar condiciones en los educandos que permitan en primera instancia, valorarse y auto reconocer su identidad, su formación y el conocimiento que adquiere como el motor de su desarrollo y a partir de este escenario proyectarse en la comunidad e influenciar en ella. En la propuesta Santini deja claro la diferencia que separa una competitividad internacional que permite elevar el nivel de vida de la población mediante el aumento de la productividad, y otra forma de competitividad que se apoya en la depredación de los recursos naturales y en la reducción de las remuneraciones reales. Los desafíos que propone la investigadora, son los que desde la propuesta de formación desde la ética se quieren intervenir, desde la valoración de la formación pensando en un técnico laboral para el mundo, las actuales circunstancias de crisis por las que atraviesa la sociedad con enormes vacíos en la manera como los empleadores y los mismos empresarios afrontan la

ética en sus organizaciones y como con la formación que reciben se sienten subvalorados. Esto es lo que genera es mayor inequidad, de igualdad, falta de principios y posibilidades, lo que muchas ocasiones dejan a los jóvenes en situación de vulnerabilidad y pobreza.

En la investigación realizada por Omar Calderón en el año 2002, *la educación para el trabajo en un mundo cambiante*,; plantea que el cambio en el mundo hacia la sociedad del conocimiento puesto como principal referente de la formación para el trabajo, conduce a examinar el sentido conservador de las innovaciones educativas, así mismo, presenta una perspectiva de cambios educativos que junto a las transformaciones tecnológicas aporten a la construcción de una organización social para garantizar la dignidad humana. Las opciones educativas están entre la innovación conservadora o la apropiación crítica de los progresos tecnológicos. Este estudio propone la filosofía, la historia, la geografía, la economía y la ciencia política, así como la ética y la estética, como campos del conocimiento claves a la hora de formar la identidad social de cada sector de la sociedad. Y en esta perspectiva, el debate acerca de la educación para el trabajo puede aportar a dar sentido crítico al uso de las nuevas tecnologías, para colocar el objetivo de la ética como el principal camino a seguir en la construcción del ser humano y de la sociedad.

La investigadora Cristina Seijo Karina Villalobos, **ética y comunicación**, realizada en noviembre de 2016, en la Universidad del Magdalena, presenta, nuevas formas de convivencia sustentadas en la ética social, la dignificación de la vida humana y la justicia social, en la cual se plantean el individuo y la sociedad, puesto que las organizaciones actúan como una entidad fluida, la cual se moviliza para insistir, resistir y fortalecer las acciones del personal, sin permitir que las adversidades afecten el éxito obtenido por una organización al alcanzar los objetivos propuestos.

Como objetivo de la investigación, analizar la ética social, es pertinente estudiar cómo la evolución social en la actualidad ha convertido a las organizaciones del Estado en una expresión estructural, funcional y cognoscitiva, producto de las relaciones de poder por la apropiación de los excedentes sociales de producción y la ética como el mecanismo idóneo e instintivo que reproduce la conducta socialmente aceptada.

La reforma educativa propuesta por la CEPAL- UNESCO, tiene como propósito dar sentido crítico al uso de las nuevas tecnologías, para colocar el objeto de la dignificación como el principal camino a seguir en la construcción del ser humano y de la sociedad en la disyuntiva de contribuir a cambiar esta situación o perpetuar las relaciones de dominación en la sociedad. Propone un cambio en las nuevas metodologías de educación, la formación de un ciudadano con ética y sentido social que aporten sentido crítico al uso de las nuevas tecnologías.

Dicho estudio hace referencia, al patrón de desarrollo de América Latina, durante la guerra de la época de los años ochenta, y los desafíos de la democratización de los noventa, plantea cambios en educación, la capacitación y la formación científico- tecnológico y las contribuciones recientes con respecto a los vínculos, entre educación y desarrollo económico y las políticas para poner en marcha la estrategia y los recursos para hacer viable la propuesta.

La relación entre el estudio de UNESCO y la propuesta de ética en la formación técnica la Fundación Universitaria católica del Norte, se encuentran en la manera como se aborda como referente la construcción de Ciudadanos éticos que valoren su oficio como esencia de su proyecto de vida familiar y social, existe congruencia y coherencia con la educación para el trabajo en un mundo cambiante, ya que en esencia se trata de la construcción del ser humano, de la sociedad, para el mundo con profundos retos en ciencia y tecnología.

El II Foro Nacional de Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano realizado por el Ministerio De Educación Nacional realizado 12 y 13 de Diciembre de 2013 en Cartagena, tuvo como objetivo identificar conceptual y estructuralmente la Formación para el Trabajo como alternativa en la educación post media de Colombia, destacando su importancia y oportunidades en los desafíos educativos que se proyectan en el país. A partir de este presupuesto se desarrolló un hilo conductor que expuso varias preguntas claves en torno al tema.

¿En qué estado se encuentra la educación para el trabajo en Colombia? ¿Cuáles son las posibilidades para que la educación para el trabajo y desarrollo humano promueva la productividad y competitividad del país? ¿Qué oportunidades tiene la educación para el trabajo y el desarrollo humano al estar reconocida como pasarela en la educación post media? ¿Cuáles son las acciones o elementos estratégicos que se deben promover para que la Educación para el trabajo y el desarrollo humano se posicione en el Sistema Educativo Colombiano? .Como respuesta a estas preguntas los exponentes proponen la necesidad de orientar la Educación para el trabajo y el desarrollo humano desde la calidad, y como una herramienta para transformación productiva, el desarrollo productivo y social, retos y oportunidades de la formación profesional integral de cara a la estrategia de gestión del recurso humano para Colombia.

Cómo conclusiones del trabajo académico; tiene que ver con la calidad de las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano; y el compromiso de un re direccionamiento de la formación como herramienta para la transformación productiva y el desarrollo social. Asume compromisos y desafíos en pro de Sistema nacional de aseguramiento de la calidad, que abarque elementos sustantivos de la formación como: los programas y su pertinencia; la formación de docentes y el referente de

competencias técnicas y genéricas para la formación en la vida y para la vida, pasando por temas de infraestructura y sistemas de control y vigilancia regionales, entre otros aspectos.

1.2 El problema de investigación

1.2.1 Antecedentes del problema

El sector empresarial colombiano requiere estar a la vanguardia de los retos que plantean los nuevos procesos económicos, tecnológicos y demás cambios sociales y culturales que exige el contexto global, de tal modo que permitan su integración al mercado internacional. Afrontar el mercado e incursionar en el contexto macroeconómico es una tarea en la cual las empresas emplean todos sus esfuerzos si buscan ser competitivas. Evidentemente deben cumplir con todas sus actividades con responsabilidad social basada en principios y valores para ganar confianza y credibilidad ante sus clientes.

Ante estas exigencias, las organizaciones empresariales requieren contar con un talento humano capacitado con una formación que les permita actuar y desarrollarse en el campo laboral, atender a la misión y visión institucional, conlleva nuevas formas de educación y trabajo. Acosta y Levin (2015) sostienen en el mundo empresarial la persona se convierte en una figura institucional representada en los seres humanos que interactúan dentro de un panorama de libre albedrío, donde los principios y valores éticos deben fortalecerse, prevalecer y transmitirse al accionar empresarial.

Frente a este panorama no puede desconocerse que en la actualidad los egresados en el campo laboral se encuentran expuestos la tecnocracia latente y a los cambios

macroeconómicos consecuencia de un nuevo paradigma empresarial que imponen un nuevo rol en la manera de actuar en las organizaciones.

1.2.2 Planteamiento del problema

Para responder a las exigencias del medio laboral y empresarial, las universidades no escatiman esfuerzos en brindar una educación de calidad que permita formar y capacitar el talento humano competente en diferentes profesiones u oficios. Buscan dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés y objeto social, en los aspectos éticos que les permitan cumplir sus obligaciones, y por tanto, uno de sus puntos de interés es la enseñanza de la ética instaurada en diferentes programas curriculares, para brindar una formación en valores, coherente con las necesidades de la época en la vía del desarrollo humano. En consecuencia, las instituciones de educación superior deben hacerle frente a un modelo educativo que responda a la época-, a las necesidades del sector y al entorno neo liberal en el cual se encuentran inmersas- en caso contrario, estaría en riesgo su misión y visión respecto a la tarea de formación.

Cabe decir, la formación ética es un factor fundamental para que los estudiantes y egresados adquieran en sus actuaciones espontaneidad y autenticidad en la toma de decisiones; es aquí donde las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano debe hacer énfasis la formación del talento humano e incentivar reflexiones y comportamientos éticos para ayudarles a definir su perfil y para que puedan hacerle frente al cumplimiento de la misión y la visión institucional y a la propuesta de valor de la empresa, en la que se desempeñaran en un futuro laboral.

Para sustentar la problemática expuesta; Bauman (2007) al referirse al auge de las universidades en el mundo expresa que si estas se descontextualizan de la realidad

social podrían poner en tela de juicio su legitimidad, exponerse a sanciones legales o a la desaprobación de los usuarios y en general de la sociedad. Dado que los cambios producto de teorías macroeconómicas neoliberales obliga a sus dirigentes a la implementación de rigurosos procesos en cuanto al mantenimiento de una responsabilidad ética, tanto interna como externa, en el entorno empresarial.

La Fundación Universitaria Católica del Norte no constituye la excepción, como entidad prestadora del servicio educativo en la educación para el trabajo y desarrollo humano en diez municipios antioqueños:

(..) Demanda una educación de alta calidad que responda con pertinencia a las necesidades del entorno nacional, regional y local y que dote a los estudiantes de las competencias que se requieren para actuar y desarrollarse como ciudadanos del siglo XXI-(...) con estrategias claras, para apoyar a los jóvenes en la definición de sus proyectos de vida y para orientarlos en la toma de decisiones al terminar la educación media, que les ofrezca oportunidades para conocer el mundo real tanto productivo como académico y los acompañe durante la transición que implica el paso a la formación para el trabajo o la educación superior. (Fundación Universitaria Católica del Norte. Proyecto Educativo, 2017-2022. P.4).

La Fundación universitaria Católica del Norte centra su filosofía en brindar un sistema educativo contextualizado a un periodo altamente tecnológico, con una amplia pertinencia de sus programas, y de responsabilidad social frente a la formación ética, para que los jóvenes se formen en el desarrollo de competencias de manera coherente con la práctica de valores, desde su filosofía busca consolidar en estudiantes y egresados una cultura de autoformación como motor del desarrollo personal y profesional.

Esta información se corrobora al realizar la lectura de documentos oficiales del programa curricular, donde se pudo observar en las tablas 1,2 y 3 la articulación de los diferentes programas técnicos _que se imparten en la educación para el trabajo y desarrollo

humano- con los que cuenta la Fundación Universitaria Católica del Norte dentro de su estructura formativa.

Tabla 1. *Compromisos Equipo Área Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano- ETDH.*

Código de ética institucional

Realiza el seguimiento y articulación de la formación con los distintos niveles con los que cuenta la Fundación para garantizar en el estudiante el ciclo de formación	Formar al estudiante con idoneidad e inclusión al mundo laboral	Consolidar la formación ética e identidad según la filosofía de la FUCN	Impulsar el cuidado del medio ambiente desde el ejercicio de la vida laboral	Diseñar una Oferta de programas pertinentes, a partir de una formación en el ser, saber y hacer para una sociedad justa e incluyente	Impulsar el cuidado del medio ambiente desde el ejercicio de la vida laboral	Vigilar permanentemente los cambios en el sistema nacional de formación competencias de manera que los programas estén actualizados a la normalidad	Realizar el seguimiento y articulación de la formación con los distintos niveles con los que cuenta la Fundación e para garantizar en el estudiante el ciclo de formación	Acompañar en su proceso formativo al estudiante para adquisición de una cultura de formación para la vida	Desarrollar estrategias de Vinculación de egresados con actividades institucionales como fortalecimiento de la cultura y los valores institucionales

Fuente: Coordinador General- Establecimiento de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Católica del Norte Fundación Universitaria

El proceso de formación de la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano tiene como objetivo desarrollar en los estudiantes la capacidad para:

(..) Demostrar posteriormente desempeños efectivos en un escenario productivo y, por ello, el currículo se organiza de acuerdo con las competencias propuestas en el programa. El diseño curricular incluye como elemento fundamental los resultados

esperados y las actividades, por un lado, de facilitación de aprendizajes y, por el otro, de evaluación para identificar si se alcanzan los desempeños esperados. (Fundación Universitaria Católica del Norte. Proyecto Educativo, 2017-2022, p.39)

En este propósito, la Fundación Universitaria Católica del Norte en su estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano, tiene establecido un perfil con las exigencias del medio laboral, coherente con los requerimientos de cada programa técnico y con la formación integral del egresado. Donde la solución de problemas prácticos es el centro del enfoque por competencias, tal como lo propone el Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2008).

Es así como las actividades de formación se caracterizan por: ((Fundación Universitaria Católica del Norte. Proyecto Educativo, 2017-2022, p.39)

- Estar orientadas al desarrollo de competencias
- Estar organizado por módulos por competencias
- Su énfasis es en el saber hacer, saber y saber ser
- La integración del saber, el hacer y el ser desde la formación
- Estar orientado a facilitar aprendizajes
- Estar Centrado en el resultado de aprendizaje
- Estar Centrado en el estudiante
- Planear la evaluación de la capacidad de acción efectiva
- Basar la evaluación en evidencias del aprendizaje

Según lo observado en los planes de estudio al finalizar el programa técnico laboral, los estudiantes obtienen un perfil ocupacional de acuerdo a criterios establecidos en la educación para el trabajo y desarrollo humano y a las especificidades de cada programa. En la tabla 2 y 3 se presentan algunas de estas especificidades y las competencias que se espera desarrollen los egresados que busca formar la fundación Universitaria Católica del Norte a través de la educación para el trabajo y desarrollo humano en el campo de trabajo y área de especialidad.

Tabla 2: Perfil profesional de la Fundación Universitaria Católica del Norte en cada uno de sus programas técnicos.

Programa técnico	Perfil profesional de la Fundación Católica del Norte.
<ul style="list-style-type: none"> • Técnico laboral por competencias asistente en saneamiento ambiental • Técnico laboral por competencias en guía de viajes y turismo. • Técnico En Auxiliar Contable y financiero • Técnico laboral por competencias en auxiliar en procesos administrativos. • Técnico laboral en auxiliar en servicio social y comunitario. • Técnico laboral en auxiliar de transporte 	<p>Será: Una persona con una formación con sentido humano, ético, y con capacidad de reflexionar dialógicamente, y prospectivamente en temas ambientales, (de acuerdo con la especificidad de la técnica). estudiar e interpretar la realidad y la cuestión social para impulsar el desarrollo social-comunitario, lo cual le permite desempeñarse de forma competitiva en diferentes escenarios.</p> <p>Su mirada crítica le permitirá una concepción de la realidad, fundamentada en sólidas bases conceptuales, trabajo de campo y análisis de los distintos contextos, teniendo en cuenta las diversidades culturales, ambientales, étnicas, económicas, y políticas. Pondrá su fundamento en los Derechos Humanos para acompañar y promover el desarrollo y empoderamiento de las personas, grupos y comunidades, en búsqueda del mejoramiento de sus condiciones de vida y el cuidado de la casa común.</p>

Al terminar los estudios como técnicos laborales, en la Fundación Universitaria Católica del Norte, los estudiantes obtienen un perfil ocupacional de acuerdo a criterios establecidos de la educación para el trabajo y desarrollo humano y a las especificidades de cada programa técnico, como según se muestra en la tabla, se consideran conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que deberán adquirir y poseer al momento de finalizar el programa técnico laboral.

Tabla 3: Perfil ocupacional de los egresados de la Fundación Universitaria Católica del Norte en cada uno de sus programas técnicos.

Programa técnico	Perfil laboral del egresado de la Fundación Católica del Norte
Técnico laboral por competencias asistente en saneamiento ambiental	
	Estará en capacidad de desarrollar las siguientes actividades: Transportar o acompañar personas o grupos en giras o excursiones por sitios de interés turístico; Organizar itinerarios, medios de transporte y alojamiento para excursionistas y guías scouts; Guiar o acompañar personas o grupos y aconsejar sobre las medidas y técnicas de seguridad requeridas en emergencias y el uso adecuado del equipo; Reunir el equipo y víveres necesarios, como alimentos, herramientas, carpas y otros elementos de campamento; Garantizar la confirmación de reservaciones de transporte y alojamiento y hacer que los itinerarios proyectados se cumplan; Visitar, describir sitios de interés, responder preguntas y suministrar información; Planear y llevar a cabo actividades recreativas; Resolver problemas que se presenten con los itinerarios, servicios y acomodaciones. Estas actividades están enmarcadas según la clasificación Nacional de

	ocupaciones en: 63. Ocupaciones intermedias en ventas y servicios. 634 Guías de Turismo y Recreación. 6341 Guías de Viaje y Turismo
Técnico laboral por competencias en guía de viajes y turismo.	El Técnico Laboral por Competencias en Guía de viaje y Turismo estará en capacidad de desarrollar las siguientes actividades: Transportar o acompañar personas o grupos en giras o excursiones por sitios de interés turístico; Organizar itinerarios, medios de transporte y alojamiento para excursionistas y guías scouts; Guiar o acompañar personas o grupos y aconsejar sobre las medidas y técnicas de seguridad requeridas en emergencias y el uso adecuado del equipo; Reunir el equipo y víveres necesarios, como alimentos, herramientas, carpas y otros elementos de campamento; Garantizar la confirmación de reservaciones de transporte y alojamiento y hacer que los itinerarios proyectados se cumplan; Visitar, describir sitios de interés, responder preguntas y suministrar información; Planear y llevar a cabo actividades recreativas; Resolver problemas que se presenten con los itinerarios, servicios y acomodaciones. Estas actividades están enmarcadas según la clasificación Nacional de ocupaciones en: 63. Ocupaciones intermedias en ventas y servicios. 634 Guías de Turismo y Recreación. 6341 Guías de Viaje y Turismo.
Técnico En Auxiliar Contable y financiero	En el desempeño ocupacional el Técnico En Auxiliar Contable y financiero realizará de acuerdo al Sistema Nacional de Ocupaciones las siguientes actividades: Clasificar los documentos contables, que soportan las transacciones financieras, teniendo en cuenta los impuestos y las retenciones a que hubiere lugar; Generar la nómina y elaborar los comprobantes de pago, de acuerdo con las disposiciones legales en materia laboral; Liquidar aportes a la seguridad social y parafiscal de acuerdo con la legislación vigente.; Registrar en forma adecuada las transacciones financieras, en software contable; Generar informes contables básicos desde el Software
Técnico laboral por competencias en auxiliar en	Estará en capacidad de desarrollar las siguientes

procesos administrativos	actividades
Técnico laboral en auxiliar en servicio social y comunitario.	En el desempeño ocupacional el Técnico En Auxiliar Contable y financiero realizará de acuerdo al Sistema Nacional de Ocupaciones las siguientes actividades: Clasificar los documentos contables, que soportan las transacciones financieras, teniendo en cuenta los impuestos y las retenciones a que hubiere lugar; Generar la nómina y elaborar los comprobantes de pago, de acuerdo con las disposiciones legales en materia laboral; Liquidar aportes a la seguridad social y parafiscal de acuerdo con la legislación vigente.; Registrar en forma adecuada las transacciones financieras, en software contable; Generar informes contables básicos desde el Software
Técnico laboral en auxiliar de transporte	

Fuente: Documento Maestro, registro de programas ante la Secretaría de Educación de Antioquia (2016)

Los anteriores criterios y especificidades establecidos en cada uno de los programas técnicos laborales enmarca la formación de competencias del egresado representa la manera como se consolida el proceso de formación técnica laboral en la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se puede afirmar que la universidad brinda al estudiante un ciclo de formación en áreas que contribuyan al desarrollo económico y social del País, en su quehacer se enfoca en una visión de la responsabilidad social, donde la ética es un elemento fundamental en el proceso de formación para el trabajo y desarrollo humano. Así mismo, la Fundación Universitaria Católica del Norte.

se preocupa por formar a un egresado con las competencias necesarias para ser incluido en el medio laboral. Por lo tanto, se espera que la ética sea el camino de su accionar, a través de la aplicación de conocimiento y habilidades propias de la actividad laboral.

Frente a la exposición anterior que arroja la lectura de documentos de la estructura curricular articulada a la educación para el trabajo y el desarrollo humano y de la filosofía institucional de la Fundación universitaria Católica del Norte, se muestran evidencias claras de como la institución se centra en una formación humana eminentemente ética bajo los lineamientos de la doctrina católica como aporte al desarrollo integral de los estudiantes. Queda el interrogante si la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano de la Universidad como entidad prestadora de un servicio logra la formación ética de técnicos laborales con repercusiones que impacten en el desempeño laboral.

Cabe resaltar, aunque la Fundación Universitaria Católica del Norte desde la coordinación general del Establecimiento de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y específicamente en el área de egresados, realiza una serie de actividades que favorecen el bienestar del estudiante; según la revisión bibliográfica frente al tema de conocer la perspectiva y la actuación de los egresados en cuanto a sus comportamiento, actitudes y éticas, se encuentra un vacío en el conocimiento sobre seguimientos al desempeño ocupacional de egresados en el campo de trabajo. En general no se han desarrollado proyectos o programas para medir el impacto de la formación bajo una visión de ética o un estudio que destaque la relevancia de la formación ética en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Siendo importante considerar las

percepciones de los grupos de interés; (egresados, docentes, directivo y empresarios) en cuanto a la apropiación de la ética en el medio de actuación de los egresados.

La problemática descrita es el propósito que motiva la presente investigación de Maestría dentro de la línea de cultura y pedagogía de los derechos humanos, con el fin de establecer propuestas que tiendan al mejoramiento y/o fortalecimiento del quehacer educativo en la Fundación Universitaria Católica del Norte en la preparación de técnicos laborales y su incursión en el campo ocupacional y el fortalecimiento de la cultura organizacional universitaria.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cómo la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte incide en un ser integral con actitudes y valores éticos?

1.4 Justificación

El presente proyecto de investigación tomó como objeto de estudio la ética en la formación para el trabajo y desarrollo humano que brinda la Fundación Universitaria Católica del Norte, como entidad prestadora de este servicio, y su incidencia en el desempeño laboral de egresados.

Es necesario, reflexionar si la formación ética se refleja en las conductas o actuaciones de los egresados de la Fundación Universitaria Católica del Norte en el campo ocupacional. Dicho de otro modo, qué comportamientos y actuaciones del desempeño

laboral de los técnicos egresados reconocen el impacto de la ética en la formación técnica que ofrece la Fundación Universitaria Católica del Norte. Sobre todo como dice Laudadio (2009) “si se tiene en cuenta que la enseñanza es una actividad intrínsecamente moral, el fin de la educación es formar personas íntegras, capaces de mantener una identidad personal y ética frente a las circunstancias cambiantes” (p.83).

Otras investigaciones realizadas destacan que un aspecto fundamental para los programas de formación técnica laboral es el conocimiento sobre su impacto en el entorno en términos del desempeño y función de los egresados. Se considera como válido que las instituciones que preparan en la formación para el trabajo y el desempeño laboral, se planteen como interrogantes, a cerca de la calidad y pertinencia de los procesos formativos. Por consiguiente, resulta oportuno reconocer el impacto de la ética en la propuesta de formación técnica que ofrece la Fundación Universitaria Católica del Norte, y la forma como es asumida por los egresados desde la observancia de comportamientos en el desempeño laboral e identificar bajo qué postulados éticos se forma y bajo qué realidad ética se identifica en el campo de trabajo.

La dimensión ética le permite al ser humano tener firmes convicciones a cerca de su ser, y proceder.

Tanto a los futuros profesionales de la Educación Social como a los que ya ejercen esta profesión les hace falta una formación ética y deontológica intencionada puesto que, al igual que el resto, viven en un mundo que se rige por valores contrarios a los que exige su profesión. (Pantoja, 2012, p.67).

La problemática planteada en la formulación del problema surge de la responsabilidad que tiene la universidad - como entidad prestadora de un servicio de educación técnica- en la formación de personas capacitadas para asumir de manera ética los retos que les

impone el mundo empresarial y laboral; un talento humano con las actitudes, competencias y principios que se requieren para actuar y desarrollarse en el contexto actual. En tal sentido, la investigación busca conocer el impacto que genera en la educación técnica en la formación ética, reflejada en las conductas de los egresados en el campo ocupacional, desde la perspectiva de formación para el trabajo y el desarrollo humano que ofrece Fundación Universitaria Católica del Norte. La educación tiene una responsabilidad primordial en la formación ética de sus estudiantes en todas las etapas y niveles educativos. “Una formación que les compete a las diferentes instituciones y que, de igual manera, debe estar conectada con el contexto y la realidad de los estudiantes”. (Leal, 2013, p.54). ---

La investigación contribuye a la proyección de los egresados en el campo laboral, dado que uno de los propósitos de la Fundación Universitaria Católica del Norte en su programa de formación para el trabajo y el desarrollo humano es atender a las políticas de la educación y a los requerimientos consistentes en insertar a sus estudiantes en un mercado con las exigencias derivadas de la globalización, y con los requerimientos solicitados por las empresas.

Martínez, Buxarrais y Bara (2002), afirman:

Cada vez se insiste con mayor frecuencia en la importancia de incorporar elementos éticos en la formación de profesionales y en el ámbito de la investigación, aún queda mucho por abordar, si de verdad el objetivo no se limita a la formación deontológica del futuro titulado sino a contribuir a la mejora de su formación personal en sus dimensiones ética y moral. (p.3).

Es fundamental en la formación en programa técnicos la preparación para afrontar los retos que impone la sociedad actual y las futuras cuyas actuaciones se reflejen en el desempeño. Lo anterior, hace visible la necesidad de la formación con sentido ético de un

talento humano en que valore la educación técnica como eje de desarrollo personal y como articulador del crecimiento familiar y social. La formación técnica permite en los estudiantes saber un arte o un oficio que los hace competentes en un área del conocimiento, de igual manera contribuye en la construcción del ser y es en la medida que los ciudadanos entiendan, valoren e identifiquen la diferencia como pueden dar sentido a la formación que reciben.

1.5 Objetivos

1.5.1 General

Identificar la incidencia de la estructura formativa de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte en el desempeño laboral de egresados con valores éticos.

1.5.2 Específicos

- Describir las características de los egresados en cuanto a variables personales, laborales y académicas.
- Valorar experiencias significativas de aprendizaje en formación ética que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte a través del establecimiento de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en los programas técnicos laborales.

- Conocer la percepción de los empleadores sobre la formación ética reflejada en el desempeño de los técnicos laborales.
- Generar un marco reflexivo sobre el alcance de la ética en la formación para el trabajo y el desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco contextual

2.1.1 La estructura formativa de la Fundación Católica del Norte

La Fundación Universitaria Católica del Norte como institución de la iglesia católica, perteneciente a la Diócesis de Santa Rosa de Osos de Antioquia tiene un objeto social, la prestación de servicios educativos en sus diversos niveles básicos: media técnica, educación superior, extensión e investigación; estructurada en tres instituciones de carácter privado, sin ánimo de lucro: Ciber colegio UCN, Educación superior y el Establecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH). La universidad extiende esta responsabilidad a las regiones apartadas de los grandes centros urbanos y en los municipios antioqueños.

Con el fin de asumir con mejores condiciones los retos de calidad y pertinencia que la sociedad, el Estado y la población estudiantil le exigen, la Fundación Universitaria Católica del Norte busca dar cumplimiento a su Misión educadora, privilegiando los ambientes virtuales de aprendizaje y atendiendo a los siguientes requerimientos:

- El fortalecimiento del compromiso con la calidad desde la cultura del mejoramiento continuo.

- El incremento de la oferta educativa, pregrado, posgrado, la ampliación de servicios complementarias en básica y media, y de extensión y proyección social.
- El crecimiento y permanencia de la comunidad estudiantil como resultado de la calidad de sus servicios.
- El fortalecimiento de la pastoral y bienestar institucional, así como el de la internacionalización.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano constituye uno de los pilares de la institución como entidad prestadora de un servicio educativo a la comunidad, con una cobertura en 10 municipios de Antioquia. En su programa de formación técnica Tiene en cuenta la preparación en el desarrollo idóneo de competencias, el conocimiento y la reafirmación de los valores, factores fundamentales que dignifican la formación para generar mejores oportunidades en el medio laboral. Porque la identidad de la Fundación Universitaria Católica del Norte se fundamenta en la verdad y la fe católica, en el servicio al bien común en lo virtual y regional mediante una formación humana y el respeto a los derechos de la persona, basa su Misión en la formación del ser humano para evangelizar y presentar un testimonio de vida confrontada con el evangelio.

El Establecimiento de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano tiene como objetivo complementar, actualizar y suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin ejecución al sistema de niveles y grados con el objeto de preparar el talento humano para su desempeño en el campo empresarial y en otros sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), que permitan ejercer una

actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. (Fundación Universitaria Católica del Norte, Plan de Desarrollo 2016-2020).

En este sentido, los programas técnicos se desarrollan mediante metodologías teórico-prácticas, llevando a los egresados a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional. Desde su misión se hacen esfuerzos para impulsar la cooperación con las organizaciones: para la innovación, la creación de empresas de base tecnológica y clústeres de excelencia, la empleabilidad de los egresados y para el aprendizaje práctico de los estudiantes. (Fundación Universitaria Católica del Norte, Plan de Desarrollo 2016-2020).

Por las consideraciones anteriores, la educación para el trabajo y Desarrollo Humano se basa en un modelo de formación por Competencias, ya que existe una convicción clara de la importancia de la formación técnica en el cumplimiento de la misión y visión institucional además de su arraigo desde su identidad católica, su origen en la ruralidad y el contexto geográfico que desde su inicio dio origen. Como elemento central, las tablas de saberes en cada uno de los módulos y unidades de aprendizaje integran “saber + hacer + ser” desde la formación, donde la solución de problemas prácticos es el centro del enfoque por competencias, tal como lo propone el Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2008).

El proceso de formación tiene como objetivo desarrollar en los estudiantes la capacidad para demostrar posteriormente desempeños efectivos en un escenario productivo y, por ello, el currículo se organiza de acuerdo con las competencias propuestas en el programa, siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2008) con una estructura de carácter modular que busca el desarrollo de competencias que puedan ser certificables. Incluye como elemento fundamental los

resultados esperados y las actividades, por un lado, de facilitación de aprendizajes y, por el otro, de evaluación para identificar si se alcanzan los desempeños esperados.

Es así como las actividades de formación se caracterizan por:

- Estar orientadas al desarrollo de competencias
- Estar organizadas por módulos por competencias
- Se enfatizan en el saber hacer, saber y saber ser
- La integración del saber, el hacer y el ser desde la formación
- Están orientadas a facilitar aprendizajes
- Están centradas en el resultado de aprendizaje
- Están centradas en el estudiante
- Planean la evaluación de la capacidad de acción efectiva
- Basan la evaluación en evidencias del aprendizaje

Presenta una oferta de programas laborales por competencias que se describe a continuación:

- ✓ Técnico Laboral en Promotor Social Comunitario.
- ✓ Técnico Laboral en Auxiliar Contable y Financiero.
- ✓ Técnico Laboral en Auxiliar en Procesos Administrativos.
- ✓ Técnico Laboral en Transformación y Manipulación de Alimentos Lácteos.
- ✓ Técnico Laboral en Auxiliar en Diseño Gráfico
- ✓ Técnico Laboral En Operario en Producción Agrícola
- ✓ Técnico Laboral En Guía de Viaje y Turismo

- ✓ Técnico Laboral en Saneamiento Ambiental
- ✓ Técnico Laboral en Auxiliar de Transporte

Estos programas se desarrollan mediante metodologías teórico-prácticas brindando una formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, llevando a nuestros egresados a la obtención de un certificado de aptitud ocupacional. (Fundación Universitaria Católica del Norte. Proyecto Educativo, 2017-2022, p.6)

La evaluación del estudiante tiene un carácter permanente, busca emitir un juicio valorativo y comparativo con él mismo y con el grupo de compañeros sobre el proceso de desarrollo del estudiante, de acuerdo con su ritmo de aprendizaje, sus propios talentos y habilidades, y con el proceso de aprendizaje dado por el docente o tutor. Previo a un seguimiento permanente que permita determinar qué avances ha alcanzado con relación a los logros propuestos, qué conocimientos ha adquirido hasta qué punto se ha apropiado de ellos, qué habilidades y destrezas ha desarrollado, qué actitudes y valores ha asumido y hasta dónde éstos se han consolidado.

Es posible que un estudiante de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, en relación consigo mismo haya avanzado muchísimo, pero aún le falte en comparación con el avance del grupo. Este avance personal no se desconoce y se valora como excelente, ya que este reconocimiento les da seguridad a los estudiantes, significado de justicia y credibilidad en él mismo, en su docente, en el proceso de aprendizaje y en el deseo de continuar avanzando. De la misma manera, es importante tener presente que para la Fundación Universitaria Católica del Norte evaluar no es calificar sino valorar el proceso de desarrollo en que se encuentran los estudiantes con respecto a la adquisición de las

competencias propuestas en el perfil de egreso en cada programa de formación planteado por la institución.

2.1.2 La educación para el trabajo y desarrollo humano

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es un proceso de formación que ha empezado a tener auge en Colombia durante las dos últimas décadas, donde la educación técnica ha sido considerada un factor decisivo en el proceso de la formación. Ha sido reglamentada por el Ministerio de Educación Nacional e identificado en el Plan decenal de Educación 2006-2016, con el fin de que las instituciones de educación superior establezcan propuestas para hacerla viable.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es diferente a otros modelos educativos porque está basado en los requerimientos del sector productivo y del mercado laboral y es ofertada a través de instituciones públicas o privadas que se dedican a impulsar, promover y coordinar diferentes programas por medio de una variedad de técnicas que hacen posible la educación para el trabajo y satisfacer las demandas del mercado laboral

Los procesos formativos de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano se imparte por ciclos propedéuticos que permitan integrar a la formación de la Educación Media, la Educación para el Trabajo; permitiéndole la doble titulación al bachiller como técnico garantizándole de igual manera la continuidad en el proceso ya sea con salida hacia la tecnología o el programa profesional.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Concepto de Ética

Cómo rama de la filosofía moral, la ética se encuentra sujeta a distintas definiciones dependiendo del contexto en que se desenvuelva un fenómeno social. Hegel (2007) citado por Seijo, (et al, 2011), destaca la ética en la vida práctica, - las actuaciones éticas se expresan en acciones individuales y grupales que almacenan correspondencia con las costumbres, reglas y valores de un grupo social-, la divide en tres partes: las conductas o actuaciones con sentido ético que inculca la familia, las que se manejan en la sociedad que es la que juzga e impone reglas y el Estado quien aplica esas reglas si es que se violan o los actos que están fuera del contexto. Por consiguiente, el sujeto de la ética es el ser humano y, en efecto, la sociedad. En este sentido, la eticidad tiene una doble representación: individual y social.

También la ética propone valores, normas o ideales; en este sentido, se identifican tres clases de actos: 1º. Aquellos que el hombre debería hacer, 2º aquellos que no debería hacer y 3º aquellos que puede hacer o dejar de hacer. (...) cabe aclarar, la ética social es lo que en realidad en conjunto se acepta como bueno, y lo que se decide acatar dentro de la misma, (Seijo, et al, 2011). Así mismo, la actuación ética considera no solamente el bienestar individual, también el colectivo.

Juan Pablo II en su concepción frente a la ética establece, la ética permite el entendimiento entre las personas como seres humanos en diferentes ámbitos; cultural,

social, político, económico con particularidades y diferencias. (**Juan pablo II Maestro de ética y valores, Enero 2 de 2017**)

Adela Cortina (1996) dentro de la teorización que hace de la ética la clasifica en: 1) ética Éticas naturalistas y no naturalistas. 2). Éticas cognitivistas y no-cognitivistas.3). Éticas de móviles y éticas de fines.4). Éticas de bienes y de fines.5). Éticas materiales y éticas formales.6) Éticas sustancialistas y procedimentales.7). Éticas teleológicas y deontológicas.8). Éticas de intención y éticas de la responsabilidad. 9). Éticas de máximos y éticas de mínimos.

2.2.2 Ética y educación

Para comprender la importancia de la ética en la educación cabe hacer mención al informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (1990) indicó que el objetivo básico del desarrollo humano se basa en generar ambientes adecuados para que las personas disfruten de una vida prolongada, saludable y creativa. Para alcanzar el desarrollo humano la educación tiene la tarea de promover la formación del educando con miras a que éste logre una personalidad autónoma que le permita descubrir sus talentos y desarrollar sus potencialidades. No cabe duda que la ética en su máxima expresión también contribuye al desarrollo del ser humano.

Así mismo, el informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI expresa que la educación debe ser integral, retoma a Jacques Delors (1996) en la educación encierra un tesoro, el proceso educativo debe estar orientado a formar al ser humano para el ser, para el saber, para el saber hacer como garante de poder vivir en comunidad.

Pero lo que dota de sentido la educación es no perder de vista la dimensión ética e incorporarla a los contenidos de enseñanza de tal modo que integre las tres dimensiones que estructuran a la formación integral: a) la dimensión conceptual y cognitiva (saber) dimensión de aplicación y uso de los conocimientos (saber hacer), y la dimensión valorativa y actitudinal (ser).

En lo que respecta a la formación en el nivel universitario, (Técnico, tecnológico o profesional) la enseñanza de la ética es un soporte del desarrollo de la personalidad y del carácter del sujeto (Ibarra ,2005). La formación ética actualmente se considera un componente estructural de las capacidades profesionales, fortalece y enriquece la educación universitaria, porque la educación no solo se limita a la preparación rigurosa para un desempeño profesional y laboral de calidad basada en competencias profesionales, también enfatiza en la necesidad de proporcionar principios y valores morales. (Ibarra ,2005).

Juan Pablo II propone la intervención de la ética desde la educación especialmente en la técnica para que a partir de la formación de ciudadanos competentes, se comprometan con la construcción de una sociedad digna para ellos y para las futuras generaciones. En la medida que conozcan sus deberes y derechos como ciudadanos y participen del constructo social. (Juan pablo II Maestro de ética y valores, Enero 2 de 2017).

López Paláu (2007) enfatiza en la necesidad de incluir la ética en cualquier nivel de formación; sin embargo, su enseñanza no debe estar basada únicamente en el currículo con un contenido de programas o cursos éticos, debe aportar elementos teóricos y metodológicos que permitan al estudiante conocer y reflexionar las implicaciones éticas en el contexto actual. El resultado de una formación ética equilibrada le permitirá

encausar juicios de carácter profesional (técnico) y bloqueará los juicios de valor, estos le quitan dignidad a una persona, mientras que el juicio profesional facilita el desarrollo del entorno y de la persona misma.

En correspondencia con los señalamientos anteriores, las instituciones de educación superior además de formar para el campo laboral en sus distintas modalidades técnicas, tecnológicas y profesionales asumen una función social y cultural significativa en la construcción de la sociedad, y por consiguiente, en la formación de sus estudiantes quienes como egresado serán los futuros profesionales que se enfrentarán al campo laboral.

Como bien lo expresa Hirsch Adler (2003):

-(...) con respecto a los importantes cambios que se están produciendo en el mundo, sobre todo cuando buscan modos diversos de disminuir la inequitativa distribución de la riqueza, promover la movilidad social y estudiar y formular opciones de solución para problemas prioritarios. Los valores y el comportamiento ético son parte de estos asuntos. (p.239).

En el campo institucional y educativo la enseñanza de la ética debe corresponder más al currículo oculto, los valores y principios éticos no deben ser enseñados como si fueran contenidos propios de una cátedra o de un plan de estudios, estos por la explicitación y vivencia de los principios y valores institucionales, deben responder a las actuaciones de los estudiantes y profesores de tal modo, que sean ejemplos de vida, dignos de ser aprendidos y replicados- (Adler, 2003):

La definición de ética que refieren los autores que se han dedicado a su estudio permiten inferir que la educación ética se ocupa justamente de preparar a las personas dentro de un marco de formación integral para que sean capaces de pensar por sí mismas, de actuar con libertad por convicción personal, de tener un sentido crítico, de asumir

responsabilidades dentro de un marco de derechos en cualquier contexto donde interactúen. Y es este concepto precisamente, el tema del que se ocupa la presente investigación.

2.2.3 Ética y desarrollo humano

Formar a personas que se informen y participen en sociedad como garantes de que el avance científico y tecnológico es responsable con un modelo de desarrollo sostenible. Tobón (2006), citado por Sánchez (2010) relaciona el desarrollo humano con un conjunto de características personales la autoafirmación, autorrealización, el bienestar y el autodescubrimiento que se ponen en juego en la búsqueda de una mejor calidad de vida, en medio de las posibilidades y limitaciones y de la realidad histórico social, lleva al individuo a ser responsable de sus actos, sentimientos y de las decisiones que tome frente a su destino.

La educación es un medio que puede modificar condiciones que generan inequidad y desigualdad; se parte del referente que mejorando el desempeño laboral los ciudadanos alcancen una mejor inserción al mundo del trabajo y de otra parte la valoración del ser humano en sus diversas dimensiones y manifestaciones. (Juan pablo II Maestro de ética y valores, Enero 2 de 2017)

Tobón (2006) caracteriza el desarrollo humano en dos dimensiones fundamentales, la ética y el trabajo.

La ética la concibe como:

(...) la capacidad de tomar decisiones asumiendo la responsabilidad de los actos mediante la conciencia de las acciones y el hacer parte de aquello sobre lo cual se actúa,

buscando el respeto a la dignidad personal y de las otras personas, así como el respeto a la integridad del ambiente, implica el desarrollo moral, la construcción de las normas, la formación de valores, el desarrollo de la autonomía moral intelectual. (...) el trabajo consiste en la realización de actividades dirigidas a un fin externo.

La Doctrina Social de la iglesia hace referencia al desarrollo humano desde la visión de desarrollo integral del hombre², la iglesia no acepta la separación entre lo económico y lo humano, lo que cuenta es el hombre, el objeto del desarrollo no es crecimiento económico. La aspiración de los hombres de hoy es verse libres de la miseria, hallar con más seguridad la propia subsistencia, la salud, participar todavía más en las responsabilidades, fuera de toda opresión y al abrigo de situaciones que ofendan su dignidad de hombres. (Pablo VI en su encíclica *Populorum Progressio*).

El Papa Juan Pablo II, hace la siguiente referencia: "el verdadero desarrollo, según las exigencias propias del ser humano, la cooperación al desarrollo, de cada hombre, es un deber de todos para con todos y al mismo tiempo, debe ser común a las cuatro partes del mundo: este, oeste, norte y sur. De lo contrario, si se trata de realizarlo en una sola parte, se hace a expensas de los otros; y allí donde empieza, se hipertrofia y se pervierte al no tener en cuenta a los demás.

Según la Doctrina Social de la Iglesia, los pueblos y las naciones también tienen derecho a su pleno desarrollo que, si bien implican los aspectos económicos y sociales debe comprender también su identidad cultural. Ni siquiera la necesidad del desarrollo puede tomarse como pretexto para imponer a los demás el propio modo de vivir. En el orden internacional es necesario el pleno respeto de la identidad de cada pueblo, con sus características históricas y culturales. Todos los pueblos como las personas individualmente

² Papa Pablo VI en su encíclica *Populorum Progressio* y el concepto de desarrollo

deben disfrutar de una igualdad fundamental, igualdad que es el fundamento del derecho de todos a la participación en el proceso del desarrollo pleno.

Junto con todo lo anterior, el carácter moral del desarrollo no puede prescindir tampoco del respeto por los seres que constituyen la naturaleza visible. Estas realidades exigen también respeto, en virtud de una triple consideración que merece atenta reflexión

2.2.4 Ética en el campo laboral

Como ya se ha hecho referencia, la ética comprende un sentido práctico y normativo de tipo deontológico que tiene como propósito analizar el comportamiento humano en el aspecto moral, y tiene en cuenta aquellos actos que realiza la persona en pleno uso de su libertad y voluntad. (Bieger y García, 2007). En el campo laboral y profesional la ética responde a las actuaciones y al compromiso de hacer bien las funciones y desarrollar al máximo las capacidades profesionales. Es clave en la construcción de principios empresariales que guíen a las personas que de alguna manera tienen algún tipo de responsabilidad en las organizaciones. Como señala Hirsch, (2004) en el ejercicio de cada profesión, es donde el hombre encuentra los medios para contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social.

(...) una característica inherente a toda acción humana y, por lo tanto, es un elemento vital en la producción de la realidad social. Pues todo ser humano posee un sentido ético, una especie de "conciencia moral" y está constantemente evaluando y juzgando sus acciones para saber si son buenas o malas, correctas o incorrectas, justas o injustas. (Bieger y García, 2007, p.2)

Elegido (1998) expresa la ética empresarial puede ser definida como una estrategia de negocios en la que se adoptan compromisos y responsabilidades con las audiencias claves de la empresa (clientes, empleados, empleadores, accionistas proveedores y el contexto y comunidad donde operan)obteniendo al mismo tiempo beneficios económicos. Francés Gómez (2003) adhiere a la ética empresarial los valores dominantes en cada una de las organizaciones que contribuyan a comprender la responsabilidad en las empresas y sus diversos componentes; comprende los principios morales adaptables al mundo de los negocios y a la vida económica; la investigación y el desarrollo de códigos normativos y procedimientos específicos relacionados con estos y la investigación de todos los posibles efectos que las actuaciones generen en las empresas y en su entorno.

Para la Doctrina Social de la Iglesia (DSI) la ética empresarial tiene su referencia principal en la orientación de toda actividad de la empresa dirigida a las personas y al bien común. Desde este punto de vista, la organización es concebida como una comunidad de personas donde estas han de poder desarrollarse al servir a la sociedad proporcionando adecuados bienes y servicios. De aquí se deriva una exigencia ética empresarial y es que no se puede disponer direccionalmente de la empresa sin consideración alguna para con las personas que la conforman.

La doctrina católica defiende la idea de que las personas deben ser tratadas como conviene con soluciones adecuadas para cada necesidad. La ética empresarial busca generar un cambio positivo en la organización, impregnar conciencia en cada uno de los integrantes, evitar comportamientos inadecuados y crear entre sus integrantes una ambiente más productivo que se retribuyan en impactos positivos en el entorno empresarial.

Atendiendo a los principios deontológicos Juan Pablo II, niega el hecho hipotético de que la empresa sea un contrato social y cambia esta concepción por la de un principio de libertad y de la sociabilidad humana, tiene en cuenta dos aspectos fundamentales:

- ✓ La empresa reúne y asocia personas humanas, que deben ser tratadas como tales.
- ✓ El trabajo de la persona exige iniciativa y responsabilidad en la empresa.

Orientar la empresa al bien común implica actuar de tal modo, que sus actividades contribuyan al desarrollo humano, subordinando a este fin los intereses particulares de individuos o de grupos (lucro, éxito, poder...) Para la Doctrina Social de la Iglesia “la vida económica, no tiende solamente a multiplicar los bienes producidos y a aumentar el lucro o el poder, está ordenada ante todo al servicio de las personas, del hombre entero y de toda la comunidad humana”.(CCE:n.2426), es fundamentalmente de carácter afirmativo, contribuir al desarrollo de la perfección humana. (Citado por Melé, 2004).

Como bien lo expresa Hirsch Adler (2003) “hoy se vive una especial sensibilidad y demanda social de ética con respecto a los profesionales. Se insiste con mayor frecuencia en la importancia de incorporar elementos éticos en su formación y en el ámbito de la investigación científica y sociocultural” (p.240). Para tener una visión amplia frente al rol que ejerce la ética en el campo laboral, Elegido (1998) resalta su importancia en el campo empresarial, sostiene “Una empresa que actúe conforme a criterios de ética, define sus objetivos y metas tomando en cuenta todos los efectos que puedan tener sus actividades sobre sus audiencias” (p.12).

Desde esta perspectiva, se busca definir un concepto de ética que aporte a la reflexión de las actuaciones de los individuos en el campo laboral sobre la base de lo que debe ser correcto cumpliendo con los estándares de comportamiento generalmente aceptados, más

no del logro de una felicidad donde pocos se benefician- y sobre la responsabilidad ética de la empresa para con sus empleados.

En este orden de ideas, la estructura formativa de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano sitúa una formación ética basada en una dimensión integral que incluye la preparación de técnicos laborales para enfrentarse al campo de trabajo con una formación en competencias, pero también con valores y principios éticos que aseguren una práctica responsable que contribuyan al logro de un desempeño eficaz.

En este sentido el objetivo que persigue la ética es lograr un equilibrio entre el bien común y el bien personal. Atendiendo a este propósito las organizaciones elaboran e implementan códigos de conducta con principios y valores fundamentales que propenda por un direccionamiento correcto en las actuaciones de sus integrantes de acuerdo al rol que desempeñan o al mercado al que pertenecen.

2.3 Marco teórico

2.3.1 La ética en la educación para el trabajo y el desarrollo humano

Indagar frente al tema de la ética en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, es profundizar frente a la manera como es aplicada al campo laboral para

generar cambios positivos en la organización, en cada uno de los integrantes y en el entorno empresarial.

Tobón (2006) hacen mención a los aspectos que dignifican la persona esenciales en el proceso de desarrollo humano, subsiste la vieja frase de que el trabajo dignifica al hombre, así mismo, desde la perspectiva de este autor la ética en la educación contribuye a dignificar un proyecto de vida. En este orden de ideas, la ética en la educación para el trabajo y desarrollo humano permite ser un medio que facilita el mejoramiento de la calidad de vida y por ende busca hacer parte de un proceso formativo basado en los conocimientos y aptitudes que se requieren para el desempeño de una ocupación.

El Papa Juan Pablo II, Citado por: Gaviria (et al, 2010) en sus escritos encíclicos *Solicitud social, Laborem Exercens* y *Centessimus* hace la siguiente referencia al trabajo en el desarrollo humano: *“el hombre como persona es sujeto del trabajo, pero lo importante es que en éste hay un valor ético que le asegura su realización, ya que el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo.”* (P.48).

(...) el verdadero desarrollo, según las exigencias propias del ser humano, implica sobre todo por parte de cuantos intervienen activamente en ese proceso y son sus responsables, llevar una vida a conciencia del valor de los derechos de todos y de cada uno a la utilización plena de los beneficios ofrecidos por la ciencia y la tecnología".(...) , la técnica permite que la industria conjugue siempre la riqueza de la tierra y el trabajo del hombre, haciendo mucho más manifiesta la importancia del hombre en el proceso productivo (P.48).

Para Bayona Ferreria (2008) la educación para el trabajo y el desarrollo humano es un proceso formativo basado en los conocimientos y aptitudes que se requieren para el desempeño de una ocupación. Zuluaga (2011), la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano no solo hace referencia a las principales características del comportamiento en las personas y sus efectos en las organizaciones, también en las competencias que se deben desarrollar para desenvolverse en el entorno empresarial, en el manejo sostenible como elemento fundamental en la responsabilidad con el entorno, se convierte en un aspecto determinante para evaluar el verdadero compromiso ético que tienen los futuros egresados con la sociedad.

Varios autores como Pérez (2013) insisten en la idea de la educación para el Trabajo, una formación que debe ser de calidad. Como aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz, no una educación centrada en la capacitación, el individualismo, en formar para ganarle a los otros, o para adquirir poder y para el enriquecimiento económico.

En este orden de ideas, la ética como elemento fundamental en la educación para el trabajo y desarrollo humano espera sembrar en los futuros técnicos laborales principios y valores éticos que conlleven a actuaciones personales en el campo de trabajo en el ejercicio de la responsabilidad social, en el respeto a las diferentes formas de pensar frente a los problemas de la sociedad y que encajan en la labor ocupacional.

2.3.2 La ética y su aplicación práctica en el campo empresarial

El concepto ético al que más se aproxima este estudio que trata un hecho educativo, presenta aspectos sustantivos que aporta la ética a la formación integral de técnicos laborales, en cuya preparación se contemplan las competencias generales, también incluye criterios, valores y principios para el buen uso de las mismas. Tiene en cuenta los planteamientos teóricos de Seijo y Villalobos (2011) y los de Adela Cortina: consideran la ética como una ciencia práctica y normativa que estudia el comportamiento de los hombres que conviven socialmente bajo una serie de normas sociales, religiosas, económicas, políticas, profesionales, educativas y otras no menos importantes que un mismo grupo social ha establecido. Desde la perspectiva de los autores mencionados estos comportamientos son actos voluntarios que el hombre controla consciente y deliberadamente y de los que es fundamentalmente responsable y los actos involuntarios son los que ejecuta inconsciente o involuntariamente y no poseen significado ético alguno.

Las apreciaciones que ya se han manifestado en este abordaje teórico, sobre la formación ética y su relación con el desempeño en el campo laboral y la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, visualizan la importancia de tenerlas en cuenta en la presente investigación que centra el interés en el rol que juega la ética en la preparación de técnicos para el mundo laboral, dada las crisis de valores que se presentan en el contexto actual.

En los diferentes sectores públicos, privados o mixtos, la aplicación de la ética empresarial suele enfocarse desde diferentes perspectivas. Verstraeten (1998) la concibe como la investigación de opiniones, valores y modelos de comportamiento de los empresarios, gerentes y empleados, así como de las consecuencias de los comportamientos éticos o no éticos de las empresas. Cortina (1998) citado por Zuluaga y Jaramillo (2011), percibe la ética como una actividad humana que puede ser moral o inmoralmente llevada a

cabo; la empresa como institución tiene repercusiones sociales y por último, la empresa como organización es un conjunto de personas cuyas relaciones pueden ser humanizadoras o deshumanizadoras.

Por su parte, las organizaciones tienen como función brindar a su público objetivo productos y servicios que lo necesitan. **Max Weber, 1905), citado por (López et al, 2007)** sostiene la empresa está ligada a la ética porque la vocación del empresario es generar riqueza para la colectividad y no para un individuo en particular. Por lo tanto, constituye un valor intrínseco de toda actividad empresarial y organizacional cualquier actividad comandada por seres humanos que buscan dar lo mejor en su obrar en sus actuaciones, son producto de dimensiones inevitablemente éticas. **(Max Weber, 1905).**

En el escenario de la ética empresarial el presente trabajo se guiará por la concepción contemporánea deontológica de la ética práctica y normativa. Al respecto, Savater (1998) ayuda a identificar cuál es el concepto ético que debería impregnar en el sector empresarial actual.

Para referirse a la dimensión ética de la empresa este autor habla de niveles de moralidad cobijada por dos enfoques: la ética de máximos y a la ética de mínimos. La ética de máximos propone alcanzar la felicidad, como la gran mayoría de las éticas religiosas comprenden una serie de propuestas sobre cómo ser feliz. Sin embargo, Savater (1998) prefiere en las empresas un comportamiento ético, basado en la ética de mínimos:

La ética de mínimos es mucho más experimentada, más necesaria si se quiere, porque es una ética cívica que busca establecer pautas para armonizar las diversas búsquedas de felicidad en cualquier sociedad. No propone fórmulas para alcanzar la felicidad sino un conjunto de requisitos mínimos que cada cual debe respetar para que pueda buscar su felicidad sin hacerle daño o atentar contra el bienestar de los demás. (p. 22).

La ética de mínimos no está tan distante de la ética social; no desconoce el contexto de los demás o las problemáticas sociales, ni deja de plantearse el reto de conseguir el bienestar general. En las relaciones empresariales es necesario establecer mínimos socialmente aceptables para alcanzar la sociedad justa a la cual hace referencia (Savater, 1998). Este postulado ético de Savater no quiere decir que la gente deba aprender a conformarse con poco, en el contexto de la ética los mínimos se refieren a las relaciones, a lo mínimo que nos podemos exigir los seres humanos en materia de derechos y libertades.

Cada una de las percepciones de la ética aquí mencionados son puntos a favor que toda organización empresarial deberá tener presente al definir sus objetivos y metas, con el fin de tomar en cuenta todos los efectos que puedan tener sus actividades sobre sus audiencias para influir positivamente en su bienestar. Totalmente contrario, es la acción de brindar un producto a los consumidores que satisfaga al cien por ciento sus necesidades, mejore su calidad de vida y esto los haga feliz, a costa de un salario injusto para los empleados y unas condiciones de trabajo que no garantiza su seguridad social.

Así mismo, la empresa que establece una relación ética con sus empleados respeta sus derechos, cumple puntualmente con sus obligaciones estipuladas en los contratos de trabajo, les brinda un trato digno y la atención que merecen como seres humanos, los hace sentir como miembros de su organización. También constituye una responsabilidad ética empresarial buscar hasta donde sea posible la estabilidad laboral de los empleados, pagarles un salario justo por el aporte individual al crecimiento de la compañía y retribuirles en otros ámbitos de bienestar, estudio, recreación, integración familiar, brindarles oportunidades para avanzar en el progreso económico y profesional. (Elegido, 1998).

Pedro Lara (2014) consultor empresarial y catedrático, sostiene en el campo empresarial las políticas de responsabilidad social y corporativa han avanzado conjuntamente hacia la promoción de códigos de conducta éticos, con el fin de consolidar una cultura empresarial más humana y solidaria. De este modo, se entiende la importancia de fomentar los valores éticos en el recurso humano, como fuente potencial de riqueza, ya que las sinergias y mejoras en este campo, están dando lugar a una mayor optimización y mejores beneficios económicos. **(Lara , Pedro.(2014). La ética empresarial). Según Cortina (2000) “la dimensión ética de la profesión se expresa en su carácter cooperativo y en su finalidad de aportar un bien concreto a la sociedad en la que nace, un bien indispensable para que la sociedad se llame humana” (p.15) .**

Sin embargo, en la formación ética de la profesión no se está buscando desarrollar personas capaces de ejercer una actividad social cooperativa sino más bien altamente competitiva, y no se está orientando al profesionista hacia la construcción del bien específico que debe aportar a la sociedad su disciplina sino hacia el éxito económico personal.(López Calva,).

En este sentido, parece más útil fomentar la visión de la ética como instrumento que fortalece a las instituciones y mejora sus resultados. Hernández Baqueiro (2014) sostiene “entre más fuerte sea la estructura ética menos se van a presentar transgresiones a los valores empresariales en la organización” (p.2). Cabe agregar los beneficios que obtiene una empresa ética:

- Reduce sus gastos
- Capta más inversión

- Recluta mejores empleados
- Disminuye el riesgo de las demandas legales
- Mejora su reputación ante los clientes, inversionistas
- Mantiene un mejor clima organizacional

Etices (2012) señala que en la gestión administrativa y gerencial se evidencia la puesta en práctica de la ética, en las decisiones que se toman en el quehacer empresarial:

(..) es el momento donde los postulados éticos toman sentido y son su fundamento, aunque en ocasiones se enfrenta a las acciones, la ética asume un papel vital en las relaciones organizacionales, donde las directrices de acción son claras y contundentes, y donde su acatamiento es obligatorio.(p.7),

Toda actividad empresarial tiene como objetivo la obtención de beneficios, en la dirección de la empresa cabe distinguir dos fines fundamentales; la que orienta a la empresa hacia la búsqueda de beneficio como un fin en sí mismo, y aquella que añade un fin social. Es decir a la vez se obtienen beneficios trata, además de satisfacer una demanda existente con aquello que fabrica o con el servicio que presta.

2.3.3 La responsabilidad de la educación ética en la formación para el trabajo y desarrollo humano de cara al mercado y al mundo empresarial

En este apartado cabe hacer referencia a la responsabilidad de las instituciones de educación superior en la formación para el trabajo y desarrollo humano; un modelo educativo que prepara a los estudiantes _futuros egresados- en diferentes programas técnicos. Resulta oportuno mencionar el informe de Jacques Delors(1996) en una conferencia emitida por la Unesco acerca de los requerimientos o pilares que debía incluir la educación para el siglo XXI, la educación para el ser el saber y saber hacer, para luego ponerlo en práctica en la sociedad. **Delors, (1996:101)** cita: La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos, de emociones y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud, y sigan siendo artífices, en la medida de lo posible de su destino.

La Unesco, en la declaración final del artículo 1º expresa:

Las instituciones de educación superior deberían brindar a estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social, educándolos para que tengan una participación activa en la sociedad democrática y promuevan los cambios que propiciarán la igualdad y la justicia p.7)

Por otra parte, la preparación ha sido un requerimiento esencial en forma creciente, para desempeñar un trabajo, cuyas posibilidades de vinculación se relacionan directamente con los méritos del futuro empleado o trabajador y el desempeño en el campo laboral, donde la formación en competencias es también un factor fundamental³. Al respecto, el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) con base en competencias laborales, articula a los proveedores de educación técnica, tecnológica y formación

³ Según las Normas de competencia laboral colombiana, las competencias son entendidas como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares establecidos por el sector productivo.(Citado por: Sánchez Mora, L.F, 2010, p.26).

profesional, para modernizar y mejorar sus programas, en concordancia con las necesidades y exigencias del sector productivo. (Maldonado, 2006).

Sin embargo, el desarrollo eficiente de competencias aplicando estrategias cada vez más eficaces y la introducción de nuevos paradigmas en el medio laboral requiere replantear de una formación para el trabajo desde una concepción de un ser humano eminentemente ético, que se retribuya en el ejercicio idóneo de la profesión. Los objetivos misionales de la universidad, asumen cada vez mejor su rol de formación superior integral orientada al desarrollo humano con fines éticos fundamentados en principios y valores; que tienen en cuenta el bien común y la defensa del medio ambiente. Tobón (2006), citado por Sánchez (2010) relaciona el desarrollo humano con un conjunto de características personales la autoafirmación, autorrealización, el bienestar y el autodescubrimiento que se ponen en juego en la búsqueda de una mejor calidad de vida, en medio de las posibilidades y limitaciones y de la realidad histórico social, lleva al individuo a ser responsable de sus actos, sentimientos y de las decisiones que tome frente a su destino.

Este autor caracteriza el desarrollo humano en dos dimensiones fundamentales, la ética y el trabajo.

La ética la concibe como:

(...) la capacidad de tomar decisiones asumiendo la responsabilidad de los actos mediante la conciencia de las acciones y el hacer parte de aquello sobre lo cual se actúa, buscando el respeto a la dignidad personal y de las otras personas, así como el respeto a la integridad del ambiente, implica el desarrollo moral, la construcción de las normas, la formación de valores, el desarrollo de la autonomía moral intelectual. (...) el trabajo consiste en la realización de actividades dirigidas a un fin externo, donde entran en juego “la orientación

vocacional, la preparación para el ejercicio laboral, la planeación del trabajo dentro del marco de autorrealización”. (Tobón 2006, pp. 53,54).

Según lo anterior, se aborda el marco de responsabilidad social en la educación técnica, desde una perspectiva centrada en el desarrollo humano con sentido holístico, que permite una interpretación de la manera como la universidad desarrolla este concepto desde la construcción ética de los valores. Así mismo, la educación para el trabajo y el desarrollo humano tendrá que estar inmersa en un currículo de enseñanza, aprendizaje y evaluación caracterizado por el reconocimiento de saberes y experiencias previas de los estudiantes con énfasis en el trabajo y en la investigación, cuyo marco de referencia para el desarrollo de competencias es la pedagogía del trabajo.

Los avances acelerados de la economía suscitados por la globalización y la integración económica, sitúan al egresado en un campo complejo para el desempeño de la labor, significa asumir varios retos que otorgan crecimiento a la empresa y a su realización personal; no obstante, se corre el riesgo de que esta situación se torne contraproducente y el egresado en el momento de asumir las funciones laborales incurran en actitudes poco éticas, con tal de superar la competencia o tratar sobre salir. Indudablemente, desde que exista un saber ético se podrá actuar racionalmente, aprender a tomar decisiones prudentes y moralmente justas (Cortina, 1998). Un individuo con una adecuada formación ética podrá elegir con libertad, en un sentido u otro, será responsable de las decisiones que elija tomar.

Ahora bien, no puede desconocerse que la estructura formativa que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte relaciona el desarrollo humano desde la visión

de desarrollo integral del hombre, según la Doctrina Social de la Iglesia⁴. El pensamiento de la Iglesia no acepta la separación entre lo económico y lo humano, lo que cuenta es el hombre, el objeto del desarrollo no es crecimiento económico.

El Papa Juan Pablo II, hace la siguiente referencia: "el verdadero desarrollo, según las exigencias propias del ser humano, la cooperación al desarrollo, de cada hombre, es un deber de todos para con todos y, al mismo tiempo, debe ser común a las cuatro partes del mundo: este, oeste, norte y sur. De lo contrario, si se trata de realizarlo en una sola parte, se hace a expensas de los otros; y allí donde empieza, se hipertrofia y se pervierte al no tener en cuenta a los demás. La aspiración de los hombres de hoy es verse libres de la miseria, hallar con más seguridad la propia subsistencia, la salud, participar todavía más en las responsabilidades, fuera de toda opresión y al abrigo de situaciones que ofendan su dignidad de hombres. (Papa VI en su encíclica *Populorum Progressio*).

De los anteriores postulados se desprende una serie de metas que el proceso educativo debe ayudar a construir con el ánimo de que cada estudiante asuma una responsabilidad social consigo mismo y con los demás seres de la naturaleza, ya que el mundo que se comparte no es sólo para la actual generación, exige pensar y actuar de manera responsable en las necesidades del presente sin afectar el porvenir de las generaciones venideras.

La universidad tiene la misión de formar personas con sentido ético de la responsabilidad social, reflexionar acerca de la importancia de formar en un modelo de desarrollo profesional enmarcado en una sociedad sostenible con responsabilidad compartida, demanda la responsabilidad social con el abordaje de las competencias que

⁴ Papa Pablo VI en su encíclica *Populorum Progressio* y el concepto de desarrollo

requiere el entorno laboral, desde un enfoque de desarrollo personal y la participación en sociedad.

En procura de una responsabilidad social en las actuaciones en el campo laboral y empresarial, Pérez (2013) insiste en hacer énfasis en una educación para el Trabajo y Desarrollo humano de calidad; orientada en la formación de un talento humano con sentido ético, con las capacidades para transformar su entorno y transferir conocimiento a sus comunidades para su progreso y desarrollo; en otras palabras ciudadanos con principios y valores y con responsabilidad social respetuosos de lo público y de los derechos humanos, no una educación centrada en la capacitación, el individualismo, en formar para ganarle a los otros, para adquirir poder y para el enriquecimiento económico. (Pérez, 2013).

Albornoz, Castro-Martínez, Fernández de Lucio, Gordon, Jacovkis y Polino (2012) acerca de la Responsabilidad Social en la educación, atribuyen a esta última formar a personas que se informen y participen en sociedad como garantes de que el avance científico y tecnológico es responsable con un modelo de desarrollo sostenible.

Las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, se proponen lograrlo con base en una formación enfocada en la responsabilidad social, basada en competencias, orientadas a desarrollar capacidades referidas a la interacción humana y al desempeño eficiente en el campo laboral comunes a profesiones diferentes. Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana” (**Ministerio de Educación Nacional, 2008**).

Una oferta basada en competencias laborales se caracteriza por ser pertinente frente a las necesidades del contexto globalizado y social, lo que agrega valor a las personas para efectos de su inserción al mundo productivo, incluye los aspectos relacionados con la

enseñanza para el trabajo, entendidas éstas, según las Normas de competencia laboral colombiana como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos, con base en los estándares establecidos por el sector productivo. Estas competencias laborales están asociadas a características personales que den cuenta de un rendimiento laboral superior como la buena ejecución en un puesto de trabajo, en una determinada tarea (**Beneitone, Esquetini, y Wagenaar, 2007**)

2.3.4 Requerimientos o comportamientos éticos que demandan las empresas de sus empleados.

La empresa tiene un compromiso ético con el empleado, sin embargo, no puede desconocerse que entre ambos actores esta relación es recíproca - la empresa tiene la responsabilidad de proporcionar a sus clientes y acreedores todos los beneficios a que tengan derecho, de cumplir puntualmente con los compromisos establecidos como muestra de una administración eficiente con honestidad. En este orden de ideas, el empresario estará manejando por una parte, el capital económico y de inversión, sus instrumentos y sus recursos y por otra parte, el capital humano. Ambos imprescindibles para el buen funcionamiento de la organización.

No puede haber parangón ético entre la relación con el capital y la relación de los recursos humanos, establecer unos mínimos socialmente aceptables en la relación con los recursos humanos es completamente necesario para lograr una ética empresarial. (Savater1998, p.24).

El recurso humano es el factor fundamental para que la empresa pueda cumplir cabalmente con sus obligaciones; se asume que un talento humano capacitado y responsable con sus obligaciones laborales podrá contribuir con su desempeño al logro de

los objetivos misionales de manera eficaz. También es cierto que la empresa debe crear entre los empleados ambientes laborales favorables que procuren el bienestar del trabajador. Un aspecto a tener en cuenta son por ejemplo las condiciones de seguridad en el trabajo, la minimización de los niveles de estrés y los incentivos; un empleado que goce de estos beneficios, estará satisfecho y se sentirá motivado frente a su labor. Es en este sentido, sostiene Elegido (1998) que la empresa debe actuar conforme a criterios éticos.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, no puede desconocerse el concepto de la ética profesional, uno de los componentes que no debe faltar en la estructura formativa de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de la Fundación universitaria Católica del norte, como un componente dinámico y sustantivo de la formación integral.

Fernández y Hortal, (1994):

La indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión. Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en el que se desarrolla, debería ofrecer las pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión es donde el hombre encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social.(p.91),

Como lo expresa Ibarra Rosales, Guadalupe (). La ética profesional contribuye a la realización profesional del profesionista, en el caso específico de la formación de técnicos laborales, permite que los egresados asuman el compromiso y la responsabilidad de contribuir a través de la práctica a mejorar las condiciones de vida de una sociedad. La ética profesional le da sentido social a la profesión, mediante el desarrollo pleno de

sus capacidades y la puesta en práctica de los conocimientos que ha adquirido en su proceso de formación., mediante la prestación de un servicio a un público objetivo.

Fernández y Hortal, (1994):

Es por ello, que la ética va más allá del conjunto de prohibiciones y deberes que se adquieren al formar parte de una comunidad profesional (códigos deontológicos) porque no se reduce a reglamentar la conducta, sino que impulsa y guía la realización de acciones que redunden en beneficio de la sociedad y del profesionista. Este carácter práctico que tiene la ética en el quehacer profesional permite reconocer que no forma parte del ámbito de las especulaciones filosóficas, sino que como ética aplicada genera efectos y acciones positivas. (p, 3)

Ibarra Rosales () sostiene que los profesionales que egresan de las instituciones de educación superior, no solo han adquirido conocimientos especializados y competencias profesionales, también han logrado obtener el estatus y el poder de expertos en un área de conocimientos o campo de acción. Sin embargo, no pueden desconocer su responsabilidad moral de hacer un buen uso de esas competencias profesionales que aplicadas en el campo de trabajo tendrían incidencia directa o indirecta en las condiciones de vida y en el bienestar de la población.

Sin embargo, cabe la posibilidad de que en un contexto empresarial invadido por la tecnología y el postmodernismo, cuyo paradigma predominante son las políticas neoliberales, estos escenarios puedan convertirse en el campo de cultivo de conductas antiéticas en las que pueden incurrir las organizaciones y con ellas sus empleados.

Se corre el riesgo de que los empleados evadan sus deberes y responsabilidades personales. Los aspectos éticos pueden volverse vulnerables frente a la incapacidad de autocontrol del ser humano. En consecuencia, pueden presentarse comportamientos indebidos comunes entre los directivos o el personal de las empresas que no están en

concordancia con una debida actuación ética . Las transgresiones pueden manifestarse a través de comportamientos como:

- Falta de garantía de producción con defectos de fábrica
- Publicidad engañosa
- Cambio en los resultados de las pruebas de calidad en los productos
- Obtención fraudulenta de información comercial de competidores
- Uso indebido de la propiedad en la empresa- maquillaje de estados financieros-
- Ocultar o esconder información requerida por otros empleados, clientes, proveedores o público.
- Discriminación por motivo de raza, sexo, clase social, ideología, política o religiosa entre el personal de la empresa.
- Cobro inadecuado del tiempo
- Retaliaciones por parte del jefe al subalterno
- Mal uso y despilfarro de los recursos
- Falsificación de registros
- Abuso de autoridad
- Recibir comisiones o soborno
- Aprovechamiento de posiciones en la empresa para satisfacer intereses personales a costa de los intereses de la organización
- Uso del nombre o imagen de la empresa en beneficio personal

Causas de los comportamientos indebidos

Factores externos:

- Presiones que provienen de la competencia desleal
- Presiones de tipo financiero
- Liquidez
- Altas tasas de interés
- Exceso de trámites legales y reglamentos para desarrollar la actividad empresarial

Factores internos

- Presiones por mantener el puesto de trabajo
- Presiones por complacer al jefe
- Rivalidad entre el personal
- Exceso de trabajo
- Falta de controles.

Ante este panorama, en el campo empresarial es manifiesta la preocupación por el daño que ocasionan conductas antiéticas. Bajo la perspectiva de Savater (1998) la ética que se requiere en el empresario y la que espera ver reflejada en las actuaciones de sus colaboradores y empleados es la ética de mínimos; “no es la ética que busca la felicidad de los clientes a través de los productos que fabrica y de los servicios que presta, es la que permite identificar en la empresa su utilidad social, su dimensión de justicia y su prudente asunción de riesgos de manera que sepa distribuirlos equilibradamente”.(Savater, 1998, p.23). Savater (1998) afirma las virtudes son eficaces para la consecución de fines y objetivos, ella contribuye en gran medida a la permanencia y prosperidad de cualquier empresa. (p.29).

Al respecto, Savater (1998) Define algunas virtudes del empresario:

1) La audacia para asumir el riesgo ante la probabilidad de que no se alcance ciertos resultados, que pueden ser ganancias o pérdidas y la incertidumbre del peor resultado posible que se pudiera obtener.

2) La capacidad de cooperación e imaginación para entender el interés común, es decir su empresa no está destinada únicamente a satisfacer sus propias necesidades, si no las de todo un colectivo, esta capacidad de encontrar el interés común, es lo que en ultimo termino se puede llamar justicia, una virtud que no es exclusiva en el empresario si es vital para realizar su labor.

3) La prudencia ante la posibilidad de pérdida y ganancia.

4) La responsabilidad.

5) La eficacia entendida como la capacidad de generar ganancias

6) La confianza es una virtud imprescindible para cualquier empresa. Deriva de cómo gestiona sus asuntos y como concibe sus productos el empresario. Es indispensable tratar lealmente al cliente, suministrarle el producto que él espera de la empresa. Si la empresa actúa con un alto margen de engaño, si juega a hacerle trampa al cliente correrá el riesgo de desaparecer del mercado, porque sin la confianza del cliente en el producto, esta no puede prosperar.

La ética empresarial debe generar un cambio positivo en cada uno de los integrantes de la organización, una educación en valores puede llevar a mejoras valiosas y a generar impactos en el entorno empresarial. (Savater, 1998).

Por todo lo anterior, se infiere que la ética en la formación de técnicos egresados no puede ser un elemento aislado, por el contrario debe ser parte integral de la

profesión, debe transformar el entorno y en especial el campo empresarial en procura del crecimiento solidario de las demás personas

El asunto en la presente investigación tratará de analizar si el desempeño del egresado en el campo de trabajo en aras de lograr la eficiencia empresarial cumple con una ética, que no genere daño o perjuicio a los actores del entorno organizacional; y el otro aspecto se refiere a la pluralidad de acciones que en cabeza de un sujeto, bajo su criterio, deben ser cumplidas de buena forma, logrando así los objetivos corporativos.

2.4 Marco legal

La educación cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad, en su carácter de servicio público se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Para regular la educación como Servicio Público, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) establece en los artículos 10, 36 y 43 las diferentes modalidades educativas en el país: Educación Formal, No formal e Informal.

Así mismo, el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.

Con el surgimiento de la Ley General de Educación, se han producido avances significativos que han estado orientados a la generación en las instituciones de marcos de calidad en los procesos formativos, regulación que orienta el Ministerio de Educación Nacional, sin embargo, siguen existiendo retos por desarrollar para mejorar la calidad la pertinencia, la cobertura; que posibilite la disminución de las brechas sociales y poder obtener una sociedad más equitativa.

La educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, corresponde a la modalidad de educación formal, responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994; constituye una alternativa en la educación post media en Colombia, que busca complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. (Puerta, Vallejo y Giraldo Arango, 2016). La educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional, mediante programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno. (Rubiano 2015).

Para brindar respuesta a la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, el Ministerio de Educación Nacional desde el año 2007 se dio a la tarea de crear proyectos de apoyo con alianzas público privadas ente instituciones de Educación Superior, sector productivo para generar nuevos programa técnicos profesionales y tecnológicos articulados desde grado decimo en la instituciones de media que permitía cursar asignaturas de estos programas entre los grados diez (10) y Once (11) de media, reconocía a los estudiantes que podría terminar su bachillerato y avanzar dos semestres de estos programas, con lo que el estudiante en un año (1) una vez cursado el bachillerato podía obtener el Título de Técnico profesional o dos años para realizar la tecnología; esto se dio por el apoyo del Fondo de

Educación Media (FEM), pero su continuidad, se vio afectada ya que por parte del gobierno nacional no inyectó más dinero a este fondo con lo que la propuesta perdió todo interés, y él está iniciativa que para las regiones resultaba muy oportuna se quedó en mitad del camino.

En el año 2016, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo humano logró un avance significativo, el Ministerio de Educación Nacional presentó El Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET)- concebido como una organización de los diferentes niveles de educación post-media, comprende dos rutas o dos opciones educativas diferenciadas según su orientación académica u ocupacional, ordenadas según grados de complejidad y especialización y, con posibilidades de tránsito y reconocimiento entre ellas. Las dos rutas son: una educación universitaria y la otra formación profesional (técnica).

El propósito del Sistema Nacional de Educación Terciaria es brindar una mejor respuesta a los requerimientos de equidad y competitividad del país a través de la educación. El SNET tiene como objetivo organizar un nuevo esquema de la estructura educativa, asegurar y promover la calidad de la educación terciaria, al integrar en un mismo sistema organismos, estrategias e instrumentos que hasta el momento han trabajado de forma separada. Los principales ejes de esta política pública son los siguientes (MEN, 2016)

- Consolidar la Estructura del Sistema Nacional de Educación Terciaria: la organización de la oferta educativa terciaria en dos pilares de Educación: Universitario y Técnico; estos dos pilares se complementarán y se reconocerán contando con posibilidades de tránsito entre ellos.
- El Sistema de Aseguramiento de la Calidad: se establecerán lineamientos y procesos diferenciados acorde con las particularidades de los dos pilares; en un sistema

flexible que reconozca la oferta de educación terciaria conducente a títulos y certificaciones, como sucede en países donde el centro del sistema es el estudiante. Los resultados de aprendizaje y los sistemas internos de aseguramiento en cada institución serán los elementos para que la autoevaluación sea un hecho en el país.

- Fortalecimiento de la oferta de las instituciones educativas. Las Instituciones Educativas recibirán orientaciones y lineamientos para que puedan fortalecerse en todos sus ámbitos, de forma especial las Instituciones de la Oferta Técnica para que puedan desarrollar sus programas desde la perspectiva de las cualificaciones.
- Cambios en la actual Institucionalidad y Gobernanza. Se deberán definir las instancias claves relacionadas con la operatividad del SNET, así como el diseño y administración de los instrumentos técnicos. En cada instancia se deben plantear responsabilidades claras y la estructuración de las entidades que las gobernarían. Así mismo, se estructurará la noción del "Politécnico" como el tipo de institución deseable para el pilar de la educación técnica.
- Construcción de las herramientas que permitan el funcionamiento del SNET como el Marco Nacional de Cualificaciones. Una gran apuesta para el país, que desarrollará los mecanismos para el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida. El sistema fortalecerá la movilidad laboral y educativa al brindar a los colombianos la posibilidad de elevar su nivel de cualificaciones, aportará la ruta para generar la conexión entre el sector educativo y el productivo. (MEN, 2016)

El sistema tiene como reto el acceso. Hoy en educación básica y media se están atendiendo más niños y jóvenes. De los aproximadamente 503 mil bachilleres que se

graduaron de educación media en el año 2014, ingresaron tan solo a la educación superior en 2015 el 35% de estos. Para los próximos años el reto es lograr mejor el acceso llegando hasta 57.7% de cobertura en educación terciaria, según proyecciones el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. (MEN, 2016).

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque y tipo de investigación

Este estudio se enmarca en el ámbito educativo, se desarrolló una investigación mixta con un enfoque axiológico al abordar un problema referente a un acontecimiento formativo institucional. El abordaje de tipo mixto, facilitó hacer lectura e interpretación de los datos y describir los comportamientos de los egresados que han sido observados en su desempeño laboral sin que el investigador influya de ninguna manera. Como lo señala Bernal (2005), la investigación mixta busca entender una situación social a partir de rasgos determinantes según sean percibidos por los elementos que están dentro de la situación estudiada.

Con apego a la investigación mixta el abordaje metodológico integró técnicas cuantitativas, cualitativas y la revisión documental. Las fuentes se diversificaron con el propósito de obtener información desde distintos puntos de vista e incluyó a egresados, funcionarios de empresas y organizaciones, directores de programas académicos de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Para el cumplimiento de los objetivos el estudio retomó elementos de la investigación descriptiva. “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, Fernández Baptista, 2006, p.102).) La investigación descriptiva reconstruye la cotidianidad tal y como es vista por las personas que habitan una organización social, en este caso los egresados de la Fundación Universitaria Católica del Norte. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Bajo esta perspectiva metodológica la investigación, buscó resaltar la propuesta educativa que propone la Fundación Católica del Norte en la formación de técnicos laborales bajo lineamientos éticos como aporte al desarrollo integral de los estudiantes

que luego asocia con un sistema de categorías ya definidas en el marco conceptual que ayudaron a determinar los aspectos más relevantes que inciden en el problema, se consideran como a priori.

3.2 Población y muestra

Para el respectivo análisis se tomó una muestra de 10 municipios del departamento de Antioquia, Segovia, Remedios, Vegachí, San Juan de Urabá, Venecia, Tarso, San Carlos, San Rafael, Carepa, Santa Rosa de Osos – donde la Fundación Universitaria Católica del Norte ejerce su marco de acción como prestadora de un servicio educativo en la formación de técnicos laborales con su propuesta de Formación para el trabajo y desarrollo humano -, se consideró una población de 38 personas que obtuvieron título de técnicos laborales; egresados de la cohorte 2016- 2017; que en el momento de la encuesta se encontraban laborando y cuyas edades oscilan entre los 15 y 42 años, pertenecen al estrato socioeconómico del 1 al 3. Representando el número de egresados a los que potencialmente se pueden acceder, dado que de ellos se cuenta con información de contacto vigente.

Se unen a la muestra 13 formadores en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, (12 docentes y 1 administrativo); quienes desarrollan su actividad pedagógica como docentes de cátedra en los programas de: Técnica Laboral en: Seguridad, Guía de Viaje y Turismo , Operario de Explotación Agrícola, Auxiliar Contable y financiera; en cuanto a su titulación, algunos docentes tienen poca experiencia y otros, con amplia trayectoria en su profesión- con un nivel de formación en tecnología y pregrado, en su mayoría profesionales con edad en promedio entre 30 y 55 años

Terminan de completar la muestra 10 empleadores _quienes participaron como fuentes de información_ del sector empresarial de la industria, mercantil, manufacturera, agropecuaria y de servicios, donde los egresados se desempeñan como técnicos laborales. La tabla 3, especifica algunos de los datos que fue posible documentar sobre la información laboral y académica de los egresados:

Tabla 4. Características laborales de la población de egresados de la Fundación católica del Norte, seleccionados para el estudio.

RANGO DE EDAD	SEXO	PROGRAMA TÉCNICO	CAMPO DE TRABAJO	TOTAL DE LA MUESTRA
14- a 42 años	80% mujeres (11) y 20% (3) hombres	Técnico en Competencias en Auxiliar Administrativo	Auxiliar de Archivo Auxiliar Administrativo Auxiliar contable Asistente de mercadeo	14
14 -42 años	70% Mujeres (10) y 30% hombres (4)	Técnico en competencias en Auxiliar contable y Financiero	Auxiliar de Caja Auxiliar de Nómina Auxiliar Financiero	14
16-42	60% Mujeres (6) y 40% hombres (4)	Técnico Laboral en Operario Agrícola	Operario Agrícola	10
	En promedio el 70% son mujeres			38

La elección de la muestra se basó en criterios que, según Goetz y LeCompte (1988), consiste en que los investigadores establecen algunos parámetros que reflejan a los sujetos analizados. En este estudio se utilizaron tres criterios de selección:

1. La cercanía de los docentes y directivos en ejercicio con la formación para el trabajo y el desarrollo humano, por su conocimiento del currículo y los planes de estudio en la educación técnica, y de la filosofía institucional, enmarcada en la formación ética cristiana.

2. Egresados que se encuentran laborando en diferentes sectores empresariales cuyas actuaciones conlleva a la observación de conductas actitudes y comportamientos en el campo de trabajo (saber hacer)

3. El desarrollo de competencias de los egresados en el campo de trabajo, por tanto, se define como las personas que mejor pueden brindar información a los empleadores, quienes son los que conocen de cerca su desempeño laboral y los que mejor percepción tienen frente a conductas y en el campo de trabajo.

3.3 Técnicas e instrumentos

Se utilizó como técnicas la encuesta, la entrevista y el análisis documental y como instrumento de recolección de datos los cuestionarios elaborados con preguntas abiertas y cerradas con el fin de ampliar el bagaje de la información. Su aplicación permitió identificar actuaciones de las personas involucradas en el proceso, los detalles y aspectos a tener en cuenta a partir de lo que se habla, las relaciones que se manejan entre

humanos y el mundo en que se vive. La encuesta para Denzin y Lincoln (2005) representa una fuente sustancial, es el arte de realizar preguntas y recibir respuestas implementadas como una técnica fuertemente influenciada por las características de quién pregunta y el propósito de investigación. Para la aplicación la encuesta se utilizó el medio virtual.

La revisión documental se centró en la aproximación a los discursos expuestos en documentos institucionales y teorías de diferentes autores humanistas y de la doctrina Social de la Iglesia disponibles en textos académicos (artículos, publicaciones revista) y también la información disponible en la normatividad legales de la universidad; todo con el fin de seleccionar ideas informativamente relevantes que analizan la ética desde una dimensión humana y su contribución a la educación en el mundo laboral.

3.4 Proceso de análisis e interpretación de la información

En el análisis de los datos, el estudio presentó un tipo de investigación descriptiva correlacional, utilizó la inferencia inductiva y se acude al análisis descriptivo para su interpretación. Se apropia de un análisis estadístico que permita al lector interpretar las informaciones que han sido recolectadas en las encuestas, los convierte en parámetros cuantificables, cuyos resultados se representaron por medio de graficas de frecuencia. (Ver anexos 4, 5 y 6). Bajo la óptica de la investigación cualitativa se realizó la transcripción del cuestionario de la entrevista por medio de una matriz (Ver anexo). Este proceso facilitó la triangulación de la información y llevó a un análisis de categorías del estudio, como lo expresa Hernández y Collado (1997), se desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas y datos.

Al finalizar el análisis de los hallazgos y las conclusiones surgió el resultado de un tercer objetivo, generar un marco reflexivo sobre el alcance de la ética en la formación para el trabajo y el desarrollo humano; como se concibe y como contribuye y se identifica en el desempeño laboral de los egresados.

CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque y tipo de investigación

Este estudio se enmarca en el ámbito educativo, se desarrolló una investigación mixta con un enfoque axiológico al abordar un problema referente a un acontecimiento formativo

institucional. El abordaje de tipo mixto, facilitó hacer lectura e interpretación de los datos y describir los comportamientos de los egresados que han sido observados en su desempeño laboral sin intervención directa del investigador. Como lo señala Bernal (2005), la investigación mixta busca entender una situación social a partir de rasgos determinantes según sean percibidos por los elementos que están dentro de la situación estudiada.

Con apego a la investigación mixta el abordaje metodológico integró técnicas cuantitativas, cualitativas y la revisión documental. Las fuentes se diversificaron con el propósito de obtener información desde distintos puntos de vista e incluyó a egresados, funcionarios de empresas y organizaciones, directores de programas académicos de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Para el cumplimiento de los objetivos el estudio retomó elementos de la investigación descriptiva. “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández, Fernández Baptista, 2006, p.102).) La investigación descriptiva reconstruye la cotidianidad tal y como es vista por las personas que habitan una organización social, en este caso los egresados de la Fundación Universitaria Católica del Norte. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Bajo esta premisa metodológica la investigación, buscó resaltar la propuesta educativa que propone la Fundación Católica del Norte en la formación de técnicos laborales bajo lineamientos éticos como aporte al desarrollo integral de los estudiantes que luego asocia con un sistema de categorías ya definidas en el marco conceptual que ayudaron a determinar los aspectos más relevantes que inciden en el problema, se consideran como a priori.

3.2 Población y muestra

Para el respectivo análisis se tomó una muestra de 10 municipios del departamento de Antioquia, Segovia, Remedios, Ve gachí, San Juan de Urabá, Venecia, Tarso, San Carlos, San Rafael, Carepa, Santa Rosa de Osos – donde la Fundación Universitaria Católica del Norte ejerce su marco de acción como prestadora de un servicio educativo en la formación **para el trabajo y el desarrollo humano** técnicos laborales con su propuesta de Formación para el trabajo y desarrollo humano -, se consideró una población de 38 personas que obtuvieron título de técnicos laborales; egresados de la cohorte 2016-2017; que en el momento de la encuesta se encontraban laborando y cuyas edades oscilan entre los 16 y 42 años, pertenecen al estrato socioeconómico del 1 al 3. Representando el número de egresados a los que potencialmente se pueden acceder, dado que de ellos se cuenta con información de contacto vigente.

Se unen a la muestra 13 formadores en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, (12 docentes y 1 administrativo); quienes desarrollan su actividad pedagógica como docentes de cátedra en los programas de: Técnica Laboral en: Seguridad y Salud en el Trabajo, Guía de Viaje y Turismo, Operario de Explotación Agrícola, Auxiliar Contable y financiera; en cuanto a su titulación, algunos docentes tienen poca experiencia y otros, con amplia trayectoria en su profesión- con un nivel de formación en tecnología y pregrado, en su mayoría profesionales con edad en promedio entre 30 y 55 años

Terminan de completar la muestra 10 empleadores _quienes participaron como fuentes de información_ del sector empresarial de la industria, mercantil, manufacturera,

agropecuaria y de servicios, donde los egresados se desempeñan como técnicos laborales. La tabla 3, especifica algunos de los datos que fue posible documentar sobre la información laboral y académica de los egresados:

Tabla 4. Características laborales de la población de egresados de la Fundación católica del Norte, seleccionados para el estudio.

RANGO DE EDAD	SEXO	PROGRAMA TÉCNICO	CAMPO DE TRABAJO	TOTAL DE LA MUESTRA
14- a 42 años	80% mujeres (11) y 20% (3) hombres	Técnico en Competencias en Auxiliar Administrativo	Auxiliar de Archivo Auxiliar Administrativo Auxiliar contable Asistente de mercadeo	14
14 -42 años	70% Mujeres (10) y 30% hombres (4)	Técnico en competencias en Auxiliar contable y Financiero	Auxiliar de Caja Auxiliar de Nómina Auxiliar Financiero	14
16-42	60% Mujeres (6) y 40% hombres (4)	Técnico Laboral en Operario Agrícola	Operario Agrícola	10
	En promedio el 70% son mujeres			38

Para determinar la muestra se ha tenido en cuenta los criterios que, según Goetz y LeCompte (1988), consiste en que los investigadores establecen algunos parámetros que reflejan a los sujetos analizados. En este estudio se utilizaron tres criterios de selección:

1. La cercanía de los docentes y directivos en ejercicio con la formación para el trabajo y el desarrollo humano, por su conocimiento del currículo y los planes de estudio en la educación técnica, y de la filosofía institucional, enmarcada en la formación ética cristiana.

2. Egresados que se encuentran laborando en diferentes sectores empresariales cuyas actuaciones conlleva a la observación de conductas actitudes y comportamientos en el campo de trabajo (saber hacer)

3. El desarrollo de competencias de los egresados en el campo de trabajo, por tanto, se define como las personas que mejor pueden brindar información a los empleadores, quienes son los que conocen de cerca su desempeño laboral y los que mejor percepción tienen frente a conductas y en el campo de trabajo.

3.3 Técnicas e instrumentos

Se utilizó como técnicas la encuesta, la entrevista y el análisis documental y como instrumento de recolección de datos los cuestionarios elaborados con preguntas abiertas y cerradas con el fin de ampliar el bagaje de la información. Su aplicación permitió

identificar actuaciones de las personas involucradas en el proceso, los detalles y aspectos a tener en cuenta a partir de lo que se habla, las relaciones que se manejan entre humanos y el mundo en que se vive. La encuesta para Denzin y Lincoln (2005) representa una fuente sustancial, es el arte de realizar preguntas y recibir respuestas implementadas como una técnica fuertemente influenciada por las características de quién pregunta y el propósito de investigación. Para la aplicación la encuesta se utilizó el medio virtual.

La revisión documental se centró en la aproximación a los discursos expuestos en documentos institucionales y teorías de diferentes autores humanistas y de la doctrina Social de la Iglesia disponibles en textos académicos (artículos, publicaciones revista) y también la información disponible en la normatividad legales de la Fundación Universitaria católica del Norte; todo con el fin de seleccionar ideas informativamente relevantes que analizan la ética desde una dimensión humana y su contribución a la educación en el mundo laboral.

3.4 Proceso de análisis e interpretación de la información

En el análisis de los datos, el estudio presentó un tipo de investigación descriptiva correlacional, utilizó la inferencia inductiva y se acude al análisis descriptivo para su interpretación. Se apropia de un análisis estadístico que permita al lector interpretar las informaciones que han sido recolectadas en las encuestas, los convierte en parámetros cuantificables, cuyos resultados se representaron por medio de graficas de frecuencia. (Ver anexos 4, 5 y 6). Bajo la óptica de la investigación cualitativa se realizó la

transcripción del cuestionario de la entrevista por medio de una matriz (Ver anexo). Este proceso facilitó la triangulación de la información y llevó a un análisis de categorías del estudio, como lo expresa Hernández y Collado (1997), se desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas y datos.

Al finalizar el análisis de los hallazgos y las conclusiones surgió el resultado de un tercer objetivo, generar un marco reflexivo sobre el alcance de la ética en la formación para el trabajo y el desarrollo humano; como se concibe y como contribuye y se identifica en el desempeño laboral de los egresados.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

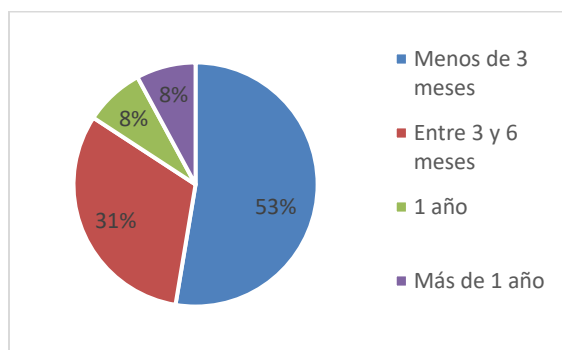
En este capítulo, se describe la manera como se llevó a cabo la investigación para dar cumplimiento a los objetivos específicos; se presenta el análisis de datos de acuerdo con la interpretación de resultados de las encuestas y entrevistas, y la correspondiente triangulación de la información por medio de categorías de estudio. Estos resultados se enuncian en dos fases: la primera de análisis y tabulación de los datos y otra de discusión.

4.1.1 Análisis y Tabulación de datos

Para recolección de la información suministrada por las fuentes primarias y con el fin de constatar posturas de cada uno de los participantes sobre diversos aspectos de la ética, su enseñanza en la universidad y la aplicación en el campo de trabajo, se aplicaron tres formatos de encuesta a tres fuentes importantes: Egresados, docentes y directivos de la educación técnica y empresarios, la información obtenida fue complementada con la entrevista como la manera de recoger datos arrojados a través de preguntas abiertas.

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico, la siguiente encuesta indagó sobre las características de los egresados en cuanto a variables personales, laborales y académicas: participaron 38 egresados que actualmente se encuentran laborando en los municipio de origen y algunos que desarrollan sus actividades en sectores empresariales de la ciudad de Medellín.

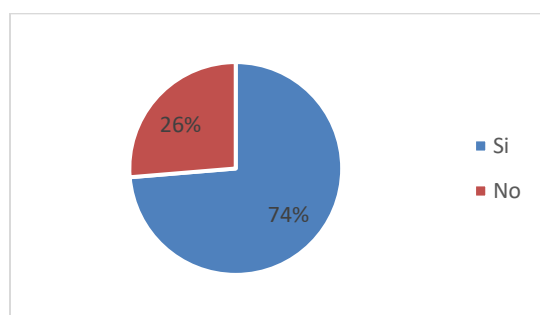
Gráfica 1. Tiempo de experiencia profesional



Elaboración: propia del autor

El mayor porcentaje correspondiente al 53% de los egresados que fueron entrevistados llevaba menos de tres meses en el campo de trabajo, un 31% está entre 3 y 6 meses, mientras que el 8% son los de mayor permanencia. Lo que puede considerarse como poca experiencia en el ejercicio del campo laboral, un factor que podría limitar la percepción sobre su desempeño y por ende las actuaciones que identifican el comportamiento en el campo ocupacional.

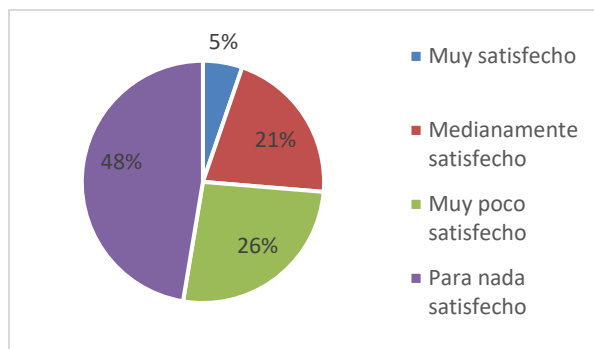
Gráfica 2: Desempeño en el área específica de formación del programa



Elaboración: propia del autor

El 74% de los egresados se encuentran empleados en el área específica del programa de formación que recibieron en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de la FUCN, factor importante para el desarrollo de capacidades por el conocimiento que poseen y las competencias requeridas que los habilitan para trabajar, son indicadores que garantizan la idoneidad. Sin embargo, esta tendencia puede verse frustrada si no hay una adecuada formación ética.

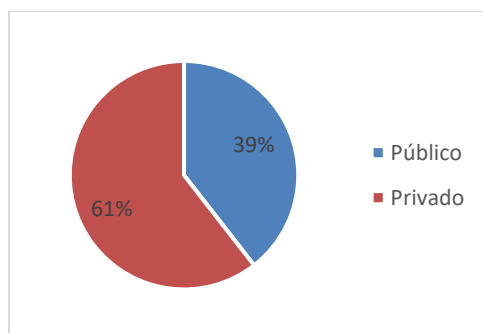
Gráfica 3. ¿Se encuentra satisfecho con su nivel de ingreso laboral?



Elaboración: propia del autor

Según la gráfica los egresados de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, no se encuentran del todo satisfechos con el salario que reciben en la empresa. Este sentir lo manifiesta el 48% que respondieron la opción para nada satisfecho y un 26% que sostuvieron estar muy poco satisfechos. Un factor que puede influir de alguna manera en la satisfacción laboral, por la razón de que el salario constituye uno de los incentivos que influye positivamente para que la labor obtenga buenos resultados. Es importante, resaltar que por su nivel académico el nivel de ingreso laboral no es de los más altos, dado que la escala de salarios es mejor remunerada para aquellos con nivel de pregrado y de posgrado, las proporciones se distribuyen más hacia los rango superiores .

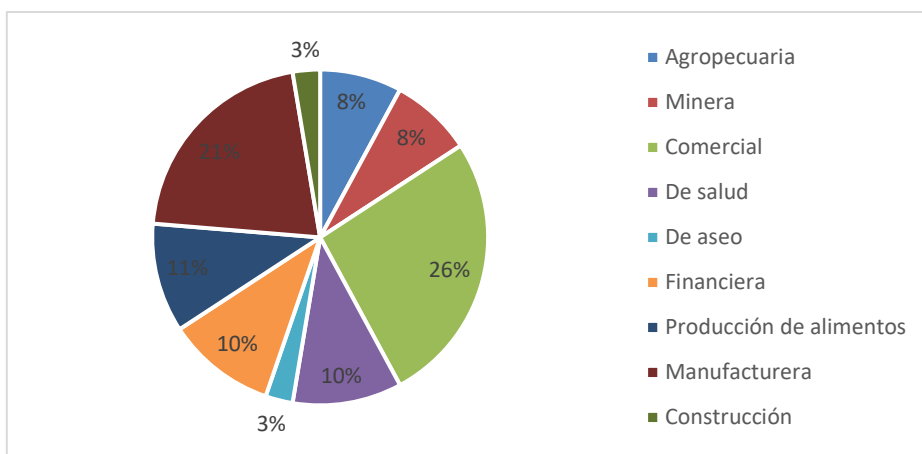
Gráfica 4. Carácter de la organización donde labora el egresado



Elaboración: propia del autor

En su mayoría los egresados se encuentran vinculados a una empresa privada (61%) y empleados públicos (39%).

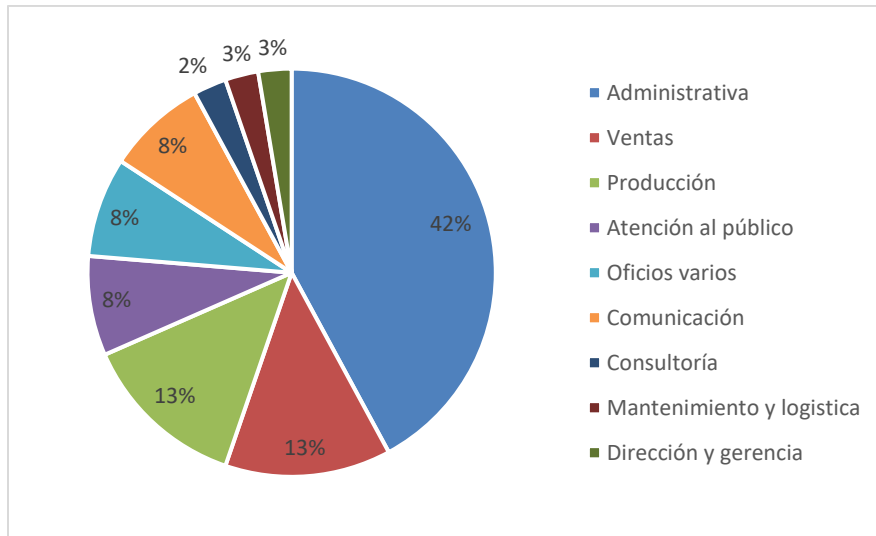
Grafica 5. Actividad principal de la empresa



Elaboración: propia del autor

Los resultados muestran la actividad principal de las empresas donde se desempeñan los egresados de la Educación para el trabajo y desarrollo humano, en mayor porcentaje están las de tipo comercial (26%) y minero (21%). Actividades pertinentes con la formación que recibieron en la FUCN.

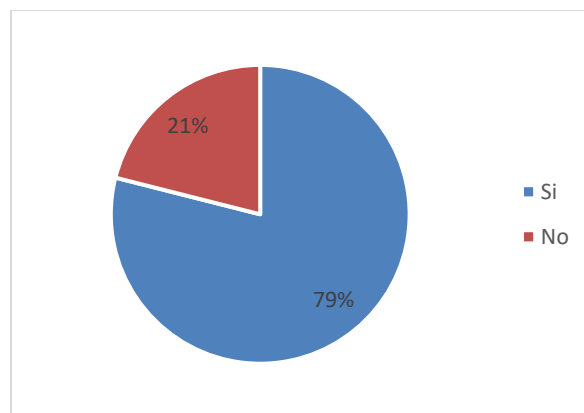
Grafica 6. Área de desempeño en la empresa



Elaboración: propia del autor

La gráfica muestra las áreas de desempeño en la que se ocupan los egresados en las empresas, el área de trabajo que más porcentaje arrojó es la administrativa en el 42%, en un porcentaje inferior del 13% le sigue el área de producción y ventas.

Gráfica 7. ¿Su área de desempeño en la empresa es congruente con su proceso de formación técnica?.



Elaboración: propia del autor

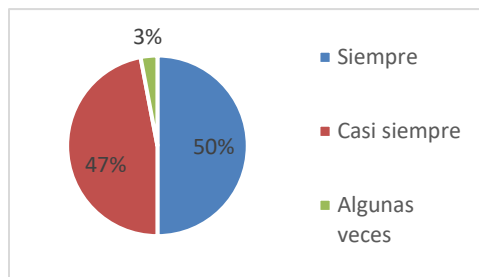
Un factor que puede proporcionar explicaciones acerca de las actuaciones éticas en el campo de trabajo es conocer si los egresados de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano se encuentran laborando en un área de desempeño congruente con

su proceso de formación técnica. La tendencia de respuestas muestra que el 79% cumple con esta característica. Mientras el 11% de los egresados seleccionaron la opción No, es decir se desempeñan en un campo de trabajo para el cual no han sido formados.

El segundo objetivo específico permitió valorar las experiencias significativas de aprendizaje en formación ética que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte, mediante la preparación técnica laboral, se aplicaron dos formatos de encuesta online, en la que participaron 38 egresados que desarrollan sus actividades en municipios antioqueños y en la ciudad de Medellín y 13 docentes adscritos a la Fundación Universitaria Católica del Norte que imparten formación en el programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo humano, cuyos resultados se exponen a continuación:

Encuesta a profesores de la educación para el trabajo y desarrollo humano. Como parte de la investigación se realizaron encuestas a los docentes que imparten su formación en la educación para el trabajo y desarrollo humano, afín de conocer su percepción sobre la preparación de sus estudiantes, y el conocimiento de su situación laboral, arroja información importante de como la ética incide en el desempeño laboral del egresado.

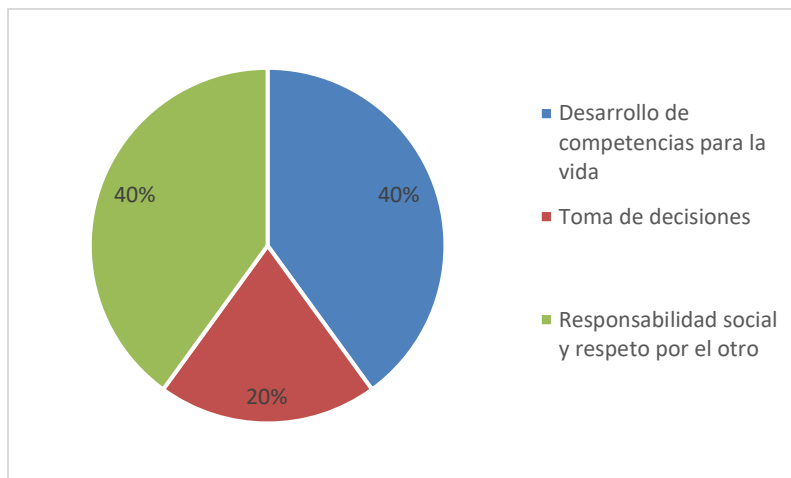
Gráfica 8. Acciones que procuran la formación ética de los estudiantes, en la Educación para el Trabajo y Desarrollo humano



Elaboración: propia del autor

Según la percepción de los docentes la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que ofrece la Fundación Católica del Norte incluye acciones dentro de su estructura formativa que procuran la formación ética de los estudiantes.

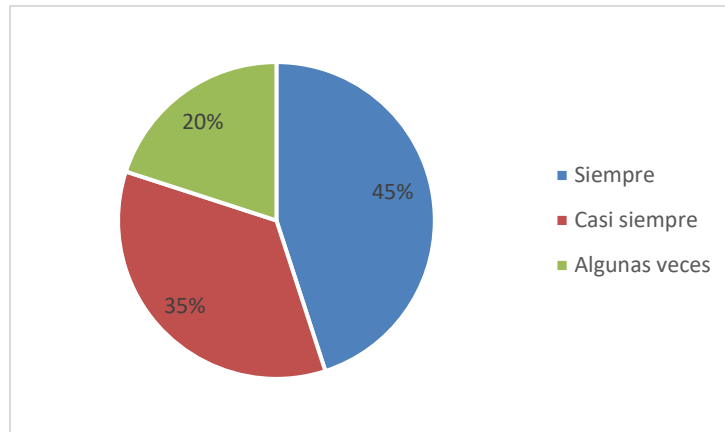
Gráfica 9. La formación ética, en la educación para el trabajo y desarrollo humano



Fuente: Propia del autor

En la educación para el trabajo y desarrollo humano la formación ética enfatiza en el desarrollo de comportamientos éticos de los futuros egresados como técnicos laborales, lo cual se manifiesta principalmente en el desarrollo de competencias para la vida, la responsabilidad social y el respeto por el otro, en menor orden de frecuencia se encuentra la toma de decisiones.

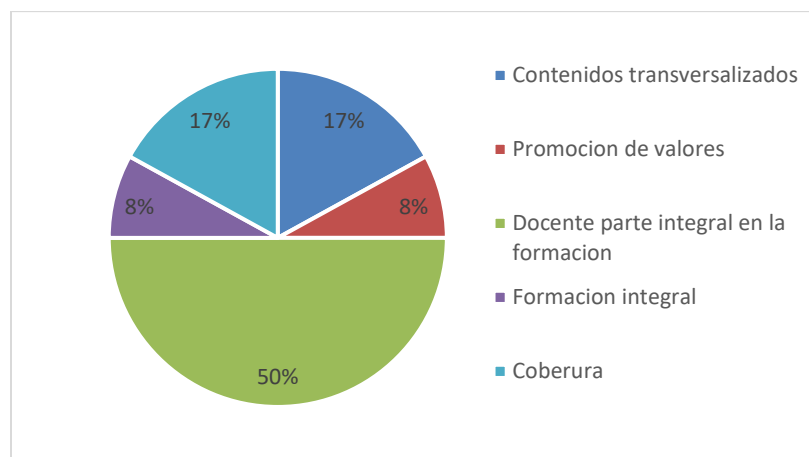
Gráfica 10 ¿Cómo imparten los docentes los contenidos éticos?



Fuente: Propia del autor

La mayor frecuencia se evidencia en las opciones siempre y casi siempre que muestra que los estudiantes reciben formación ética a través de diferentes medios y estrategias que los docentes aplican., todo con el fin de ayudarlos a consolidar su personalidad y su profesionalismo. La mayor frecuencia se evidencia en las opciones siempre y casi siempre.

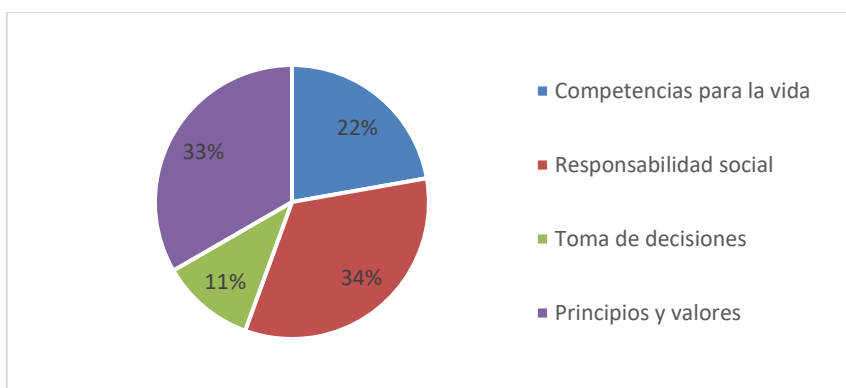
Gráfica 11. ¿Qué aspectos de la estructura formativa de la educación para el trabajo y el desarrollo humano fortalecen la formación ética de los estudiantes?



Elaboración: Propia del autor

Dentro de la estructura formativa de la educación para el trabajo y el desarrollo humano los aspectos que fortalecen la formación ética se encuentran principalmente en considerar al docente como parte de la formación integral, donde los docentes son parte activa en este proceso, está también los contenidos transversalizados y la formación en valores .

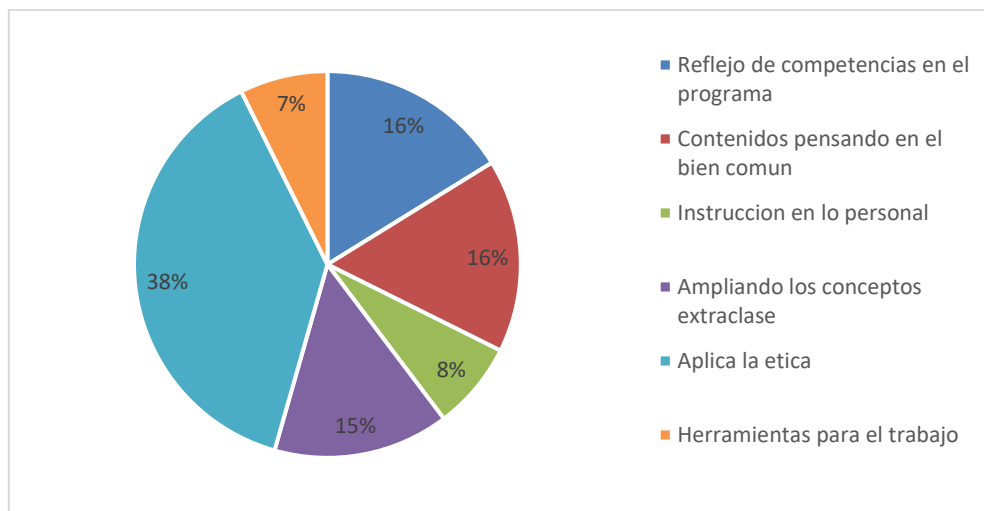
Gráfica 12: ¿Qué conceptos éticos se imparten en el currículo y en las guías de aprendizaje de la educación técnica en la FUCN?



Elaboración: Propia del autor

Para complementar la información de la gráfica anterior, los docentes afirmaron que en los contenidos de las guías de aprendizaje del currículo de formación para el trabajo y desarrollo humano se reflejan conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética. La Fundación universitaria católica del norte , se encarga de formar a los futuros egresados en la adquisición de competencias para la vida con responsabilidad social. Los docentes brindan orientación en la toma de decisiones con sentido ético, hablan de temas de ética profesional basadas en el respeto por el otro.

Gráfica 13. Experiencias de aprendizaje de los estudiantes relacionados con la formación ética en la Fundación Universitaria Católica del Norte

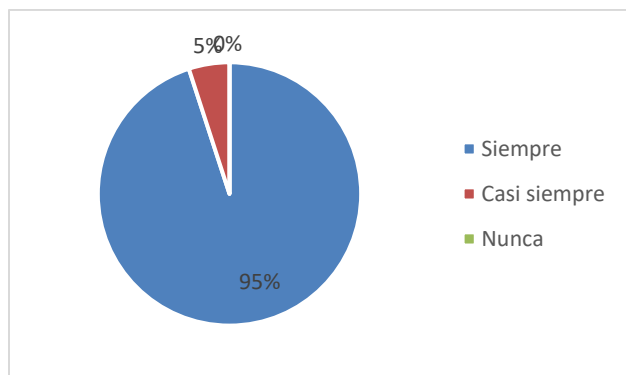


Fuente: Propia del autor

Según la opinión de los docentes, algunas de las experiencias de aprendizaje de los estudiantes relacionadas con la formación ética que fortalecen el programa de educación para el trabajo y desarrollo humano son la formación basada en competencias. Los estudiantes fortalecen estas experiencias de aprendizaje por medio de la toma de decisiones pensando en el bien común, aceptan recomendaciones que los instruyen en el plano personal, con el uso responsable de herramientas de trabajo, con acciones individuales y grupales que reflejan un comportamiento ético con testimonios de vida que dan cuenta de sus actuaciones.

Encuesta a los egresados

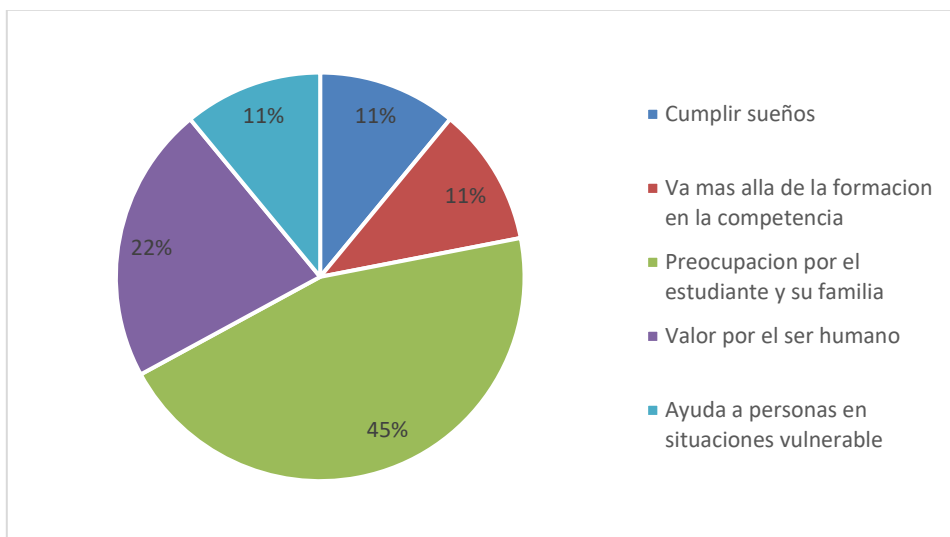
Gráfica 14. El sentido humano del Slogan institucional se evidencia en la formación que se imparte en los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación Universitaria Católica del Norte.



Fuente: Propia del autor

El 95% de los egresados que fueron entrevistados manifestaron que la filosofía de la FUCN se evidencia en la formación que se imparte en los programas de Educación técnica. No cabe duda del compromiso de la Universidad con la formación ética, donde el sentido humano es un elemento diferenciador en su quehacer educativo.

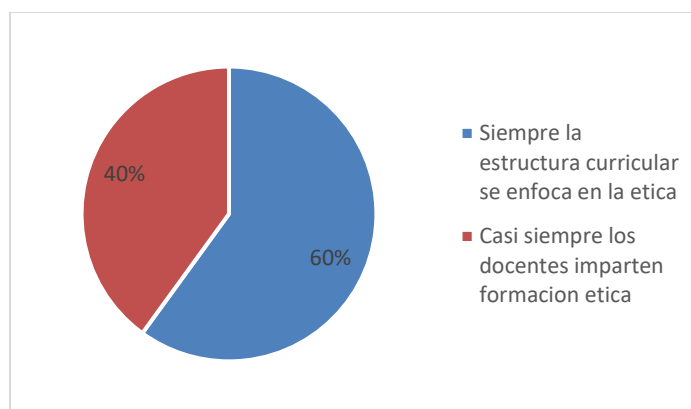
Gráfica 15. ¿En qué aspectos se percibe el sentido humano del slogan institucional?



Fuente: Propia del autor

La filosofía institucional de la FUCN, se evidencia en el quehacer educativo según el 45% de los encuestados, porque en cada uno de sus programas técnicos laborales enfatiza en aspectos que contribuyen al desarrollo humano por ejemplo se preocupa por el bienestar de los estudiantes y las familias. En una frecuencia del 22% los egresados afirmaron que se enfoca en la valoración del estudiante como ser humano y en el desarrollo de competencias, mientras que el resto eligieron otras prioridades dirigidas a ayudar a cumplir los sueños y en la superación a de la vulnerabilidad.

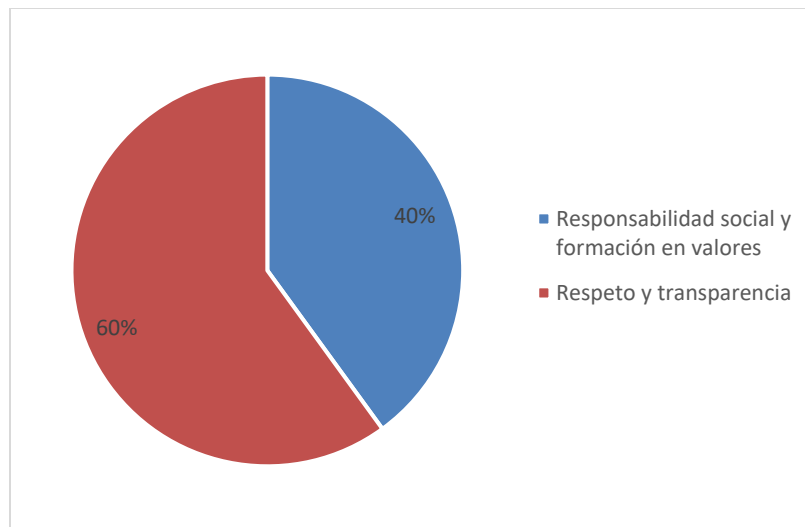
Gráfica 16. ¿Qué acciones promueven la formación ética en la educación para el trabajo y desarrollo humano en la Fundación Universitaria Católica del Norte?



Fuente: Propia del autor

Según la percepción de los egresados, la Fundación Universitaria Católica del Norte promueve la formación ética en la educación para el trabajo y desarrollo humano. Las acciones que más la caracterizan se basan en un currículo enfocado en valores y principios éticos que replican los docentes en sus prácticas pedagógicas en la preparación de técnicos laborales-

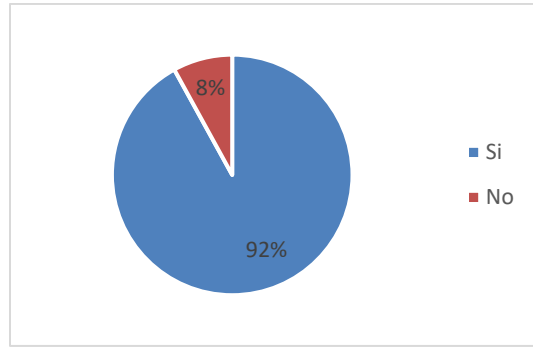
Gráfica 17. Conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética que más se reflejan en el currículo de competencias del programa de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación universitaria Cólica del Norte



Elaboración: Propia del autor

Los conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética que más se reflejan en el currículo de competencias del programa de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación universitaria Cólica del Norte son la responsabilidad social y formación en valores, el respeto y la transparencia, como los que más se perciben.

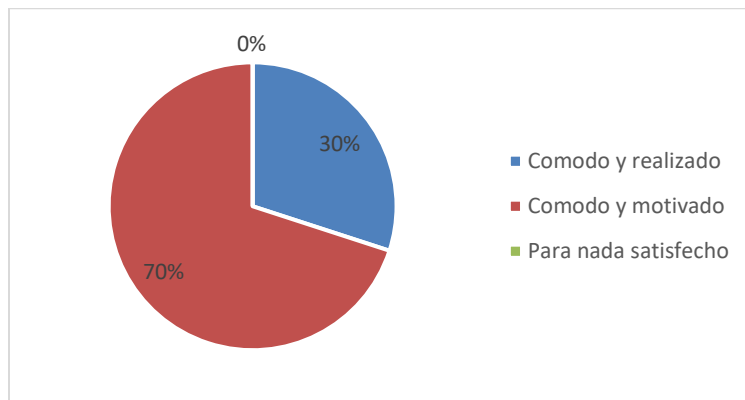
Gráfica 18. Considera que las competencias específicas de los programas de formación técnica que ofrece la Fundación Católica del Norte, posibilitan un mejor desempeño laboral y la ubicación en el puesto de trabajo.



Fuente: Propia del autor

El 92% de los egresados consideran que las competencias específicas de los programas de formación técnica que ofrece la Fundación Católica del Norte, posibilitan un mejor desempeño laboral y la ubicación en el puesto de trabajo.

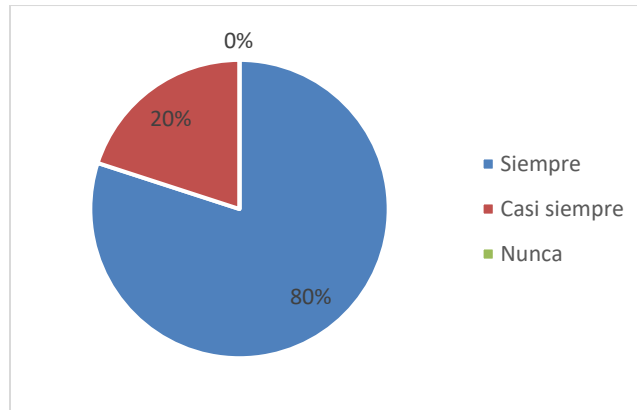
Grafica 19. Como se siente en su entorno de trabajo



Fuente: Propia del autor

Los resultados de la gráfica muestran que los egresados se encuentran satisfechos en su entorno laboral. El 100% respondieron estar cómodos, la gran mayoría correspondiente al 70%, manifiestan estar motivados, el 30% respondieron que se encuentran realizados.

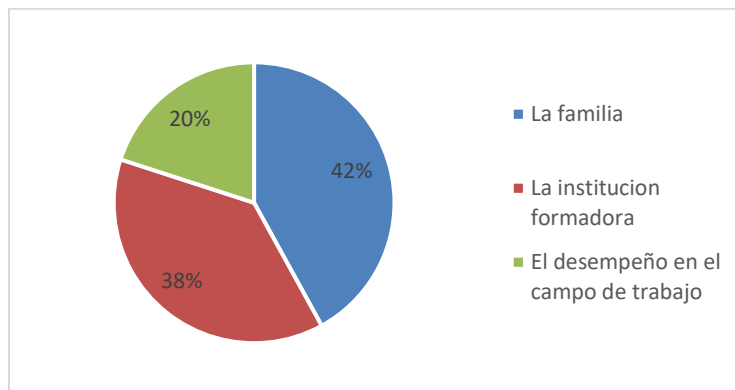
Gráfica 20. Realiza acciones en su entorno laboral para fortalecer la formación ética recibida en el Programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en la Fundación Universitaria católica del Norte



Fuente: Propia del autor

En una frecuencia de respuestas del 100%, la gráfica da a entender que los egresados que fueron encuestados realizan acciones para fortalecer la formación ética recibida en la Fundación Universitaria católica del Norte.

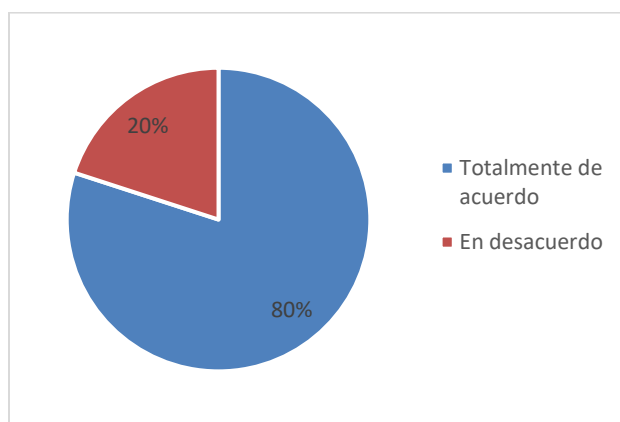
Grafica 21. ¿Cuál de los siguientes estamentos ha tenido mayor influencia en su formación ética?



Fuente: Propia del autor

Los egresados señalaron en primer lugar la familia como la que más ha influido en su formación ética, sin embargo, no desconocen la labor de la institución formadora, y las experiencias de aprendizaje que han adquirido en el campo de trabajo.

Gráfica 22. ¿Las experiencias de aprendizaje le han ayudado en la formación ética?

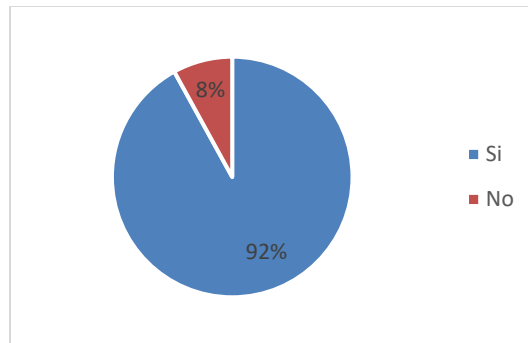


Fuente: Propia del autor

La gran mayoría de egresados correspondiente al 80% reconocen en las experiencias de aprendizaje obtenidas en el programa de educación para el trabajo y desarrollo humano, una ayuda muy significativa en el fortalecimiento de la formación ética.

El tercer objetivo específico buscó conocer la percepción de los empleadores sobre la formación ética reflejada en el desempeño laboral de los técnicos egresados de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación Universitaria Católica del Norte. Se aplicó un formato de encuesta a 10 empleadores del sector empresarial de la industria, mercantil, manufacturera, agropecuaria y de servicios, donde los egresados se desempeñan como técnicos laborales

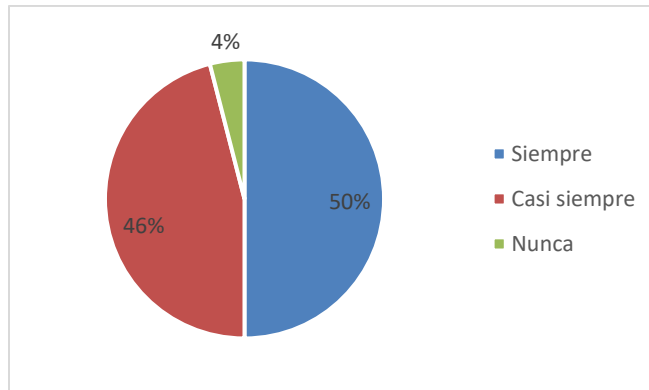
Gráfica 23. ¿ Tiene conocimiento del programa de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano que se imparte en la Fundación Universitaria Católica del Norte, como entidad prestadora de este servicio en la región?



Fuente: Propia del autor

El 92 % de los empresarios que fueron encuestados conocen la estructura formativa de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano que se imparte en la Fundación Universitaria Católica del Norte como entidad prestadora de este servicio en la región, el 8% manifestó no tener información al respecto. Esta respuesta es una fortaleza para la investigación, significa que los empresarios tienen conocimiento sobre la correspondencia entre la formación humana y profesional de los egresados y podrán responder con mayor criterio y apropiación.

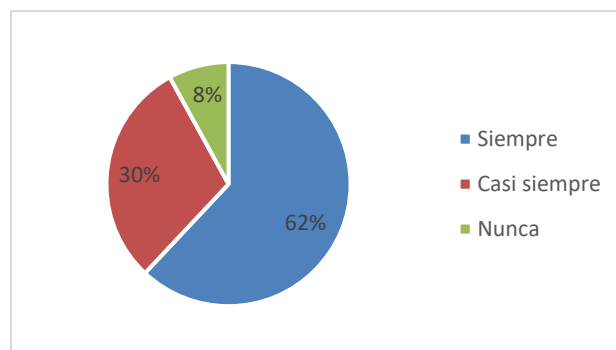
Gráfica 24. ¿El sentido humano impregnado en la estructura formativa de la Fundación Universitaria Católica del Norte, se ve identificado en el desempeño laboral del egresado?



Fuente: Propia del autor

Un aspecto muy importante para la medición de la percepción de los empleadores sobre la formación ética reflejada en el desempeño laboral de los técnicos egresados es conocer si sus actuaciones en el campo de trabajo son congruentes con la formación ética recibida en la Fundación Universitaria Católica del Norte, la respuesta es afirmativa para la gran mayoría de los empresarios, el 50% respondió siempre y el 46% casi siempre.

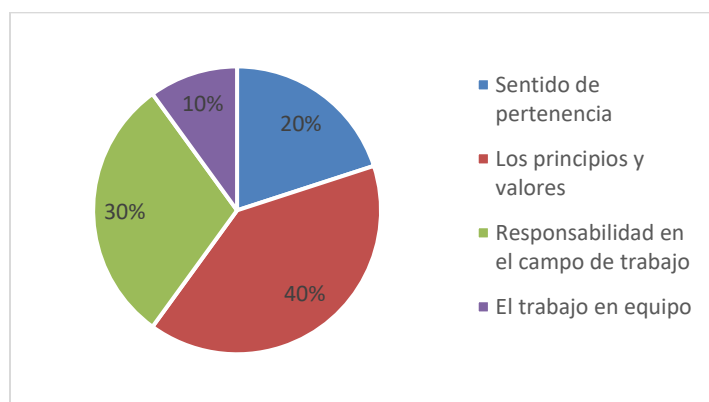
Gráfica 25. ¿Considera la formación ética recibida en la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano consecuente con el desempeño de los egresados en el campo de trabajo?



Fuente: Propia del autor

Los empresarios consideraron la educación ética recibida en la educación para el trabajo y desarrollo Humano consecuente con las actuaciones en el campo de trabajo de los egresados. Este punto de vista de los empresarios se manifiesta en el 62% que respondió la opción Siempre y en el 30% que eligió la opción Casi Siempre. Un factor importante que evidencia la formación humana recibida en la Fundación Universitaria Católica del Norte.

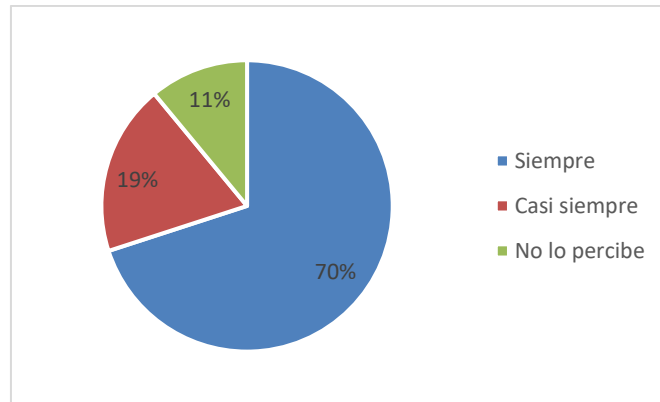
Gráfica 26. ¿En qué forma, el sentido humano del slogan institucional, se ve identificado en el desempeño laboral del egresado en su fase práctica?



Fuente: Propia del autor

Las respuestas de la gráfica muestran diferentes opciones que evidencian las actuaciones de los egresados en el campo de trabajo que expresan la manera como se lleva a la práctica la filosofía institucional de la Fundación Católica del Norte. Según la percepción de los empresarios en el desempeño se destacan principios y valores, la responsabilidad, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

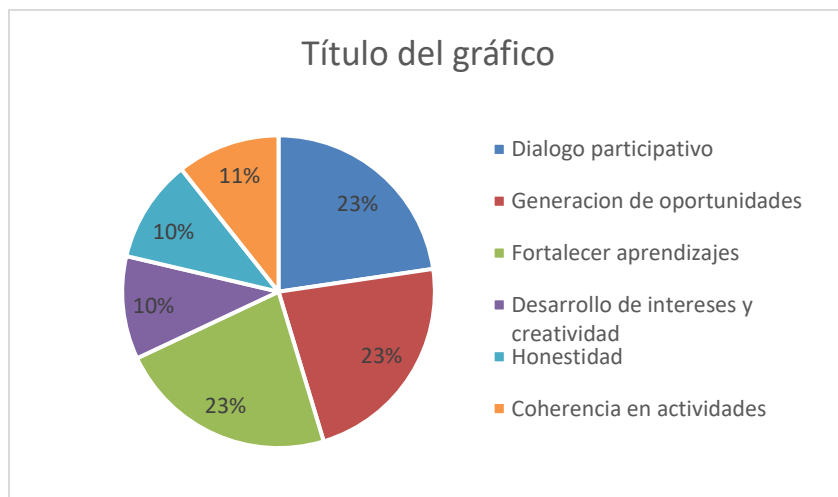
Gráfica 27. ¿Existe articulación de los procesos formativos recibidos en la educación para el trabajo y desarrollo humano con el desempeño en el puesto de trabajo?



Fuente: Propia del autor

De acuerdo con la observancia de comportamientos de los egresados en el campo de trabajo, los empleadores consideraron que si existe una articulación entre el proceso formativo recibido en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano con el desempeño en el puesto de trabajo. El 70% respondieron la opción Siempre y el 19% Casi Siempre, solo el 11% afirmaron no percibirla. Las respuestas evidencian que la formación humana y profesional de los egresados, es consecuente con las necesidades de la organización.

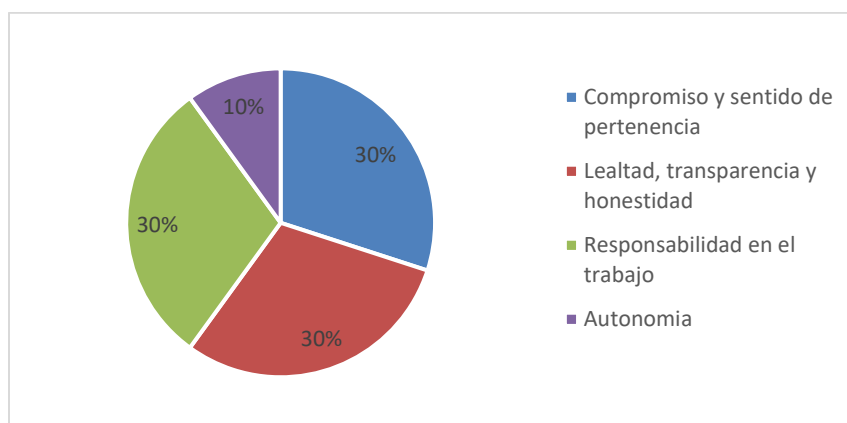
Gráfica 28. ¿Razones por las que existe articulación entre los procesos de formación técnica con los criterios éticos y el desempeño de los egresados en el campo de trabajo?



Elaboración: Propia del autor

Según el punto de vista de los empleadores, algunas de las razones que evidencian la articulación entre los procesos de formación de técnicos laborales con criterios éticos y el desempeño de los egresados en el campo de trabajo son en orden de prevalencia el diálogo participativo, el ejercicio de la labor con responsabilidad, el interés por ejercer adecuadamente las funciones y la creatividad e iniciativa para llevarlas a cabo y tomar decisiones, la honestidad y la transparencia en sus actuaciones, la coherencia en la realización de actividades con ética profesional.

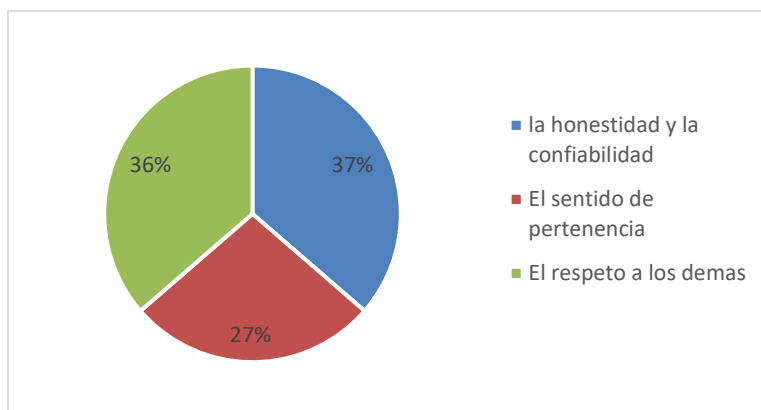
Gráfica 29. Actitudes que identifican el comportamiento ético del egresado en la organización.



Fuente: Propia del autor

Se concluye una percepción favorable de los empresarios sobre la formación humana y profesional de los egresados, lo cual se evidencia en sus actitudes en el campo de trabajo. En orden de frecuencia se encuentra la responsabilidad en el trabajo, la lealtad, transparencia y honestidad, el compromiso, el sentido de pertenencia y por último la autonomía. Significa que los empresarios que fueron entrevistados ven reflejada la formación ética recibida en la FUCN en el desempeño laboral del egresado. Todas estas temáticas se encuentran implícitas y explícitas en los contenidos y metas del currículo.

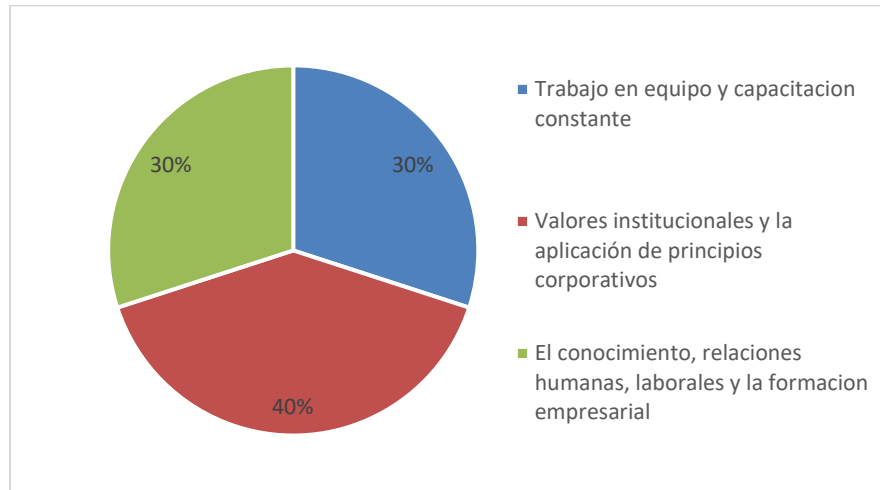
Gráfica 30. ¿Qué actuaciones de los empleados egresados de la FUCN fortalecen los principios y valores éticos en su organización?



Fuente: Propia del autor

Se deduce la percepción favorable de los empresarios, frente a las actuaciones de los egresados para integrarse en el entorno de trabajo que demuestran comportamientos éticos en la organización: Actitudes de honestidad y confianza de sentido de pertenencia, de respeto a los demás, fortalecen los principios y valores éticos en la organización.

Gráfica.31 ¿Qué elementos de su organización permiten impulsar o fortalecer la formación ética en los empleados?



Fuente: Propia del autor

Los empresarios manifiestan que en las empresas también se fortalece la formación ética de los empleados. En orden de frecuencia la gráfica muestra las opciones que más se realizan, el 40% le dio preponderancia a los valores institucionales y la aplicación de principios corporativos; un 30% restante le concedió importancia al conocimiento, el trabajo en equipo, la capacitación constante y el resto al conocimiento, las relaciones humanas y la formación empresarial, aspectos que son determinantes en la formación ética de los egresados.

Matriz de respuestas de la entrevista

La entrevista fue aplicada a las fuentes de información mencionadas de manera paralela a la realización de la encuesta, tuvo como propósito recoger datos relevantes para darle mayor objetividad a la investigación. La tabla 5, muestra la matriz de tabulación de la información.

Título: Matriz de respuestas preguntas abiertas

PREGUNTAS	RESPUESTA Empleador	RESPUESTA Docentes y directivo	RESPUESTA Egresado
<p>1. ¿Cómo se evidencia la articulación en los procesos de formación de técnicos laborales de la universidad con el desempeño ético de los egresados en el campo de trabajo?</p>	<p>E1: En el empeño que ponen al mejoramiento de su proceso formativo.</p> <p>E2: La formación de personas íntegras es la mejor evidencia.</p> <p>E3. La fundación constantemente se encuentra en comunicación con sus facilitadores y aporta a cada uno su material de apoyo.</p> <p>se nota el lineamiento que existe entre la información , formación y la práctica</p>	<p>E1: La Fundación Universitaria busca siempre la generación de oportunidades para los jóvenes en las distintas regiones para que avancen en su ciclo de formación.</p> <p>E2: Por la honestidad. el trabajo en equipo dado en los procesos de creación del material formativo.</p> <p>E3. Por la coherencia en las actividades, cada quien desempeña su rol como debe ser, lo que facilita la labor a los docentes.</p> <p>E4: Brinda oportunidades a los participantes de los diversos programas para acceder a la formación de calidad</p> <p>E4: La universidad cuenta con personas idóneas que orientan el que hacer educativo</p> <p>E5: La fundación además del crecimiento en los conocimientos técnicos de los estudiantes también aporta y contribuye de forma integral en la formación personal para que interactúen de manera proactiva en la sociedad.</p> <p>Siempre hay un acompañamiento durante todo el proceso de</p>	<p>E1: En el fortalecimiento del aprendizaje hacia la proyección de las comunidades.</p> <p>E2: En la motivación a los estudiantes para que empiecen a empiezan a desarrollar intereses y creatividad y cumplir con objetivos de calidad</p>

		<p>practica</p> <p>Los estudiantes de la Fundación reciben excelente capacitación en lo académico y lo administrativo para que sean personas optimas en sus labores</p>	
<p>2. ¿Qué elementos de su organización permiten impulsar o fortalecer la formación ética en los estudiantes del Establecimiento para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación Universitaria Católica del Norte?</p>	<p>E4: La aplicación de los principios Cooperativos tales como: Adhesión voluntaria y abierta.</p> <p>E5: El apoyo en el proceso de practica ayuda a que los estudiantes puedan compartir e interactuar con muchas personas, esto ayuda a facilitar la comunicación y el trabajo en equipo.</p> <p>E6: Autonomía e Independencia.</p> <p>E7: La experiencia y conocimiento en el trabajo social.</p> <p>Tanto las Instituciones como las personas propendemos por construir un mundo mejor, por lo tanto, la formación técnica permite al ser, adquirir principios éticos y morales que faciliten la sana convivencia y el eficaz desempeño laboral</p>		
<p>3. ¿El sentido humano del slogan institucional, se aplica en la formación ética y se identifica en su fase práctica?</p>	<p>E1: En el sentido de pertenencia</p> <p>E2: La formación en valores y con sentido humano.</p> <p>La formación académica y la formación en valores.</p> <p>En la aplicación de conocimientos.</p>	<p>En la formación de personas para el ser y para el saber.</p> <p>Se permite la aplicación de los principios éticos y morales que cada estudiante posee o adquiere en el proceso de formación</p> <p>El slogan refleja calidad de vida, valores, búsqueda de un</p>	

	<p>Se evidencia en la manera de trabajar en equipo.</p> <p>En la formación integral del aprendiz</p>	<p>futuro mejor.</p> <p>Porque nuestro slogan tiene como base principal el desarrollo de la persona, como individuo importante de la sociedad, el respeto de sus derechos, la socialización y acompañamiento en sus deberes como persona, como ser social y en su entorno profesional.</p>	
<p>4. ¿Se refleja en las competencias y en las guías de aprendizaje, conceptos o practicas relacionadas con la formación ética?</p>	<p>Los practicantes muestran un comportamiento asertivo, son colaboradores con sentido de pertenencia. Algunos valores que bien, se pueden traer del hogar. pero en el técnico se reforzaron para aplicarlos en el trabajo</p>	<p>Inculcan el compromiso con el trabajo en equipo y las buenas relaciones</p> <p>Se ve reflejada la formación ética en las competencias, cuando el estudiante es puntual con su hora de llegada, con el respeto que tiene a sus superiores, con el buen desempeño diario</p> <p>Si porque cada competencia va enfocada al aprendizaje de valores</p> <p>La ética y los valores son conceptos inmersos en la formación académica.</p> <p>- Se reflejan valores como la responsabilidad, la honestidad, el sentido de pertenencia, la perseverancia, la seriedad en la realización de los procesos y su compromiso con las empresas donde realizan las prácticas.</p>	
<p>5. Se desarrollan acciones que procuren</p>		<p>En la enseñanza de principios y valores</p>	<p>La ética es la que nos enseña nuestros deberes</p>

<p>la formación ética de los estudiantes en la Fundación Universitaria Católica del Norte en los programas técnicos laborales</p>		<p>éticos el enfoque principal es la Doctrina social de La Iglesia.</p> <p>Desde la Doctrina Social de la Iglesia se toman demasiados componentes éticos que ayudan a la formación</p> <p>Se brinda a los estudiantes orientación de como reconocer la importancia de asumir con ética los problemas de nuestro entorno.</p> <p>se desarrollan principios fundamentales como la igualdad en los derechos y en el cumplimiento de los deberes.</p>	<p>y porque los seres humanos no podemos vivir sin normas ni valores. La universidad reúne todos estos valores éticos y morales y nos brinda una muy buena educación por medio de sus docentes</p> <p>Se imparten principios como lo son el respeto, tolerancia, convivencia.</p> <p>en los temas vistos aprendí que a nivel laboral, personal y en nuestra vida cotidiana si no tenemos ética no estamos haciendo las cosas bien, lo que hace que nosotros los estudiantes seamos más profesionales en el campo de trabajo</p> <p>Promueven en los estudiantes un buen énfasis en el desarrollo laboral y social para un futuro mejor.</p> <p>Los profesores forman en tema éticos, morales y la persona en sí.</p> <p>Las enseñanzas recibidas en el programa de educación técnica brindan acompañamiento y nos ayudan a conocernos más como persona, a comprender la necesidad de ser congruentes con lo que pensamos, sentimos, decimos y hacemos en situaciones de la vida diaria</p>

Participante	Pregunta	Respuesta
Empleador	1. ¿Cómo se evidencia la articulación en los procesos de formación de técnicos laborales de la universidad con el desempeño ético de los egresados en el campo de trabajo?	E1: En el empeño que ponen al mejoramiento de su proceso formativo.

La información cualitativa recogida en la entrevista permite hacer inferencias respecto a la formación ética recibida a través de la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, y su incidencia en el desempeño laboral del egresado con actitudes y valores éticos.

Los egresados que fueron entrevistados consideran que la Fundación Universitaria Católica del Norte desarrolla acciones que procuren la formación ética de los estudiantes se reflejan *en las enseñanzas recibidas en el programa de educación técnica, brindan acompañamiento y nos ayudan a conocernos más como persona, a comprender la necesidad de ser congruentes con lo que pensamos, sentimos, decimos y hacemos en situaciones de la vida diaria. Promueven en los estudiantes un buen énfasis en el desarrollo laboral y social para un futuro mejor.*

Frente a la manera cómo se evidencia la articulación en los procesos de formación de técnicos laborales de la universidad con el desempeño ético de los egresados en el campo de trabajo, los empleadores consideraron dicha articulación *se refleja en el empeño que ponen al mejoramiento de su proceso formativo, en sus comportamientos íntegros, en el empeño que ponen al mejoramiento de su proceso formativo.*

En la pregunta ¿Se refleja en las competencias y en las guías de aprendizaje, conceptos o practicas relacionadas con la formación ética?, los docentes respondieron : *Inculcan el compromiso con el trabajo en equipo y las buenas relaciones Se ve reflejada la formación ética en las competencias, cuando el estudiante es puntual con su hora de llegada, con el respeto que tiene a sus superiores, con el buen desempeño diario. Se reflejan valores como la responsabilidad, la honestidad, el sentido de pertenencia, la perseverancia, la seriedad en la realización de los procesos y su compromiso con las empresas donde realizan las prácticas.*

Hallazgos. Con la intención de describir el sentido común, objetivar la información dispersa y mirar la ocurrencia de los fenómenos desde la inferencia de los sujetos que habitan una misma realidad Los resultados de la encuesta y la entrevista permitieron identificar varias categorías y subcategorías alrededor de una Categoría central como se muestra en la Tabla 6. Las categorías ya fueron explicadas en el capítulo 2.

Tabla 6. Cuadro rejilla con el análisis de categorías y subcategorías.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: ¿Cómo la estructura formativa de la educación para el trabajo y desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte incide en un ser integral con actitudes y valores éticos?			
CATEGORIA CENTRAL: La incidencia de la ética en el desempeño laboral			

CATEGORIAS	DEFINICIÓN	SUBCATEGORIAS	ACTUACIONES QUE IDENTIFICAN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO EN EL CAMPO OCUPACIONAL
1.Ética y	La Doctrina	1.1 Característic	➤ Idoneidad

<p>desarrollo humano</p>	<p>Social de la iglesia hace referencia al desarrollo humano desde la visión de desarrollo integral del hombre, lo que cuenta es el hombre, el objeto del desarrollo no es crecimiento económico.</p>	<p>as de los egresados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyección laboral y académica ➤ Formación humana, basada en principios y valores (Responsabilidad social, Respeto y Transparencia) ➤ Desarrollo de competencias para la vida, la responsabilidad social, el respeto por el otro y la toma de decisiones responsables.
<p>2. Ética y Educación.</p>	<p>Para alcanzar el desarrollo humano la educación tiene la tarea de promover la formación del educando con miras a que éste logre una personalidad autónoma que le permita descubrir sus talentos y desarrollar sus potencialidades. No cabe duda que la ética en su máxima expresión también contribuye al desarrollo del ser humano.</p>	<p>2.1 Experiencias significativas de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Currículo fundamentado en las dimensiones del desarrollo humano, ➤ Filosofía basada en la formación humana. ➤ Preparación de técnicos laborales enfocada en valores y principios éticos ➤ Fortalecimiento de las capacidades profesionales. (Los docentes son parte activa ayudan a consolidar la personalidad y su profesionalismo) ➤ Motivación ➤ Preparación rigurosa y de calidad en competencias laborales. ➤ Articulación entre el proceso formativo recibido en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano con el desempeño en el puesto de trabajo.

3. Ética y desempeño laboral	<p>La formación ética actualmente se considera un componente estructural de las capacidades profesionales, fortalece y enriquece la educación universitaria, porque la educación no solo se limita a la preparación rigurosa para un desempeño profesional y laboral de calidad basada en competencias profesionales, también enfatiza en la necesidad de proporcionar principios y valores morales. (Ibarra ,2005).</p>	3.1 Desempeño laboral y profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejor desempeño laboral y la ubicación en el puesto de trabajo. ➤ Interés por ejercer adecuadamente las funciones ➤ Creatividad e iniciativa para tomar decisiones. ➤ Honestidad y transparencia. ➤ Coherencia en la realización de actividades. ➤ Fortalecimiento de la formación ética. ➤ Idoneidad en el campo de trabajo ➤ Desarrollo de competencias y de capacidades profesionales para ejercer el cargo ➤ Acciones individuales y grupales que reflejan un comportamiento ético. (la responsabilidad, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo). ➤ La búsqueda permanente del logro a la excelencia y de la calidad en la prestación de servicios y bienes ➤ Reconocimiento sobre la formación humana y profesional.

Las categorías analizadas fueron:

1. Ética y desarrollo humano.
2. Ética y educación
3. Ética y desempeño laboral,

Las cuales surgen alrededor de una categoría central; la incidencia de la ética en el desempeño laboral. Como se evidencia en la tabla cada una de ellas estuvieron presentes en los tres objetivos específicos, permite tener en cuenta la percepción de los actores que participaron en la investigación. De cada una de ellas emergen varias subcategorías:

1. *Características de los egresados:* Atributos personales y profesionales que están a favor de una adecuada formación ética y que son congruentes con las actuaciones en el campo laboral
2. *Experiencias significativas de aprendizaje:* Son las experiencias en formación ética que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte mediante la preparación técnica laboral y que han sido de gran ayuda para la actuación ética en el campo de trabajo.
3. *Desempeño laboral y profesional:* se refiere al desarrollo de competencias laborales y el reconocimiento empresarial, que han adquirido los egresados de manera coherente con una formación ética.

4.1.2 Discusión de resultados

En el primer diagnóstico se encontraron características relacionadas con la empleabilidad de los egresados de la Educación para el trabajo y desarrollo humano

que están a favor de una adecuada formación ética y que son congruentes con las actuaciones en el campo laboral:

La gran mayoría de egresados entrevistados se encuentran vinculados a una empresa privada (61%) empleados públicos (39%), la actividad principal de las empresas donde se desempeñan son en mayor porcentaje las de tipo comercial (26%) y minero (21%). Sin embargo, la poca experiencia en el ejercicio del cargo es un aspecto que podría arrojar una visión sesgada sobre el desempeño y por ende las actuaciones que identifican el comportamiento ético en el campo ocupacional.

Un tema de vital importancia es la relación del trabajo con la profesión, se pudo apreciar que la gran mayoría de los egresados se encuentran empleados en el área específica del programa de formación que recibieron en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de la FUCN, así mismo, el área de desempeño es congruente con su proceso de formación técnica, lo que le garantiza idoneidad. De no ser así podría haber dificultad en el desempeño del cargo, al no existir concordancia con la preparación que tuvo en una técnica laboral específica.

El salario es uno de los incentivos que influye positivamente para que la labor obtenga buenos resultados, sin embargo, la encuesta arrojó que el 74% de los egresados de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano no se encuentran satisfechos con el salario que reciben en la empresa, un factor que puede ser contraproducente para el desempeño ético. Como bien lo explica Savater (1998) es completamente necesario para lograr una ética empresarial establecer unos mínimos socialmente aceptables en la relación con los recursos humanos, no puede haber parangón ético entre la relación con el capital y la relación de los recursos humanos, ambos imprescindibles para el buen funcionamiento

de la organización. Se puede afirmar que un empleado que esté bien remunerado o al menos goce de un salario justo, estará satisfecho y se sentirá motivado frente a su labor y, muy seguramente obtendrá rendimiento en el trabajo; implica también un beneficio para la empresa.

Desde estas perspectivas la empresa debe actuar conforme a criterios éticos, y otorgar un salario justo. Aunque por tratarse de la educación técnica se debe hacer claridad en el nivel de ingreso laboral proporcionado de acuerdo a la formación académica, esto porque la legislación vigente establece una escala de salarios mejor remunerada para aquellos con nivel de pregrado y de posgrado. Desde este punto de vista, se justifica que al egresado reciba un salario justo por la labor que desempeña y que para que pueda mejorar su nivel de ingreso, continúe preparándose hasta obtener un nivel académico más alto, que le permita recibir un salario más alto. Lo cual significa que no habría ninguna actuación antiética por parte del empleador.

En la segunda parte del diagnóstico, el conjunto de preguntas dirigidas a los docentes y egresados permitieron reconocer algunas experiencias significativas de aprendizaje en formación ética que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte mediante la preparación técnica laboral y que han sido de gran ayuda para la actuación ética en el campo de trabajo, en general los resultados arrojan una percepción positiva.

El horizonte pedagógico de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se fundamenta en todas las dimensiones del desarrollo humano, visible en el Proyecto Educativo de la Fundación Universitaria Católica del Norte. Se puede afirmar que la filosofía basada en la formación humana, se evidencia en los programas de Educación técnica y en la manera como los estudiantes se forman. Lo anterior se refleja en las

competencias que se desarrollan en el currículo enfocado en valores y principios éticos que replican los docentes en sus prácticas pedagógicas en la preparación de técnicos laborales. Como elemento central, el currículo integra en cada uno de los módulos y unidades de aprendizaje el “saber + hacer + ser” desde la formación, donde la solución de problemas prácticos es el centro del enfoque por competencias, tal como lo propone el Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Nacional, 2008).

Así mismo, los conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética que más se identifican del programa de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano son la responsabilidad social, la formación en valores, el respeto y la transparencia, como los que más se perciben.

Los resultados de esta encuesta dieron a entender que los estudiantes se están formando en coherencia con una educación ética, dado que en la formación laboral siempre está presente el componente ético. Según los docentes los comportamientos éticos de los egresados se manifiestan principalmente en el desarrollo de competencias para la vida, la responsabilidad social, el respeto por el otro y la toma de decisiones responsables.

Por su parte, los docentes sostienen que la estructura formativa de la Universidad se extiende a la educación para el trabajo y desarrollo humano e incluye acciones que procuran la formación ética con una visión integral, de esta forma contribuye a fortalecer las capacidades profesionales.

Los egresados señalaron que los estamentos que más han influido en su formación ética, se encuentran en primer lugar la familia ,pero no desconocen la labor de la

institución formadora , y las experiencias de aprendizaje que han adquirido, que ahora replican en el campo de trabajo.

Se concluye que las experiencias de aprendizaje recibidas en la educación para el trabajo y desarrollo humano son la base fundamental para promover comportamientos éticos y adecuados dentro de la organización, además contribuyen al rendimiento laboral . No cabe duda del compromiso de la Universidad con la formación ética como elemento diferenciador en su quehacer educativo.

Las experiencias de formación ética están impregnadas en los contenidos de enseñanza, en las competencias profesionales través de una estructura curricular basada en una visión integral, con contenidos transversalizados en las guías de aprendizaje. En general en el currículo de formación para el trabajo y desarrollo humano, se reflejan conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética. Los docentes son parte activa en este proceso, a través de la utilización de diferentes medios y estrategias, con el fin de ayudar a los estudiantes a consolidar su personalidad y su profesionalismo.

Los egresados reconocen en las experiencias de aprendizaje obtenidas en el programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, una ayuda muy significativa en el fortalecimiento de la formación ética. Se identifican con la filosofía de la institución, consideran que las competencias específicas de los programas de formación técnica le han posibilitado un mejor desempeño laboral y la ubicación en el puesto de trabajo, se encuentran motivados y satisfechos, en tal sentido, realizan acciones para fortalecer la formación ética con la lectura de las nuevas realidades que se presentan en sus lugares de trabajo Se infiere que cuando los empleados trabajan sin presión y felices, desempeñan mucho más eficaz y rápidamente su labor, de forma que la

formación ética se convierte un claro indicador de un ambiente laboral adecuado y de resultados positivos en el desempeño laboral.

Así entonces, los egresados entienden la formación ética como un aspecto fundamental que incide favorablemente en el desempeño laboral, fortalecen la formación ética con acciones individuales y grupales que reflejan un comportamiento ético con testimonios de vida que dan cuenta de sus actuaciones. Se corroboran los argumentos de Seijo (et al, 2011) afirman la prioridad de la educación se refiere a la tarea de promover la formación del educando con miras a que éste logre una personalidad autónoma, que le permita descubrir sus talentos y desarrollar sus potencialidades.

Como bien lo expresa Ibarra (2005), la ética contribuye a mejorar la condición profesional y humana del egresado, coadyuva a moldear la personalidad y el carácter al dotarlo de principios y valores morales que norman su comportamiento y que posibilitan un proceder ético en su quehacer profesional.

En los resultados de la encuesta a los empresarios se encontró que estos conocían la estructura formativa de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano que se imparte en la Fundación Universitaria Católica del Norte como entidad prestadora de este servicio en la región. Así mismo, la percepción de los empresarios sobre el desempeño laboral de los técnicos egresados, revelaron aspectos congruentes con la formación recibida en la Fundación Universitaria Católica del Norte. Los programas de formación en educación técnica que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte se hacen evidente en el desempeño idóneo de los egresados en el campo de trabajo. Según la percepción de los empresarios en el desempeño se destacan principios y valores, la responsabilidad, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, que expresan

la manera como se lleva a la práctica la filosofía institucional de la Fundación Católica del Norte

Este hallazgo corrobora los señalamientos de Ibarra (2005), la ética no solo fortalece la formación universitaria, ya que no se limita únicamente a proporcionar principios y valores morales, sino que también involucra la preparación rigurosa y de calidad en las competencias laborales para que el futuro profesional pueda asumir esa responsabilidad hacia las demandas y necesidades de la organización con el nivel de capacitación adquirido.

El sector empresarial tiene una imagen favorable de los egresados, les brinda la oportunidad de poner en práctica las habilidades y el conocimiento adquirido en la educación para el trabajo y desarrollo humano que le permite sacar a flote sus capacidades y talentos. Un factor congruente con las actuaciones éticas y otorga correspondencia con el ejercicio de la responsabilidad social, ya que los egresados que se encuentran laborando poseen las competencias requeridas que los habilitan para ejercer el cargo, lo cual hace posible garantizar el rendimiento en área de trabajo. En correspondencia con lo que plantea Ibarra (2005), en el ejercicio de la responsabilidad empresarial el profesional encuentra el camino para su realización porque las aportaciones que hace a la sociedad implican el desarrollo pleno de sus capacidades profesionales, la búsqueda y el logro de la excelencia y de la calidad en la prestación de servicios y bienes, lo cual se retribuye en comportamientos eminentemente éticos.

De acuerdo con la observancia de comportamientos de los egresados en el campo de trabajo, se concluye una percepción favorable de los empresarios sobre la formación humana y profesional, existe una articulación entre el proceso formativo recibido en

la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano con el desempeño en el puesto de trabajo, son en orden de prevalencia el diálogo participativo, el ejercicio de la labor con responsabilidad, el interés por ejercer adecuadamente las funciones y la creatividad e iniciativa para llevarlas a cabo y tomar decisiones, la honestidad y la transparencia en sus actuaciones, la coherencia en la realización de actividades con ética profesional. Estos comportamientos de los egresados demuestran una formación humana y profesional consecuente con las necesidades de la organización.

Los señalamientos de las tres fuentes primarias indican que la ética contribuye a mejorar la condición laboral humana del profesionista, en el caso de los egresados que recientemente se inician en el campo de trabajo al dotarlo de principios y valores morales que norman su comportamiento y que posibilitan un proceder ético. Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (1990) indicó que el objetivo básico del desarrollo humano se basa en generar ambientes adecuados para que las personas disfruten de una vida prolongada, saludable y creativa; la ética en su máxima expresión también contribuye en la formación para el trabajo y desarrollo humano en la fundación universitaria católica del norte y en consecuencia tiene una alta incidencia con resultados positivos en el desempeño laboral de egresados .

CONCLUSIONES

Propuesta

Es el resultado se estableció una reflexión, frente a las mejoras que podrían postularse entre actores de la educación para formar en un modelo ético, e influir en una construcción más humana del una sociedad en la cual los avances tecnológicos y el proceso de globalización han provocado la perdida de valores producto de una acentuada deshumanización en el trabajo, que ha generado una economía de mercado desacelerada.

En este contexto, es relevante reflexionar sobre el ejercicio de la actividad laboral que ofrece la formación técnica y el futuro desempeño de los egresados en el campo de

trabajo, como agentes activos, como profesionales en potencia: a los cuales se les puede asignar responsabilidades frente a su labor

Conclusiones

Se propone desde la ética como elemento fundamental en la construcción de ciudadanos que reconozcan su propia identidad y que valoren a sus semejantes; que permita entender que la diferencia los hace más iguales, que en el otro está mi propio reflejo y que a través del conocimiento, se pueden cambiar referentes y construir tejido social y esto lo pongan en práctica en el mundo laboral

se privilegia una educación centrada en la formación de mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, responsables de los deberes de su labor y respetuosos de los derechos de quienes están a su alrededor

Hay factores que son determinantes, el modelo pedagógico, el currículo en su componente visible y oculto, el contenido o las competencias que se promuevan, la didáctica de la enseñanza desde la ética. Es importante identificar que frente al actual esquema empresarial y social, la ética juega un papel preponderante en la manera como se proyecta la formación en los ciudadanos, la universidad se

la creación de un código de ética para los estudiantes en formación técnica es un mecanismo conductista para construir mejores ciudadanos.

Las nuevas tecnologías los avances en la ciencia son retos que tienen que ver con el diseño de nuevos programas para las nuevas ocupaciones, la adaptación y adopción de modelos de formación flexibles y con una profunda orientación hacia la ética y la dignificación de cada puesto de trabajo tiene un escenario propio.

Es también mutuamente construir personas, reconocernos, ya que no se trata de mecanismos automáticos sino del ejercicio de la libertad de un ser abierto e incompleto que necesita autodefinirse y autoconstruirse en interacción, para poder realizarse en la vida. Desarrollo de ideales, escalas de valor, pautas de validación de conductas, son parte imprescindible de este proceso.

~~Finalmente, esta praxis se desarrolla en la historia, es decir, en un contexto concreto, en situaciones definidas, con condicionamientos y posibilidades delimitadas, y sin las cuales no solamente no es posible realizar juicios sobre el proceso, sino que ni siquiera es posible el que se dé proceso como tal.~~

LISTA DE REFERENCIAS

Acosta María Cristina y Levin Andera. (2015). Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable. Su medición y alcance en la economía social y solidaria. IX Congreso Internacional Rulescoop Respuesta de la Universidad a las necesidades de la economía social ante los desafíos del mercado. Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de Buenos Aires Investigadores - Docentes. Centro de Estudios de Sociología del Trabajo.

Aportes del Plan Nacional Decenal de Educación 2006 -2016 en Educación para el trabajo y el desarrollo humano. En internet: http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/articles-183165_archivo_pdf.pdf consultado Septiembre 2000.

Bayona, Ferreira, Juan. (2008) Por una formación para el trabajo de calidad. Marzo 2008 En Internet: <http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/por-una-formacion-para-el-trabajo-decalidad.html> Consultado en Octubre 2009.

Bieger, M y García.(2007). La ética bajo la concepción de Aristóteles. Disponible en: www.fema.com.br/sitenovo/wp.../3-La-Ética-Bajo-La-Concepción-de-Aristóteles.pdf. Artículos relacionados.

Calderón, Omar (2002). *La educación para el trabajo en un mundo cambiante* Universidad de Barcelona España. Script Nova Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788.Depósito Legal: B. 21.741-98 Vol. VI, núm. 119 (140), 1 de agosto de 2002.

Capella, F (2008). *Ética individual y social*. Artículo publicado en la revista uador Ciencia. Ciencia, Tecnología, Educación y Libertad. Pág. [://www.ecuadorciencia.org/articulos.asp?id=6170](http://www.ecuadorciencia.org/articulos.asp?id=6170). 25-09-2010.

CEPAL - UNESCO. *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile, 1994.

Cortina, Adela (1996). *Ética*. Madrid: Ediciones Akal s.a.

Cortina, A. (1998). *Hasta un pueblo de demonios, ética pública y sociedad*. España: Grupo Santillana de Ediciones-

Cortina, A. (2000). Presentación. El sentido de las profesiones. En *10 Palabras Clave en Ética de las Profesiones*, 13-28. Navarra: Editorial Verbo Divino.

Delors, J. (1996.): “Los cuatro pilares de la educación” en *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103

El Papa Paulo, V. I., Exercens, L., Social, S., del Papa, C. A., & Pablo, J. el concepto de desarrollo humano en la Doctrina Social de la Iglesia. *Revista Páginas*, (48). -una reflexión. Citado por: Ríos, M. A., y Echeverri Morales, O (2010)

Elegido Juan M. (1998).”Fundamentos de ética de empresa”. México. Editorial IPADE

Etices. (2012). Ética desde las empresas. Una aproximación desde el neoliberalismo. **Boletín trimestral de Bioética Facultad de Medicina y Departamento de Humanidades Grupo de Investigación ETICES Volumen 4, número 2 Abril - Junio de 2012** ETICES Volumen 4, número 2: abril - junio de 2012 ©Universidad CES ISSN 2145-3373

Francés Gómez, P. C. V. (2003). Códigos éticos en los negocios, creación y aplicación en empresas. Madrid: Pirámide

Fernández y Hortal (1994, p.91), en Ana Hirsch, “Ética profesional. Algunos elementos para su comprensión”, Revista Galega de Encino. Universidad de Santiago de Compostela, 2004.

Fundación Universitaria Católica del Norte (2015). Proyecto Institucional y Pedagógico. Consejo académico y directivo. Santa Rosa de Osos.

Fundación Universitaria Católica del Norte. (2017-2022) Proyecto Educativo. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Gerencia de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

El Papa Paulo, V. I., Exercens, L., Social, S., del Papa, C. A., y Pablo, J, citado por: Gaviria, et al, 2010, P.48

Hirsch Adler ,Ana. (2003). Ética profesional como proyecto de investigación. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Estudios sobre la Universidad. Ciudad Universitaria, México, Distrito Federal. ISSN: 1130-3743Ediciones Universidad de Salamanca Teor. educ. 15, 2003, pp. 235-258.

Hernández Baqueiro A. (2014). Estructura ética y cultura organizacional: ¿formalización o compromiso?: Reflexiones sobre un estudio de caso. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México. Departamento de Humanidades Cátedra de Ética, Justicia y Sociedad Civil. Disponible en: www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2014/11/ee_y_cultorg_sept2.pdf - Citado por 1 - Artículos relacionados.

Hirsch A y López R. (2014). Ética profesional en educación superior. Finalidades, estrategias y desafíos de la formación. Ediciones del Lirio .Primera edición. Universidad Autónoma de Sinaloa. México

Ibarra Rosales, Guadalupe (2005). Ética y formación profesional Integral. Universidad Autónoma de México. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Redalyc.org.

Kliksberg, B. (2005). La agenda ética pendiente de América Latina. Fondo cultura económica de Argentina, S.A. Banco Interamericano de Desarrollo. ponible en www.iadb.org/ética.

Laudadio Julieta (2009) “Ética y horizontes del quehacer educativo”, Logos. Revista de Filosofía, núm. 111, Universidad La Salle, México D. F., pp. 73-87

Leal Carreño, S.A. (2013) ¿Qué implica la formación ética para los estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia?p.54.Disponible en:<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/download/3445/3169/> - Artículos relacionados.

López Calva, Juan Martín. (). Introducción: la crisis de fundamentos éticos. Auto ética y socio ética: aproximación teórica a la relación entre ética profesional y responsabilidad social universitaria desde el pensamiento complejo

López Paláu, S y Aguirre Hernández I. (2007) La enseñanza de la ética en las universidades Latinoamericanas. Universidad de Puerto Rico, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.P.3 Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración X Asamblea General Santo Domingo, República Dominicana.

Maldonado, Miguel Ángel. (2006) Las competencias, su método y genealogía – pedagogía y didáctica para el trabajo-, Kimpres: Bogotá.

Martínez M. Buxarrais M y Bara F. (2002). La universidad como espacio de aprendizaje ético. Número 29 *Ética y formación universitaria / Ética e formação universitária. Revista iberoamericana. Mayo-Agosto 2002 / Maio-Agosto 2002.* Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

Martí, J.J., M. Martí-Vilar, I.C. Puerta (2011). Hacia un modelo de neuroresponsabilidad: una perspectiva de la responsabilidad social desde el desarrollo humano. *International Journal of Psychological Research*, 4 (1) 24-28. <<http://mvint.usbmed.edu.co:8002/ojs/index.php/web/article/view/24>> (15 de enero de 2014).

Ministerio de Educación Nacional (2014). Memorias II Foro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Cartagena, Colombia. Diciembre 12 y 13 de 2013. La Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como una alternativa en la Educación Post media. Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

OEI, UNESCO. *La ciencia para el Siglo XXI: una nueva visión y un marco para la acción*. Conferencia Mundial sobre la Ciencia. Budapest, julio de 1999.

Pantoja Vargas, Luis. (2012). Deontología y código deontológico del educador social Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, núm. 19, 2012, pp. 65-79 Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social Sevilla, España-

Pérez Teodoro. (2013) desafío de la educación en la pos media. Cambiar para transformar. II. foro de Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Cartagena de Indias, 2013.

PNUD. Human Development Report 1990. Oxford University Press, Traducción: Angela García. Primera edición en español: mayo de 1990. Tercer Mundo Editores, S.A. Bogotá - Colombia 1990. ISBN 958-601-283-2

PORCHEDDU, ALBA. Bauman, Zygmunt- Entrevista sobre la educación. Desafíos pedagógicos y modernidad líquida. Propuesta Educativa, [en línea] 2007, [Fecha de consulta: 19 de julio de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041700003>> ISSN . Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Buenos Aires, Argentina.

Revista latinoamericana de Ciencias sociales niñez y juventud. Vol 13. (2015)

Colección: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud. Alianza CINDE-

Universidad de Manizales - ALIANZA CINDE/UMANIZ.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde->

[umz/20151211062618/RevistaLatinoamericanaVol.13N.2julio-diciembre2015.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20151211062618/RevistaLatinoamericanaVol.13N.2julio-diciembre2015.pdf)

Sánchez Mora, L.F.(2010). Formación para el trabajo y el desarrollo humano. Universidad EAN. Facultad de estudios a distancia. Programa Administración de Empresas. Bogotá, D.C

Santi ni, Laura (1992). Educación y conocimiento: "eje de la transformación productiva con equidad". Santiago de Chile, CEPAL-UNESCO, 1992, 269. p

Savater Fernando.(1998). La dimensión ética de la empresa. Conversaciones. Bogotá: Siglo del hombre Editores, Fundación Social.

Sánchez Mora L. F. (2010) .Formación para el trabajo y el desarrollo humano. Trabajo dirigido para optar al título de Administrador de Empresas. Universidad EAN. Facultad de estudios a distancia. Programa Administración de Empresas. Bogotá, D.C.

Seijo, C y Villalobos K. (2011). La ética social y la dignificación de la vida humana: p.103. Un alcance epistémico en la sociedad. En revista Clío América. Enero - Junio 2011, Año 5 No. 9, p.p. 99 - 111 Universidad del Magdalena

Solís Pérez, Pedro y C. Pérez. 2004. Las Redes de Conocimiento en la Internacionalización de la investigación en Administración. Revista Casa del Tiempo [HTTP://www .difusión cultural .u a m.mx](http://www.difusioncultural.uam.mx)

Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. ECOE, 2006 p. 52

Vel a Mantilla, Roberto. Reflexiones sobre la enseñanza de la ética en los programas de post grado en Desarrollo Rural. (2005). Universidad Javeriana

Verstraeten, J. (1998). From business ethics to the vocation of business leaders to humanize the world of business. En: Business Ethics: A European review 7(2).

Weber. Max (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, 2003, p. 11. 9na Edición Premio Editor La red de Jonás 1991. Volumen I, págs. 1-206. México

Zuluaga Pablo, Jaramillo Alejandro. (2011). Ética empresarial y códigos de buen gobierno. (p.14) Trabajo de grado para optar al título de ingeniero Administrador. Escuela de Ingeniería de Antioquia.

cfr Andorno, Roberto.(2011) “Dignidad humana”, *Enciclopedia de Bioderecho y Bioética*, Granada, España, Universidad de Deusto-Comares, t. I, p. 658; López de la Vieja, María Teresa, “Dignidad, igualdad. La buena política europea”, *Ciudadanos de Europa. Derechos fundamentales en la Unión Europea*, Madrid, Biblioteca Nueva, S. L., 2005, p. 83; Bohóquez Monsalve, Viviana y Aguirre Román, Javier, “Tensions of Human Dignity: Conceptualization and Application to International Human Rights Law”, *Sur-International Journal on Human Rights*, Sao Paulo, vol. 6, núm. 11, diciembre de 2009, p. 40.

Bayona, Ferreira, Juan. Por una formación para el trabajo de calidad. Marzo 2008 En Internet:
<http://www.universia.net.co/laboral-empresarial/destacado/por-una-formacion-para-el-trabajo-decalidad.html>
Consultado en Octubre 2009

Bullé-Goyri, V y Martínez M. (2013). Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(136), 39-67. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Capella, F (2008). *Ética individual y social*. Artículo publicado en la revista uador Ciencia. Ciencia, Tecnología, Educación y Libertad. Pág. ://www.ecuadorciencia.org/articulos.asp?id=6170. 25-09-2010.

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-395 del 3 de agosto de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-389 del 17 de abril de 2001 y T-576 del 16 de julio de 2003, M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Corte Constitucional, Sentencia T-701 del 22 de agosto de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis

Córdoba, M. d. (2003). *Universidad Nacional de Colombia sede Manizales*. Recuperado el 13 de febrero de 2010, de www.manizales.unal.edu.co/modules/uncontextos/admin/archivos/4050183/eecegcap2..pdf

Consejo Pontificio Justicia, & Paz (Italia). (2009). *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*. Paulinas.

De Mesa, B. E. L. (2015). Globalización y dimensiones del desarrollo humano. La búsqueda del desarrollo integral. *Revista Trabajo Social*, (1).

Fundación Universitaria Católica del Norte. (2015). *Plan de Desarrollo 2016-2020*.

Francés Gómez, P. C. V. (2003). *Códigos éticos en los negocios, creación y aplicación en empresas*. Madrid: Pirámide.

Hegel, G. (2007). *Vida, Pensamiento y Obra*. Goncal Mayos, Barcelona, neta DeAgostini. Plade de Dis Hufut.

Ibarz, J. M. (1997). *La hora de la ética empresarial*. Madrid: McGraw Hill.

Kant, En revista: *Diálogos de derecho y política*. N° 6- 2002.ISSN: 1234567. Enero – Abril, 2011).

~~Kliksberg, B. (2005). *La agenda ética pendiente de América Latina*. Fondo cultura económica de Argentina, S.A. Banco Interamericano de Desarrollo. ponible en www.iadb.org/ética.~~

~~—Laudadio Julieta (2009) “Ética y horizontes del quehacer educativo”, Logos. Revista de Filosofía, núm. 111, Universidad La Salle, México D.F., pp.73-87~~

Luther, Jörg,(2007). “Razonabilidad y dignidad humana”). *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, Universidad de Granada, España, año 4, núm. 7, enero-junio de 2007, p. 299

MeLé, D. (2004). Ética empresarial: enseñanzas clave de la iglesia Católica. *Papeles de Ética, Economía y Dirección. Universidad de Navarra (España).*

Ministerio de Educación Nacional. (2006). Articulación de la educación con el mundo productivo. Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes Competencias Laborales Generales. Series de guías N° 21. Edición General.

Ospina, A. M. R. (2011). Acercamiento conceptual a la dignidad humana y su uso en la Corte Constitucional colombiana. *Diálogos de derecho y política*, (6).

Palacios, A., & Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional(book).

Pico De la Mirandola, Giovanni, (1984). *De la dignidad del hombre*, Madrid, Editora Nacional, pp. 105 y 106.

Sen, A. (2005). *La agenda ética pendiente de América Latina*. Idb.

Revista latinoamericana de Ciencias sociales niñez y juventud (2015).

Rodríguez Guerra, E., y Flórez, D. (2016). Código de ética y buenas prácticas: Una tarea de construcción común en la Fundación Universitaria Católica del Norte para mostrar su forma de ser. *Revista Reflexiones y Saberes*, 3(5), 76-95.)

Rodríguez Córdoba, M. (2003) .Una aproximación conceptual a la Ética y a la Ética Empresarial.

.

Sánchez Mora L. F. (2010) .Formación para el trabajo y el desarrollo humano. Trabajo dirigido para optar al título de Administrador de Empresas. Universidad EAN. Facultad de estudios a distancia. Programa Administración de Empresas. Bogotá, D.C.

.

Stob, E. (1982). Reflexiones éticas. Ensayos sobre temas morales, Grand pids: TELL.

Tobón, Sergio. Formación basada en competencias. Ecoe, 2006 p. 52

Verstraeten, J. (1998). From business ethics to the vocation of business leaders to humanize the world of business. En: Business Ethics: A European review 7(2)

Vallaey, F. (2003). Orientaciones para la enseñanza de la ética, el capital social y el desarrollo en las universidades latinoamericanas. *Revista Venezolana de gerencia*, 8(21).

.

Vasco, Carlos citado por Maldonado, Miguel Angel. Las competencias, su método y su genealogía. Kimpres, 2006. P. 197

Educación y ética. Revista: Sociológica, año 25, número 72, pp. 215-227 Enero-abril de 2010. Hernández, Silvestre Manuel. Profesor-investigador en Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Correo electrónico: silmanhermor@hotmail.com

Laudadio Julieta (2009) “Ética y horizontes del quehacer educativo”, Logos. Revista de Filosofía ,núm. 111, Universidad La Salle, México D. F., pp. 73-87

Martínez M. Buxarrais M y Bara F. (2002). La universidad como espacio de aprendizaje ético. Número 29 *Ética y formación universitaria / Ética e formação universitária. Revista iberoamericana. Mayo-Agosto 2002 / Maio-Agosto 2002.* Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)

Medellín Barbosa Beatriz. (2012). Introducción al perfil profesional para alumnos de educación Superior (competencias personales, sociales y laborales). Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Mendoza, J. (2004). El Explorador de Oportunidades para la Ética, Capital mano. Nº 171, noviembre 2003, Madrid, pp.36-48.

Ministerio de Educación Nacional. Serie lineamientos curriculares. Sentido pedagógico de los lineamientos.p.6. Santa Fe de Bogotá, D.C., 7 de junio de 1998.

Ministerio de Educación Nacional (2014). Memorias II Foro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Cartagena, Colombia. Diciembre 12 y 13 de 2013. La Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como una alternativa en la Educación Post media. Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Viceministerio de Educación Superior. Primera edición / Biblioteca Virtual Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Colombia.

Padilla, B.J.E. (2008). *Globalización y Educación Superior: un reto en la formación del docente Universitario* Ed. Bonaventuriana. Colombia.

Peña, Luis (2005) “Universidad Nacional: ciencia, humanismo y sociedad”, en Raúl Béjar y Jorge Isaac (coords.), Educación superior y universidad pública. Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Universidad Nacional Autónoma de México-Plaza y Valdés, México D. F., pp. 139-155-

Puerta García, A. M., Vallejo, L. N., & Giraldo Arango, P. A. (2016). La gestión y el mejoramiento en instituciones para el trabajo y el desarrollo humano.

Freire, Paulo (1992). Pedagogía de la esperanza. Ediciones siglo veintiuno. 5ª edición.

Restrepo Ospina Adriana María. (2011). Acercamiento conceptual a la dignidad humana y su uso en la Corte Constitucional colombiana. Revista electrónica. Facultad de Derecho y Ciencias políticas. Abogada y Magíster en Filosofía. Profesora, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Antioquia. Correo electrónico: adresoster@gmail.com. U de A. Número 6. Año 2. ISSN. 1234576. Enero –Abril de 2011.

Rubiano Ramírez, E. W. (2015). *Elementos que intervienen en la construcción de una cadena de valor efectiva en una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada)

Galilea, V. (2001). Orientación vocacional. *Rehabilitación Laboral de personas con enfermedad mental crónica. España, Madrid. Programas básicos de Intervención.*)

Romero, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 15(2), 337-354.

Romero T., M. C. (2009). *El proyecto de vida en las dimensiones educativa y laboral de los adolescentes entre 15 y 18 años víctimas del desplazamiento forzado ubicados en el municipio de Malambo Atlántico*. Barranquilla: Corporación Universitaria de la Costa.

Tello D., I. (2009). *Formación a través de internet: evaluación de la calidad*. Barcelona: UOC

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 4904 (16, diciembre, 2009). Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras Disposiciones. Bogotá: MEN, 2009. p.1}}

Libreria Editrice Vaticana. (02 de 08 de 2005). *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*.

Obtenido de

http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html:

http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html

ANEXOS

Anexo 1

Título: Encuesta realizada a los egresados de la educación técnica

1. ¿Considera que en la Fundación Universitaria Católica del Norte se desarrollan acciones en los programas técnicos laborales que procuren su formación ética? Sí_ No_
2. ¿En qué aspectos considera que los programas técnicos laborales procuran la formación ética de los estudiantes?
 - a) Los docentes hablan de temas de ética b) Se trabajan temas con base en competencias de desempeño para la vida_ c) los docentes imparten temas de formación ética profesional d) se orienta a los estudiantes en la toma de decisiones con sentido ético.
3. ¿Considera que la educación para el trabajo y el desarrollo humano que ofrece la Fundación Católica del Norte, se preocupa por la formación de competencias éticas?. Sí_ No_
4. ¿Se refleja en el currículo de competencias del programa y en las guías de aprendizaje, conceptos o practicas relacionadas con la formación ética ?. Si_ No_
5. ¿Cómo se evidencia el componente ético en la formación en competencias en el Programa de Formación para el trabajo y el desarrollo humano?
 - a) La enseñanza centrada en el desarrollo de competencias _
 - b) Contenidos pensando en el bien común.-
 - c) Instrucción en lo personal_
 - d) Ampliando los conceptos extra clase.
 - e) Aplicación de experiencias éticas,
 - f) Herramientas para el trabajo-
 - F) Actitudes de auto estima._
6. Considera que las competencias específicas de los programas de formación técnica que ofrece la Fundación Universitaria Católica del Norte generan o posibilitan mejorar desempeño laboral y la ubicación en un puesto de trabajo en mejores condiciones. Si_ No_
7. ¿De qué manera los programas de formación que ofrece la universidad en la educación técnica están direccionados a dignificar al estudiante en su futuro desempeño laboral?
 - a) Por medio de la responsabilidad social.
 - b). Construir proyecto de vida.
 - c)

Enseñar a respetar y tolerar. d) Comprender necesidades del entorno. d) Mejorar el desempeño. e) Resaltar valores. F) Motivación para salir adelante. E) Mejorar la calidad de vida_

8. ¿Realiza acciones para fortalecer la formación ética recibida en la Fundación Universitaria católica del Norte? Sí_ No_

9. ¿Con qué acciones usted fortalece la formación ética recibida en el programa de educación para el trabajo y desarrollo humano?

10. ¿El sentido humano del slogan institucional, se evidencia en la formación que se imparte en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en la Fundación Universitaria Católica del Norte? SI___ NO___

11. ¿Qué conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética se reflejan en el currículo de competencias del programa? a) Responsabilidad social —b) liderazgo_ c) autoestima_ d) autovaloración e) Trabajo en equipo f) Solidaridad_ g) respeto_ h) transparencia..

Anexo 2

Título: Encuesta realizada al personal docente y directivo de la FUCN.

1. ¿Pregunta 1. Considera que el sentido humano del slogan institucional, se aplica en la formación ética de los programas para el trabajo y el desarrollo humano?. Si_ No_

2. ¿Cómo se percibe el sentido humano del slogan institucional de la Fundación Universitaria Católica del Norte, en la formación ética de los programas para el trabajo y el desarrollo humano? a) Como una forma de cumplir los sueños_ b) Busca ir más allá de la formación en la competencia _c)En la valoración del estudiante como ser humano_ d) Como una forma de superar la vulnerabilidad_
3. ¿Considera que el Establecimiento para el trabajo y el desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte, trabaja en la formación de las competencias éticas? Si_ No_
4. Algunas de las razones por las cuales considera que el establecimiento para el trabajo y el desarrollo humano de la Fundación Universitaria Católica del Norte, trabaja en la formación de las competencias éticas se debe: a) contenidos transversalizados- b)Promoción de valores _c) El docente es considerado como parte integral en la formación ética_ d)La formación integral en la que enfatiza la universidad_ d) La cobertura de estudiantes implica obligaciones de responsabilidad social_
5. ¿Se refleja en las competencias y en las guías de aprendizaje, conceptos o prácticas relacionadas con la formación ética? - SI___ NO___
6. ¿Existe articulación en los procesos internos en lo académico, económico y administrativo que contribuyen a la dignificación de la educación en el establecimiento de Educación para el Trabajo y el desarrollo humano de la Fundación Universitaria católica del Norte? SI___ NO___
7. ¿Los programas de formación en educación técnica que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte, contribuyen a la dignificación del estudiante, lo cual se refleja en el desempeño idóneo de los egresados? Si_ No

Anexo 3

Título: Encuesta realizada a empleadores del sector empresarial:

1. ¿Los programas de formación en educación técnica que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte, contribuyen a la dignificación del estudiante, lo cual se refleja en el desempeño idóneo de los egresados?

2.¿ Según las actuaciones de los técnicos laborales en el campo de trabajo considera que la educación ética que imparte la Fundación Universitaria Católica del Norte en la formación para el trabajo y desarrollo humano es consecuente con las actuaciones en el desempeño de los egresados?

3.¿ Considera que el Establecimiento para el trabajo y desarrollo humano de la Fundación universitaria católica del Norte trabaja en la formación de competencias éticas ?

4.¿Existe articulación en los procesos de formación de técnicos laborales de la universidad con el desempeño ético en el campo de trabajo?

5. ¿ Qué comportamientos de los egresados en el campo de trabajo evidencian las razones por las que existe articulación entre los procesos de formación de técnicos laborales de la FUCN con criterios éticos y el desempeño de los egresados en el campo de trabajo?

6. ¿Qué elementos de su organización permiten impulsar o fortalecer la formación ética en los estudiantes del Establecimiento para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación Universitaria Católica del Norte?

7. ¿En qué forma, el sentido humano del slogan institucional, se aplica en la formación ética y se identifica en el desempeño del estudiante en su fase práctica?

Anexo 4

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Diego Luis Rendón Urrea, identificado con la cédula de ciudadanía No.15.431.446, DE Rionegro Antioquia en calidad de Rector y representante legal de la Fundación Universitaria Católica del Norte, y quien en adelante se denominará EL TITULAR, de conformidad con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás normas concordantes sobre protección de Datos Personales:

CONSIDERANDO:

Primero: el señor Ubaldo de Jesús Mesa Pérez está adelantando estudios de Maestría en Educación Y como trabajo de grado realizara un proyecto investigativo en ética y dignificación de le Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en la Fundación

Universitaria católica del Norte Que implica el uso de información y tratamiento de datos pertenecientes a la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Segundo: Que el señor Ubaldo de Jesús Mesa Pérez se ha comprometido a conservar los Datos Personales que la empresa que represento le ha proporcionado, bajo las condiciones de seguridad y privacidad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Tercero: Que el señor Ubaldo de Jesús Mesa Pérez se ha comprometido a que cuando le haya encargado el Tratamiento de la información a terceros, asegurará que éstos cumplan las políticas y procedimientos que garanticen conservar tales datos, bajo las condiciones de seguridad y privacidad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Cuarto: Que el señor Ubaldo de Jesús Mesa Pérez se ha comprometido a garantizarme el derecho a conocer, actualizar y rectificar los datos recogidos en bases de datos o archivos.

POR LO ANTERIOR

Autorizo a el señor Ubaldo de Jesús Mesa Pérez Para el Tratamiento de los datos e información de la Fundación Universitaria Católica del Norte para los fines educativos descritos.

Declaro que conozco los derechos que me asisten como Titular de los Datos Personales, el Tratamiento al cual serán sometidos y la finalidad del mismo, la identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

Firma:

EL TITULAR

C.C. No. _____ de _____

