# CBS

## Colegio Bautista Shalom

# Ética Profesional y Relaciones Humanas

# Quinto BADG

# Segundo Bimestre


Tú, mi Dios, me has enseñado desde mi juventud, y aún ahora sigo hablando de tus maravillas Salmos 71:17

**Contenidos**

**RELACIONES HUMANAS**

- ✓ PADRE DE LAS RELACIONES HUMANAS.
- ✓ EN LA HISTORIA.
- ✓ CONCEPTO.
- ✓ PROPÓSITO.
- ✓ IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS.

**TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS**

- ✓ ORÍGENES DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS.
- ✓ EXPERIMENTO DE HAWTHORNE.

**LA PERSONALIDAD**

- ✓ FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERSONALIDAD.
- ✓ MEDIO AMBIENTE.
- ✓ TIPO DE PERSONALIDADES.

**COMUNICACIÓN**

- ✓ ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN.
- ✓ IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN.
- ✓ LAS RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO.

**LA CAPACIDAD PROFESIONAL**

- ✓ LOS NIVELES EN LAS COMPETENCIAS.
- ✓ LAS COMPETENCIAS BÁSICAS.
- ✓ LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS.
- ✓ LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.

**ÉTICA PROFESIONAL**

- ✓ ¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL?
- ✓ ¿PARA QUÉ ES NECESARIO HABLAR DE ÉTICA PROFESIONAL?
- ✓ ¿CÓMO SE MATERIALIZA LA ÉTICA PROFESIONAL?
- ✓ MI CONDUCTA ES ÉTICA, PERO… ¿POR QUÉ ME TENGO QUE PREOCUPAR POR EL ACTUAR DE LOS DEMÁS?

**LA AUTORIDAD Y LAS RELACIONES EN EL TRABAJO**

- ✓ PODER O AUTORIDAD.

**NOTA:** conforme avances en tu aprendizaje tu catedrático(a) indicará la actividad o ejercicio a realizar. Sigue sus instrucciones.

# RELACIONES HUMANAS

## PADRE DE LAS RELACIONES HUMANAS

Desde el comienzo de nuestra historia, el hombre recibió el don del habla. El ser humano es el ser social por excelencia.

Las relaciones humanas se iniciaron desde que Dios creó al hombre. Adán, antes de conocer a Eva, se relacionaba con las plantas y los animales. También hablaba con su Creador. Cuando éste le dio una compañera, él se sintió muy feliz. Y fue entonces cuando comenzaron las primeras relaciones humanas. Los seres humanos tenemos la tendencia a relacionarnos con nuestros semejantes desde que vivíamos en manadas, literalmente hablando o bien desde Adán y Eva. Lo que es un hecho, es nuestra necesidad de vernos calificados, reflejados, protegidos, incluso limitados por los que están a nuestro alrededor o alguna vez lo estuvieron. Nuestras pautas de relación a decir de los psicólogos se forman a una muy temprana edad en la intimidad de nuestro hogar, siendo Papá y Papá el ejemplo que nos provee la guía de cómo se "deben" llevar las relaciones entre hombres y mujeres, método que aprendieron de sus padres y estos a su vez de los suyos y así sucesivamente hasta llegar de nuevo a nuestros primeros progenitores.

## EN LA HISTORIA

Los antiguos griegos inventaron los jeroglíficos para así poder comunicarse uno con los otros, solo quienes conocían el lenguaje podían saber cuáles eran los significados de los escritos. De esta manera el hombre siempre ha estado relacionado con sus vecinos, amigos, compañeros e inclusive sus enemigos. El hombre por instinto es un ser sociable, nunca dejará de serlo. Siendo la sociedad el medio que le ayude a ser sociable.

## CONCEPTO

Las Relaciones Humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

## PROPÓSITO

Las Relaciones Públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses.

## IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Las condiciones necesarias para que se dé la viabilidad de las relaciones humanas siempre es la comunicación, los choques de personalidad son algunos de los factores que entorpecen la comunicación entre las personas, algunos actos no morales, como la envidia, competencia laboral y el ser el centro de todos, también son factores que hacen la comunicación y la relación humana menos amena.

# TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración. Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a Elton Mayo, como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne, también a Mary Parker Follet y Kurt Lewin.

**ORÍGENES DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS**

La Teoría Clásica de la Administración pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la Administración Científica como medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses patronales. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

En definitiva, la teoría de las relaciones humanas se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, en razón a las limitaciones que presentan las Teorías Clásica y Científica de la Administración, que con el fin de aumentar la rentabilidad del negocio llegó al extremo de la explotación de los trabajadores. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a dichas teorías de la administración.

| Teoría Clásica | Teoría de las Relaciones Humanas |
|---|---|
| Trata la organización como una máquina | Trata la organización como grupos de personas |
| Hace énfasis en las tareas o en la tecnología | Hace énfasis en las personas |
| Se inspira en sistemas de ingeniería | Se inspira en sistemas de psicología |
| Autoridad centralizada | Delegación plena de la autoridad |
| Líneas claras de autoridad | Autonomía del trabajador |
| Especialización y competencia técnica | Confianza y apertura |
| Acentuada división del trabajo | Énfasis en las relaciones humanas |
| Confianza en reglas y reglamentos | Confianza en las personas |
| Clara separación entre líneas y staff | Dinámica grupal de interpersonal |

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

1. Necesidad de humanizar y democratizar la administración.
2. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas.
3. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin.
4. Las conclusiones del Experimento de Hawthorne.

La teoría de las relaciones humanas se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, uno de los pioneros del movimiento de las relaciones humanas, dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.

Sus causas, que son más profundas, son definidas por Mayo de esta manera:

- ✓ El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad.
- ✓ El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
- ✓ La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- ✓ La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de «estar junto a», de «ser reconocida», de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es solo salarial.

- ✓ La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos.

**EXPERIMENTO DE HAWTHORNE**

En 1927 el Consejo Nacional de investigaciones inició su experimento en la fábrica Western Electric Company, situada en el barrio Hawthorne, en Chicago; con la finalidad de determinar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los obreros en la producción.

**Primera fase.** Durante la primera fase del experimento se escogieron dos grupos de obreras que ejecutaban la misma operación, en condiciones idénticas: un grupo de observación trabajó bajo intensidad variable de luz, mientras que el otro grupo de control trabajó bajo intensidad constante de luz.

**Segunda fase (Sala de prueba para el montaje de relés).** La segunda fase comenzó en abril de 1927. Para constituir el grupo de observación (o grupo experimental) fueron seleccionadas seis jóvenes de nivel medio, ni novatas, ni expertas: cinco jóvenes montaban los relés, mientras la sexta suministraba las piezas necesarias para mantener el trabajo continuo. La investigación llevada a cabo con el grupo experimental se dividió en doce periodos para observar cuáles eran las condiciones de rendimiento más satisfactorias.

Consiste en trasladar a seis empleados, de los cuarenta mil que trabajaban en la empresa, a un local especial, se les otorgan concesiones especiales como descansos, refrigerios, y jornadas de trabajo más cortas. Esto eleva la productividad y cuando ya tenía 8 meses el experimento, se le pide a Elton Mayo, que se encontraba en la universidad de Harvard realizando estudios de psicología industrial, que colabore en el experimento.

Elton Mayo al llegar quita todas las concesiones otorgadas y para sorpresa de los psicólogos y sociólogos, la productividad sigue constante a pesar de haber quitado las concesiones; al preguntarle a los obreros el porqué de esta reacción, contestaron «que elevaron la productividad no por las concesiones otorgadas sino por el compromiso que tenían de haber sido elegidos de 40 mil empleados para hacer el estudio», en consecuencia se sacó en conclusión que se les había persuadido psicológicamente.

**Tercera fase (Programa de entrevistas).** Al poco tiempo los investigadores, preocupados por la diferencia de actitudes entre las jóvenes del grupo experimental y las del grupo de control, fueron apartándose del interés inicial de buscar mejores condiciones físicas de trabajo y se dedicaron definitivamente a estudiar las relaciones humanas en el trabajo.

Consistió en entrevistar a 22 mil de los 40 mil empleados por medio de la aplicación de cuestionarios que incluían todo tipo de preguntas, los resultados obtenidos en este experimento fueron:

1. **1.** El empleado siente gran resentimiento hacia la compañía donde trabaja.
2. **2.** El estado de ánimo de los trabajadores influye en la productividad de la empresa.
3. **3.** Durante las entrevistas, el empleado tiene descargas emocionales.

**Cuarta fase (Sala de observación del montaje de terminales).** Se escogió un grupo experimental, nueve operadores, nueve soldadores y dos inspectores, todos de la sección de montaje de terminales para estaciones telefónicas, el cual pasó a trabajar en una sala especial cuyas condiciones laborales eran idénticas a las del departamento.

Se pretendía demostrar la relación incentivo-productividad, los resultados fueron:

1. **1.** La relación incentivo-productividad no es mucha cuando esta se trata del aspecto económico
2. **2.** La empresa tiene grupos informales de trabajo que en muchas ocasiones tienen mayor fuerza que los formales
3. **3.** La empresa no acepta a la gente que se sale de los lineamientos.

El experimento de Hawthorne fue suspendido en 1932, por razones externas, pero la influencia de su resultado en la teoría administrativa fue fundamental para cuestionar los principios básicos de la teoría clásica, entonces dominante.

## LA PERSONALIDAD

La personalidad es el conjunto dinámico de características emocionales, de pensamiento y de conducta que son únicas a cada persona.

### ETAPAS DE LA PERSONALIDAD

1. **Infancia:** periodo comprendido entre el momento del nacimiento y los 12 años, aproximadamente. Esta primera etapa de la vida es fundamental en el desarrollo, pues de ella va a depender la evolución posterior, y sus características primordiales serían las físicas, motrices, capacidades lingüísticas y socioafectivas.
2. **Adolescencia:** etapa de maduración entre la niñez y la condición de adulto. El término denota el periodo desde el inicio de la pubertad hasta la madurez y suele empezar en torno a la edad de catorce años en los varones y de doce años en las mujeres.
3. **Adultez:** es una etapa donde se evidencia con claridad el proceso de envejecimiento y salen a relucir los frutos del carácter temperamento y personalidad aquí ya todo se desarrolló mediante un proceso complejo, probablemente definido por una serie de sucesos que aún no han sido totalmente explicados, dentro de los que se describen errores o daños fortuitos del vivir o de sucesos de desarrollo programado y ordenado genéticamente.

### FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERSONALIDAD

Las fuentes básicas del desarrollo de la Personalidad son la herencia y el ambiente. Personalidad = herencia x ambiente. Estos dos factores causales no se adicionan, sino que se relacionan como multiplicadores y multiplicandos. Si alguno de ellos tuviese el valor o, no habría personalidad. La personalidad no se hereda directamente. Lo que se hereda es una predisposición por desarrollarse en ciertos aspectos. Aprendemos ciertas actitudes, y prácticas culturales más fácilmente que otras debido a que simplemente, a la existencia de capacidades genéticas que nos capacitan para ellos.

### MEDIO AMBIENTE

El medio ambiente es el segundo factor fundamental en la construcción de la personalidad y se podría considerar al seno materno como perteneciente a él. Podríamos, entonces afirmar, que el medio ambiente empieza a ejercer su influencia aún antes del nacimiento. El hombre puede ser definido, de una manera breve como "un ser como los demás en el mundo". Es imposible aislar al hombre del mundo de las personas y de las cosas que lo rodean, desde su llegada a este mundo.

### TIPO DE PERSONALIDADES

En principio Jung pretende distinguir entre:

- ✓ **La extroversión:** una aceptación fácil y sencilla que actúa sobre el sujeto quiere influir y se deja influir por los demás, tendencia a relacionarse.
- ✓ **La introversión:** no quiere relacionarse, realiza el trabajo con sus propias posibilidades.

El tipo de personalidad de un individuo depende de las actitudes anteriores y la predominante en el sujeto:

- ✓ **Actividades racionales:** pensar y emocionarse. Ya ambas transforman la información perceptual que le llega al sujeto, es decir, la elabora.
- ✓ **Actividades irracionales:** engloban el sentir e intuir, se llaman así porque no hay información elaborada previa.

## COMUNICACIÓN

Es el proceso a través del cual los individuos condicionan recíprocamente su comportamiento.

### ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

1. **Emisor.** Es la fuente de la información, es quien va a exteriorizar la comunicación; esta presentará el contenido informativo lo más apegado a la realidad.
2. **El Mensaje.** Una vez establecido el primer elemento de la comunicación, conviene definir con precisión lo que se tiene que decir; conocerlo a fondo, tan completamente que se esté en posibilidad de transmitir la misma idea con diferentes palabras.
3. **Canal.** Por canal de comunicación se entiende el vehículo o medio que transporta los mensajes: memoranda, cartas, teléfono, radio, periódicos, películas, revistas, conferencias, juntas, etc.
4. **El Receptor.** Es la persona que recibe y capta la información transmitida; se debe tener en cuenta, por tanto, que existe en toda recepción la tendencia a desarrollar mecanismos de defensa.

### IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN

Gracias a la comunicación es posible transmitir las experiencias de una generación a otra para que puedan ser asimiladas y continuadas. Sin esta posibilidad (de comunicaciones), el avance no hubiera sido posible en ningún sentido.

### LAS RELACIONES HUMANAS EN EL TRABAJO

En los últimos treinta años uno de los grandes retos que ha enfrentado el área de Recursos Humanos en las empresas es todo lo referido a la gestión de las relaciones interpersonales y a la búsqueda de un ambiente de trabajo positivo y productivo.

> Las buenas relaciones humanas dentro de una empresa son un factor muy importante para alcanzar el éxito, no sólo con el cliente, sino también internamente entre el equipo que forma el capital humano de la empresa.
>
> Es necesario que las organizaciones cuenten con líderes que sepan cómo gestionar el talento y sean capaces de adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

Entre las diversas estrategias que se han seguido para tal fin, todas afectando a la cultura y el clima organizacional, se encuentran las siguientes:

1. **Trabajo en equipo.** Los especialistas han encontrado evidencias sólidas que indican que una cultura de empresa centrada en el trabajo en equipo sirve como herramienta de fortalecimiento de las relaciones humanas dentro de las organizaciones. Al favorecer la expresión del "nosotros" sobre el "yo" estamos, desde la dirección de la organización, enviando un mensaje a todos los colaboradores en el sentido de que aquellos elementos de individualidad se han de poner al servicio de los objetivos empresariales, teniendo claro que la constitución de un equipo de trabajo significa asumir la corresponsabilidad de trabajar para alcanzar las metas globales.

2. **Motivación e incentivos.** Otro de los grandes retos en estos últimos años, ha sido la puesta en marcha de iniciativas surgidas entre los propios trabajadores para mantener el espíritu de colaboración, como es el caso de la asignación de tiempo de trabajo para el desarrollo de proyectos individuales; los programas de bienestar o "wellness" que apuntan a una mejora de las condiciones físicas y psicológicas de cada individuo, tanto incentivando el cambio de hábitos alimenticios o el incremento del tiempo dedicado al deporte y en acondicionamiento físico. Por último, también se han desarrollado interesantes iniciativas que han permitido a las empresas mejorar su reputación organizacional implementando políticas de Responsabilidad Social Empresarial donde el rol de los trabajadores sirve también para marcar pautas de valoración que se traducen en mejoras e incentivos relacionados con su rol dentro de la empresa.

3. **Valor al trabajo y al mérito personal.** El desarrollo y la profesionalización de la gestión humana dentro de las organizaciones, con la implantación de modelos de gestión tales como el de Competencia o el de Conocimiento, junto a una evolución cultural positiva, han servido para que desde la propia dirección general se dé justo valor tanto a los elementos formales de productividad (hard) como a aquellos más difíciles de cuantificar (soft). Es tendencia considerar no solamente el resultado del trabajo en los diversos sistemas de valoración del desempeño y de las retribuciones, sino incorporar al análisis aspectos tales como

los méritos a destacar, el papel individual que influye positivamente sobre los diversos equipos de trabajo a los que cada trabajador pertenece, las sinergias que desarrolla con los responsables de área y con sus propios colaboradores.

De esta manera el mensaje que dejamos a la sociedad es que las personas no solamente son necesarias en las organizaciones para que éstas alcancen sus objetivos, sino que hoy en día es igualmente relevante conocer las historias de éxito y los diversos roles que cada persona juega dentro de la empresa.

## LA CAPACIDAD PROFESIONAL

Es aquella necesaria para el desarrollo de la ocupación. Hace referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad, tales como: capacidad técnica, capacidad organizativa, de relación con el entorno y de respuesta a contingencias. Expresa las capacidades más características de la profesión, señalando especialmente las que no son directamente observables en la realización del trabajo, así como las que tienen que ver con la respuesta a las contingencias, la organización del trabajo, la cooperación y relación en el entorno y la responsabilidad/autonomía.

La UNESCO define competencia como el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

La competencia se puede definir, entonces, como: "La capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional".

En el concepto de competencia se entrelazan e integra lo afectivo, lo psicomotriz y lo cognitivo en una nueva síntesis en el momento de llevar a cabo la acción, la evaluación y la reflexión sobre la acción.

La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos, destrezas, actitudes y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto y cuya aplicación se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de sus objetivos.

Las instituciones educativas tienen el compromiso con la sociedad de asegurar que los conocimientos adquiridos en el aula por los alumnos se apliquen en la práctica profesional. Es así que la universidad ocupa un papel importante en la implementación de una formación basada en competencias laborales para responder al sector productivo.

Un currículum por competencias profesionales integradas que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral. Esta combinación de elementos permite identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesional.

La amplitud de funciones de un profesional puede ser muy grande, lo que puede ocasionar que sea difícil llegar a un acuerdo en las definiciones entre las instituciones y programas nacionales e internacionales. Pero, reconociendo la dificultad de llegar a acuerdos sobre las competencias muy específicas, también es claro que hay unas competencias básicas (que aplican a todas las profesiones), unas genéricas o transversales (que aplican a una familia de profesiones) y un núcleo básico de competencias (de las profesiones específicas) que dan identidad a la profesión, que aplican para una gran diversidad de situaciones y contextos, y que es necesario identificar para garantizar que estén cubiertas dentro del plan de estudios.

### LOS NIVELES EN LAS COMPETENCIAS

El modelo de competencias profesionales establece tres niveles: las competencias básicas, las genéricas y las específicas o técnicas, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular.

### LAS COMPETENCIAS BÁSICAS

La Unión Europea (Comisión de Comunidades Europeas, 2005) define la competencia clave o básica, como una combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos.

Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos (por ejemplo, el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático).

Las competencias clave o básicas son las que todas las personas precisan para su desarrollo personal, así como para ser ciudadanos activos e integrados en la sociedad. Las competencias clave son aquellas que permiten a los individuos adaptarse a un entorno laboral cambiante: permiten obtener buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes dominios o contextos sociales. Constituyen, pues, la clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al posibilitar su movilidad ya sea dentro de un mismo campo ocupacional o de un campo a otro.

Las competencias básicas deben haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza de forma que la persona esté preparada para su vida adulta pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias. Por ello, la vida se entiende como un proceso de aprendizaje continuo.

Debemos trabajar las competencias básicas para conseguir que los alumnos desarrollen procedimientos y actitudes y a la vez desarrollen la capacidad de adaptarse y afrontar de forma positiva nuevas situaciones. La capacidad de asociación y generalización de los aprendizajes y la adecuación de estos a diferentes contextos es un objetivo fundamental del proceso educativo. Pero las competencias básicas no son lo mismo que los objetivos mínimos. Se establecen como referente en la promoción de ciclo en educación primaria y para la titulación al final de la educación secundaria obligatoria, así como para las evaluaciones previstas en cuarto curso de la educación primaria y en el segundo de la educación secundaria obligatoria.

Son los aprendizajes básicos que se deben haber desarrollado al finalizar la enseñanza obligatoria, es decir al finalizar el bachillerato. Estos aprendizajes permiten al sujeto desarrollarse como persona, facilitan su integración, le convierten en ciudadano y le dan las claves necesarias para afrontar de forma satisfactoria la vida adulta. Aspectos que a su vez necesitan de una actitud de aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

La incorporación de las competencias básicas al currículo exige que nos planteemos cuáles son los aprendizajes fundamentales que debe adquirir todo el alumnado en cada una de las etapas, áreas y materias, y establecer las prioridades necesarias entre ellos (Tunning, 2003).

Se han establecido como competencias básicas las ocho siguientes:

1. **Competencia en comunicación lingüística.** Uso del lenguaje oral y escrito como vehículo de aprendizaje y expresión y control de conductas y emociones.
2. **Competencia matemática**. Utilización de los números, operaciones básicas, símbolos, formas de expresión y razonamiento matemático para la creación, interpretación y comprensión de la realidad.
3. **Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.** Competencia que permite interactuar con el entorno para predecir consecuencias. Mostrar cuidado y respeto por el mismo para procurar su mejora y preservación como forma de mejorar las condiciones de vida propia y de los demás y del resto de los seres vivos.
4. **Competencia social y ciudadana.** Para ser capaces de ponerse en el lugar del otro, respetar las diferencias de creencias, culturas, religiosa, respetar los principios democráticos, fomentar el conocimiento del estado democrático, los deberes cívicos y la participación que constituyen la ciudadanía activa. Es una competencia fundamental que prepara al individuo para convivir aceptando valores y derechos humanos, constitucionales y democráticos.
5. **Competencia cultural y artística.** Aprender a apreciar y respetar las diferentes manifestaciones culturales y artísticas.
6. **Competencia para aprender a aprender.** Entender que el aprendizaje es una necesidad constante a lo largo de la vida. Aprender a enfrentarse a los problemas y buscar las soluciones más adecuadas en cada momento.
7. **Tratamiento de la información y competencia computacional.** Habilidades para buscar y transmitir la información y transformarla en conocimiento. Acceso a la información, uso y transmisión, así como el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.
8. **Autonomía e iniciativa personal.** Capacidad de elegir la propia opción y tomar iniciativas responsables tanto en el plano personal como en el social o laboral. Supone trabajar valores personales como la dignidad, la libertad, la autoestima y la capacidad para enfrentarse a los problemas. (Yaniz, 2005)

Estas competencias básicas no son independientes unas de otras, sino que están íntimamente relacionadas entre sí.

Para ejercer cualquier profesión (ingeniería, medicina, química) es necesario haberse capacitado en los conocimientos de esa profesión y desarrollar las competencias específicas de esa actividad o puesto de trabajo. Esto no es ninguna novedad. Sin embargo, no es tan obvio darnos cuenta de que estas competencias específicas no son suficientes para el ejercicio profesional y el desarrollo en los puestos laborales. Para lograr la excelencia se debe también saber conversar, coordinar acciones, negociar, liderar, etc. Éstas son las que se llaman competencias genéricas.

**LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS**

Las competencias genéricas o transversales han sido definidas como los atributos que debe tener un graduado universitario con independencia de su profesión. En ellas se pueden recoger aspectos genéricos de conocimientos, habilidades y destrezas y capacidades que debe tener cualquier titulado antes de incorporarse al mercado laboral. Son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Las competencias genéricas son aquellas que no sólo tienen un componente técnico, sino también uno esencialmente humano. Son las habilidades y recursos que todos tenemos, por el simple hecho de ser humanos, y que por lo tanto ponemos en juego en las áreas donde nos movemos. Ahora bien, tener esas habilidades en potencia no significa que estén desarrolladas. Generalmente no se valora la necesidad de entrenar a las personas para que desarrollen esas habilidades al máximo. Gran parte de los problemas de efectividad y sufrimiento que enfrentamos en el mundo está relacionado con incompetencias que presentamos en la forma de conversar y relacionarnos con los otros.

Las competencias genéricas se han organizado en tres grupos:

- **a)** Competencias instrumentales, en las que se incluyen habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.
- **b)** Competencias interpersonales en las que se incluyen las capacidades individuales y las destrezas sociales.
- **c)** Competencias sistémicas, que son las destrezas y habilidades del individuo relativas a la compresión de sistemas complejos.

En la Tabla 1, Tabla 2 y Tabla 3 se presenta el listado de algunas de estas competencias.

**Tabla 1.** Competencias genéricas (transversales) instrumentales (COPA, 1999),

| |
|---|
| Capacidad de análisis y síntesis. |
| Capacidad de organización y planificación. |
| Comunicación oral y escrita. |
| Conocimiento de una lengua extranjera. |
| Conocimientos de informática. |
| Capacidad de gestión de la información. |
| Resolución de problemas. |
| Toma de decisiones. |
| Habilidades para la investigación. |

**Tabla 2.** Competencias genéricas (transversales) interpersonales.

| |
|---|
| Trabajo en equipo. |
| Trabajo en un equipo multidisciplinario. |
| Habilidad para trabajar en un contexto internacional. |
| Habilidades de relaciones interpersonales. |
| Razonamiento crítico. Capacidad para la crítica y la autocrítica. |
| Compromiso ético. |

**Tabla 3.** Competencias genéricas (transversales) sistémicas.

| |
|---|
| Aprendizaje autónomo. Capacidad para trabajar en forma autónoma. |
| Adaptación a nuevas situaciones. |
| Generar nuevas ideas. Creatividad. |
| Liderazgo. |
| Conocimiento de culturas y costumbres de otros países. |
| Iniciativa y espíritu emprendedor. |
| Preocupación por la calidad. |
| Sensibilidad hacia temas medioambientales. |
| Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a la práctica. |
| Uso del Internet. |
| Experiencia previa. |
| Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia. |
| Capacidad para entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas. |
| Ambición profesional. Motivación de logro. |
| Capacidad de auto evaluación. |
| Conocimientos de una segunda lengua extranjera. |
| Capacidad de negociación. |

Por último, las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

**LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

A diferencia de las competencias genéricas, las competencias específicas han sido definidas como los atributos que deben adquirir los futuros graduados durante la estancia en la universidad y deben ser definidas por la experiencia propia de los titulados. Cuando se habla de competencias profesionales específicas lo que se busca es a partir de las funciones típicas o rol del profesional en la sociedad y de las situaciones típicas del campo profesional al que generalmente se incorporan los egresados, identificar las competencias profesionales en términos de las acciones, contexto o condiciones de realización para llevarlas a cabo y los criterios de calidad de su ejecución. Para abordar el estudio de las competencias específicas, en las facultades o escuelas se toma como punto de partida el perfil del egresado que tienen los programas o que deberían tener para contrastarlo con las expectativas en el campo profesional tanto regional, nacional o internacional, encontrar similitudes y diferencias, y llegar a la selección de los elementos que podrían recomendarse para la profesión.

Las competencias específicas han sido divididas en dos grandes grupos: aquellas relacionadas con la formación disciplinar que deben adquirir los graduados, llamadas competencias disciplinares académicas, y las relacionadas con la formación profesional que deben poseer los futuros graduados, las competencias profesionales.

El primer bloque de formación disciplinar se ha relacionado con el "saber", es decir, con los conocimientos teóricos que deben adquirir los graduados en cuanto a las materias impartidas durante la carrera, mientras que el segundo bloque de formación profesional se ha asociado a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos que deben ser aprendidos durante la estancia del estudiante en la universidad.

Al abordar los procesos formativos como una totalidad, la propuesta de la educación profesional por competencias integrales implica replantear la relación entre la teoría y la práctica. Sin embargo, para fines de análisis es necesario desagregar los saberes implicados en saberes prácticos, saberes teóricos y saberes valorativos.

Los saberes prácticos incluyen atributos (de la competencia) tales como los saberes técnicos, que consisten en conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad, y los saberes metodológicos, entendidos como la capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas. Por su parte, los

saberes teóricos definen los conocimientos teóricos que se adquieren en torno a una o varias disciplinas. Finalmente, los saberes valorativos incluyen el querer hacer, es decir, las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el autoaprendizaje, y el saber convivir, esto es, los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.

## ÉTICA PROFESIONAL

Dado que la ética abarca todas las facetas de nuestra vida, es necesario hablar de la ética profesional.

### ¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL?

Aun cuando existen cientos de definiciones sumamente completas con múltiples aristas y basadas en investigaciones sociales, podemos afirmar, en palabras sencillas, que la ética profesional es la ética individual, los principios y valores que cada uno posee en su fuero interno pero aplicado en el ámbito profesional.

De tal manera, que la ética profesional se basa en la ética personal, pero tiende a ser más normalizada. Así como no todos los miembros de una sociedad actúan en siempre de manera correcta y surge la necesidad de contar con leyes que nos indiquen cómo actuar y las sanciones de su incumplimiento, igual sucede en el ámbito profesional y de allí la necesidad de contar con Colegios Profesionales, códigos de ética profesional, fiscalías y similares.

Cada gremio posee su propia ética profesional, con los valores que deben prevalecer en su ejercicio profesional y difieren entre grupos profesionales. A manera de ejemplo, pensemos en un proceso penal en donde se juzga a una persona por homicidio.

La ética del psicólogo demanda que sea más abierto a los sentimientos del enjuiciado, busque sus motivaciones personales y determine si posee algún trastorno de personalidad o enfermedad mental, debe enfocarse en el enjuiciado como persona; mientras que la ética de un perito forense demanda más objetividad, dejar de lado los sentimientos y explicar cómo se llevó a cabo el delito, cuál fue el arma empleada, y cómo sucedieron los hechos; y finalmente, la ética de un juez demanda imparcialidad, valorar las motivaciones personales y los hechos objetivos en su integralidad para tomar una decisión.

Nótese que, sobre el mismo hecho, la ética de cada profesional demanda condiciones distintas, el psicólogo debe centrarse en la persona, el perito forense en la evidencia y el juez en la objetividad y todos están actuando de manera ética según su profesional. Actuar en contrario sería antiético.

Si el perito forense se deja llevar por el dicho del enjuiciado y no valora la evidencia estaría emitiendo un criterio falso, o bien, si el juez absuelve al enjuiciado por "lástima" y no valorando los hechos objetivos vulneraría los principios éticos más sagrados de su profesión. Entonces,

### ¿PARA QUÉ ES NECESARIO HABLAR DE ÉTICA PROFESIONAL?

Para poner límites en nuestro actuar y buscar un equilibrio. Un claro ejemplo es la ética médica, en donde la ciencia para avanzar muchas veces requiere hacer pruebas experimentales, pero en todo momento debe respetar la dignidad humana. Nadie discute la necesidad de probar nuevos tratamientos y medicamentos en seres humanos, procurando encontrar medicinas novedosas que curen enfermedades y salven vidas, pero en esta búsqueda es necesario poner límites y condiciones, tales como los establecidos en la Ley reguladora del consentimiento informado y los derechos del paciente. El paciente tiene derecho a recibir toda la información completa y veraz del tratamiento médico que va a recibir y decidir si voluntariamente se somete a dicho procedimiento.

Vanos serían los avances médicos logrados a partir de estudios aplicados en seres humanos que vulneren sus derechos fundamentales, sean ejecutados sin el consentimiento del paciente o incluso se vuelvan una forma de tortura. Durante la época nazi, y aún en nuestra actualidad, se realizaron experimentos en nombre de la medicina en prisioneros de guerra o personas en campos de refugiados, que muchas veces acabaron con sus vidas. ¿Son los resultados de estos estudios, obtenidos de la sangre de sus víctimas un avance para la medicina? Definitivamente no. Los términos técnicos no son objeto de discusión, pero sí la ética con la cual fueron aplicados, y es aquí en donde entra la ética profesional en ejecución.

### ¿CÓMO SE MATERIALIZA LA ÉTICA PROFESIONAL?

Los colegios profesionales son los encargados de velar por el actuar ético de cada uno de sus miembros, y para ello emiten códigos de conducta, poseen una potestad sancionatoria que aplican a través de las fiscalías y finalmente, cuando el valor vulnerado es de interés, no solo del gremio sino de la colectividad, las leyes de un país.

**MI CONDUCTA ES ÉTICA, PERO… ¿POR QUÉ ME TENGO QUE PREOCUPAR POR EL ACTUAR DE LOS DEMÁS?**

Pues bien, la primera obligación que como personas profesionales tenemos es cumplir de manera individual con nuestros deberes éticos, sin embargo, también estamos obligados a velar porque nuestros colegas lo hagan y plantear las denuncias respectivas cuando se incumplan estos deberes. Ello es así por un principio de solidaridad, el actuar incorrecto de un profesional, afecta la credibilidad social de todo el gremio. Cuando un médico incumple con sus deberes para la sociedad se afecta el gremio de médicos, cuando un juez es corrupto la ciudadanía pierde credibilidad en el sistema judicial, cuando un contador altera información el sistema financiero nacional desconfía del trabajo de todos los profesionales en ciencias económicas.

El actuar antiético de un profesional, afecta al gremio en su globalidad y, por lo tanto, es deber de todos los demás ser fiscalizadores y plantear las denuncias que correspondan cuando un colega actúa de forma incorrecta y prestar la colaboración al Colegio profesional para que ejerza sus tareas de fiscalización.

## LA AUTORIDAD Y LAS RELACIONES EN EL TRABAJO

La lucha por el poder en las organizaciones es causa de permanentes conflictos que desgastan innecesariamente las dinámicas relacionales y organizativas, generando divisiones y bandos que afectan la unidad y visión común de la organización. Existe un concepto errado de autoridad en el cual el jefe busca imponerse ante los demás intentando mostrar al otro quién es el que "manda".

El autoritarismo contiene algunas visiones distorsionadas de las personas a quien se debe guiar, las cuales son vistas como una amenaza o como alguien que carece de iniciativa o capacidades propias; detrás de dichas actitudes se esconde la soberbia, creyéndose superior al resto y atropellando con frecuencia la dignidad de los trabajadores.

- El **jefe autoritario** tiende a querer mantener todo bajo control; nada se puede hacer sin su permiso; quiere reglamentar todo. Solo él dicta órdenes, las cuales deben ser acatadas con prontitud y sin discusión. No admite excepción alguna a sus exigencias.

  La persona autoritaria busca justificar las actitudes prepotentes argumentando la incapacidad de terceras personas o creyendo que es la única manera de hacer que las "cosas funcionen". El miedo o la amenaza pueden dar resultados en el corto plazo, pero nunca generará una adhesión, compromiso y fidelidad en el largo plazo.

- El **líder auténtico** genera espacios de libertad en el cual el trabajador puede desarrollarse; apoya e incentivas iniciativas sin sentirse amenazado por el desarrollo de sus compañeros de trabajo. Reconoce los logros de los demás y es agradecido con el apoyo recibido pues sabe que no es posible avanzar solo. El líder auténtico escucha realmente a los demás, no se siente amenazado por opiniones distintas a las suyas. No pretende tener todas las respuestas ni tener la última palabra en todo. Es capaz de reconocer sus errores y pide ayuda para superarlos.

**El verdadero poder es el servicio y no el autoritarismo.** El liderazgo basado en la entrega y servicio lejos de ser una debilidad rompe las barreras inútiles y distancias que dividen a la institución. Lo que verdaderamente arrastra y genera compromiso es la integridad, justicia y coherencia de la persona que ejerce la autoridad.

**PODER O AUTORIDAD**

Max Weber hace énfasis en la diferencia entre poder y autoridad, definiciones que en la actualidad siguen vigentes y tiene mucha aplicabilidad al momento de hablar de liderar un equipo.

Weber define poder como la capacidad de forzar o coaccionar a alguien, pese a no estar de acuerdo, haga tu voluntad debido a tu posición o tú fuerza. Muchos gerentes utilizan su poder, estableciendo castigos por no cumplimiento de responsabilidades y metas trazadas a las personas bajo su cargo, lo cual hace que los funcionarios hagan sus tareas por temor más que por involucramiento, convicción o gusto. A su vez, Weber define autoridad como el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieras debido a tu influencia personal. La autoridad consiste en conseguir que las personas hagan la voluntad del gerente de manera voluntaria, es decir, porque se les ha pedido que lo hagan y no porque se les ha amenazado sino lo hacen. Es importante subrayar que poder se define como una capacidad, mientras que autoridad se define como un arte. El ejercer poder no exige inteligencia, destreza o valor, así como no es meritorio en el gerenciamiento. Sin embargo, desplegar un nivel de autoridad sobre las personas requiere el desarrollo y aplicación de destrezas adicionales. Se puede estar en una posición de poder en una organización y no tener autoridad, y viceversa. Puedes tener poder por el hecho de ocupar un alto cargo, de heredar mucho dinero o tener muchos conocidos influyentes, esto no vale para la autoridad. La

autoridad tiene que ver con lo que tú eres como persona, con tu carácter y con la influencia que has ido construyendo sobre las personas.

Un gerente debe construir su autoridad si desea mantener a mediano y largo plazo un equipo de trabajo sinérgico y motivado. El uso sólo del poder adquirido suele funcionar inicialmente para la consecución de objetivos a corto plazo, pero suele desgastar las relaciones en el mediano y largo plazo. Con esto no quiere decir que en ocasiones no sea necesario ejercer el poder, pero esto debería ser simplemente en ocasiones esporádicas con el fin de re direccionar desviaciones críticas en las organizaciones. Se debe utilizar el poder porque no queda más remedio que echar mano de los medios de educación más tradicionales como despedir un empleado de muy bajo rendimiento o llamar la atención formalmente. Lo importante es que cuando no queda más alternativa que ejercer el poder, el líder debe dejar claro porque se ha visto obligado a ello. Y es que si hay que recurrir al ejercicio del poder es porque ha fallado la autoridad o en el peor de los casos no contemos con autoridad.

Toda organización es una entidad social, es decir está compuesta por personas, y cuando trabajamos con ellas pretendiendo que realicen ciertas cosas no encontramos por lo general con dos aspectos, la tareas que debemos hacer cumplir y la relación humana. Es fácil que un gerente desequilibre la balanza a favor de alcanzar las tareas y descuide las relaciones humanas. Si nos concentramos sólo en las tareas nos encontraremos en el mediano plazo con alta rotación de personal, falta de calidad en el servicio, bajo nivel de compromiso, bajo nivel de confianza, entre otras cosas. Pero también, si nos concentramos más en las relaciones humanas, la organización no cumplirá las metas establecidas. Por tal situación un gerente para tener un liderazgo eficaz debe construir su autoridad en base a la consecución de las tareas asignadas mediante el fomento de las relaciones humanas.

Las organizaciones, los equipos, las familias funcionan cuando las relaciones humanas funcionan. Por tal un líder debe construir relaciones sólidas que funciones dentro sus organizaciones, y esto se debe basar en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de cada uno de los integrantes de la misma como lo hacemos con nuestros clientes, esto incluye los funcionarios y los accionistas.

**INFORMACIÓN (INCLUÍDA EN ESTE DOCUMENTO EDUCATIVO) TOMADA DE:**

**Sitios web:**


1. *https://www.webscolar.com/antecedentes-y-origen-de-las-relaciones-humanas#:~:text=Las%20relaciones%20humanas%20se%20iniciaron,Tambi%C3%A9n%20hablaba%20con%20su%20Creador.&text=Y%20fue%20entonces%20cuando%20comenzaron%20las%20primeras%20relaciones%20humanas.*
2. *https://www.webscolar.com/historia-de-las-relaciones-humanas-su-padre-e-importancia*
3. *https://www.centraldesermones.com/el-verdadero-hombre-de-dios-2*
4. *https://laedu.digital/2020/08/28/fundamentos-de-las-relaciones-humanas/*
5. *https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/*
6. *https://www.library.hbs.edu/hc/hawthorne/big/wehe_131.html*
7. *https://nicolasdesalas.wordpress.com/2014/08/02/historia-y-origen-de-la-personalidad/*
8. *https://sede.sepe.gob.es/glosario/glosario.do*
9. *http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004*
10. *https://laflai.org/noticias/hablemos-de-etica-profesional/*
11. *https://www.veritasmedios.org/desarrollo-personal/servicio-la-verdadera-autoridad.html*
12. *https://degerencia.com/articulo/autoridad_y_liderazgo/*