



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROPUESTA DE UN CURSO/TALLER SOBRE EXPRESIÓN
DE VALORES PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA
CIUDAD DE MÉXICO.**

T E S I N A

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

ERIKA MONROY CANDO

DIRECTOR: MTRO. GABRIEL JARILLO ENRÍQUEZ

CIUDAD DE MEXICO, MAYO, 2018





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

Con cariño para mi querida familia; a mis padres, por haberme apoyado de manera incondicional, por todo su esfuerzo, sacrificio y cuidado brindado durante toda mi vida, quienes me guiaron siempre con el buen ejemplo e impulsaron hacia el camino del éxito. A mis hermanas, que han estado conmigo en todo momento, contagiándome de cariño y entusiasmo para salir adelante y cumplir con este gran sueño. Muchas gracias.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme un espacio de aprendizaje acogedor y de vivencias inolvidables, que me permitieron crecer a nivel personal y profesional también.

A la Facultad de Psicología y a todos los profesores que contribuyeron de una u otra manera en mi formación profesional.

A mi director de tesina, el Mtro. Gabriel Jarillo Enríquez y a mi revisor el Mtro. José Luis Villagómez García, por sus conocimientos, tiempo, paciencia y experiencia compartidas.

A mis sinodales, por sus aportaciones, comentarios y recomendaciones para lograr enriquecer este trabajo:

- Mtra. Mirna Roció Valle Gómez
- Mtro. Juan Varela Juárez
- Lic. Ricardo Alberto Lozada Vázquez

A mi jefa, la Lic. Marisol Martínez Hernández, de la Dirección Ejecutiva de Psicología de la Secretaría de la Contraloría General, por las facilidades para la realización de este trabajo, otorgarme la información necesaria y apoyo constante. Gracias.

Finalmente, a todos aquellos; amigas, amigos y pareja que siempre tuvieron hacia mí, palabras de aliento, apoyo y consejos para concluir esta etapa de mi vida, muchas gracias.

Índice

Resumen	1
Introducción.....	2
Capítulo 1. La Administración Pública en México	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Concepto	7
1.3 Institución.....	8
1.4 Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México.....	9
1.4.1 Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional	10
Capítulo 2. Capacitación por competencias en la Secretaria de la Contraloría General de la Administración Pública de la Ciudad de México.....	16
2.1 Definición de capacitación	16
2.2 Antecedentes.....	16
2.3 Marco legal	18
2.4 Capacitación por competencias	22
2.4.1 Definición de competencia.....	23
2.5 Competencias en la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México.....	26
Capítulo 3. Introducción a la interiorización de valores. Marco teórico.	31
3.1 Ética y Moral	31
3.2 Principios.....	32
3.3 Valores	33
3.3.1 Características de los valores	34
3.4 Antivalores.....	35
3.5 Interiorización de valores	36
3.6 Enfoque humanista. Rogers y Maslow	37
3.6.1 El hombre plenamente funcional. Carl Rogers	38
3.6.2 El hombre autorrealizado. Abraham Maslow	45
3.7 Enfoque cognitivo. Piaget y Kohlberg.....	47
3.7.1 La teoría cognitiva de Jean Piaget	48
3.7.2 La teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg.....	51

Capítulo 4. Propuesta del curso/ taller “Expresión de valores”	56
4.1 Planteamiento del problema	56
4.2 Justificación	57
4.3 Objetivo General	58
4.4 Población	58
4.5 Importancia del curso/taller	59
4.6 Descripción del curso. Carta descriptiva	59
Discusión	94
Referencias	97
Anexo 1	99
Material de actividades	99
Anexo 2	113
Estrategias de aprendizaje	113

Resumen

Es importante que los servidores públicos reflexionen sobre la importancia de actuar correctamente y bajo un régimen de valores en el desempeño de sus funciones debido a que son los encargados de promover el cambio dentro del gobierno, realizando y apegándose correctamente a sus atribuciones con responsabilidad y respeto, permitiendo beneficiar, satisfacer necesidades y cumplir expectativas de la ciudadanía.

Para lograr en los servidores públicos la reflexión acerca de los valores y lo más importante, la expresión y práctica de los mismos, se propuso un curso/taller de Expresión de valores en la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, con el fin de conducir a la sensibilización en los servidores públicos de esta Secretaría sobre los valores de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia entre otros, previstos en el artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Carta de Obligaciones del Servidor Público.

La idea de proponer este curso/taller en esta Secretaría se debió, dado que es un órgano encargado de la supervisión y evaluación de otras dependencias verificando su correcto actuar en apego a la ley, eso, por un lado y por otro, visualizar a este trabajo como una herramienta para la prevención y corrección de conductas poco éticas que perjudican a la ciudadanía.

Este trabajo puede sentar las bases teóricas para el entendimiento de los valores y las conductas de los servidores públicos y su impacto en la sociedad, así como el mejoramiento que se busca de tales conductas mediante técnicas de profesionalización como cursos/talleres de formación en valores.

Introducción

El ser humano actúa siguiendo metas y buscando fines, bajo la libertad de elección busca darle sentido a su vida para beneficio propio y de los demás a su alrededor, sin embargo no todos los seres humanos son responsables consigo mismos, de sus éxitos y fracasos y es aún más difícil cuando el hombre no tiene metas claras en su vida, llevando difícilmente el cumplimiento de las mismas y generando sentimientos de vacío que se reflejan claramente en las actividades y en la forma de relacionarse con los demás.

De esta manera, cuando las personas no logran clarificar incluso sus valores, sus metas son confusas, así como el sentido en su vida, lo cual genera pérdida de interés por mejorar su vida, deterioro o alteración en sus relaciones interpersonales y poco a poco va perdiendo su capacidad de reconocer aciertos y limitaciones, actuando de manera incongruente.

Existe cierta confusión en las distintas condiciones sociales sobre las actitudes y formas de actuar en relación a determinados valores. Estos han sido estudiados principalmente por la Pedagogía, en las escuelas y en algún tiempo también por la religión o la Iglesia, sin embargo, la educación en valores busca modificar ciertas actitudes que permitan a las personas ser más solidarias y más humanas y lograr al mismo tiempo formas correctas de convivencia, dialogo, respeto y sensibilización ante los problemas causados en el ámbito familiar, personal, laboral y social en general.

La preocupación observada en la actualidad por los valores ha propiciado que deje de ser un tema propio o exclusivo de ocupación pedagógica y filosófica para constituirse en un importante problema para ciencias como la Sociología y la Psicología.

El estudio de los valores desde la óptica psicológica se aborda fundamentalmente desde su expresión subjetiva, buscando explicación acerca del origen y regularidades del desarrollo de aquellas formaciones psíquicas, de su estructura y funcionamiento, las cuales posibilitan la orientación del hombre y su valoración con relación al mundo a su alrededor, en particular, hacia las relaciones humanas y hacia sí mismo, como parte de ese sistema de relaciones.

El estudio de los valores se ha desarrollado desde distintas ópticas conceptuales y metodológicas por la psicología, principalmente cuando se busca explicar y enfrentar adecuadamente una serie de conductas o comportamientos psicosociales (violencia, maltrato, corrupción, etc.).

El psicólogo en este sentido se ve obligado a coadyuvar e intervenir eficazmente en el desarrollo psicológico y social de las diversas personas y grupos componentes del desarrollo del individuo, entre estos se encuentra el factor gobierno, debido a

que no solo los psicólogos han sido requeridos en campos como salud pública, sino también en comunicación social, desarrollo de comunidades, en organizaciones hospitalarias, educativas y de servicios.

La práctica del psicólogo en este sentido es necesaria para incidir en una realidad en el ámbito gubernamental que desde hace años no ha alcanzado, el cual se caracteriza por irregulares estilos de vida, dentro y fuera de este sector, asimismo se vive en una realidad en donde las expresiones actitudinales y conductuales como desigualdad, ambición, corrupción, entre otras obligan y demandan de una psicología lista para promover el cambio, donde primeramente se habrá de entender el cómo y el por qué del comportamiento de las personas ante los diferentes estímulos sociales y ambientales, como piensan, sienten y actúan, para que el psicólogo participe de esta manera en la solución de dichos problemas sociales.

La mayor estrategia o herramienta de este trabajo es crear un curso/taller el cual propicie cambios actitudinales para la dignificación no solo de los servidores públicos, sino de los mexicanos para exigir y gozar del respeto implícito de los cuales son merecedores como personas y ciudadanos.

Los valores no son propios de una sola persona, más bien incluye a diferentes participantes para lograr dicha convivencia y armonía entre las personas, desde la familia, la escuela y como ya se mencionó el gobierno también, pues la forma en que este último se ha dirigido y regido a la ciudadanía. Es importante educar o enseñar valores en casa y en la escuela, pero también en el servicio público para mejorar la forma del ejercicio de las funciones y la calidad de vida de las personas implicadas y la ciudadanía.

Debido a esto, para tener un gobierno eficiente se debe contar primeramente con servidores públicos que reúnan principios y valores éticos, habilidades y conocimientos especiales, acorde a un perfil de puesto, así como un grado elevado de compromiso y responsabilidad institucional. Por tanto, resulta imprescindible evaluar las capacidades y cualidades de los candidatos, así como el personal inmerso en la Administración Pública y el que es sujeto de promoción.

Por lo anterior, en la actualidad el Gobierno de la Ciudad de México, ha establecido mecanismos de supervisión, transformación y prevención, con el fin de recuperar la confianza de la ciudadanía en sus Instituciones, a través de mecanismos de profesionalización y de esta manera se reconozca también el mérito de los servidores públicos.

Es a través de la Profesionalización, que las Instituciones tienen la posibilidad de contar con funcionarios competentes técnica y éticamente responsables, logrando su objetivo con el perfeccionamiento de estos mediante la capacitación y enseñanza, favoreciendo no solo la comprensión y desarrollo de sus funciones, sino también en la contribución de la gestión de los valores, el conocimiento y el

aprendizaje individual que pueda emplear en ambientes cambiantes y competitivos, buscando potenciar la calidad de vida de las personas.

Partiendo de lo más general a lo particular se habla en un primer capítulo de los antecedentes de la administración pública, los cambios sufridos y como deviene de la misma las instituciones o dependencias y la importancia de estas para enfocar los niveles a los cuales se tiene que llevar el ejercicio de los valores del servicio público.

El trabajo continúa con el Capítulo 2, en el cual se menciona lo referente a la capacitación, qué es y cómo ha surgido, así como el marco legal que la sustenta y el porqué de la capacitación en el servicio público la cual se tomara en cuenta para el proceso de enseñanza- aprendizaje para personas servidoras públicas, así como el modelo que lleva a cabo la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional en dicho proceso en la Secretaría de la Contraloría General.

Seguidamente con el Capítulo 3, se menciona todo el sustento teórico haciendo mención de teorías psicológicas y la importancia de estas en el impacto de adopción o interiorización de valores en las personas.

Finalmente, en el Capítulo 4, se hace alusión de la propuesta de un curso/taller de capacitación titulado Expresión de valores para servidores públicos del gobierno de la Ciudad de México, con la descripción de sus generalidades, su objetivo, su importancia, así como la descripción breve del mismo con los temas y actividades didácticas a tratar durante el curso mediante la muestra de una carta descriptiva.

Capítulo 1. La Administración Pública en México

1.1 Antecedentes

La ciencia de la administración pública tiene una gran importancia en este final del siglo XX y principios del XXI. A pesar de que tiene como antecedentes a las ciencias camerales, a la expresión del pensamiento del estado absolutista y al surgimiento de la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII cuyo pensamiento abarco dos vertientes importantes de la actividad gubernamental en relación con los gobernados; por una parte el Derecho Constitucional y la Política y por la otra la administración pública; se otorgó poco interés y empeño en enriquecer el contenido y parámetros de esta ciencia o teoría de la administración pública. (Galindo, 2000)

A partir de la década de 1960-1970, en México se inicia el estudio de la administración pública reconociendo sus características científicas para el surgimiento de escuelas, facultades y universidades para su estudio como Teoría de la Administración Pública o Ciencia de la Administración Pública.

Indudablemente la ciencia de la administración pública debe ser estudiada profunda y cuidadosamente, porque es parte de la actividad del Estado, denominada Administración Pública y responde plenamente a los cambios evolutivos y requerimientos de la sociedad del tiempo actual. Galindo (2000) diría; la administración pública es la parte de la acción estatal que se proyecta o dirige de forma particular a la prestación de los servicios públicos y a la actividad concreta del estado para la satisfacción de las necesidades colectivas sin escatimar esfuerzo, ni elemento alguno para concretar la actividad estatal en beneficio de los administrados.

La administración pública es solamente una parte de la actividad realizada del Estado a través de su órgano respectivo: el ejecutivo, también nombrado administrativo, sin negarse a él, los otros dos órganos estatales; el legislativo y judicial de realizar la acción del Estado, de tal manera, el legislativo realizará una acción formulando leyes, que son inclusive, el orden jurídico bajo el cual se realiza la administración pública y la acción del Estado llevado a cabo por el órgano judicial quien crea, modifica o extingue situaciones jurídicas particulares, siempre y cuando exista una controversia de derecho. (Galindo, 2000)

El gobierno federal es “el poder público que emana del pueblo por lo cual ejerce una soberanía nacional y representa jurídicamente a la nación”. Con fecha 25 de octubre de 1993, se publicó el Decreto el cual, contiene la reforma del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1997 establece que el gobierno del Distrito Federal estará a cargo de los poderes de la Unión

Poder legislativo: el cual está integrado por la Cámara de Diputados, la Cámara de Senadores y la Comisión Permanente del Congreso de la Unión.

Poder judicial: integrado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito y Juzgados de Distrito.

Poder ejecutivo: éste, representado por el Presidente constitucional, el cual se apoya en la administración centralizada y paraestatal quien administra los fondos y recursos públicos y ejecuta los programas y acciones de gobierno.

El artículo 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece lo siguiente; la administración pública será centralizada y paraestatal conforme a la ley orgánica que expida el Congreso y distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estando a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

Tres son las formas de la organización administrativa federal: la centralización, la desconcentración, como variante de la anterior y la administración pública paraestatal y en México, tiene como parte a la descentralización y otras. La administración pública centralizada consiste en la relación entre el órgano superior jerárquico y los inferiores, cuyo deber de obediencia a éste es legítimo e inexcusable. En el caso de la administración pública federal, el Presidente de la República es el titular y responsable único de la administración pública federal quien se apoya de las Secretarías de Estado, las cuales han cambiado o desaparecido a través de la historia pues en la época de la república de Benito Juárez, solo existían secretarías de relaciones y de gobernación.

La Administración Pública Centralizada la conforman las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República las cuales están facultadas para la impartición por ejemplo de justicia, educación o servicios médicos y la Administración Pública Paraestatal la conforma organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito las cuales son de tipo operativo y las entidades son productoras de bienes o servicios.

La Administración Pública es la actividad del gobierno, por medio de esta, las instituciones deberán satisfacer las expectativas y objetivos de la población tomando en cuenta valores, costumbres y necesidades para mantener la unión pacífica por medio de leyes. Sin embargo, es importante mencionar; la razón de ser de un gobierno, es ver por el buen funcionamiento del estado. Bautista (2013) menciona las funciones básicas de un gobierno, las cuales son:

- Trabajar por el bien común
- Ejercer la justicia con equidad
- Formar ciudadanos virtuosos
- Satisfacer necesidades básicas de la comunidad
- Lograr la felicidad de la comunidad

Esto solo será posible si se crea un buen gobierno, donde los elegidos, además de preparación, capacidad y vocación de servicio, poseen valores éticos como

templanza, justicia, autoridad, sabiduría, etc. y que de una vez por todas se deshagan de antivalores como la codicia, la avaricia y el anhelo de poder, dados por una baja moral y una baja motivación en los servidores públicos, fomentando actitudes antiéticas que reflejan una baja calidad en la operación de las instituciones públicas.

1.2 Concepto

El término administración deriva de la palabra latina *administratio* el cual significa administrar y está compuesto de los vocablos *ministrare*, servir, por lo que se puede definir como una actividad que consiste en servir o prestar servicios. El diccionario de la Real Academia Española (2001), la define como acción del gobierno al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes.

La administración pública es la actividad del gobierno, por medio del cual las instituciones tienen que satisfacer las expectativas y objetivos de la población tomando en cuenta sus valores, costumbres y necesidades. (Mata González, 2013)

Bonnin (en Guerrero, 1985) considera a la administración pública como una autoridad comunal a la que corresponde el seguimiento de las obligaciones civiles, es decir la imposición de las contribuciones directas, así como el pago de cumplimiento de impuestos a los que tenga obligación el ciudadano, con el objeto de conservar la vida en sociedad, para esto necesita poner en actividad al gobierno, asignando tareas de ejecución y ayuda pública que solucionen las demandas sociales.

Guerrero (1985) por su parte menciona “la administración pública es una potencia que arregla, corrige y mejora cuando existe, y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas”. Es decir, como una magna tecnología actuante sobre la sociedad conservándola y mejorándola. Por esto la Administración Pública tiene que conocer sus valores y expresarlos hacia los demás.

El término administración pública es empleado para designar al conjunto de órganos dependientes del Poder Ejecutivo, encargado de planear, organizar, dirigir y controlar todas las actividades tendientes a la satisfacción de las necesidades del gobernado.

Una definición más de las muchas que se pueden mencionar, consiste más bien en contemplar a la administración pública como una corporación de individuos, los cuales han de ser conducidos adecuadamente a través de la misión, visión y la expresión o ejercicio de sus valores institucionales al logro eficiente de determinados resultados.

A pesar de que varios autores han aportado la definición de administración pública, hay puntos importantes en los cuales llegan a coincidir, como el cumplimiento eficiente y conservación de la ciudadanía por eso con las anteriores definiciones se

puede concluir con una propia como la siguiente; la administración pública es un proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad, transparencia y valores posibles.

1.3 Institución

Las instituciones representan las exigencias externas que las personas crean para estructurar y darle orden al ambiente, como reglas de juego, las cuales surgen para reducir la incertidumbre existente en la interacción entre los entes sociales, y que estas puedan expresar sus funciones de manera ética y responsable hacia las personas, la repetición constante durante periodos prolongados como una rutina constituye el mundo de las instituciones.

Para Powell y DiMaggio (1999) las instituciones son las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los seres humanos que le dan forma a la interacción humana; en consecuencia, estas estructuran los alicientes en el intercambio humano ya sea político, social o económico. En este sentido las instituciones públicas determinan, moderan o regulan el comportamiento de los individuos o grupos sociales respetando los derechos y acuerdos de voluntades.

Asimismo, Powell y DiMaggio (1999) consideran a las instituciones como “sistemas de normas reguladoras, de reglas que gobiernan las acciones en busca de fines inmediatos en términos de su conformidad con el sistema de valor común en última instancia de la comunidad. Es decir, las instituciones pueden ser consideradas como patrones de comportamiento y actividades que por su expansión e impacto necesitan de la creación de normas para su adecuada realización, regular ciertos comportamientos con el objetivo de mantener orden y las autoridades de esta manera puedan beneficiar al ciudadano, siempre y cuando este último cumpla con las obligaciones para poder exigir derechos.

Las instituciones públicas se identifican o se hacen conocer con las demandas y necesidades de la sociedad en un determinado marco legal, asimismo cuenta con órganos especializados para atender problemas sociales y requieren de formas de organización de los individuos o actores políticos enfocados a coordinar y optimizar los recursos mediante programas como producto de su propia estructura, por lo que el análisis institucional radica en la forma de organización lo cual conlleva a encontrar las causas de las deficiencias en el servicio público.

Retomando todo lo anterior se puede decir que a la Administración Pública la conforman un conjunto de instituciones de diversos tipos o servicios con bases o sustento normativo manteniendo como objetivo llevar a soluciones de carácter colectivo e individual proporcionando servicios públicos e infraestructura a la

población a través de un adecuado funcionamiento reflejando la actividad del gobierno con el adecuado cumplimiento de la misión y visión institucional.

Asimismo, en el ámbito nacional las dependencias tienen un fundamento jurídico que especifica objetivos para regular el funcionamiento, así como el goce de un reglamento interior, manuales administrativos donde se definen objetivos y funciones de cada unidad administrativa que compone a la institución, dando paso a los organigramas y jerarquía en el servicio público.

1.4 Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México

La Secretaría de la Contraloría General se encarga de controlar y evaluar a las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades paraestatales de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México para la correcta aplicación del ejercicio del gasto público y de las funciones, así como atender toda denuncia, queja y sugerencia ciudadana.

La visión de esta dependencia es; consolidarse como una institución encargada de prevenir, corregir y cuando sea necesario imponer sanciones administrativas de manera eficaz, así como eficiente. Siempre con estricto apego al cumplimiento del marco jurídico aplicable a la Administración Pública de la Ciudad de México, así como con la adecuada protección y defensa de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otro lado, su misión es; prevenir conductas irregulares de las personas servidoras públicas, así como controlar las malas prácticas al vigilar y establecer mecanismos de control estrictos para que la actuación de las personas prestadoras de sus servicios en la Administración Pública de la Ciudad de México, sea con estricto apego a las normas, valores institucionales y disposiciones legales.

Algunos objetivos que persigue esta Secretaría y dentro de los cuales destaca la importancia de la evaluación son los siguientes:

- Inspeccionar, vigilar y evaluar permanentemente a la gestión pública de las dependencias, órganos desconcentrados y entidades paraestatales del Gobierno de la Ciudad, para garantizar la honestidad y transparencia en el uso de los recursos.
- Desahogar y resolver permanentemente procedimientos disciplinarios sobre actos u omisiones de servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México que pudieran afectar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, para en su caso, imponer las sanciones que correspondan en los términos de la ley de la materia.
- Dirigir el proceso de evaluación que se aplica a los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño y desarrollo profesional de los servidores públicos que demanda la ciudadanía.

De las atribuciones que a la Contraloría corresponden son:

- Aprobar, en caso de que se requiera conforme a las normas y objetivos establecidos, la contratación de profesionistas, personas físicas o morales para realizar trabajos en materia de control y evaluación de la gestión pública en las dependencias, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la Administración Pública del Distrito Federal.
- Establecer las normas y procedimientos de evaluación de las aptitudes y el desempeño de los servidores públicos de la Administración Pública y así como quien desee incorporarse, para su implementación a través de la unidad administrativa que al efecto se establezca.

La Secretaría de la Contraloría General cuenta con una serie de direcciones que le permiten coadyuvar con el cumplimiento de lo anterior, sin embargo, en lo referente a las evaluaciones de servidores públicos, corresponde a la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, por lo que es importante dedicarle un breve apartado en este capítulo.

1.4.1 Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional

En el 2007 por instrucción del Jefe de Gobierno, comienza a operar la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional (CGEDP), como una puerta para el ingreso y promoción del personal de las dependencias del Gobierno del aquel entonces Distrito Federal. Uno de sus principales objetivos, ha sido encontrar al personal idóneo para ocupar los puestos en la Administración Pública; a través de un proceso eficaz y confiable, en el cual se consideran las capacidades, aptitudes y experiencia en pro del buen funcionamiento para:

- Contribuir en el desarrollo de una cultura organizacional ética;
- Detectar las habilidades, aptitudes, capacidades y experiencia de los candidatos a ocupar un cargo en la Administración Pública local e,
- Impulsar la responsabilidad social y profesionalización de los servidores públicos.

Tras dos años de operación, se detectó la necesidad de unificar el uso de un perfil de puesto y es en 2009 cuando comienza a trabajar en coordinación con las diferentes dependencias del Gobierno de la Ciudad, en la elaboración de los Perfiles de Puesto y una vez establecidos los empezaron a remitir a la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional (CGEDP) para llevar a cabo la evaluación de acuerdo a las exigencias del mismo.

En la búsqueda de modificar la imagen pública y fomentar una percepción positiva del servidor público, la CGEDP, a través de la evaluación psicológica utiliza la técnica psicológica como fundamento teórico, lo que permite tener la seguridad de que los exámenes de evaluación, incluyendo la entrevista, arrojan resultados con

rangos de fidelidad, puntualidad y precisión, pues de ello dependerá el acercamiento y explicación verdadera de quién y cómo es una persona. Se tiene, por tanto, el deber y la obligación de saber escoger a un determinado tipo de persona para que cumpla funciones muy específicas. Toda vez que, en el área, desde sus inicios, sabe que debe examinarse a las personas a detalle, profundamente porque de ello dependerá el adecuado funcionamiento y consolidación de una organización

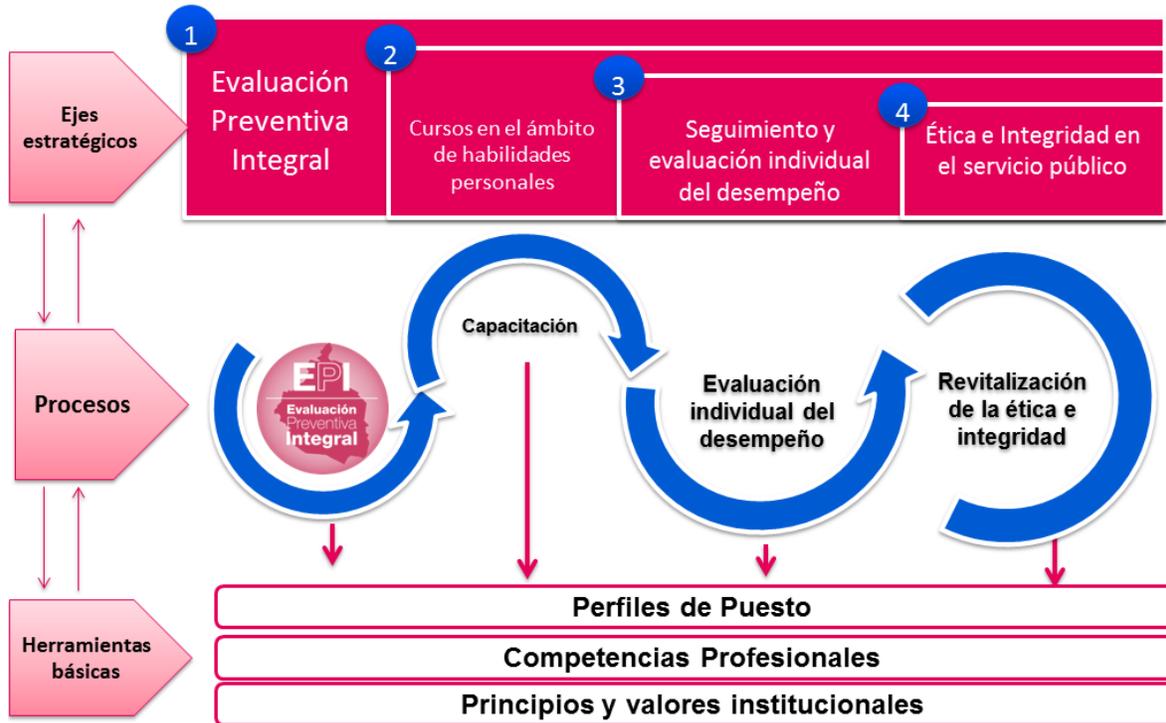
En 2012 la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional (CGEDP) replanteo su funcionamiento y se constituyó como un Centro de Evaluación con enfoque laboral, se evaluó la necesidad de que los servidores públicos que ingresan o permanecen en la Administración Pública de lo que ahora es Ciudad de México, cuenten con las competencias y el nivel de confianza esenciales que propicien un óptimo desempeño profesional y prevengan la comisión de delitos, para tal efecto, en el marco del Plan para la Prevención y el Combate a la Corrupción que se estableció para el periodo 2013-2018, se plantearon cinco ejes, de los cuales la participación de la CGEDP es fundamental para el **Eje 1 – Profesionalización de los Servidores Públicos**, para el cual se trazaron las siguientes líneas de acción:

1. Realizar evaluaciones al personal de ingreso y promoción como parte de su formación, profesionalización y evaluación del desempeño.
2. Diseñar e impartir Curso de Ética Pública y responsabilidades administrativas y penales (en línea), mediante los conceptos tecnológicos tales como las aulas virtuales que permitan el acceso de manera masiva a los servidores públicos de las áreas sensibles tales como seguridad, administración de presupuestos y atención al público. De igual manera, cursos de Técnica Normativa, Adquisiciones y Obra Pública.
3. Elaborar, suscribir y difundir la Carta de Obligaciones de los Servidores Públicos.

Por ello, el Titular de la Contraloría General de la Ciudad de México impulso, a través de la CGEDP, el continuo desarrollo de acciones para dar cabal cumplimiento al Plan de Trabajo comprometido, y en el año 2015 se elabora el Modelo Preventivo Integral para prevenir actos de corrupción. (véase imagen 1)

Imagen 1. Modelo Preventivo Integral como proceso de evaluación de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional.

Modelo Preventivo Integral



El Modelo Preventivo Integral tiene como fundamento legal el artículo 4º de las constitución de la CDMX que en materia de responsabilidades administrativas aplicable a los funcionarios del Gobierno de la Ciudad de México, establecen que el ejercicio de la función pública debe apegarse a los principios de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia, con el propósito de tener y mostrar una conducta que fortalezca la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y a la vez atienda sus necesidades.

Dentro del Modelo Preventivo Integral se encuentra la Evaluación Preventiva Integral (EPI), la cual reúne elementos de control de confianza y evaluación por competencias, sirviendo como base para la prevención de riesgos institucionales, permitiendo verificar que las personas evaluadas cuenten con las competencias, habilidades y el nivel de confianza requerido, así como la correspondencia e idoneidad respecto a lo requerido en un Perfil de Puesto, permitiendo detectar, prevenir, controlar o combatir riesgos para la institución. La Evaluación Preventiva Integral está compuesta por las fases de Verificación documental, Psicometría,

Entrevista Psicológica, Investigación Socioeconómica y, en algunos casos, evaluación Poligráfica.

Las pruebas psicométricas son validadas y actualizadas para verificar los elementos de análisis de riesgo psicológico y de integridad, además se realiza una entrevista psicológica centrada en la confiabilidad, así como con un enfoque de la teoría de competencias.

La investigación socioeconómica y de entorno social se aplica de manera obligada a las personas aspirantes a cargos relacionados con el manejo de recursos materiales y financieros, entre otras; con el fin de indagar sobre las condiciones generales de vida de las personas aspirantes y detectar incongruencias entre su contexto socioeconómico y desempeño laboral, así como curricular. En los casos en donde se detecta alguna incongruencia en la información se realiza la evaluación poligráfica para garantizar un mejor resultado.

A partir de los resultados de la Evaluación Preventiva Integral, se dictamina la viabilidad de las personas candidatas a ocupar el puesto, se hacen recomendaciones para atender sus áreas de oportunidad, se detectan necesidades de capacitación, se hacen observaciones derivadas de su investigación socioeconómica y se proponen esquemas de seguimiento en su desarrollo profesional; además de identificar en la persona evaluada competencias directivas y organizacionales, personalidad, rendimiento intelectual e integridad.

Como medida de apoyo al desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas, se imparten cursos de formación en el ámbito de habilidades personales, basados en las áreas de oportunidad detectadas en los aspirantes durante el proceso de la Evaluación Preventiva Integral.

El eje de la Evaluación Preventiva Integral (EPI) consiste en una serie de pruebas para seleccionar y evaluar a los aspirantes y personal en promoción para detectar vulnerabilidades y riesgos de corrupción e impunidad que puedan dañar el patrimonio y el cumplimiento de los objetivos institucionales y está conformada por 5 fases:

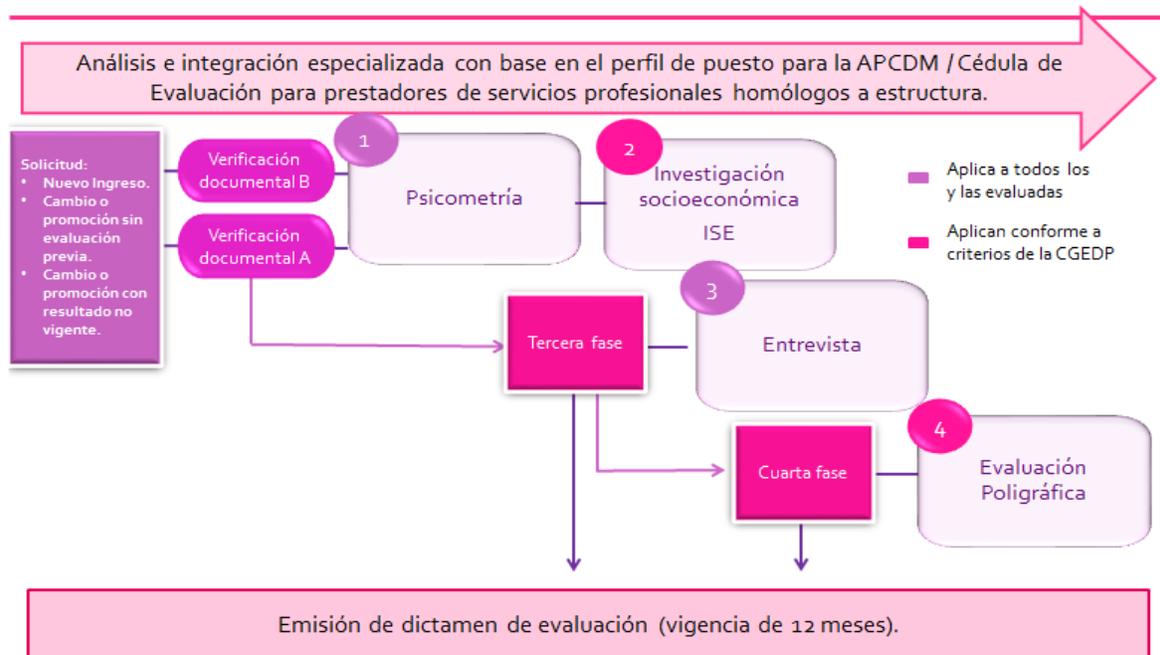
1. **Verificación documental.** Es un proceso de validación de documentación, diagnóstico e investigación que tiene como objeto recabar la información para la investigación socioeconómica, laboral y familiar del evaluado.
2. **Psicometría.** En esta fase se identifica el perfil psicológico del individuo, develando los principios deontológicos, epistemológicos, axiológicos y teleológicos que cimientan, condicionan y regulan su marco comportamental, conductual y actitudinal.
3. **Investigación Socioeconómica.** Es un mecanismo de investigación que detecta, previene e informa acerca de tendencias y factores que pudieran poner en riesgo a la institución y vulnerar la integridad de la misma. En esta etapa se realiza una investigación y verificación de antecedentes judiciales

(sanciones penales, órdenes de aprehensión, juicios administrativos, mercantiles o civiles, etcétera), así como de antecedentes administrativos (procesos de inhabilitación y actas administrativas en el sector público).

4. **Entrevista Psicológica.** Busca conocer e identificar las características de personalidad, inteligencia y habilidades generales del personal evaluado y determina si los servidores públicos cuentan con los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes (competencias), necesarias para realizar una función en específico.
5. **Polígrafo.** En caso de detectar incongruencias se aplica la prueba del polígrafo ya que mediante este instrumento se registran, monitorean y analizan las respuestas fisiológicas ante ciertos estímulos (en este caso preguntas indagatorias, confirmatorias e interrogativas).

La Evaluación Preventiva Integral (EPI) está sustentada en modelos de Control de Confianza como base para la prevención de riesgos institucionales; y el modelo de Evaluación por Competencias que valora el desempeño profesional y fomenta la profesionalización de las personas servidoras públicas de estructura y de algunos prestadores de servicios profesionales, con la finalidad de integrar los resultados de las etapas del Modelo. (véase imagen 2)

Imagen 2. Fases de la evaluación preventiva integral de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional.



Una vez emitidos los resultados de las personas evaluadas y haber detectado el déficit o disminución de alguna competencia para el puesto, según el diccionario de competencias que posee la administración pública se recurre a la recomendación para el desarrollo de habilidades en alguna o algunas de las competencias del catálogo según corresponda al puesto.

El Catálogo de competencias muestra las 12 competencias establecidas como parte del Perfil de Puesto y Cedula de Evaluación que actualmente utiliza la CGEDP, para evaluar a las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México y estas son las siguientes:

- Expresión de valores
- Adaptabilidad al cambio
- Actitud de servicio
- Comunicación efectiva
- Trabajo colaborativo
- Análisis de problemas
- Orientación a resultados
- Planeación
- Organización
- Toma de decisiones
- Liderazgo
- Negociación

La Coordinación General de Evaluación valora estas competencias según lo requiera el puesto mediante una entrevista psicológica y para el desarrollo de estas mediante cursos de capacitación dependiendo las funciones y necesidades del puesto. Y es de la primera competencia; Expresión de valores, por la que se inclinó este trabajo.

Capítulo 2. Capacitación por competencias en la Secretaría de la Contraloría General de la Administración Pública de la Ciudad de México.

2.1 Definición de capacitación

El término “capacitación” ha sido definido por diferentes autores, sin embargo, estas definiciones convergen en puntos similares sobre la misma idea u objetivo. Chiavenato, (2009) dice; es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren los conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

La capacitación desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas.

Por su parte Grados (2009), menciona que la capacitación, “es una acción destinada a incrementar las aptitudes, los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal”.

Con las definiciones anteriores es momento de brindar una propia definición como la siguiente; la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable de la formación de su capital intelectual.

2.2 Antecedentes.

En la Antigüedad (año 2100 a. C) el modo de capacitar era a través de la alfabetización la cual se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera de comunicar los conocimientos era mediante la transmisión verbal, de esta manera se iban entrenando a familias completas en la especialización de algún oficio o actividad.

Los gremios por su parte constituyen la primera forma del concepto de empresa y dan origen a las agrupaciones de trabajadores, fueron creados para proteger sus intereses, en la actualidad se les conoce como sindicatos, dentro de ellos se mantenían ciertas reglas como, la limitación de cierto número de aprendices, por lo que para poder formar un gremio, era necesaria la participación de un maestro, el cual se encargaría de transmitir los conocimientos y habilidades por instrucción directa, los aprendices; quienes recibían el entrenamiento sin ningún beneficio monetario y por último, los oficiales; quienes ya habían recibido el entrenamiento aun cuando no desempeñaran el oficio de manera individual. Esta forma de organización se puede ejemplificar con Leonardo da Vinci entre los siglos XV y XVI,

donde él era el maestro, tenía a sus aprendices, enseñándoles gradualmente el oficio, perfeccionando en cada una de ellos cierta habilidad.

Por otra parte, en el contexto socioeconómico, previo a la Revolución Industrial, la capacitación se tornó una fórmula para controlar los secretos de los diferentes oficios con el propósito básico de proteger intereses económicos y de estatus social de artesanos y comerciantes, estableciendo mecanismos de control de privilegios económico- sociales. Sin embargo, con el auge de la Revolución Industrial, la capacitación se transformó con la incorporación de objetivos y métodos, pidiendo la participación de las personas para que pudieran trabajar en una sola actividad, entrenándolas en una sola actividad del proceso y no en todas las demás.

En la medida en que los administradores fueron adquiriendo un mayor número de nociones relativas al crecimiento y desarrollo, fueron entrenando a los trabajadores no solo en la tarea a realizar; sino también en otro tipo de actividades para empezar a participar más en el proceso llevadero o atendido en ese momento.

Posteriormente a partir de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) se requirió capacitar a las personas masivamente en distintos tipos de actividades. Durante la primer Guerra Mundial, Estados Unidos de América desarrollo una nueva fórmula de capacitación, que modificó sustancialmente la eficacia y el costo de la misma, conocido como el método de los cuatro pasos: explicar, demostrar, ejecutar y verificar.

Según Souza, P. (2008) la capacitación es una manera de proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo con mayor eficiencia. Este término está conformado por dos elementos personales: capacitador y capacitando. En la capacitación se busca cumplir con las necesidades presentadas ya fuera o dentro de la organización o si la sociedad las está solicitando; también es relevante en lo que concierne a la mejora o al lanzamiento de un nuevo producto, el cual debe ser de calidad.

Actualmente la necesidad de capacitar a los trabajadores para su desarrollo profesional se convierte en una exigencia real a todos los niveles. Son muchos los especialistas que justifican en la actualidad la importancia de este proceso en las relaciones laborales; es un proceso de aprendizaje que influye en la innovación y actualización del conocimiento humano, orientado a la especialización y desarrollo de competencias requeridas para afrontar los permanentes cambios. Puede así interpretarse como una técnica de formación la cual les brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias.

En torno a la competitividad de las organizaciones, son dos los aspectos fundamentales a considerar para la capacitación, por un lado, la intervención del Estado como ente regulador de las políticas del mercado laboral, y por el otro, las instituciones educativas de capacitación, estas últimas en la búsqueda de

contenidos programáticos acorde a las demandas del sector productivo. En este aspecto cobra mayor relevancia la integración entre factores como la capacitación, la competitividad y el aprendizaje, los conocimientos y la innovación.

Es así como la calidad de los programas de capacitación y formación en las instituciones nacionales se constituyen en una tendencia que se expresa en acciones de dirección, de participación y, por ende, de gestión institucional eficaz buscando desarrollar una cultura de calidad.

Estas acciones inmersas en la filosofía del mejoramiento continuo o en procesos de modernización institucional implican actividades de capacitación a los funcionarios, la búsqueda de factores críticos, identificación con la institución, que conlleven por sí mismos a las mejoras institucionales y acciones eficaces puestas en práctica en las instituciones públicas, teniendo en cuenta acciones dirigidas a la búsqueda de una mayor flexibilidad del trabajo.

Es necesario la integración de los actores productivos y entes reguladores, trabajen en conjunto para lograr políticas públicas efectivas que hagan posible un sistema de capacitación y formación profesional para perseguir el crecimiento, el desarrollo y la adquisición de capacidades de los servidores públicos, como aquellas competencias necesarias para el desempeño efectivo de una actividad laboral y asimismo asumir el compromiso pleno de sus responsabilidades en el campo laboral.

Las instituciones de capacitación y formación profesional deben integrar las políticas de formación que generen resultados positivos en pro del crecimiento de la competitividad. Así mismo se hace necesario destacar, la emergencia de potenciar las acciones de formación y capacitación que requieren las organizaciones, con el fin de asumir los retos, los cambios y transformaciones producto de las innovaciones tecnológicas.

2.3 Marco legal

Existen algunos antecedentes jurídicos que hablan acerca del interés que existía por la capacitación por ejemplo en la época prehispánica existió una marcada preocupación por la educación y preparación de tipo doméstico artesanal y militar de los jóvenes por lo cual surgen ordenamientos para que esta educación o entrenamiento se viera obligada a realizarla. En la legislación colonial por ejemplo se elabora un documento nombrado “Ordenanzas de Minería” en 1783 el cual hablaba de la enseñanza y educación de los jóvenes y en donde se trata a la educación como la herramienta para el desarrollo o perfeccionamiento de las facultades intelectuales. Actualmente esta información se refleja significativamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 donde aparecen artículos muy particulares que se refieren u orillan a la impartición de

capacitación, derechos y obligaciones de los capacitadores y capacitados, mostrados aquí con una descripción breve para su comprensión.

Art. 3º La educación que imparte el Estado tendrá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y justicia.

Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Fracción XIII del art. 123. Las empresas cual quiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales deberán cumplir con dicha obligación.

En el apartado XXXI de este mismo artículo menciona que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a empresas en apartado b); que es obligación patronal en materia educativa, en materia de ley y como obligación del patrón brindar capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo...

Por su parte en 1978 se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo por lo cual se modifican varios artículos quedando de la siguiente manera:

Art. 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

En su fracción VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta ley.

Art. 153- A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153- B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153- D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Art. 153- F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- Prevenir riesgos de trabajo;
- Incrementar la productividad; y
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Art. 153- H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Los artículos mostrados anteriormente son los más destacados al menos en la Ley Federal del Trabajo respecto a la capacitación, sin embargo, sería importante realizar una revisión exhaustiva de las leyes o reglamentos que rigen a México respecto a los trabajadores y capacitación de los mismos.

Por su parte en lo referente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también se contempla la capacitación como un medio para mejorar los niveles de vida del empleado público, así como para elevar los niveles de productividad y, por consiguiente, los niveles económicos del país, tal como se manifiesta en el artículo 44 de dicha ley: “La asistencia a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia”.

El ámbito de la capacitación también está normado de manera más específica o particular para los trabajadores del sector público, con la aprobación del Programa Sectorial de Capacitación; Certificación y Profesionalización de los Servidores Públicos 2013- 2018, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de diciembre de 2014.

Debido a que una de las responsabilidades más importantes del gobierno es entregar resultados a la ciudadanía, es indispensable contar con instrumentos de coordinación efectiva en el diseño y la implementación de estrategias. La

coordinación articula, prioriza y potencia los esfuerzos del gobierno de esta y otras materias. El Programa Sectorial constituye un espacio de coordinación entre los diferentes entes públicos de la Ciudad de México encargados de articular diversos esfuerzos de formación de las personas servidoras públicas. El objetivo principal de este programa es definir políticas públicas para auxiliar a consolidar una administración pública, eficaz y profesional, para permitir incrementar su capacidad para resolver los problemas públicos y mejore la confianza y la percepción de la población en el gobierno.

La problemática abordada en este Programa Sectorial fue la escasa capacitación y ausencia de un sistema de profesionalización de las personas servidoras públicas, lo cual afecta la efectividad gubernamental, la transparencia y genera condiciones favorables para la corrupción.

Por lo anterior, dicho programa fundamenta algunas políticas públicas como:

- Ampliar las acciones de diagnóstico, implementación y actualización, de los procesos de capacitación, formación, profesionalización y certificación de las competencias de las y los servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México.
- Implementar acciones y ampliar los instrumentos para llevar a cabo un sistema de evaluación del desempeño para las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México con base en los principios de objetividad, certeza jurídica y transparencia, así como bajo el enfoque de derechos humanos.
- Desarrollar un diagnóstico de las condiciones financieras, administrativo y operativo que guarda el Gobierno de la Ciudad de México para la implementación del Servicio Público de Carrera.

Referente al proceso de capacitación, se puede establecer que los entes de la Administración Pública, realizan una detección de necesidades de capacitación (DNC) a fin de integrar su Programa Anual de Capacitación toda vez que así este previsto en los numerales 2 de las Circulares Uno 2012 y Uno Bis 2012, en las que se establece la Normatividad en materia de Administración de Recursos Humanos.

2.4 Capacitación por competencias

En México, el tema de competencias es reciente, debido a la relación con los procesos productivos de las empresas en el campo tecnológico; en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado, por lo mismo se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal. Así mismo se han implantado diversas políticas gubernamentales tendientes a impulsar la Educación basada en Competencias. La política oficial se concreta en 1993, creando el Sistema Normalizado por Competencias Laborales y el Sistema de Certificación Laboral, con el cual se impulsa el proyecto para la modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, tomando primordialmente la creación de valor, la adquisición y conservación de ventajas competitivas, y el talento humano, en donde se reforman y modernizan los sistemas de capacitación y formación, encaminados a la creación de un Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

La Gestión del Recurso Humano por Competencias consiste, precisamente, en gestionar (diseñar, planificar, organizar, controlar, transformar) la totalidad de los sub-sistemas de personal en función de las capacidades competenciales que deben poseer las personas, los equipos de trabajo, y la organización en su conjunto. Tomando en cuenta lo anterior, y en un afán de mantenerse a la vanguardia la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, a través de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, ha trabajado en la optimización de sistemas, procesos y recursos humanos para cumplir con calidad y eficacia nuevos retos.

El fortalecimiento de los procesos de evaluación al ser alineados a un modelo que incorpora la evaluación por competencias, mantiene el análisis de control de confianza y promueve la vinculación interinstitucional. De esta manera, se pretende responder a las necesidades de profesionalización de los servidores públicos y se impulsará la visión de Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción.

Para esto se ha establecido que los procesos claves de dicha gestión son tres:

- a) La identificación de competencias, es decir, llegar a saber cuáles son exactamente las competencias claves que requiere un cargo (u ocupación), esta información se ve reflejada a través del Perfil de Puesto y/o Cédula de Evaluación.
- b) La evaluación de las competencias, es decir, el medir cuál es el estado actual de cada una de las competencias identificadas, contrastándolas con el estado deseado y determinando brechas y necesidades a cubrir.
- c) El desarrollo de las competencias, es decir, el definir e implementar acciones para que el requerimiento competencial esté efectivamente disponible en la organización, esto, principalmente a través de sugerir cursos o talleres diseñados por parte de la CGEDP, como una forma

de proveer técnicas y herramientas útiles para optimizar el desempeño de las personas servidoras públicas.

Sin embargo, referente al ámbito del desarrollo de las competencias en la formación del servidor público no puede concebirse como una instrucción o un mero intercambio de solo información, mediante cursos o talleres de capacitación si solo se transmiten conocimientos relacionados con una competencia, sino que tendrá una concepción en su sentido más amplio, se necesita lograr en las personas la modificación de sus comportamientos, lo cual implicaría cambios en sus competencias o en sus características profundas de personalidad, por lo que es importante hacer énfasis en el término o concepto de competencia, el cual se revisara adelante.

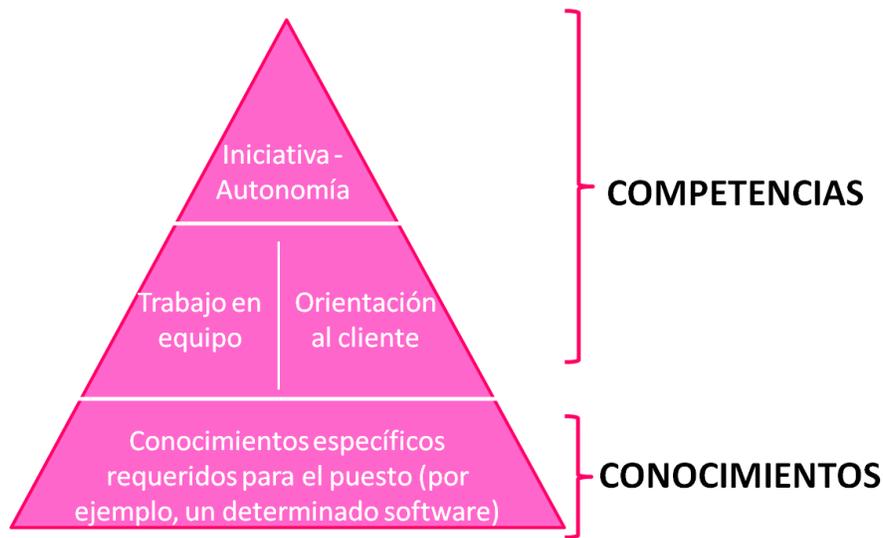
2.4.1 Definición de competencia

La introducción del término competencias data de la década de los años 20 en los Estados Unidos en lo referente sobre todo a la capacitación, pero el auge en el empleo del mismo se desplaza de fines de los años 60 a los 70, y se considera al psicólogo David Mc Clelland uno de los pioneros.

Para Alles (2008) la competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Esta autora considera que para existir o desarrollar una competencia hace falta tener conocimientos y ciertas características de personalidad. En este sentido los conocimientos constituyen la base sobre la cual se puede aplicar un modelo de competencias y son los conocimientos considerados los ladrillos sobre la cual se desarrollarán las competencias. (véase figura 1)

Spencer y Spencer (en Alles, 2010) menciona a la competencia como “La característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada con un nivel estándar de efectividad y/o con un performance superior en un trabajo o situación”.

Figura 1. Modelo piramidal de competencias de acuerdo a Marta Alles.



Para Alles (2008) las competencias son un conjunto de conocimientos (saber), capacidades (puedo) y compromiso (quiero) las cuales conforman el talento humano o competencia de las personas. Utilizando un lenguaje común se puede decir; para tener talento hacen falta conocimientos y ciertas características de personalidad también llamadas competencias, cada persona posee un conjunto de competencias consideradas como habilidades o destrezas evaluables y no tan fácilmente desarrollables, pero tienen una relación directa con características de personalidad. Para Spencer y Spencer es un modelo específico llamado el "Iceberg"; donde las competencias pueden ser visibles o no visibles, de ahí que se emplea el modelo. Las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características visibles y relativamente superficiales. Las competencias de concepto de sí mismo, características y motivaciones están más escondidas, más adentro de la personalidad. (véase imagen 1)

Imagen 1. Modelo de Iceberg de Spencer y Spencer de competencias.



En otros modelos de competencias se suele trabajar con el compromiso lo cual incluye en general la motivación. Además del compromiso de la persona con lo que hace, con su propia motivación puede llevar a cabo cualquier actividad de la mejor manera posible, es decir cuando la tarea que la persona realiza coincide con sus motivaciones personales ya sea por intereses o preferencias, o por cualquier otro motivo la tarea cumple con el objetivo.

Considerando lo anterior Mc Clelland (citado en Alles 2008) menciona la existencia de tres sistemas de motivación humana que gobiernan el comportamiento;

- Los logros como motivación; que representan un interés recurrente por hacer algo mejor. Hacer algo mejor implica algún estándar de comparación interno y externo.
- El poder como motivación; esto con experiencias que involucran sentimientos de fortaleza física y psicológica.
- La pertenencia como motivación; esta se refiere a la necesidad de estar con otros o ser bien aceptados por ellos.

Para lograr en este sentido comprender el comportamiento de las personas y el porqué de estos. Los comportamientos son la parte visible de la competencia y es la que informa como es una persona en realidad.

Para Alles (2008) la conducta es una manera o forma de comportarse y el comportamiento es una conducta o manera de comportarse, conjunto de reacciones particulares de un individuo frente a una situación dada.

Sin embargo, ante el uso de cualquier modelo de competencias es importante considerar que cuando la capacitación se trabaja con adultos la dificultad es mayor, porque se busca lograr en las personas, no solo dejar de lados sus conocimientos obsoletos por conocimientos nuevos, sino también el cambio de comportamientos y hábitos, por eso se sugiere tomar un doble camino; por un lado, hacer uso de los conocimientos teóricos y sumar a ellos la experimentación en práctica

La relación entre la experiencia y el desarrollo de las competencias o capacidades es importante ya que, si las personas no aprenden a aprender, seguramente no lograrán el desarrollo de sus competencias. La formación de las competencias es una actitud adoptada para quien quiera desarrollar sus competencias.

2.5 Competencias en la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México.

Es importante mencionar que las competencias en los órganos de gobierno se definen en relación a la misión, la visión y la estrategia de la organización, para alcanzar los objetivos estratégicos de la misma, en todos los niveles, desde mandos bajos hasta los altos deberán poseer ciertas características denominadas competencias. Como resultado de las mesas de trabajo con los profesionales de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional (CGEDP) y la Escuela de Administración Pública (EAP) de la Ciudad de México, las competencias se clasificaron en dos grupos; directivas y organizacionales en función de lo que se describe en el siguiente cuadro. (véase cuadro 1)

Cuadro 1. Descripción de Competencias Organizacionales y Directivas de la Administración Pública de la Ciudad de México.

<p>A. Competencias Organizacionales</p> <p>Son de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos.</p>	<p>Son de aplicación general para todos los servidores públicos del Gobierno del Distrito Federal.</p>	<p>Comportamientos, habilidades, actitudes y aptitudes propios de las personas servidoras públicas, que deben adoptar y practicar sistemáticamente para sustentar sobre bases sólidas las funciones intrínsecas de su puesto de trabajo.</p>
<p>B. Competencias Directivas</p> <p>Son de aplicación para los niveles jerárquicos de mando o para los puestos cuya función sea supervisar y/o coordinar a otros.</p>	<p>Son de aplicación para los niveles jerárquicos de mando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jefe de Unidad Departamental. ▪ Subdirector. ▪ Director de Área ▪ Director Ejecutivo. ▪ Coordinador. ▪ Director General. 	<p>Comportamientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para liderar grupos de trabajo y dirigir los esfuerzos de cada colaborador al logro de los propósitos institucionales.</p>

En el cuadro anterior se puede visualizar de manera general las competencias evaluadas en los servidores públicos de la Administración Pública de la Ciudad de México, y a los puestos jerárquicos que se aplican. Sin embargo, más adelante se muestran cada una de las competencias con su descripción breve en el nivel organizacional y directiva. (véase cuadro 2 y cuadro 3)

Cuadro 2. Descripción de Competencias Organizacionales.

Tipo	Competencia	Definición
Organizacional	Expresión de valores	Actúa con rectitud, de acuerdo a los valores y principios establecidos por la dependencia, ejecutando las funciones en apego a las normas institucionales, reflejando congruencia en las diferentes áreas de su vida.
	Adaptabilidad al cambio	Exhibe disposición para adaptarse ante situaciones nuevas o adversas que requieren un compromiso y esfuerzo mayor al habitual, con una visión de oportunidad de desarrollo, aprendizaje y mejora continua.
	Actitud de servicio	Atiende las demandas y expectativas de los usuarios, a través de un trato profesional eficiente y ético, en apego a los protocolos de atención y estándares de calidad en el servicio.
	Comunicación efectiva	Escucha, entiende y transmite información de forma clara y oportuna a fin de establecer canales de comunicación y redes de contacto que faciliten el alcance de los objetivos.
	Trabajo colaborativo	Interactúa, coopera y se compromete con los integrantes de su equipo de trabajo y de otras áreas, para alcanzar los objetivos institucionales.
	Análisis de problemas	Identifica la relación entre los distintos elementos de un problema y determina las posibles causas que lo generan a fin de plantear rutas de acción.
	Orientación a resultados	Encausa sus acciones para alcanzar las metas institucionales de acuerdo a los tiempos y estándares de calidad establecidos.

Cuadro 3. Descripción de Competencias Directivas.

Tipo	Competencia	Definición
Directiva	Planeación	Determina objetivos y metas, especificando las etapas, acciones, plazos y recursos necesarios para el logro de objetivos.
	Organización	Ordena y distribuye los recursos, estrategias y tareas de manera prioritaria manteniendo el control del proceso conforme a las necesidades o requerimientos institucionales para el logro de objetivos en el tiempo estipulado.
	Toma de decisiones	Elige oportunamente entre diferentes alternativas de solución con base en el análisis de la información, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto para alcanzar los resultados en función de los objetivos organizacionales.
	Liderazgo	Dirige, escucha y respeta a otros para alcanzar los objetivos propiciando un ambiente motivador y de compromiso hacia la institución.
	Negociación	Intercambia argumentos sólidos desde una postura empática, con la finalidad de persuadir y/o aceptar opiniones diferentes a la propia, sin perder de vista los objetivos institucionales, alcanzando acuerdos satisfactorios para las partes involucradas mediante alianzas.

El servicio público busca que las personas servidoras públicas adhieran todas las competencias plasmadas en el catálogo de competencias de la Administración Pública, sin embargo este trabajo se inclina principalmente por la primera competencia de su catálogo por el nivel de importancia en todos los niveles; “Expresión de valores” para reflejar en su conducta o comportamiento diario no solo en el desempeño de sus funciones como persona servidora pública sino también en cualquier otro ámbito de su vida.

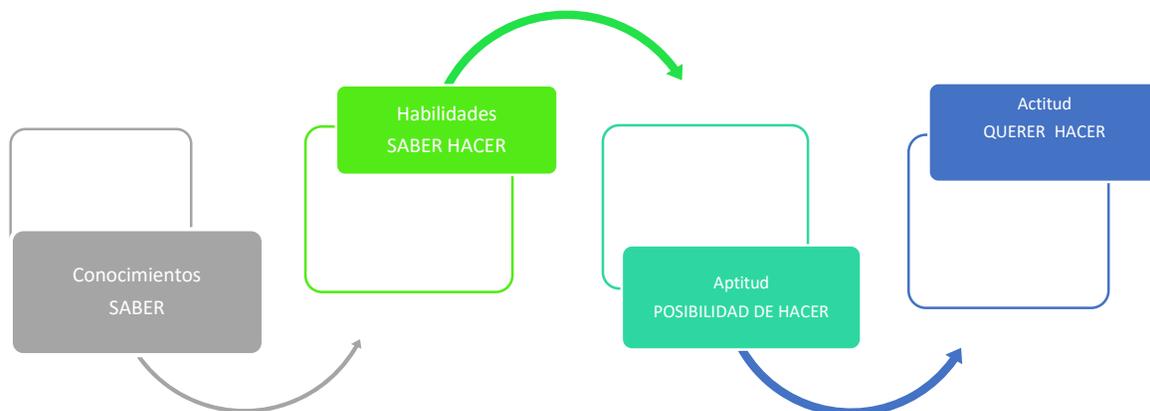
Es importante también entender el concepto de formación, ya que esto se sugiere un programa de capacitación. La formación es un proceso sistemático y continuo en el cual se tratan de modificar o desarrollar las competencias y comportamientos de los formados, a través de distintas acciones formativas dentro del marco definido por los objetivos estratégicos de la organización. (Pereda. 2012)

Tomando esta definición, se encuentra incluido el elemento principal de la formación, el de competencias y comportamientos, las cuales buscan primeramente es, que los participantes adquieran, desarrollen, activen o inhiban competencias en función de su trabajo. Por lo tanto, la formación y/o capacitación puede referir a cualquier componente de una competencia:

- Conocimientos (saber): Información adquirida de forma teórica o empírica, procesada en el ámbito mental de acuerdo a las experiencias anteriores como base cognitiva que permite desarrollar acciones o tareas.
- Habilidades (saber hacer): Capacidad adquirida de ejecutar tareas o acciones en forma destacada producto de la práctica y del conocimiento.
- Aptitud (posibilidad de hacer): Posibilidades máximas de cada persona para realizar algo.
- Actitud (querer hacer): Inclinação de las personas a realizar determinado tipo de tareas o acciones, que se generan por las motivaciones y conocimientos de la persona.

Para desarrollar una competencia, cada componente en éstas va desarrollándose a partir de los conocimientos, pasando por la adquisición de habilidades y mostrando una actitud y disposición a su realización (véase figura 2). Sin embargo, el énfasis en cada componente de la competencia dependerá de lo que se busca trabajar en cada curso de formación y/o capacitación.

Figura 2. Relación de componentes relacionados para la adquisición de una competencia.



El concepto de formación puede adquirir todo su valor si se refiere a todos los aspectos implicados en la adquisición, desarrollo, activación o inhibición de competencias. Esta formación puede no estar dirigida a contenidos de ningún puesto en general, más bien el objetivo de sus acciones formativas dependerá del tipo de competencia que se quiere adquirir, desarrollar, activar o inhibir. (Pereda. 2012)

Pereda (2012) sugiere la clasificación de tres tipos de competencias:

- Competencias básicas: comportamientos que exigen la puesta en práctica de habilidades motoras y destrezas manuales.
- Competencias complejas: comportamientos complejos que exigen en la persona llevar a cabo actividades de procesamiento de información y toma de decisiones.
- Actitudes y valores: conseguir que las personas adquieran, desarrollen activen o inhiban determinados valores y actitudes.

Es esta última competencia a la cual se prestará atención en este trabajo, intentando que los participantes primeramente reflexionen sobre la importancia de los valores y su impacto en la vida diaria mediante la revisión de una base conceptual con la participación activa del asistente (servidor público) en la resolución de problemas de orden laboral en los diferentes escenarios presentados en el quehacer profesional. Posteriormente inducir conductas visibles en casos o ejemplos laborales en los cuales se presume la manifestación de un valor subyacente del individuo y de manera los participantes visualicen las actitudes y el cambio a llevar de ésta ante un valor y voluntariamente los participantes modifiquen, activen o inhiban actitudes, permitiéndoles dirigirse en pro de su bienestar y el de los demás, haciendo uso de no solo de la actividad a desarrollar sino también a la experiencia de cada persona referente a tal competencia.

Capítulo 3. Introducción a la interiorización de valores. Marco teórico.

Los temas de ética, moral, así como de principios, valores y antivalores son importantes de comprender de primer momento de manera individual para poder dar paso a la comprensión del proceso de interiorización de valores, porque cada tema juega o participa directa o indirectamente, pues se encuentran relacionados entre sí, es decir, la ética se encarga o se cuestiona a nivel general sobre lo correcto, reflexionando sobre la moral, ésta última es el conjunto de valores de un determinado grupo social y cultural, los valores; son cualidades humanas diferenciadas de los principios; los cuales fungen como directrices que guían el comportamiento humano independiente de los valores y en contraposición a estas características positivas, se encuentran los antivalores, los cuales perjudican y corrompen al grupo en el que se practican o llevan a cabo. Dichos temas se mostrarán más adelante para su mejor entendimiento.

3.1 Ética y Moral

En la antigüedad el instrumento fundamental para formar a los hombres de gobierno era la ética, aquel interesado en participar en asuntos públicos tenía que pasar por esta disciplina la cual era considerada como una rama de la política, era el filtro para hacer que los hombres dispuestos a ocupar los cargos públicos obraran bien. Pero, ¿qué era la ética? y ¿por qué la importancia de ésta en la función de un cargo público? para responder a estas preguntas es importante brindar algunas definiciones de ésta para conocer su importancia.

Se considera a la ética como sinónimo de la filosofía moral entendida como la rama de la filosofía la cual estudia el comportamiento humano desde el punto de vista del bien y del mal en la vida individual y social; trata de ver las razones por las que se hace esto o aquello, estas acciones tienen repercusión en los demás y una responsabilidad. (Beuchot, 2010).

En otra definición, la ética se entiende como el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida: ética profesional, cívica, deportiva, normativa, aplicada, religiosa, empírica, entre otras. (Gallardo, 2011). A su vez la moral, fija de manera práctica y a través de enunciados prescriptivos la forma en que las personas deben conducirse.

Desde el punto de vista filosófico, autores como Gallardo (2011) establecen la distinción entre ética y moral, mencionando de la primera como una reflexión teórica sobre los fundamentos o principios los cuales se inspiran las normas morales concretas y, la segunda, la moral, es una palabra de origen latino, proveniente del término *moris*, costumbre y Gallardo afirma que designa al conjunto de normas y valores que una determinada colectividad considera (en un momento histórico

concreto) como justos o correctos, es decir, como pautas del comportamiento virtuoso.

La ética es la disciplina del conocimiento que tiene por objeto el estudio de los distintos caracteres, hábitos, costumbres y actitudes del ser humano, clasificándolas en buenas (honestidad, veracidad, prudencia) o malas (codicia, mentira, justicia) debidas o indebidas, convenientes o nocivas para el ser humano, enseñando cuales son aquellas acciones dignas de imitar. (Bautista, 2013)

Hoy en día, el concepto de ética tiene dos connotaciones principales, una de carácter científico considerada como rama de la filosofía encargada del estudio de los principios teóricos que fundamentan los valores y las normas morales y, por otro lado, se refiere al deber y justificación de por qué han de ser consideradas buenas o malas, es decir, justas o injustas ciertas acciones, luego entonces un comportamiento ético debe estar acorde a las normas morales

La razón por la cual la ética es considerada un instrumento necesario, radica en su orientación al estudio de las acciones humanas. Cada acto realizado por el hombre tiene su fundamento y justificación en la ética, cuando las personas responden a una filosofía ética, se autocontrolan haciéndose responsables de su conducta y de cada uno de sus actos

En este sentido la ética y la moral determina la convivencia con los miembros de la comunidad y por ello tiene repercusiones fundamentales en la realidad social y sus normas. Por ejemplo, en cada familia, cada miembro de ésta construye un mundo familiar con acciones que se mezclan con las de otros integrantes, y finalmente cada uno construye su mundo personal. En la función pública, la ética y la moral implica servicio a la ciudadanía, dirigiéndose con valores, por lo que son consideradas un mecanismo de control en el uso del poder público, un elemento clave para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones al elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e integra de los servidores públicos.

3.2 Principios

Se trata de normas de carácter general, máximamente universales, por ejemplo, amar al prójimo, respetar la vida de las demás personas. Dependiendo de los conflictos, las necesidades y los deseos de la sociedad, van surgiendo principios morales reguladores de la convivencia, mostrarán un ideal a seguir en un grupo o momento determinado y resultarán cruciales en la formación de los individuos. Según Covey (2003) son leyes naturales que no se pueden quebrantar.

3.3 Valores

Los valores constituyen un tema nuevo de la Filosofía: la disciplina que los estudia es la Axiología y sus primeros indicios comienzan a mitad del siglo XIX. La Axiología proviene del griego axios que significa digno. Los intentos de ésta rama se dirigían a realizar el estudio de los valores de manera aislada, en particular al bien y el mal. Sin embargo, con el paso de los años este enfoque acerca de los valores aislados, en la actualidad adquiere una nueva significación cuando se advierte que la filosofía por su esencia misma, estudia las cosas y el mundo en su totalidad y no de manera aislada.

Durante algún tiempo algunas personas sostenían que la Filosofía no era otra cosa sino Axiología, es decir se abocaba al estudio de los valores en sí, otros por su lado creían que los valores no constituían ninguna novedad, más bien solo se había nombrado de forma diferente a los modos del ser humano. Entonces ¿a qué podrían reducirse los valores? Tres, eran los grandes sectores de la realidad: las cosas, las esencias y los estados psicológicos y fue bajo estos sectores el modo de explicar el origen de los valores. Se intentó en primer término reducir los valores a los estados psicológicos, el valor equivale a lo agradable; se identifica con lo deseado y es objeto de nuestro interés visualizando que el agrado, el deseo y el interés son estados psicológicos, refiriendo al valor como algo reducido a meras vivencias y experiencia del individuo. Sin embargo, la aparente ubicuidad del valor hace difícil poder generar un concepto aceptable y universal de este, sin embargo, se hará mención de las siguientes definiciones:

Los valores son cualidades peculiares, los cuales también poseen ciertas cosas llamadas bienes y se originan en la relación establecida entre el sujeto valorante y el objeto valorado. (Zambrano de Guerrero, 2007).

Por otro lado; el valor es una cualidad percibida en un objeto –llamado depositario del valor- pero que no es cualidad primaria o propia de éste, sino que de manera conceptual surge a condición de que el objeto se presente a un sujeto que lo perciba. (Frondizi, 2012).

El valor es una forma que yace en un depositario, pero es independiente de este, por ejemplo, la belleza no existe por si sola flotando en el aire, más bien se incorpora a algún objeto físico, una tela, un mármol, un cuerpo humano, etc. La necesidad de un depositario en donde descansa un valor fue para lograr apreciarlo de manera acertada.

Para evitar la confusión del depositario (objeto) con lo depositado (valor) es importante distinguir entre los valores y los bienes. Los bienes equivalen a las cosas valiosas, esto es, a las cosas más el valor que se le ha incorporado. (Frondizi, 2012).

Por ejemplo, un trozo de mármol es una cosa, un objeto y el escultor pulirá lo que le sobra, resultando una estatua, es un bien. A pesar de que la estatua sigue teniendo las características del mármol; peso, color, dureza se le ha agregado algo que la convierte en una estatua, este agregado es un valor, el valor estético de la belleza, por ejemplo.

La relación llevada a cabo en el sujeto cuando visualiza el objeto que posee el valor, se le conoce como proceso de valoración, el surgimiento del valor requiere un elemento objetivo depositario del valor, del sujeto que induce el valor ante la presencia del objeto y del proceso de valoración que se establece entre el sujeto y el objeto.

En el proceso de valoración todos los estados psicológicos y fisiológicos subjetivos influyen, la percepción del valor en el depositario puede modificar su importancia y con ello condicionar la percepción del objeto, determinantes en el proceso de valoración. Además de los factores subjetivos, psicológicos y fisiológicos se incluyen factores sociales y culturales relativos a la circunstancia en que se presenta la valoración y la manifestación del valor es sí.

Cualquier valor, si es examinado siempre se presentará en sus dos facetas; objetiva (propiedad de los objetos materiales) y subjetiva (en percepciones, representaciones, conceptos) de manera que incluso la jerarquía o posición del valor puede cambiar respecto a otros valores de la persona en función del contenido subjetivo de cada individuo.

3.3.1 Características de los valores

De acuerdo a Frondizi (2012) los valores poseen las siguientes características:

Los valores tienen una adherencia a las cosas o a las situaciones reales. Por eso los valores siempre hacen referencia al objeto sin ser parte de éste de modo forzoso.

- Los valores siempre se presentan de manera polar, al valor de la belleza se contraponen el de la fealdad; al de la bondad el de la maldad, etc. La polaridad de los valores es el desdoblamiento de cada cosa valiente en un aspecto positivo y en un aspecto negativo.
- Los valores son independientes de la cantidad y por eso no pueden establecerse relaciones cuantitativas entre ellos, lo característico de los valores es la cualidad pura.

- Los valores están ordenados jerárquicamente, esto es, hay valores superiores y valores inferiores. La preferencia revela ese orden, al enfrentarse dos valores, el individuo elegirá dependiendo la circunstancia determinado valor, colocándose uno sobre el otro.

El valor en tanto es una cualidad relacional que se manifiesta o surge con el buen actuar del hombre, es decir, siempre que el hombre observa comportamientos tendentes a generar el bien y reducir consecuencias perjudiciales, presentados en actividades humanas variadas extendidas desde la impartición de justicia hasta la formulación de leyes, en el recto ejercicio profesional o incluso en la apreciación de los objetos de arte o de la música.

Por otro lado, es preciso identificar con certeza lo que será aceptado como comportamiento social o individualmente correcto desde donde se podrá establecer un conjunto determinado de valores acordes a lo que se busca propiciar en el ser humano para su integración social armónica. En este sentido definir una lista de los valores es una labor difícil. Autores como (Food, 2018) menciona valores como valentía, templanza, justicia, prudencia y sabiduría. Sin embargo, en este caso es posible enlistar unos en particular importantes para el servicio público como; legalidad, honradez lealtad, imparcialidad y eficacia.

Los valores éticos insertados en las personas que operan en el ámbito público coadyuvan a que la función pública sea más eficiente. De igual manera ayudan a reivindicar la imagen del servidor público y en general de aquellos que se encuentran en el ámbito de acción del servicio público. Ningún gobierno tendrá verdadero éxito en la realización de sus objetivos si antes no integra la ética y los valores en la formación de su personal.

3.4 Antivalores

También conocidos como los valores inmorales, son aquellas actitudes o prácticas dañinas y negativas realizadas por el individuo en su día a día, en un sentido personal o social. (Bautista, 2013).

Entonces en el entorno social según la ética y la moral, los antivalores son posturas o conductas peligrosas que la sociedad no apoya como sanas. Por ende, a los antivalores se les denomina como lo contrario a los valores, estos últimos son actitudes consideradas como correctas y positivas que ayudan a la buena convivencia de unas personas con otras, de acuerdo a la ética.

No toda idea o creencia reconocida y operada en un grupo humano es un valor. Por ejemplo, en una sociedad donde la corrupción se ha extendido a niveles inauditos, hasta el grado de hacerse crónica, ésta se vuelve parte de la vida diaria.

Un individuo inmerso en una comunidad corrupta corre el riesgo de perder la capacidad de percepción para saber si la acción que realiza es considerada como un valor o un antivalor. En tanto que otros individuos pueden no tener ya esa capacidad de discernimiento o no haberla tenido nunca, y aceptan los comportamientos antiéticos como algo normal o rutinario. Cuando una sociedad se encuentra escasa de recursos éticos se transforman los valores deseables y surgen conductas acompañadas de antivalores. A su vez, los antivalores se expanden y se prolongan en el tiempo entre cada vez más personas dejando de ser su existencia algo “anormal” para convertirse en “normal”.

Con el transcurso del tiempo y con la incorporación de nuevos patrones en la vida diaria, las sociedades cambian, y con ellas los valores. A través de la historia es posible apreciar que existen valores que se derrumban y otros que surgen. Los cambios ocurridos en las últimas décadas en diversos ámbitos, como los demográficos, educativos, de salud, de género, tecnológicos y económicos han influido en la cultura nacional y en el sistema de valores tanto de forma positiva como negativa. Ejemplos de esos cambios son: la valoración de la democracia como una mejor forma de gobierno, la disminución de la natalidad, el aumento de la edad para el matrimonio, las uniones libres de pareja, relaciones sexuales prematrimoniales, la integración de la mujer en el trabajo, el divorcio y las uniones libres o pareja de hecho, la influencia de los medios de comunicación en la opinión pública, la preocupación por la ecología, el medio ambiente y los derechos humanos, etc. Dichos cambios dan testimonio de las transformaciones de los sistemas valorativos en los últimos tiempos.

3.5 Interiorización de valores

El proceso de interiorización de valores consiste en establecer un vínculo íntimo entre el reflejo cognitivo del valor y una carga afectiva que la persona le infiera y de esta manera lo convierta en un motivo eficiente de imitar. Otra vía para formar valores es que se conviertan en necesidades por sí mismos, es decir que la persona elabore activamente la meta de cumplir con los valores, independientemente de si se le premia o se le castiga por llevarlo a cabo, es decir que ante la presencia de una necesidad existente el sujeto tenga tendencia a encontrar un objeto que cumpla o cubra esa necesidad con el valor mismo.

Para la formación de un valor es imprescindible la enseñanza y la información, así como el despertar de vivencias afectivas en relación con los valores que el individuo pueda evocar por sí mismo. Igualmente, esta formación requiere la utilización de mecanismos de premios y castigos por un lado y de las necesidades y tendencias a cubrir del individuo por otro lado. A los premios y castigos les llamamos estímulos extrínsecos porque conducen a cumplir con el valor y a los estímulos que promueven la iniciativa del sujeto para cumplir con el valor por sí mismo y no para

buscar una recompensa o un castigo les llamaremos estímulos intrínsecos. (Gonzalez, 2000)

Es conveniente que la persona actúe encontrando en el mismo cumplimiento con el valor, la satisfacción de necesidades, de creatividad, de realización, de autorrealización y de otra índole. No obstante, a pesar del empleo simultáneo de estímulos externos e internos son considerados la vía para formar valores, estables y auto sustentados, se busca que sean los estímulos internos y la necesidad del individuo, quienes lo dirijan a presentar actitudes y acciones benéficas y no solo se considere al valor como un conocimiento o como un medio hacia un fin.

La necesidad de un individuo lleva implícitamente una actitud y un motivo. La motivación y afectividad del individuo surgen y actúan en la interacción del sujeto con los múltiples objetos y sujetos que componen la realidad. (González, 2000). El individuo tiene muchas necesidades: orgánicas, económicas, de contacto afectivo, de percepción, de valoración, de dar sentido a la vida, etc., descubriendo poco a poco de esta manera como se relaciona con sus diversas necesidades. Surge entonces una actitud hacia ese objeto o persona en dependencia de cómo esta realidad satisface o frustra sus diversas necesidades, en este sentido toda actitud tiene un objeto o se dirige hacia algo, a favor, aproximándose, en contra o evitándolo y es el motivo el que mueve al sujeto, lo dirige o impulsa con determinada intensidad hacia un objeto específico.

Con base a la explicación anterior, en este proyecto se optó por hacer uso de las teorías de enfoque humanista de Carl Rogers y Abraham Maslow para sustentar que la interiorización de los valores se da con base a las experiencias del individuo y bajo una decisión deliberada y plena por el conocimiento de sí mismo y su autoconcepto, esto por un lado y por otro lado, el uso de las teorías de enfoque cognitivo de Jean Piaget y Lawrence Kohlberg para indagar sobre cómo a partir de la interpretación del mundo por parte del niño surge el desarrollo moral con base al pensamiento y al uso del conocimiento (cognición) humano, esto con la intención de sustentar y corroborar que los valores son cualidades adquiridas con el conocimiento y con base a la satisfacción de ciertas necesidades.

3.6 Enfoque humanista. Rogers y Maslow

El humanismo es el redescubrimiento del hombre como individuo en su singularidad. (Henao, 2013).

La psicología humanista surge con el fin de declarar un nuevo enfoque que se ocupara de la subjetividad y la experiencia interna de la persona como un todo, sin fragmentaciones no solo como la conducta o el inconsciente o de la percepción o del lenguaje, sino contemplar a la persona como un objeto de estudio para investigar

los fenómenos más positivos y sanos del ser humano, como el amor, la creatividad, la libertad, la autenticidad, el equilibrio y el arte de ser uno mismo. (Riveros, 2014).

Esta psicología intenta abarcar al hombre como un ser holístico, total y complementado a su contexto, considerando su dimensión subjetiva como la experiencia interna. El enfoque humanista estudia a un hombre como un ser total, no fragmentado, como el estudio de un todo (percepción, lenguaje, pensamiento, etc.). Con el enfoque humanista se busca concebir al ser humano como una unidad en sí misma, que se puede ser biológico y espiritual al mismo tiempo, o estético y primitivo, proactivos o reactivos a la vez, pero siempre como una persona holística, libre y total, sin fragmentaciones.

Al hablar de una persona holística es hablar de alguien quien reúne y hace funcionar diversos elementos o partes de él, vivencias, percepciones, etc.; la persona se concibe como una totalidad organizada y como una unidad no reducida a simples partes que la constituyen. El individuo siempre se relacionará en su realidad con sus semejantes, con su entorno social, se relaciona con su libertad y responsabilidad y lo más importante con su sentido y sus valores, con estos últimos la persona valida su identidad, establece y apoya los compromisos y responsabilidades que asume. El ser humano por medio de la búsqueda de sentido intenta hallar algún grado de seguridad, de tranquilidad y estabilidad.

3.6.1 El hombre plenamente funcional. Carl Rogers

Para Rogers (1990) las personas o seres humanos son buenos en forma innata y están orientadas siempre al crecimiento. Consideraba importante comprender las percepciones que el individuo tiene de la realidad para poder entender su conducta. La psicología rogeriana suponía que el individuo tiene la tendencia a la realización como único motivo.

En este sentido la tendencia que tiene la persona a la realización sirve para mantener y mejorar las experiencias y potencialidades para impulsar a la realización. Esta preferencia se transforma en el desarrollo del yo o del auto concepto, principal termino al que hace alusión la teoría de Carl Rogers en su libro Psicoterapia centrada en el cliente (1990).

Rogers dice; la forma en como una persona se ve a sí misma es el factor más importante para predecir la conducta futura, porque junto con un autoconcepto realista va una percepción realista sobre la realidad externa y la situación en la que se encuentra el individuo.

El concepto de sí mismo o la estructura del sí mismo pueden considerarse como una configuración organizada de percepciones del sí mismo, admisible para la

conciencia. (Rogers, 1999). Es decir, el sí mismo está integrado por elementos como percepciones de las propias características y capacidades, conceptos de él mismo con el de los demás, con su ambiente, así como las cualidades valiosas que la persona percibe y asocia con experiencias y objetos percibidos con valencias positivas o negativas.

En determinados momentos la persona puede no estar completamente consciente de todas las experiencias que constituyen o se relacionan con su yo. Sin embargo, Rogers creía que las personas o los humanos tienen el potencial de estar conscientes de sus experiencias en su totalidad, pero para eso se requería de apertura y sensibilidad a estas mismas.

Conforme el yo o el sí mismo se va desarrollando, la tendencia a la realización comienza a surgir para hacer real el crecimiento del organismo, lo que Rogers (1999) llamo autorrealización. Se puede considerar que la tendencia a la autorrealización es un subsistema de la (más básica) tendencia a la autorrealización. En este sentido el desarrollo del yo es una consecuencia de la tendencia general de mantener y mejorar el organismo, si se busca la realización se expresa asimismo en la autorrealización.

Rogers (1999) explica este proceso de interiorización de valores de la siguiente manera:

a) Transformación del sí mismo o del yo

Rogers (1999) considera; el individuo primeramente muestra actitudes ambivalentes hacia el sí mismo; los sentimientos tanto positivos como negativos se expresan juntos. Sin embargo cree que los cambios en los individuos se producen según tres modos generales: primero, la persona se percibe a sí mismo como una persona más apta con más méritos y posibilidades de enfrentar la vida, segundo; le permite más datos experienciales por penetrar en su conciencia para alcanzar una apreciación más realista de sí mismo, de sus relaciones y de su ambiente y tercero; ubica la fundamentación de sus normas dentro de sí, viendo que la “bondad” o la “maldad” de cualquier experiencia o cualquier objeto perceptual no es algo inherente a el mismo sino que es un valor que él le impone.

El individuo presenta actitudes contradictorias y son estas incongruencias las cuales permiten a la persona sentirse motivada a descubrir las razones de dicha discrepancia y a medida que las explora se vuelve más realista en su autopercepción y más capaz de aceptarse tal como es.

Es importante recordar la explicación proporcionada por Rogers, referente o respecto a la modificación del yo, el cual está basado en sus experiencias terapéuticas con el cliente, y como ésta permite al individuo realizar tal modificación la cual para entender el cambio de la autopercepción o yo de la persona se debe a

la experiencia que presenta en cualquier momento de su vida. La persona vive en gran medida de acuerdo con los valores introyectados de los demás, de su ambiente y cultura.

La persona intenta vivir de acuerdo a lo pensado por los demás, no es él mismo quien considera tales cosas; cada vez se siente menos satisfecho con la situación. Sin embargo, a pesar de que la persona tiene esta sensación, no se atreve a renunciar a esos valores introyectados, surgiendo un periodo de confusión e incertidumbre con respecto a los valores y cierta sensación de inseguridad al no considerar algo como correcto o incorrecto. Y esto se debe a algo introyectado o internalizado desde niño a lo que Rogers llama; proceso de valoración organísmica.

b) Proceso de valoración organísmica

Según Rogers (1999) el proceso de valoración organísmica comienza desde la niñez. Por ejemplo, los valores en los niños son muy claros, respecto a sus preferencias y desagradados. Los niños tienden a preferir experiencias que mantienen y mejoran el organismo y por el otro lado las experiencias contrarias, son las que tienden a rechazar. Por ejemplo, los niños valoran los alimentos como algo positivo cuando tienen hambre, pero cuando sucede lo contrario y están satisfechos, rehúsan el alimento y lo valoran negativamente.

El criterio para valorar algo como positivo o negativo radica en algo que mantenga y mejore o no al organismo y esto se muestra en la etapa infantil, es en esta etapa cuando el proceso de valoración es continuo, flexible y sin juicios preconcebidos o preocupaciones. Este proceso de evaluación se da de manera interna y está íntimamente relacionado con las experiencias de lo deseable o indeseable para éste.

En este sentido es como se cree que los niños comienzan a aprender el sentido del valor, internalizar o comprender de manera subjetiva ciertas cosas y/o acciones como buenas o malas dependiendo el beneficio que conlleve o no en él.

Sin embargo, a pesar de que se crece conociendo subjetivamente lo que es apropiado o no para el propio desarrollo y realización del individuo, es en la edad adulta cuando muchas de las personas han perdido contacto con su proceso de valoración organísmica y tienden a volverse personas inflexibles, inseguras e incómodas con sus propios valores lo que provoca que a menudo se viva de manera improductiva con actitudes defensivas y ansiosas. Esta pérdida de valoración se debe a lo que Rogers (1990) llamó consideración positiva incondicional.

c) Consideración positiva incondicional

Cuando el individuo se desarrolla necesita amor o aceptación, es decir una consideración positiva de los demás hacia él. Por ejemplo, en la infancia son los padres o personas significativas, importantes quienes dan amor y aceptación. Cuando el individuo busca ser aceptado por personas significativas llega a ignorar

sus propias experiencias internas y pierde gradualmente la armonía y estabilidad creída para volverse cada vez más en un producto de la influencia social, determinando lo correcto o incorrecto, el bien o mal ya no con base a lo que él consideraba, sino ahora con base a lo apropiado para los demás, para la sociedad.

Los valores introyectados de otros, con los cuales se llega a vivir en menor o mayor grado tienden a ser rígidos e invariables a diferencia de los valores flexibles y cambiantes de la infancia, (Nye, 2002). La incorporación de valores y estándares de los demás que son incoherentes a las propias experiencias del individuo pueden dañar a la sociedad, así como al individuo, generando en éste último características de ansiedad y hostilidad y menor contribución a una sociedad armoniosa.

Sin embargo, en un mundo donde existen demasiados valores impuestos sobre lo bueno y lo malo, es muy raro que la persona escape de esa influencia, a pesar de esto se cree; puede permanecer en contacto con su propia valoración organísmica, que a lo largo de su vida mejora de acuerdo a sus potencialidades organísmicas. (Nye, 2002).

La consideración positiva incondicional se recibe cuando una persona percibe que todas sus experiencias del yo (sentimientos, pensamientos, sensaciones, etc.) son igualmente merecedoras de la consideración positiva por parte de otras personas significativas. (Nye, 2002). Es decir, cuando todas las experiencias de cualquier persona se valoran por igual, permitiendo y aceptando tales experiencias y con éstas, los valores que consideran para la dirección de sus conductas. Sin embargo, Rogers (1990) dice que aceptar o valorar no necesariamente se sigue de ello que todas sus conductas deban valorarse de la misma manera. Por ejemplo, golpear a otra persona está mal visto, pero, a la persona que golpea y el deseo que tiene de golpear es aceptado, en este sentido se busca inhibir ciertas conductas disruptivas de la persona a través de la comunicación, expresando molestias, disgustos de una conducta en particular y mostrando las consecuencias de daño o desagrado a otras personas, sin la necesidad de desprenderse de sus propias experiencias internas.

Entendiendo que no debe actuar como los demás, que el sistema de valores no es algo que se impone, sino algo que se vive. Es entonces cuando se internaliza tal experiencia cuando dejan de percibirse los valores como cosas fijas y amenazantes, sino que son juicios ahora realizados por el individuo basados en su propia experiencia y evaluados del mismo modo.

Finalmente, cuando el individuo logra percibir lo que siente ante determinada situación, se aparta de un estado en el que el pensamiento, sentimiento y conducta son gobernados por los juicios y expectativas de los otros y se acerca a un estado en el que confía en sus propias experiencias para determinar sus valores y normas.

Otro aspecto igual de importante para que el individuo logre manejar sus propios valores y experiencias es encontrar las incongruencias en sus actos. La congruencia es un estado de coherencia o armonía, la incongruencia es un estado de

inconsistencia, discrepancia o desacuerdo. (Nye, 2002). En este sentido el individuo muestra una incongruencia en sus acciones y en su autoconcepto por el hecho de buscar la aceptación o valía de forma condicional por parte de otras personas. las acciones de una persona comienzan a volverse incongruentes cuando se internalizan experiencias organísmicas de otras personas, así como sus valores, lo que provoca que lleven a cabo conductas dirigidas por valores que no son propios o ajenos a su experiencia y se vean reflejados de manera incongruente y forzada en sus conductas.

Cuando el autoconcepto se vuelve incongruente, también hay incongruencia entre la tendencia a la autorrealización y la tendencia a la realización. Por ejemplo para algunas personas la autorrealización hacia los valores introyectados de éxito profesional que otras personas o la mayoría pretende puede ser inconsistente o incongruente con las necesidades básicas de realización como el establecimiento de relaciones interpersonales cálidas y de libertad de la persona en particular, lo que puede provocar que las personas pierdan libertad de elección y se dirijan como los demás, con valores y acciones ajenas a su propia experiencia y aprendizaje.

Cuando la estructura organizada del sí mismo ya no le permite enfrentar sus necesidades en las situaciones reales o cuando alcanza a percibir discrepancias en sí mismo, o cuando su conducta parece estar fuera de control y no ser ya congruente consigo mismo se encuentra maduro para terapia. (Rogers, 1990). Estas incongruencias permiten motivar al individuo a buscar una razón para el entendimiento y mejoramiento de su persona, permitiéndoles elegir de manera correcta de acuerdo a sus experiencias internas y así ser capaz de evaluar la realidad de forma adecuada.

d) La persona plenamente funcional.

El término o concepto de persona plenamente funcional representa la realización definitiva de la persona. Una persona que funciona bien es un organismo adaptado, con cambios para enfrentarse a nuevas situaciones de las maneras más satisfactorias para dirigirse hacia niveles más altos de realización. (Nye, 2002). En este sentido hablar de una persona plenamente funcional es hablar de alguien capaz de dirigirse constructivamente hacia el crecimiento y la realización siempre al progreso. Es describir a una persona que está en contacto con sus propios sentimientos, sensaciones, valores de tal manera que se mezclen con lo que consideran razonable, generando respuestas integradas eficazmente sobre la base del funcionamiento orgánico total. Este funcionamiento pleno puede resultar siempre y cuando el amor y la aceptación que se busca en algún momento son incondicionales y se experimentan independientemente los sentimientos, pensamientos, valores y conductas particulares o propias a diferencia de que se le sea condicionado el amor o afecto por conductas socialmente aceptadas o apropiadas generado así un funcionamiento restringido e ineficaz de la persona.

Rogers (1990) en su libro Psicoterapia centrada en el cliente menciona una serie de proposiciones que considera esenciales para la modificación de la conducta a través del cambio o modificación de la estructura del sí mismo y de los valores de este.

1. Todo individuo vive en un mundo cambiante de experiencias de las cuales él es el centro;

La persona domina un mundo privado, un mundo suyo que Rogers (1990) denomina campo fenoménico o campo experiencial, incluye todo lo experimentado por la persona a lo largo de su vida y que ha percibido para poder simbolizarlo, es decir para hacerlo consciente.

En el mundo privado de la persona, solo una parte de las experiencias son vividas conscientemente y puede o logra hacerse consciente cuando se asocia a la necesidad de la persona y la satisfacción de la misma.

2. El organismo reacciona ante el campo tal como lo experimenta y lo percibe.

La persona solo reacciona ante la percepción de esa realidad, y la realidad es todo lo que el percibe independientemente de los demás. Continuamente el individuo se encuentra confrontando sus percepciones con la de otros, porque las percepciones de estos últimos no son las mismas del individuo, es decir cada persona percibe sus experiencias con las necesidades posibles de presentar.

3. El organismo, la persona tiene una tendencia básica a actualizar, mantener y desarrollar a su organismo.

Esta proposición se refiere a la preferencia que tiene la persona de dirigirse hacia la maduración, hacia la autorrealización. La persona siempre avanza hacia el crecimiento, hacia la reproducción, avanza hacia una mayor independencia y autorresponsabilidad. En este sentido la persona no solo busca la maduración orgánica como la regulación de la temperatura corporal, o la disolución del hambre a través del alimento, sino también esta cuestión de dirigirse hacia la maduración refiere a la parte intelectual y a la autorrealización para dirigirse a la socialización.

4. La conducta de la persona es un esfuerzo intencional para satisfacer sus necesidades tal como las experimenta y tal como las percibe.

Como en la proposición anterior hay necesidades importantes de ser cubiertas y estas se producen por tensiones fisiológicas, cuando aparecen constituyen la base de la conducta a llevar. Lo mismo sucede con las necesidades de afecto y de logro, al igual que la necesidad de alimento o de equilibrio de la temperatura corporal, la necesidad de afecto es una necesidad fisiológica y cuando no es satisfecha se percibe como inaceptable y genera en la persona un estado de tensión.

Un ejemplo a esta proposición es una persona ansiosa de riqueza porque la percibe como una fuente de seguridad emocional, aun cuando no pueda satisfacer dicha necesidad porque no es millonario, la percepción de esta persona llega a tener un

alto grado de correspondencia con su realidad, pero es importante determinar quién produce la conducta de la persona, es la percepción y no la realidad.

5. La emoción acompaña y facilita esta conducta intencional

Podemos considerar que las emociones integran principalmente dos grupos: las sensaciones desagradables y/o excitantes y las emociones tranquilas y/o placenteras. El primer grupo tiende a acompañar al intento de búsqueda del organismo y el segundo a la satisfacción de la necesidad, la experiencia consumatoria. (Rogers 1990)

Es de aquí cuando las personas logran simbolizar aquellas del segundo grupo; aquellas generadoras de tranquilidad y placer, y son rechazadas las displacenteras o desagradables, pues no logran simbolizarse y por ende dejan de introyectarse. Esto dependerá así mismo de la intensidad de la emoción, esta puede variar dependiendo el mantenimiento y desarrollo del individuo con la aplicación de tal conducta.

6. El mejor punto de vista para comprender la conducta es desde el propio marco de referencia del individuo.

Se tiene la idea de que las personas tienden a evaluar a otra persona desde su propio marco de referencia, como cuando se habla de que tal o cual persona presenta una conducta anormal, etc., sin embargo, la única forma de comprender significativamente su conducta es captarla tal como la persona la percibe, del mismo modo para comprender su cultura, asumir dicho marco de referencia cultural. De esta manera cuando se consideran estas variables o factores se le puede acercar al individuo con categorías preconcebidas a las que se espera que se ajuste no solo resulta una comprensión más vivida del significado de la conducta de la persona, sino también se amplían al máximo las oportunidades para un nuevo aprendizaje.

7. Como resultado de la interacción con el ambiente y particularmente como resultado de la interacción valorativa de los demás; se forma la estructura del sí mismo

Existe una pauta conceptual de manera organizada y fluida de percepciones y relaciones con el yo conjuntamente con los valores ligados a estos conceptos.

8. Los valores ligados a la experiencia y los valores que son parte de la propia estructura en algunos casos pueden ser valores experimentados directamente por el organismo y en otros son valores introyectados de otros, pero percibidos de manera distorsionada.

Esta proposición es una de las más importantes, ya que permite explicar de qué manera no solo se modifica el sí mismo de manera general, sino específicamente los valores dentro de esta.

3.6.2 El hombre autorrealizado. Abraham Maslow

Por su parte, para Maslow (1973) la autorrealización es un estado de cosas relativamente alcanzado por pocos individuos, tan solo en las personas saludables existe una relación positiva entre placer subjetivo de la experiencia, impulso hacia ella o deseo de ella y solo estas personas ansían aquello que es bueno para sí mismas y para las otras personas. Son personas que tienden espontáneamente a obrar bien, porque eso desean hacer, disfrutan, aprueban y seguirán disfrutando.

He dado a entender, sin explicitarlo, si te comportas bien; si la acción nace de tu interior constituirá un comportamiento correcto y bueno. (Maslow 1973). Por su parte los hombres que obran equivocadamente es porque acarrean su propia infelicidad y autodestrucción porque se enferman frustrando sus propias elecciones.

Para Maslow el autoconocimiento al igual que Rogers parece ser el instrumento más importante para conseguir un automejoramiento y junto con el autoconocimiento suelen exigir mucho valor y un esfuerzo prolongado por actuar correctamente. Considerado los malos actos; son realmente comportamientos reactivos y no instintivos. El comportamiento se halla profundamente arraigado en la naturaleza humana y jamás podrá ser abolido del todo, pero si puede disminuir a medida que la personalidad madura y la sociedad mejora.

La autorrealización es la aceptación y expresión del núcleo interno o del yo y de la realización de todas las capacidades y potencialidades del ser humano. Para que el desarrollo y la autorrealización sean posibles es necesario comprender las capacidades, órganos y sistemas orgánicos responsables de presionar para su buen funcionamiento y para expresarse a sí mismo y ser utilizados y ejercitados produciendo satisfacción. Para que la persona complete su autorrealización deberá primeramente cubrir sus necesidades básicas, corporales y después buscar las necesidades de protección, seguridad, etc. pero con la plenitud de libre elección buscando satisfacer sus necesidades y la de los demás.

Maslow en su teoría de la motivación humana, considera a la autorrealización como un estado motivacional que las personas sanas experimentan cuando han satisfecho suficientemente sus necesidades básicas de seguridad, de entrega, amor, respeto, de modo que ahora se sienten motivadas por tendencias conducentes a la autorrealización, para Maslow (1973) es definida como una realización creciente de las potencialidades, capacidades y talentos, como conocimiento y aceptación de su naturaleza propia.

Los determinantes de esta naturaleza son primordialmente internos antes que externos o ambientales y no son más que leyes de su propia naturaleza interior, sus potencialidades, capacidades, talentos, recursos, autoconocimiento e impulsos creativos.

Asimismo, la autorrealización busca una relación de orden jerárquico, donde las diferentes necesidades básicas guardan un orden y la satisfacción de cada una de ellas y su subsiguiente eliminación provocan la aparición de otra necesidad superior y es entonces que la necesidad y deseo prosigue, pero en un nivel más alto.

Maslow creía que los seres humanos estaban interesados en la maduración en lugar de una simple restauración del equilibrio o evitar la frustración. (Engler, 1996). Describía al ser humano como un animal deseoso, siempre anhelando algo. Efectivamente cuando un deseo humano es satisfecho, surge automáticamente otro para ocupar su lugar.

Ante la satisfacción de cualquier necesidad se presenta un estado motivado, es decir un deseo, un anhelo, una carencia o una necesidad. Sin embargo, se considera importante el estado motivacional que mueve a una persona hacia direcciones diferentes y como la respuesta satisfactoria trata de que el desarrollo tenga lugar cuando el próximo paso hacia adelante sea más satisfactorio, más agradable intrínsecamente. De esta manera aprendemos nuestras cualidades, aquello que realmente nos gusta o disgusta; cuales son nuestros gustos, nuestros juicios y posibilidades. (Maslow, 1973).

La satisfacción de necesidades deficitarias y la satisfacción de las necesidades de desarrollo producen distintos efectos subjetivos y objetivos sobre la personalidad. La satisfacción de las deficiencias (alimentación, equilibrio, tensión etc.) evitan la enfermedad y la satisfacción de las deficiencias de desarrollo (conocimiento, crecimiento, autorrealización, etc.) producen salud positiva.

El desarrollo del individuo es en sí mismo es un proceso gratificante; la realización de anhelos y ambiciones, la adquisición de habilidades, el incremento de la comprensión de los demás, el aumento de la creatividad en cualquier campo o, más importante, la simple ambición de ser un buen ser humano.

Maslow también consideraba a la valía condicional de Rogers, mencionando; el único oponente a la experiencia subjetiva del placer (confianza en sí mismo) en el niño pequeño, es la opinión de los demás (amor, respeto, aprobación). Al ser los otros tan importantes y vitales para el niño indefenso por temor a perderlos, como fuente de seguridad, amor o respeto debe tomar una decisión difícil entre sus propias experiencias placenteras y las experiencias de la aprobación ajena, eligiendo esta última, reprimiendo su placer y controlarlo.

La teoría de la autorrealización muestra que un organismo ejerce presión para conseguir expresarse, es decir para funcionar, por ejemplo, la persona amorosa tiene el impulso y la necesidad de amar para sentirse saludable o tener una sensación de bienestar. Entonces las capacidades de las personas son necesidades y por tanto valores intrínsecos. En la misma medida en que difieran esas necesidades diferirán también los valores.

El ser humano posee como parte integrante de su estructura intrínseca no solo necesidades fisiológicas sino también psicológicas. (Maslow, 1973). Los valores o necesidades guardan un relación evolutiva y jerárquica de acuerdo con un orden de fuerza y prioridad y pueden ser considerado escalones en la senda conducente a la autorrealización.

La persona posee en su interior una fuerza conducente a la unidad de la persona, hacia una expresividad espontanea, hacia una identidad individual y plena, hacia la creatividad, la bondad. Maslow (1973) diría que el ser humano pleno se dirige hacia aquello que la mayoría de nosotros calificaríamos de valores positivos, hacia la serenidad, hacia la amabilidad, la valentía, la honestidad, el amor, el altruismo y la bondad. Estos valores son descubiertos, son creados o contruidos de manera intrínseca a la estructura misma del ser humano y del mismo modo son desarrollados por la cultura, sin embargo es importante que la persona comience a diferenciarse de los demás para poder tomar sus propias elecciones sobre como espera dirigirse en el ambiente, ya que si no lo hace las capacidades o valores de los seres humanos se pueden encontrar sofocados por estos determinantes extra psíquicos (cultura, ambiente, familia, educación, etc.) y tienden a aprenderse arbitrariamente, viéndose frustrados, negados o suprimidos y aparece la enfermedad como trastornos, perturbaciones, neurosis o incluso psicosis.

En un contexto de elección realmente libre, descubrimos que las personas maduras y saludables valoran no solo la verdad, la bondad y la belleza, sino también los valores regresivos de supervivencia, de tranquilidad, del sueño y el descanso y que cuanto más madura, fuerte y saludable es la persona más busca los valores de desarrollo y menos los valores de cabotaje. Lo valores forman parte de un núcleo de ciertas preferencias y deseos, en definitiva, la búsqueda de la identidad es en esencia la búsqueda de los propios valores intrínsecos y auténticos, toda mejora en el propio conocimiento y clarificación de los propios valores coincide con una mejora del conocimiento de los otros y clarificación de sus valores. Pero solo la diferenciación del yo y el no- yo permitirá reforzar tal convicción de abandonar el mundo exterior y escuchar sus voces interiores.

3.7 Enfoque cognitivo. Piaget y Kohlberg

Se entiende por desarrollo cognitivo al conjunto de transformaciones que se producen en las características y capacidades del pensamiento en el transcurso de la vida, especialmente durante el periodo de desarrollo y por el cual aumentan los conocimientos y habilidades para percibir, pensar, comprender y manejarse en la realidad. (Batlle, 2008).

Al hablar de desarrollo cognitivo estamos considerando y relacionando a un conjunto de habilidades, con los procesos ligados a la adquisición, organización, retención y uso del conocimiento (cognición). (Gutiérrez, 2010). Es decir,

habilidades y competencias básicas como atención, percepción, memoria, razonamiento, etc., los cuales permiten visualizar no solo lo importante de éstos y su función sino también como juegan un papel importante en el desarrollo y adquisición de nuevo conocimiento para repercutir en una nueva forma de pensamiento

La teoría cognitiva pone gran énfasis a la manera de procesar la información para intentar comprender el desarrollo del niño. Desde esta perspectiva cognitiva son importantes los pensamientos y las sensaciones, hay un énfasis especial en las actitudes, las expectativas, las atribuciones y otras actividades cognitivas para procurar entender y predecir la conducta del individuo.

El enfoque cognitivo asegura que los individuos son participantes activos en su entorno, juzgando y evaluando estímulos, interpretando eventos, y sensaciones y aprendiendo de sus propias respuestas. La manera en como los individuos procesan la información (reconocen, perciben, razonan y juzgan) es importante para poder entender la conducta de los mismos.

Durante el proceso de adquisición del conocimiento, se considera a la información estructurada y almacenada internamente, como una plantilla la cual filtra ciertos procesos cognitivos y es en estas estructuras donde se encuentran también contenidos cognitivos ya sea positivos o negativos codificados para su funcionamiento y así poder otorgar un resultado final de la información obtenida de su medio ambiente, esto último trata de las cogniciones o pensamientos experimentadas por el individuo y de las cuales comúnmente se tiene conciencia.

3.7.1 La teoría cognitiva de Jean Piaget

Piaget (1984) filósofo, psicólogo y educador estudio la génesis u origen de la moralidad, según este autor por una serie de transformaciones de las actitudes iniciales paralelas al desarrollo cognitivo se debería desarrollar también el juicio moral, para alcanzar una autonomía moral como producto de una construcción activa del sujeto en interacción con su medio social, logrando salir de su egocentrismo inicial. El desarrollo cognitivo y moral como categoría básica del pensamiento es una construcción activa de la experiencia.

Según Piaget (1984) “los niños adquieren los valores morales no interiorizándolos o absorbiéndolos del medio, sino construyéndolos desde el interior, a través de la interacción con el medio”.

Dos ideas básicas resaltan los estudios de Piaget, se refieren a dos dimensiones sobre el desarrollo del niño, el desarrollo social por un lado y por el otro el desarrollo moral, mediante la construcción de una acción sobre o simultáneamente con otras dará como resultado la configuración de la personalidad. Sin embargo, no se

considera del todo absoluto la idea de la participación del medio como determinante para el desarrollo de la personalidad en el niño, sino que existen otros elementos internos los cuales coadyuvan de manera determinante para lograr tal fin.

El constructivismo es una elaboración o construcción personal, resultado de un proceso interno de pensamiento, del cual el sujeto coordina entre diferentes nociones, atribuyéndoles un significado y organizándolas con otras construcciones previas. Es decir, estas nuevas experiencias se van añadiendo a lo ya conocido en el niño, construyendo o incrementando este conocimiento.

Lo mismo sucede con el desarrollo moral del niño, se considera que la moral va evolucionando en periodos diferentes, inicia desde el yo y egocentrismo del niño el cual le impide comprender al otro y socializar de esta manera. Piaget considera importante en el desarrollo moral a la perspectiva del niño respecto del otro, él lo llama descentración; esto le permite comprender que los otros también piensan y a la cooperación como resultado de la reciprocidad existente cuando hay reglas elaboradas en común. Desde este punto de vista la norma ya no se ve como un acto externo y como una obligación impuesta por la autoridad, más bien, se convierte en un hecho, resultado de un acuerdo tomado y el cual puede ser modificado de acuerdo al resultado social, es decir se internaliza, se asume como parte y lo social se convierte en la fuerza valorativa.

En otros procesos de desarrollo, el ambiente tiene gran influencia sobre lo que rodea al niño, por ejemplo; familia, madre, padre, serán sus primeros patrones y sus referencias sobre lo bueno y lo malo. El intercambio, la socialización de sus acciones, la interiorización primeramente de su lenguaje le llevara luego a una exteriorización de signos externos para empezar a enfrentar la realidad moral; “esto se hace, esto no se hace”.

Las observaciones hechas por Piaget hacen comprender como se desenvuelven paralelamente el proceso de desarrollo cognoscitivo con el desarrollo moral, pasando de una modalidad heterónoma a una modalidad autónoma. La moral heterónoma está basada en el respeto a las normas que establece el adulto como padres o educadores, según el cual todo está basado en la norma, la ley o la autoridad, mientras que, en el caso de la moral autónoma, se internalizan las normas y las leyes sin la presión o la imposición, aquí se establecen relaciones de iguales y florecen los valores sociales. Esta evolución va ayudando a la organización de la voluntad propia y una regulación más eficaz de la vida afectiva para llegar a atribuirse en lo personal la reciprocidad de los valores. Para la consecución de este proceso, se requiere además del conocimiento de sí mismo, la experiencia social, la interrelación con sus iguales, para que al surgir la discusión y con ello el conflicto, pueda darse cuenta que necesita salir de su egocentrismo para lograr el desarrollo humano.

Por medio de los estudios de Piaget, se comprobó que el juicio moral del niño y del adulto se encuentra muchas veces lejos de lo que es su conducta moral, es decir,

es fácil detectar que existe una gran diferencia entre lo que la gente piensa que se debe hacer y lo que hace, y otra diferencia entre lo que cree que hace y lo que de hecho hace, llegando así a plantearse lo que supone la intención frente a la acción.

Este desarrollo moral de acuerdo con Piaget (1984), se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. El desarrollo de la moralidad heterónoma y autónoma.

	MORALIDAD HETERÓNOMA	MORALIDAD AUTÓNOMA
CARACTERES	Coerción: Moral de la autoridad, la obediencia o deber a reglas fijas y determinadas extremadamente. Sumisión a reglas externas, a las que se da un valor absoluto (no relativo).	Cooperación: Relaciones recíprocas entre personas de estatus iguales, basadas en el respeto mutuo y la justicia. La regla es resultado de una decisión libre y digna de respeto, cuando ha tenido consentimiento mutuo.
JUICIO MORAL	Realismo moral: Acciones moralmente en función de los resultados materiales u objetivos, independientemente de las intenciones motivos o circunstancias del sujeto (responsabilidad objetiva). Es bueno lo que se atiende a la letra de la ley o mandato.	Juicio moral basado en la intención o motivo. La autoridad u obediencia no es criterio de moralidad. Se considera bueno lo que es aceptado consenso y cooperación en una dimensión racional.
NIVEL DE DESARROLLO COGNITIVO	Egocentrismo: Conduce a no diferenciar lo subjetivo de lo objetivo. No adopta la personalidad de los otros, ni distingue el dominio físico de lo social.	Perspectivismo: (desconocimiento). Diferencia lo subjetivo de lo objetivo, adopta la perspectiva de los otros, distingue lo físico de lo social.
TIPO DE RELACIONES SOCIALES	Coerción: Debido a la relativa inmadurez cognitiva y al modo de relacionarse con los adultos, las relaciones de estos con el niño son de coerción/presión.	Cooperación: Relaciones con los iguales (grupos de amigos), ausencia de coerción.

3.7.2 La teoría del desarrollo moral de Lawrence Kohlberg

Lawrence Kohlberg creó la teoría del desarrollo moral y enunció la filosofía de la educación moral sobre la que se basó el enfoque de la comunidad justa.

En un trabajo que realizó Kohlberg con niños de entre diez y dieciséis años demostró que el razonamiento empleado para justificar sus posiciones morales podría clasificarse en seis modelos distintos de juicio moral. Los modelos están relacionados con la edad, aunque no dependen de ella y se los puede caracterizar como niveles de juicio moral. (Kohlberg, 1997). El autor fundamentó su estudio en comprobar como razón las personas cuando se enfrentan a problemas de índole moral, así como el origen del pensamiento de acuerdo con la edad de dichas personas.

El tema sobre el bien y el mal es muy antiguo y difícil de determinar, porque los hombres o las personas viven en sociedad unos juntos de otros y esto lleva a determinar la necesidad de establecer normas para mantener un orden, así cada sociedad tiene sus propias normas que tienen que velar para que la conducta de las otras personas se adecue al cumplimiento de lo establecido.

La teoría cognitiva del desarrollo moral de Kohlberg es la base psicológica para la elaboración y legitimación de diseños curriculares para la enseñanza moral. Los escritos pedagógicos de Kohlberg comienzan con preguntas básicas sobre ¿Cómo debemos pensar acerca de los valores y de la enseñanza de los valores?, Kohlberg señala que los profesores no deben suponer que enseñar valores es una actividad que estimula el pensamiento en mayor o menor medida, pero si cree que los profesores tienen la responsabilidad de enseñar valores, aunque no tienen el derecho de imponer a los estudiantes su propio conjunto de valores. Es evidente que la Constitución y la ley del país componen o implican un sistema de valores o un cuerpo de normas. La escuela como el gobierno es una institución con la función básica de mantener y transmitir los valores consensuales de la sociedad. (Kohlberg, 1997).

Para Kohlberg, los valores más fundamentales se denominan valores morales y que al menos en la sociedad son valores de justicia. Esta posición de Kohlberg proporciona una solución al problema de cómo enseñar valores morales sin imponerlos en los niños. Al promover el desarrollo de su sentido innato de justicia, el profesor no está imponiendo sus valores, sino que está preparando al niño para que comprenda mejor y luego se apropie del principio de justicia.

Kohlberg (1997) propone tres formas cualitativamente diferentes de razonamiento moral, cada nivel o forma se divide en dos estadios, los cuales se muestran más adelante en una tabla, sin embargo, es importante mencionar brevemente cuáles son esos niveles.

El primer nivel, llamado nivel pre moral o pre convencional; es aquel en el que la conducta es motivada por los impulsos del medio social de acuerdo con las consecuencias externas, reglas o leyes.

El segundo nivel o convencional; en este nivel se actúa de acuerdo o en conformidad con el sistema de normas establecidas, se da gran importancia al individuo como miembro de un grupo.

El tercer nivel o nivel post convencional; es en el que se establecen principios y valores morales, la conducta es guiada por el pensamiento del individuo que juzga por sí mismo, ya no se aceptan las normas tan fácilmente como en la etapa anterior.

Para aclarar mejor este contenido se muestran descritos los tres niveles, los seis estadios y las áreas en las que se han dividido dichas etapas en la siguiente tabla; donde se describen los aspectos más relevantes del desarrollo moral de la persona.

Cuadro 5. Etapas del desarrollo moral de Kohlberg

Nivel y etapa	Que es correcto	Razones para hacer lo correcto	Perspectiva social de la etapa
<p>NIVEL 1. Preconvencional</p> <p>Etapa 1: Moral heterónoma.</p>	<p>Evitar violar reglas sustentadas por el castigo; obediencia por la obediencia misma; evitar el daño físico a personas y bienes.</p>	<p>Evitar el castigo y el poder superior de las autoridades.</p>	<p>Punto de vista egocéntrico. No considera los intereses de los demás ni reconoce que difieren de los del actor; no relaciona dos puntos de vista. Las acciones son consideradas físicamente y no en términos de los términos psicológicos de otros. Confusión de la perspectiva de la autoridad con la propia.</p>
<p>Etapa 2: Individualismo, propósito instrumental e intercambio.</p>	<p>Seguir las reglas solo cuando es para el interés inmediato de uno; actuar para satisfacer los propios intereses y necesidades y permitir que otros hagan lo mismo. Correcto es lo que es justo, un intercambio equitativo, un trato un acuerdo.</p>	<p>Servir los propios intereses y necesidades en un mundo donde se debe reconocer que otras personas también tienen sus intereses.</p>	<p>Perspectiva individualista concreta. Conciencia de que todos persiguen sus propios intereses y de que estos entran en conflicto, de modo que lo correcto es relativo (en el sentido individualista concreto).</p>
<p>NIVEL 2. Convencional</p> <p>Etapa 3: Relaciones, expectativas interpersonales mutuas, y conformidad interpersonal.</p>	<p>Estar a la altura de lo que espera la gente que está cerca de uno o lo que la gente espera en general de los otros en el rol de hijo, hermano, amigo, etc. "Ser bueno" es importante y</p>	<p>La necesidad de ser buena persona a los propios ojos y a los de los demás. Preocuparse por los otros. Creer en la Regla de Oro. Desear mantener reglas y autoridad que apoyan la conducta estereotípicamente buena.</p>	<p>Perspectiva del individuo en relaciones con otros individuos. Conciencia de sentimientos, acuerdos y expectativas compartidos que tienen primacía sobre los intereses individuales. Relaciona los</p>

	significa tener buenos motivos, demostrar preocupación por los otros. También significa mantener relaciones mutuas, como confianza lealtad, respeto y gratitud.		puntos de vista mediante la Regla de Oro concreta, poniendo a uno en lugar del otro individuo. Aún no considera la perspectiva del sistema generalizado.
Etapa 4: Sistema social y conciencia.	Cumplir los deberes efectivos que uno ha aceptado. Se deben sostener las leyes salvo en casos extremos en que entran en conflicto con otras obligaciones sociales fijas. Lo correcto también es contribuir a la sociedad, el grupo o la institución.	Mantener la institución en funcionamiento en conjunto, evitar el colapso del sistema “si todos lo hicieran”, o el imperativo de la conciencia de cumplir las obligaciones definidas (que se confunde fácilmente con la creencia en las reglas y la autoridad de la etapa 3).	Diferenciación de los puntos de vista societarios del acuerdo o los motivos interpersonales. Toma el punto de vista del sistema que define roles y normas. Considera las relaciones individuales en términos del lugar en el sistema.
NVEL 3. Posconvencional o de principios. Etapa 5: Contrato o utilidad social y derechos individuales.	Tener conciencia de lo que la gente posee una variedad de valores y opiniones, que la mayoría de los valores y reglas son relativos al propio grupo. Pero esas reglas relativas en general deben ser sostenidas en el interés de la imparcialidad y porque son el contrato social. Sin embargo, algunos valores y derechos no relativos como vida y libertad deben ser sostenidos en toda sociedad y con independencia de la opinión de la mayoría.	Un sentido de obligación hacia la ley debido al contrato de hacer y respetar las leyes para el bienestar de todos y para la protección del derecho de toda la gente. Un sentido de compromiso contractual, contraído libremente, con la familia, la amistad, la confianza y la obligación de trabajar. Preocupación de que las leyes y los deberes se basan en el cálculo racional de la utilidad general, “el mayor bien para el mayor número”	Perspectiva “previa a la sociedad”. Perspectiva de un individuo racional consciente de los valores y los derechos previos a las vinculaciones y los contratos sociales. Integra perspectivas mediante mecanismos formales de acuerdo, contrato, imparcialidad objetiva y debido proceso. Considera los puntos de vista moral y legal; reconoce que a veces están en conflicto y le resulta difícil integrarlos.

<p>Etapa 6: Principios éticos universales.</p>	<p>Seguir principios éticos elegidos por uno. Las leyes o los acuerdos sociales particulares suelen ser validos porque se basan en tales principios. Cuando las leyes violan esos principios, uno actúa de acuerdo con el principio. Los principios son principios universales de justicia: la igualdad de los derechos humanos y el respeto por la dignidad de los seres humanos como personas individuales.</p>	<p>La creencia como persona racional en la validez de principios morales universales, y un sentido de compromiso personal con ellos.</p>	<p>Perspectiva de un punto de vista moral del cual derivan los arreglos sociales. La perspectiva es la de cualquier individuo racional que reconoce la naturaleza de la moralidad o el hecho de que las personas son fines en sí mismas y deben ser tratadas como tal.</p>
---	---	--	--

Capítulo 4. Propuesta del curso/ taller “Expresión de valores”

4.1 Planteamiento del problema

La ética y los valores se han convertido en una importante discusión pública y política a partir del déficit de confianza, alimentado por actos de diversa índole entre ellos se encuentran los de corrupción con sanciones en el servicio público como destituciones, faltas administrativas e inhabilitaciones, esto permite dar paso a un cambio, por lo cual toda persona servidora pública en el desempeño de su empleo o cargo debe apegar su actuación pública a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia previstos en el artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de que se observe una conducta que fortalezca la confianza de la ciudadanía, en las instituciones públicas y a la vez atienda las necesidades de las personas.

El gobierno de la Ciudad de México así como diversas instituciones públicas se encuentran en el esfuerzo de crear y promover acciones para fortalecer la transparencia, la legalidad, la prevención y combate a la corrupción, mismas que se requieren para lograr un verdadero cambio y de esta manera las personas servidoras públicas en lo individual, en lo colectivo y en los distintos niveles de gobierno sumen una verdadera cultura ética y se convenzan de la importancia y dignidad de la labor que realizan. Una de las vertientes para disminuir actos anormales o incongruentes es el eje de la profesionalización de la Secretaría de la Contraloría General; mediante la capacitación se puede tender al cambio conductual y actitudinal de las personas servidoras públicas, con esto la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional propone un curso/taller de Expresión de valores con el fin de que las personas servidoras públicas reflexionen sobre la importancia de actuar con ética, valores e integridad en el servicio público.

Es necesario que los miembros de la administración pública, cuenten con una sólida formación axiológica y promuevan de forma permanente las buenas prácticas en el quehacer diario, de tal forma que los ciudadanos vean satisfechas sus necesidades y, por otro lado, las instituciones de la esfera pública sean más eficientes. La idea de fomentar los valores en las personas servidoras públicas persigue, sencillamente, recordar (por sí a alguien se le había olvidado), enseñar (por si alguien desconocía) y reafirmar (por si no se comprendió bien) la responsabilidad de realizar de la mejor manera las tareas encomendadas para solventar las necesidades de la ciudadanía evitando conductas asociadas a los antivalores.

El curso prevé la reestructuración de valores mediante el abordaje de contenidos conceptuales y actitudinales, con actividades que permitan a las personas servidoras publicas apropiarse del aprendizaje a través de una metodología activa basada en competencias con énfasis en la educación para adultos.

4.2 Justificación

Las instituciones y por ende las personas servidoras públicas no han logrado cumplir con las expectativas de mejora de calidad de vida de las personas, por distintos problemas o faltas del gobierno sintetizándose en algo llamado corrupción; un problema que supone la apropiación privada del poder público, desvió de fondos, desvió en el ejercicio de recursos públicos, e incluso el uso de relaciones ilegales para generar beneficios propios. Asimismo, la corrupción toca los más altos valores de la humanidad, ofende a cualquier persona con un mínimo de dignidad y va de la mano con la codicia, la avaricia y el anhelo de poder, afectando no solo a la economía sino también los derechos y oportunidades de cada persona.

Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), muestran índices altos de sanciones a servidores públicos, entre destituciones, suspensiones, sanciones económicas e inhabilitaciones, del 2010 al 2017 han existido alrededor de 11,765 inhabilitaciones y la Secretaría de la Función Pública muestra que entre el primero de diciembre de 2012 al 30 de junio del 2017 ha impuesto 5 mil 710 sanciones a 4 mil 884 servidores públicos, aun cuando se han realizado medidas para su prevención. Sin embargo, es importante mencionar que la corrupción no cierra solo a lo mencionado antes, sino que hay otras expresiones de la misma como fraudes, uso de información privilegiada, soborno, extorsión, nepotismo, compra de votos, etc.

Es en este sentido que la Secretaría de la Contraloría General se encarga del trámite de expedición de constancias de No Inhabilitación, constancias que permiten visualizar que la persona servidora pública no se encuentra inhabilitada por alguna falta administrativa. En el periodo que va del año 2011 al 2012 se lograron expedir 38, 485 constancias de No inhabilitación y 105 resultaron con antecedentes de inhabilitación, por lo que a partir de ese momento se mantiene el registro de servidores públicos sancionados a nivel Federal y la información de sancionados en entidades federativas del país.

En este lapso de tiempo la Contraloría resolvió 1,153 procedimientos en materia de responsabilidad de los servidores públicos, en los cuales se encuentran involucrados 2,150 servidores públicos, de este total a 1,408 se les sancionó administrativamente. La Contraloría General en su informe anual que va del 2012 al 2013 resolvió 1,121 procedimientos administrativos, en los cuales se vieron involucrados 2,020 servidores públicos, de este total 1,220 se les impuso sanción administrativa como; suspensiones e inhabilitaciones.

El informe de la Contraloría General, lo que ahora se conoce como Secretaria de la Contraloría General que reportó del año 2014 a 2015 obtuvo un número de 1771 servidores públicos sancionados a los cuales se les impuso más de una sanción

que incrementó a 1794 sanciones entre inhabilitaciones, destituciones, suspensiones, etc.

Por otro lado, en el quinto informe que va del periodo 2015 a 2016 se registraron alrededor de 1851 personas servidoras públicas sancionadas. Asimismo en el sistema de denuncia ciudadana se presentaron alrededor de 12,911 quejas y denuncias, de las cuales se iniciaron 8,632 procesos de investigación, en este rubro la contraloría inicio 3,419 procedimientos administrativos en contra de 4, 539 personas servidoras públicas y de las cuales solo 2,770 sanciones se aplicaron a personas servidoras públicas por incurrir en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, sanciones como destituciones, amonestaciones o suspensiones, sin considerar que a más de un servidor público se le aplico más de una sanción.

Estos datos muestran que a pesar de que existen normas, reglamentos o leyes para evitar y sancionar actos de corrupción, las personas servidoras públicas siguen actuando de manera poco ética y profesional careciendo de valores a pesar de poder llevarlos a cabo en todo momento y en sus labores. Los instrumentos de control de los servidores públicos no bastan para detener la corrupción, pues dejan de lado lo esencial, es decir, toda la esfera interna de la persona; su educación, sus valores, principios, percepciones y la fundamentación de sus convicciones.

Por esto, surge la propuesta de un curso titulado Expresión de valores, el cual llevara a la persona servidora pública hacia la reflexión de cada acto para hacer posible el propio control mediante un proceso de interiorización de valores. Cuando la persona comienza a reconocer primeramente de manera individual sus necesidades y el actuar llevado en su vida diaria logrará reflexionar sobre un cambio a nivel personal e interno y después adoptar valores de fuentes externas como colaboradores e instituciones para acrecentar la introyección de los mismos y desarrollarse plenamente como persona en un ambiente cambiante y competitivo.

4.3 Objetivo General

Las personas servidoras públicas reflexionarán sobre su actuar en su vida cotidiana a través de conceptos y técnicas de sensibilización que promuevan la revitalización de sus valores fomentando una cultura de ética y de integridad.

4.4 Población

Personas servidoras públicas de la Contraloría General del Gobierno de la Ciudad de México.

4.5 Importancia del curso/taller

El curso de capacitación conlleva a las personas servidoras públicas a la reflexión sobre los valores y antivalores existentes en la sociedad y por ende en el núcleo familiar, laboral y social, haciendo posible que las personas se sientan ciudadanos, obligados a mantener un patrimonio social y cultural conservándolo para potenciar positivamente la calidad de vida.

Asimismo, con el curso se busca impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas servidoras públicas para inhibir actos de corrupción desde su actuación y desarrollo de habilidades personales para garantizar la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones a favor de la ciudadanía reduciendo actos de corrupción y reavivar al mismo tiempo los valores en las personas servidoras públicas. Este curso implica una filosofía, un cambio de actitud, un compromiso real con la persona misma y con la institución abarcando un cambio de mentalidad.

El reto de este curso no es solo que las personas servidoras públicas conozcan los valores éticos del servicio público, sino su interiorización en las mismas, concientizar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien de la comunidad.

4.6 Descripción del curso. Carta descriptiva

Sesión 1. Encuadre, Ética, Moral y Valores

En esta sesión se llevará a cabo la presentación e integración del grupo, así como la mención de las generalidades del curso (nombre, temario, criterios de evaluación, contrato de aprendizaje, expectativas, compromisos y aplicación de evaluación diagnóstica).

Asimismo, se analizará el valor de Legalidad en el servicio público, describiendo conductas o acciones que conllevan la expresión de dicho valor, con el fin de adentrar a los participantes al tema principal del curso.

Por otro lado, se hará revisión de los temas de ética, moral y valores; el primero con una descripción breve en tres definiciones de autores diferentes que se muestran en la tabla de abajo, para brindar un mejor panorama referente a la ética y su importancia en el servicio público.

Autores	Definición
Beuchot, 2010	Rama de la filosofía que estudia el comportamiento humano desde el punto de vista del bien y del mal en la vida individual y social; trata de ver las razones por las que se hace esto o aquello, acciones que tienen repercusión en los demás y una responsabilidad.
Gallardo, 2011	Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida: ética profesional, cívica, deportiva, normativa, aplicada, religiosa, empírica, entre otras.
Bautista, 2013	Es la disciplina del conocimiento que tiene por objeto el estudio de los distintos caracteres, hábitos, costumbres y actitudes del ser humano, clasificándolas en buenas (honestidad, veracidad, prudencia) o malas (codicia, mentira, justicia) debidas o indebidas, convenientes o nocivas para el ser humano, enseñando cuales son aquellas acciones dignas de imitar.

Posteriormente se revisará el tema de moral para que los participantes comprendan qué es, como se fundamenta y la diferencia de ésta con la ética.

Por último, se abordará el tema de valores, mostrando una breve definición de lo que son, la ciencia que los estudia y la importancia de estos, basando la información en Risieri Frondizi (2012).

Actividad de enseñanza 1: “¿Qué valor soy?”

Tema: Presentación

Objetivo de la actividad: Los participantes se presentarán con los compañeros para lograr la integración grupal.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Tarjetas blancas
- Plumas
- Tarjetas de presentación preestablecidas de los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Justicia, Responsabilidad y Tolerancia.

Descripción:

- Se pide a los participantes; cada uno medite un momento sobre un valor con el que se identifican e intenten visualizar la forma en como lo llevan a cabo en su vida cotidiana.

- Se les pide a los participantes que se pongan de pie y formen entre todos un círculo. Por turnos cada uno dirá su nombre, la institución donde trabajan y los comportamientos que lleva a cabo en su vida cotidiana asociados al valor elegido, sin mencionar el nombre del mismo.
- Concluida la presentación, los demás integrantes del grupo tratarán de adivinar el nombre del valor al que hace alusión lo mencionado por el participante.
- Una vez concluida la presentación de todos los participantes, el facilitador dirige la retroalimentación para la reflexión del grupo sobre como aplican los valores en su vida diaria.

Tiempo: 30 minutos

Datos generales del curso

Nombre del curso: Expresión de valores institucionales.

Objetivo general:

Al finalizar el curso los servidores públicos reflexionarán sobre su actuar en su vida cotidiana a través de conceptos y técnicas de sensibilización que promuevan la revitalización de sus valores fomentando una cultura de ética.

Duración total: 16 horas

No. Sesiones: 8 sesiones

Datos de los participantes

Curso dirigido a: servidores públicos de la administración pública de la Ciudad de México.

No. de participantes: Mínimo 10 - Máximo 30

Edad: Indistinta

Escolaridad: Mínimo nivel media superior

Nivel de conocimiento previo: Ninguno

Evaluación

Momentos de la evaluación	Instrumentos/Actividades	Ponderación
Inicial o Diagnóstica	Cuestionario	0 %
Intermedia o Formativa	Tareas	50 %
Final o Sumativa	Cuestionario	50 %
Satisfacción del Curso	Cuestionario	0 %
El porcentaje mínimo aprobatorio será de: 80/100		

		<p>Realización del contrato de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> Solicita contrato del grupo para cumplir con el objetivo del curso. <p>Informa la forma en que se evaluará el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> Menciona el tipo de evaluación, los momentos, los instrumentos y criterios de evaluación. <p>Aplicación de la evaluación diagnóstica Entrega a los participantes de manera individual el cuestionario de evaluación diagnóstica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionario de evaluación diagnóstica 	10 min.	35 min.
	<ul style="list-style-type: none"> Expositiva 	<p>El instructor expondrá el significado o definición del valor “Legalidad” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hojas de colores Plumones 	10 min.	45 min.
	<ul style="list-style-type: none"> Técnica rompe hielo 	<p>Nombre: “¿Qué valor soy?”</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes se presentarán con los compañeros para lograr la integración grupal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tarjetas de presentación 	25 min.	70 min.

Desarrollo del curso: <ul style="list-style-type: none"> • Ética y moral • Valores • Definición • Axiología 	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	1) Mencionar el tema que se abordará en la sesión. <ul style="list-style-type: none"> • Presentar de manera esquemática el tema. • Describir las características principales del tema. • Desarrollar el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop. • Proyector. • Señalador. • Presentación Power Point 	25 min.	95 min.
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	Reproducción del video “¿Qué es eso?” Realiza la retroalimentación de la técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo audiovisual 	15 min.	110 min.
Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo/Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación el contenido de la sesión con lluvia de ideas y ejemplos de los temas vistos. Despedida <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la despedida al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min	120 min
Tarea N° 1. (véase anexo 2, p. 120) Describir clases de moral. Investigar acerca de las distintas clases de valores.					

Sesión 2. Clasificación, Jerarquía, Ponderación y Armonización de valores.

Esta sesión inicia con el análisis de otro de los valores del servicio público, la Honradez, analizando acciones o comportamientos asociados al mismo, escribiendo en tarjetas de colores tales comportamientos con ayuda de los participantes. Se realizará la revisión de los diferentes tipos o clasificación de valores y las condiciones o bajo que situaciones se llevan a cabo para adentrar al tema de jerarquía, ponderación y armonización de valores, fundamentando la información en Risieri Frondizi (2012).

Asimismo, en esta sesión se hace mención de los valores del servicio público, la importancia de estos y el documento en el que vienen plasmados; la Carta de obligaciones de los servidores públicos, el cual sustenta el actuar diario de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

Actividad de enseñanza 2: “El caso de la señora Castaño”

Tema: Jerarquía, Ponderación y Armonización de valores.

Objetivo de la actividad: Los participantes comprenderán los niveles de jerarquización, ponderación y armonización de valores dentro de una situación determinada.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Caso de la señora Castaño impreso

Descripción:

- Se pide a los participantes que se dividan en subgrupos (dependiendo el número de asistentes). Una vez conformados los subgrupos, se les hará entrega del caso de la señora Castaño impreso. Los participantes tendrán que analizarlo y organizarse para hacer uso de la jerarquización, ponderación y armonización de valores, llegando a un acuerdo de solución.
- Después cada subgrupo compartirá la solución del tema en cuestión, así como las acciones que realizaron en cada nivel para la situación
- Se realiza un debate grupal y al término del mismo se da la solución real del caso.

Tiempo: 30 minutos

Sesión 2

Objetivos particulares (Temas):

1) **Apertura o encuadre del curso:** El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Honradez.

2) **Desarrollo del curso**

- El participante determinará similitudes y diferencias en los valores que conoce para construir con las conductas de nuevas clasificaciones de valores nuevas formas de direccionar su comportamiento en el desempeño de sus funciones.

3) **Cierre del curso:** El participante valorará el desarrollo del curso, participando en la reflexión grupal.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de “Honradez”	• Expositiva	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida a los participantes. • Recapitular el contenido que se dio en la sesión anterior. • Revisión de tarea 1 <p>El instructor expondrá el significado o definición del valor “Honradez” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación Power Point • Hojas de colores • Plumones 	15 min	15 min
				15 min	30 min
Clasificación de valores	• Expositiva	<p>El instructor expondrá de los temas Jerarquía, Ponderación y Armonización ante el grupo, apoyado en la presentación de Power Point.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar los valores del servicio público en la Carta de Obligaciones de los servidores públicos. 		30 min	60 min.
Jerarquía de valores					
Ponderación de valores					
Armonización de valores					

	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	<p>Dilema “Caso de la señora Castaño”</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes comprenderán los niveles de jerarquización, ponderación y armonización de valores dentro de una situación determinada.</p> <p>Reflexión en plenaria retomando los temas de la sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Presentación • Señalador • Proyector • Historia de la señora Castaño 	30 min	90 min
				20 min.	110 min
Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo/ Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación el contenido de la sesión a modo de comprobar la adquisición del conocimiento o habilidad <p>Despedida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la despedida al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min.	120 min
<p>Tarea N° 2 (véase anexo 2, p. 121)</p> <p>Detectar señales negativas dentro del equipo de trabajo</p>					

Sesión 3. Antivalores.

En esta sesión se hace mención del tercer valor de servicio público, el valor de Lealtad, promoviendo que los participantes, identifiquen nuevamente mediante la reflexión; conductas o comportamientos concretos para llevar a cabo con dicho valor.

Por otro lado, se abordará el tema de antivalores, realizando una exposición breve sobre la definición de los mismos, las causas y las consecuencias de llevarlos a cabo en cualquier ámbito de desarrollo de la persona, apoyando la información en autores como Risieri Frondizi (2012) y Oscar Diego Bautista (2013), haciendo alusión nuevamente a los valores y como desarrollarlos, esta sesión se complementa con dinámicas y apoyo de material audiovisual.

Actividad de enseñanza 3: “Negociando diferencias”

Tema: Diferencias personales

Objetivo de la actividad: Los participantes determinaran las causas por las cuales la gente difiere y la forma en como abordan un acuerdo sin practicar antivalores.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Pizarrón blanco o rotafolio
- Tabla de valores y antivalores impresa

Descripción:

- Se pide a los participantes; formen una línea, explicándoles que cada extremo representa los polos (valores y antivalores), los participantes se distribuyen a lo largo del aula de tal manera que formen una media luna, para lograr visualizarse entre ellos.
- El participante al final de cada polo debe formar pareja con la del otro extremo y un tercer participante se tomará de la mitad de la línea, el cual actuará como observador de la pareja y ayudará a mantener a cada miembro dentro de la tarea.
- Quedaran conformados subgrupos de tres personas (los dos opositores y el observador).
- Cada uno de los opositores de la pareja describen los comportamientos asociados al valor o antivalor que les corresponde.
- La pareja discute como sus diferencias se complementan y luego como sus diferencias son un conflicto en potencia.

- Finalmente, la pareja negocia un acuerdo en el cual intentan complementarse uno al otro y evitar el conflicto, así como establecer comportamiento éticos y morales que realmente puedan llevar a cabo en su vida cotidiana a nivel personal y laboral.
- El observador de la pareja comparte con ella sus impresiones sobre la negociación.
- Se reúne todo el grupo y el facilitador para llevar a cabo una discusión acerca del desarrollo de la actividad pudiéndola enfocar en temas como corrupción, conflicto de interés o discriminación.

Tiempo: 50 minutos

Sesión 3

Objetivos particulares (Temas):

1) **Apertura o encuadre del curso:** El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Lealtad.

2) **Desarrollo del curso**

- El participante distinguirá los valores de los antivalores dentro de su ambiente laboral.

1) **Cierre del curso:** El participante valorará el desarrollo del curso, participando en la reflexión grupal.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de Lealtad	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo/ Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y bienvenida de los participantes. • Recapitular el contenido que se proporcionó en la sesión anterior. • Revisión de tarea 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	15 min	15 min
-Antivalores	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	El instructor expondrá el significado o definición del valor “Lealtad” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de colores • Plumones 	15 min	30 min
Definición de antivalores	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	Exposición oral de los temas ante el grupo, apoyado en la presentación de Power Point.	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	25 min	55 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	Nombre: “Negociando diferencias”		45 min.	100 min

		<p>Objetivo de la técnica: Los participantes determinaran las causas por las cuales la gente difiere y la forma en como abordan un acuerdo sin practicar antivalores.</p> <p>Reflexión en plenaria sobre la técnica retomando los temas de la sesión y apoyado en el video “Como corregir nuestros antivalores”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo audiovisual 	15 min	115 min.
Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo/Discusión 	<p>Recapitulación el contenido de la sesión a modo de comprobar la adquisición del conocimiento mediante lluvia de ideas.</p> <p>Despedida Realizar la despedida al grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	5 min	120 min
<p>Tarea N° 3. (véase anexo 2, p. 122)</p> <p>Transformar los antivalores por medio de acciones en valores.</p>					

Sesión 4. Interiorización de valores. Conciencia

En esta sesión se lleva a cabo la revisión del valor Imparcialidad del servicio público y los comportamientos asociados al mismo como parte de lo identificado por los participantes.

Asimismo, se da una explicación acerca del primer peldaño para el proceso de interiorización de valores; la conciencia y la forma en como ésta se desarrolla. El tema se fundamenta principalmente en Lawrence Kohlberg (1997) para visualizar el desarrollo de la conciencia bajo tres etapas: pre convencional, convencional y post convencional, cada una dividida en dos estadios que explican cómo, conforme va desarrollándose la persona también se va desarrollando su conciencia moral que implica diferentes formas de pensar y de resolver problemas, con el fin de demostrar que las conductas de las personas pueden reflejar cierto nivel de conciencia y que si puede direccionarse hacia lo más esperado.

Actividad de enseñanza 4: “Stop”

Tema: Sensibilización

Objetivo de la actividad: Los participantes se involucrarán en una técnica de activación para mantener su atención al mismo tiempo que se sensibilizan acerca del tema por medio de esta actividad lúdica.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Gis o tiza

Descripción:

- Se dibujan dos círculos con un gis, uno grande y uno pequeño dentro de este. El grande a su vez se divide en el número de personas que van a jugar, utilizando la técnica de rebanada de pastel.
- Cada participante escribe el nombre del valor con el que se identifica, sin que se repita alguno, luego cada uno de ellos pone su pie derecho dentro del espacio que le corresponde.
- Uno de los participantes, quien decida iniciar de manera voluntaria pasa al círculo y dice la frase “Declaro la guerra en contra de mi peor enemigo que es” (dice el nombre del valor de cualquier compañero, en ese momento los demás participantes corren menos el compañero que eligieron su valor. Éste se pone en el círculo del centro lo más rápido gritando “Stop” y todos sus

compañeros tienen que detenerse en ese instante. Deben girar en su mismo eje para ver al que está al centro del círculo.

- El compañero del centro escoge alguno de sus compañeros para tratar de adivinar el número de pasos que los separa y por cada paso mencionar las conductas que tiene que llevar para llegar a tal valor.
- Si adivina le dará una X al compañero que le acertó la distancia y si no adivina el pondrá una X en su espacio. Se van eliminando las personas que junten 5X y gana el que menos X tiene.
- Se reúne todo el grupo y el facilitador para llevar a cabo una discusión acerca de cómo pueden llevar esto a su vida cotidiana.

Tiempo: 20 minutos

Actividad de enseñanza 5: “Recapitulando valores”

Tema: Sensibilización

Objetivo: Los participantes reflexionaran acerca de sus valores y su actualización.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Hojas de papel
- Lápices y plumas

Descripción:

- El facilitador pide a los participantes que de manera individual hagan una lista de 5 valores que fueron aprendidos en casa o con los que fueron educados.
- El facilitador pedirá a los participantes que se dividan y que compartan esos valores con sus compañeros haciéndose las siguientes preguntas: A) ¿Aprecio como llevo a cabo estos valores?, B) ¿Lo afirmo en público cuando hay oportunidad de hacerlo?, C) ¿Lo elegí entre varias alternativas?, D) ¿Lo elegí después de considerar y aceptar las consecuencias? y E) ¿Mi conducta está de acuerdo con lo que pienso y digo?
- En sesión plenaria el facilitador pide a los participantes sus experiencias con base a las siguientes preguntas: ¿Qué reacción tuvieron al ver que los valores de los demás son diferentes?, ¿Tendieron a criticar o enjuiciar?, ¿Trataron de modificar los valores de otro, creyendo que el suyo es correcto?, ¿Hubo cambios en su escala de valores?
- Se reúne todo el grupo y el facilitador para llevar a cabo una discusión acerca de cómo pueden llevar esto a su vida cotidiana.

Tiempo: 40 minutos

Sesión 4

Objetivos particulares (Temas):

1) **Apertura o encuadre del curso:** El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Imparcialidad.

2) **Desarrollo del curso**

- El participante expresará los valores que tiene interiorizados partiendo de actividades que generen conciencia en su vida diaria.

2) **Cierre del curso:** El participante valorará el desarrollo del curso, participando en la reflexión.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo/ Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y bienvenida de los participantes. • Recapitular el contenido que se proporcionó en la sesión anterior. • Revisión de tarea 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	El instructor expondrá el significado o definición del valor “Imparcialidad” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor. (15 minutos)	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de color • Plumones 	15 min	25 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de activación 	<p>Nombre: “Stop”</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes se involucrarán en una técnica de activación para mantener su atención al mismo tiempo que se</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tablero de Stop 	30 min	55 min

Proceso de interiorización de valores Conciencia		sensibilizan acerca del tema por medio de esta actividad lúdica. Reflexión en plenaria sobre la técnica.			
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	Exposición oral de conciencia ante el grupo, apoyado en la presentación de Power Point.	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	30 min	85 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	Nombre: “Recapitulando valores” Objetivo de la técnica: Los participantes reflexionaran acerca de sus valores y su actualización.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas • Plumascalor negro 	30 min	115 min
Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo/Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación el contenido de la sesión a modo de comprobar la adquisición del conocimiento o habilidad Despedida <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la despedida al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	5 min	120 min
Tarea N° 4. (véase anexo 2, p. 123) Generar conciencia dentro del equipo de trabajo					

Sesión 5. Interiorización de valores. Reflexión y deliberación

Esta sesión comienza con la revisión y análisis del valor de Eficacia plasmado también en la carta de obligaciones del servidor público para que los participantes perfeccionen la identificación de conductas o comportamientos asociados al valor al mismo tiempo que lo conocen y practican.

Por otro lado, se aborda el segundo peldaño del proceso de interiorización de valores; la reflexión y deliberación mencionando la forma en cómo se cae en la reflexión mediante la motivación y elegir o deliberar entre varias alternativas de acción ante la solución de una determinada circunstancia. Este tema se fundamenta principalmente en Lawrence Kohlberg (1997) bajo lo que él nombra como razonamiento moral haciendo uso de dilemas y situaciones hipotéticas, mediante el uso de dilemas y apoyo de material audiovisual.

Actividad de enseñanza 6: “Dilemas éticos”

Tema: Reflexión y deliberación.

Objetivo de la actividad: Los participantes analizarán una solución entre varias opciones de estas, para una situación en la que entran en conflicto valores.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Dilemas éticos impresos
- Hojas de papel
- Lápices y plumas

Descripción:

- El facilitador plantea la situación hipotética, ya sea a través de la proyección de un video o de una lectura.
- El facilitador forma de dos a tres subgrupos, según sea el caso elegido, cada subgrupo planteará una opción de solución y manifestará sus argumentos.
- El facilitador genera un debate entre los subgrupos en donde cada uno de ellos defenderá su postura, estimulando la participación y llevando el control de la dinámica.

Tiempo: 40 minutos

Sesión 5

Objetivos particulares (Temas):

1) **Apertura o encuadre del curso:** El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Eficacia.

2) **Desarrollo del curso**

- El participante analizará su forma de reflexionar y deliberar una decisión ante situaciones complejas dentro de su ambiente laboral.

Cierre del curso: El participante valorará el desarrollo del curso, participando en la reflexión grupal.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo/ Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y bienvenida de los participantes. • Recapitular el contenido que se proporcionó en la sesión anterior. • Revisión de tarea 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	El instructor expondrá el significado o definición del valor “Eficacia” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de colores • Plumones 	15 min	25 min
Proceso de interiorización de valores	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	Exposición oral del proceso de interiorización reflexión y deliberación, ante el grupo, apoyado en la presentación de Power Point.	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	40 min	65 min

Reflexión y deliberación.					
	<ul style="list-style-type: none"> Técnica grupal 	<p>Nombre: "Dilemas éticos"</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes analizarán una solución entre varias opciones de estas, para una situación en la que entran en conflicto valores.</p> <p>Proyección del video: "El puente"</p> <p>Reflexión en plenaria sobre la técnica retomando los temas de la sesión y apoyado en el video.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Laptop Proyector Señalador Presentación 	40 min	105 min
Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> Diálogo/Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> Recapitulación el contenido de la sesión a modo de comprobar la adquisición del conocimiento o habilidad <p>Despedida</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar la despedida al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop Proyector Señalador Presentación 	5 min	120 min

Tarea N° 5. (véase anexo 2, p. 124)

Caso. "Política de empresa"

Describir los momentos para la toma de la decisión:

Intención

Deliberación

Decisión

Ejecución

Sesión 6. Interiorización de valores. Distinción entre lo bueno y lo malo

Al igual que las sesiones anteriores, ésta sesión comienza con el análisis del valor Transparencia, importante en el desempeño del servidor público en este ámbito, participando con el grupo para una descripción del mismo mediante conductas ejemplo.

Por otro lado, se aborda el tercer peldaño del proceso de interiorización de valores; la distinción entre lo bueno y lo malo, peldaño fundamentado y creado con base a las investigaciones de Carl Rogers (1999) sobre la forma en cómo se van adquiriendo los valores mediante una valoración organísmica que produce en el individuo una sensación de bienestar o malestar, de ahí que algo se comience a catalogar como algo bueno o malo para el individuo. Apoyando también esta información con Abraham Maslow y Lawrence Kohlberg.

Actividad de enseñanza 7: “Roll playing”

Tema: Distinción entre lo bueno y lo malo.

Objetivo de la actividad: Los participantes crearán un ambiente donde los valores con que se dirijan serán los protagonistas en una situación determinada para el entendimiento e interpretación de la misma.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Caso y tabla de asignación de roles
- Hojas de papel
- Lápices y plumas

Descripción:

- El facilitador pedirá a los participantes que se dividan en subgrupos (dependiendo los asistentes). Una vez conformado los subgrupos les hará entrega de una hoja que describe la situación. Los participantes tendrán que analizarla y organizarse para representar a cada personaje de la situación planteada.
- Después cada subgrupo de participantes pasara frente al grupo y representara la situación, para después ser discutida con el grupo.
- El ejercicio termina cuando haya pasado todos los subgrupos.

Tiempo:40minutos

Sesión 6

Objetivos particulares (Temas):

1) **Apertura o encuadre del curso:** El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Respeto.

2) **Desarrollo del curso**

- El participante precisará su carga axiológica.

Cierre del curso: El participante valorará el desarrollo del curso, participando en la reflexión grupal.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo/ Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y bienvenida de los participantes. • Recapitular el contenido que se proporcionó en la sesión anterior. • Revisión de tarea 5 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	El instructor expondrá el significado o definición del valor “Transparencia” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de colores • Plumones 	15 min	25 min
Proceso de interiorización de valores Distinción entre lo bueno y lo malo	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	Exposición oral de la distinción entre lo bueno y lo malo ante el grupo, apoyado en la presentación de Power Point.	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	40 min	65 min

	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	<p>Nombre: "Roll Playing"</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes crearán un ambiente donde los valores con que se dirijan serán los protagonistas en una situación determinada para el entendimiento e interpretación de la misma.</p> <p>Reflexión en plenaria sobre la técnica retomando los temas de la sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación • Asignación de roles 	40 min	105 min
				7 min	112 min
Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo/Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación el contenido de la sesión a modo de comprobar la adquisición del conocimiento o habilidad <p>Despedida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la despedida al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	8 min	120 min
<p>Tarea N° 6. (véase anexo 2, p.125)</p> <p>Detección y transformación de conductas negativas en su ámbito de trabajo.</p>					

Sesión 7. Interiorización de valores. Adopción de valores

En la penúltima sesión del curso se aborda la revisión de otro de los valores de suma importancia en el servicio público, el valor de Integridad, realizando la descripción de comportamientos asociados al mismo con apoyo de los participantes.

Asimismo se analizará el último escalón o peldaño del proceso de interiorización de valores; la adopción o adquisición de éstos, fundamentando la información bajo la visión de Oscar Diego Bautista (2013), debido a que a lo largo de su vida se ha dedicado a estudiar el origen de los actos de corrupción en la administración pública y quien por estas razones propone también una forma de interiorizar valores considerando algunos de los peldaños que se proponen en este proyecto además del uso de diferentes documentos y códigos de la administración pública.

Actividad de enseñanza 8: “Interiorización de valores”

Tema: Valores interiorizados

Objetivo: Los participantes definirán su carga axiológica, mediante el uso de materiales didácticos y una figura humana donde podrán proyectarlos.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- 4 rotafolios grandes por participante
- Pinturas de agua
- Recorte de imágenes referentes a valores
- Nombres de valores
- Lápiz adhesivo
- Toallas húmedas

Descripción:

- El facilitador pedirá a cada participante que una los 4 rotafolios de tal manera que pueda acostarse sobre ellos y dibujar su silueta con apoyo de otro compañero.
- Después deberá comenzar a personalizar su silueta de acuerdo a los valores que se encuentran distribuidos entre los participantes, puede valerse de imágenes y con los dedos utilizar pinturas para darle color a la silueta.
- Pasados 10 minutos comienza la exposición de acuerdo a la percepción de cada integrante ¿Cómo es que interiorizan los valores en su vida diaria?

- Para finalizar el facilitador proporciona una interpretación de las partes del cuerpo para que el participante pueda realizar una reflexión de acuerdo a a cada valor que coloco a lo largo de su silueta.

Tiempo: 35 minutos

Actividad de enseñanza 9: “Subasta de valores”

Tema: Reflexión de valores

Objetivo: Los participantes decidan sobre la importancia de cada uno de sus valores y cual les hace falta incorporar mediante una actividad de intercambio de compra- venta de los mismos.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores
- Valores impresos en papel opalina o foamy
- 500 billetes didácticos de diferentes denominaciones
- 1 hoja de rotafolio
- Lista de valores

Descripción:

Primer momento

- El facilitador pide que el grupo se coloque en forma de un semicírculo grande de pie. Frente al semicírculo y visible para todo el grupo habrá una pizarra donde se encontrarán en letra grande los diferentes valores, un panel de valores.
- Posteriormente el facilitador entrega a cada participante la hoja del listado de valores. Cada uno de los participantes debe leerlos detenidamente. Éste es el momento en el que el facilitador puede también explicar algún valor que pueda no entenderse o se identifique con claridad.
- La duración de este primer momento es de 15 minutos.

Segundo momento

- La subasta de valores. El facilitador explica que, mediante una subasta, cada uno de los participantes puede adquirir el o los valores que son importantes en su vida o los que le gustaría incorporar o mejorar.
- Para ello a cada participante se le entregara cierta cantidad de billetes (cantidades diferentes a cada uno).
- El facilitar empieza citando cada uno de los valores, explica brevemente el concepto de este y la importancia que tienen en la vida de una persona. Da un tiempo para que lo piensen y comienza la subasta proponiendo una cantidad de dinero (se quedara con el valor el participante que ofrezca la mayor cantidad de dinero). Esto se hace con cada valor a subastar.
- Se mantiene un cierto orden, de manera que el que quiera apostar por un determinado valor o incrementar los puntos del compañero lo haga levantando la mano. El facilitador va borrando, tachando o entregando los valores escogidos y anotando en una hoja de rotafolio que valores está adquiriendo cada participante.
- En caso de que alguno de los participantes quiera adquirir otro valor y o cuente con el dinero suficiente, puede pedirles dinero a sus compañeros o bien subastar el valor o valores que tiene. En este caso lo debe subastar el mismo y debe obtener la misma o una cantidad mayor a la que pago.
- De esta manera se transcurre la actividad hasta que se llega al último valor. Solamente si al final alguno de los participantes no adquirió algún valor, se le da un tiempo breve para que escoja uno de entre los que quedan.

Tercer momento

Al devolver los valores, cada participante pasara de uno en uno, contestando las siguientes preguntas:

- ¿Por qué ha elegido ese o esos valores?
- Si lo tiene ¿quiere más de él o lo quiere porque no lo tiene?
- ¿Cómo lo va a emplear a nivel personal?
- ¿Cómo lo va a emplear con los demás?

Para finalizar, el facilitador realiza la retroalimentación para preguntarles su opinión acerca de la vivencia de esta actividad y sobre todo sensibilizarlos para que reflexionen acerca del valor que les dan a sus valores.

Tiempo: 40 minutos

Sesión 7

Objetivos particulares (Temas):

1) Apertura o encuadre del curso: El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Integridad.

2) Desarrollo del curso

- El participante adaptará los valores que emplea a conductas y actitudes específicas para lograr el buen desempeño de sus funciones y alcanzar una armonización de éstos con los valores institucionales.

Cierre del curso: El participante valorará el desarrollo del curso, participando en la reflexión grupal.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Diálogo/ Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y bienvenida de los participantes. • Recapitular el contenido que se proporcionó en la sesión anterior. • Revisión de tarea 6 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	El instructor expondrá el significado o definición del valor “Integridad” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de colores • Plumones 	15 min	25 min
Proceso de interiorización de valores	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	Exposición oral acerca de los valores y principales factores para su adopción apoyado en la presentación de Power Point.	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	15 min	40 min

Adopción de valores	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	<p>Nombre: “Interiorización de valores”</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes definirán su carga axiológica, mediante el uso de materiales didácticos y una figura humana donde podrán proyectarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación • Rotafolios blancos por participante. • Un marcador por participante • Pinturas de agua • Recortes de imágenes referentes a los valores • Nombres de valores • Lápiz adhesivo • Toallas húmedas 	35 min	75 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	<p>Nombre: “Subasta de valores”</p> <p>Objetivo de la técnica: Los participantes decidan sobre la importancia de cada uno de sus valores y cual les hace falta incorporar mediante una actividad de intercambio de compra- venta de los mismos.</p> <p>Reflexión en plenaria sobre la técnica retomando los temas de la sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas de colores • Plumones de colores • Valores impresos en papel opalina o foamy • 500 billetes didácticos de diferentes denominaciones • 1 hoja de rotafolio • Lista de valores 	40 min	115 min

Cierre de la sesión:	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo/Discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación el contenido de la sesión a modo de comprobar la adquisición del conocimiento o habilidad <p>Despedida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la despedida al grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	5 min	120 min
<p>Tarea N° 7. (véase anexo 2, p. 126)</p> <p>Estrategia para la integración de valores entro del ambiente laboral</p>					

Sesión 8. Cierre del curso

En esta última sesión del curso se revisará el último valor del servicio público; Transparencia. Asimismo, se llevará a cabo una retroalimentación de lo visto y acordado durante el curso/taller, como la revisión de los objetivos, las expectativas y compromisos de los participantes para determinar su cumplimiento.

Después se realizará una dinámica de cierre en la que los participantes expondrán brevemente propuestas de mejora para el servicio público en la que se vean involucrados.

Finalmente, dicha sesión concluye con aportaciones o comentarios de los participantes y la aplicación de los cuestionarios de evaluación final y del cuestionario de satisfacción del curso.

Actividad de enseñanza 10: “Tres minutos de fama”

Tema: Cierre del curso/taller

Objetivo de la actividad: Los participantes valoraran la importancia de los temas vistos en el curso/taller y su aportación al ámbito laboral, proponiendo alternativas de cambio.

No. de participantes: 10 a 30 personas

Materiales:

- Tarjetas de colores
- Plumones de colores

Descripción:

“Como alguien dijo una vez, todos acabaremos por tener nuestro medio minuto de fama en la televisión”

- Los participantes harán uso de 3 minutos para comunicar a todo el grupo que es lo que más le preocupa e importa de los valores. Deben imaginar que su “anuncio” se va a transmitir en una hora de máxima audiencia en todo el mundo: los presidentes, reyes, gobernantes, artistas, militares, científicos, de todas partes del mundo los van a poder observar. ¿Qué les dirán?
- Se formarán subgrupos de 5 o más participantes, según el tamaño del grupo, se les indica que su anuncio deberá tener una duración de 3 minutos.
- Para que su anuncio tenga un fundamento que se pueda debatir, se dedican primero 15 minutos a reflexionar sobre lo que les importa, aquello que quieran contar para que las personas los escuchen.

- Luego dedicaran 5 minutos para pensar la manera en que elaboraran su anuncio, conteniendo una frase corta y fácil de recordar, un eslogan impactante que permita reflexionar e influir en los demás.
- Una vez que los subgrupos estén preparados se llevara a cabo la presentación de cada uno.

Tiempo: 60 minutos

Sesión 8

Apertura o encuadre del curso: El participante identificará las conductas asociadas al valor de la Transparencia.

Cierre del curso: Las personas servidoras públicas valoraran la importancia de actuar y desempeñar sus funciones de forma ética, a través del proceso de interiorización de valores.

Temas / Subtemas	Técnicas de instrucción y grupales	Actividades de enseñanza – aprendizaje	Material didáctico y de apoyo	Tiempo	
				Parcial	Acumulado
Valor de Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Dialogo/discusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y bienvenida de los participantes. • Recapitular el contenido que se proporcionó en la sesión anterior. • Revisión de tarea 7 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	10 min	10 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	El instructor expondrá el significado o definición del valor “Integridad” para el servicio público y pedirá a los participantes escribir acciones concretas y observables que reflejen ese valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de colores • Plumones 	10 min	20 min
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	Retroalimentación del curso	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Señalador • Presentación 	30 min	50 min
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica grupal 	<p>Nombre: “Tres minutos de fama”</p> <p>Objetivo de la técnica:</p>		50 min	100 min

		Los participantes valoraran la importancia de los temas vistos en el curso/taller y su aportación al ámbito laboral, proponiendo alternativas de cambio.			
	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva 	<p>Expectativas del curso</p> <p>Aplicación de evaluación final</p> <p>Aplicación de encuesta de Satisfacción del curso</p> <p>Presentación del video “Valora la vida”</p> <p>Despedida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de evaluacion final • Encuesta de satisfaccion del curso • Equipo audiovisual 	<p>3 min</p> <p>10 min</p> <p>5 min</p> <p>10 min</p>	<p>103 min</p> <p>113 min</p>

Discusión

Con base a la investigación realizada se puede observar que aún ante la existencia de normas, leyes o cualquier otro instrumento que intente evitar la corrupción o en su defecto castigarla o sancionarla para llegar a formar un buen gobierno, los instrumentos previstos no son suficientes para la regulación de comportamiento de las personas servidoras públicas, se determina que no hay un sistema posible y absoluto de control ni ningún antídoto tan eficaz como para impedir totalmente una opción individual de este tipo, sin embargo el único sistema o antídoto tendrá mucha más fuerza si es interno o propio del individuo (educación, convicciones, valores, etc.).

Una forma para evitar que se cometan actos corruptos y antiéticos en el ámbito público es lograr despertar en todo servidor público una conciencia profunda mediante la interiorización de valores que permita a una persona no solamente ser capaz de discernir lo que es correcto de lo que no en cada acto que realice, sino actuar acertadamente.

Este trabajo se ocupa de los valores por el interés de conocer la posibilidad de formación o de avance humano en el ámbito gubernamental. Los valores siempre han estado ahí donde vive, crea y se expresa el ser humano individual y colectivamente, son su símbolo más definitorio, y se convierte en un objeto específico y prioritario de atención intelectual y ética en los periodos de crisis y de cambio sociocultural.

Han existido distintas propuestas de educar o formar en valores que se fundamentan en diversas concepciones o diferentes enfoques teóricos sobre el desarrollo humano, sin embargo, lo que todas buscan con el aprendizaje de valores es reconstruir las bases de la convivencia humana. La convivencia social pacífica se logra mediante la educación que inicia con el contacto en el entorno social inmediato del individuo y se prolonga durante toda su existencia y un comportamiento importante para la existencia plena del individuo y su completa integración a la sociedad es la incorporación de valores a su actividad. Los valores son indispensables para guiar la conducta de las personas, y aunque estén plasmados en documentos, códigos, reglamentos que remiten la forma en como hay que actuar y dirigirse, de nada sirven si solo se quedan en la mesa esperando a ser considerados, es necesario que se practiquen o lleven a cabo mediante comportamientos claros que beneficien no solo a su persona sino también a los de su alrededor.

En las instituciones de gobierno, dada su misión, se debe crear un contexto adecuado para propiciar conductas que pongan de manifiesto una formación sólida en los valores humanos. Debido a esto, este trabajo continúa con la reflexión para proponer una formación integral, que combine de forma equilibrada el desarrollo de

conocimientos, actitudes, habilidades y valores. Esto significa que además de la preparación teórica de este trabajo, también propuso enfatizar la formación de valores asociados al desarrollo humano relacionados con el ejercicio en el servicio público.

Durante el desarrollo de este trabajo se abordó a varios autores, entre ellos a Oscar Bautista quien en tiempos actuales continúa propiciando la idea de que los valores y la interiorización de éstos es una herramienta que mejorara el desempeño de los servidores públicos en pro o en beneficio de la sociedad. Asimismo, se retomaron teorías clásicas de Carl Rogers, Abraham Maslow, Lawrence Kohlberg entre otros, referente a la forma en cómo se van adquiriendo y catalogando los valores.

De acuerdo a dichas teorías y la perspectiva de estos autores [referente al tema, es importante puntualizar que los valores se van aprendiendo y descartando durante la niñez, pasando por la adolescencia y culminando en la adultez, es decir, al igual que estos autores, se considera que efectivamente los valores cambian, se adquieren, se potencializan o se inhiben a lo largo de la vida; algo importante es que estos verdaderamente comienzan a surgir desde la niñez, de modo subjetivo, pues no hay una etiqueta exacta y objetiva para éstos, no se conocen como valores, sino más bien son sensaciones; sensaciones que captan nuestros sentidos ante diferentes estímulos (cosas, acciones, eventos, situaciones, etc.) las cuales generan un cambio en nuestro cuerpo tanto a nivel corporal como actitudinal. Una vez que los estímulos fueron captados por los sentidos, ahora son interpretados o percibidos como agradables o desagradables, es entonces cuando se le comienza a colocar una etiqueta de “bueno” o “malo” atendiendo a la consecuencia que pueda o no surgir de tal estímulo. Cuando las consecuencias o las sensaciones experimentadas ante algo estímulo, son negativas o perjudican la postura y la percepción de la persona, ésta última elige entre lo que le hace bien o le hace mal, direccionándose en busca de su bienestar, motivándose a realizar acciones en pro de su desarrollo y beneficio para él y el de los demás, alejándose de aquello que lo daña, lo lastima o le impide desarrollarse como persona. Es entonces cuando el individuo decidirá cuál es su objetivo de vida y la forma en cómo podrá cumplirlo, a través de qué acciones y situaciones de su vida diaria, ya que anteriormente paso por un proceso de interiorización de valores; se hizo consciente de sus sensaciones y las causas de las mismas, distinguiendo entre lo que era bueno o no para él de acuerdo a sus necesidades personales, y las de los demás para poder adoptar, cambiar, potencializar o inhibir sus valores a través de lo aprendido en experiencias previas.

Considerando las características antes mencionadas respecto a la forma natural y humana de adquirir valores, se concluye que los valores son constructos que se adquieren o toman de lo que sucede a nuestro alrededor, y que se va acumulando al bagaje personal y axiológico para retomarlos en algún momento de la vida ante

situaciones determinadas, adquiriendo además de conocimiento, la experiencia que se comparte más adelante con las generaciones venideras, experiencias que pueden trasladarse de un lugar a otro, de un escenario a otro y lo más importante de una persona a otra. Por ello se propuso un curso/taller de Expresión de valores; con un escenario adecuado que propicie el intercambio de conocimientos, información y experiencia entre los servidores públicos y su participación en actividades para mejorar el entendimiento y desarrollo de sus valores, retomando experiencias y vivencias de él y de los demás para su mejoramiento a nivel personal.

Por otro lado, se considera que este trabajo puede lograr reproducirse en las diferentes dependencias de gobierno ya que se trata de los mismos valores que se buscan desarrollar en la Administración Pública de la Ciudad de México, para que todos los servidores públicos se sensibilicen sobre la importancia y la buena práctica de los valores, que les permita ser más responsables y eficaces en sus labores y puedan proponer una cultura de ética y valores para combatir la corrupción en su ámbito de desarrollo.

Sin embargo, algunas de las limitaciones o dificultades que pudiera tener este trabajo radica en el tiempo y personal que asista al curso/taller, debido a que la carga de trabajo en las dependencias de gobierno es inesperada y en exceso, no siempre se cuenta con el tiempo que requiere el curso para la asistencia del personal al mismo, pudiendo generar bajas o inasistencias a este. Por otro lado, debido a que muchas de las evaluaciones y recomendaciones de estos cursos/talleres son para puestos medios, el personal superior o directivo se limita al conocimiento y asistencia de éste, originando que el proceso de sensibilización se limite a algunos puestos jerárquicos.

Referencias

- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alles, M. A. (2010). *Elija al mejor. Como entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Batlle, S. (2008). *Desarrollo cognitivo. Master en paidopsiquiatria*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bautista, O. (2013). *Ética para gobernar. Lecciones básicas para un gobierno justo*. Senado de la Republica. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Beuchot, M. (2010). *Breve historia de la ética*. México: Torres Asociados.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publica DOF 24- 02- 2017.
- Contraloría General del Distrito Federal. (2016). Cuarto Informe de la Contraloría General del Distrito Federal.
- Contraloría General del Distrito Federal. (2016). Lineamientos de operación de la Evaluación Preventiva Integral.
- Covey, S. R. (2003). *Los 7 hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Engler, B. (1996). *Introducción a las teorías de la personalidad*. Buenos Aires: Editorial McGraw-Hill.
- Frondizi, R. (2012). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.
- Galindo Camacho, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. México: Editorial Porrúa.
- Gómez Gallardo, P. (2011). *Ética y valores I*. México: IURE Editores.
- González Serra, D. (2000). Los valores y su formación: una interpretación psicológica. *Revista Cubana de Psicología*. Recuperado de <http://www.pepsic.bvsalud.org/>
- Grados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Trillas.
- Guerrero Orozco, O. (1985). *Introducción a la Administración pública*. México: HARLA S. A de C.V.
- Gutiérrez Martínez, F. (2010). *Teorías del desarrollo cognitivo*. Madrid: McGrawHill.
- Henao Osorio, M. (2013, enero - junio). Del surgimiento de la psicología humanística a la psicología humanista- existencial de hoy. *Dialnet. Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/>
- Kohlberg, L y Higgins, A. (1997). *La educación moral según Lawrence Kohlberg*. España: Editorial Gedisa.

- Maslow, A. (1973). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*. España: Editorial Kairós.
- Mata González, N. (2013). *Sistematización de un programa de capacitación como elemento auxiliar en el incremento de la productividad laboral en personal de la administración pública*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Nye, D. R. (2002) *Tres psicologías. Perspectiva de Freud, Skinner y Rogers*. México: Editorial Thomson Learning.
- Pereda Marín, S. (2012). *Gestión de la formación en las organizaciones*. España: Editorial Síntesis.
- Piaget, J. (1984). *El criterio moral en el niño*. Argentina: Editorial Martínez Roca.
- Powell W. y DiMaggio P. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Riveros Aedo, E. (2014, 2 agosto). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu*. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. (22. Ed.). Madrid, España: Autor.
- Rogers, C. (1999). *Psicoterapia centrada en el cliente. Práctica, implicaciones y teoría*. México: Editorial Paidós.
- Souza, P. (2008). Importancia de la capacitación. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/>
- Zambrano de Guerrero, A. (2007, enero - junio). ¿Para qué educar en valores? *Revista Educación en Valores*. Recuperado de <http://www.servicio.bc.uc.edu.ve/>

Páginas web

- Foot, Philippa, “Las virtudes y los vicios”, México, Instituto de Investigaciones Filosóficas, en <http://www.filosoficas.unam.mx>, consultado él. 7 de julio de 2018, 11:00 horas.

Anexo 1

Material de actividades

Actividad de enseñanza 1: “¿Qué valor soy?”

Tarjetas de presentación

-HONESTIDAD: Siempre acepto cuando cometo un error o equivocación y no culpo nunca a alguien más por ello. Reconozco los méritos ajenos y más si parecen propios. Realizo lo que me encomiendan, aunque no haya quien lo supervise. Devolver el dinero o los objetos que se encuentren y tengan dueño. Digo la verdad, aunque cueste trabajo admitirla o me cause consecuencias negativas.

-RESPETO: reconozco los derechos de los demás, se tratarlos con educación, trato de manera digna a mis padres o cualquier otra persona, considerando sus propias ideas, valores o puntos de vista, me comporto de acuerdo a lo que marca y es aprobado por la sociedad. No me gusta maltratar a los animales, por lo que les doy un trato digno. Acato normas y leyes.

-JUSTICIA: soy consciente del trato y cosas que merecen los demás, considerando siempre a la persona y su dignidad como tal. Asimismo, puedo proporcionar oportunidades iguales a las personas independientemente de su estado o condición.

-RESPONSABILIDAD: realizo y entrego trabajos en el momento solicitado y bajo el protocolo solicitado, procurando llegar siempre a tiempo o ser puntual, me comprometo con las acciones tomadas y las personas involucradas en cualquier actividad o proyecto, soy una persona consiente de las consecuencias de mis actos y decisiones.

-TOLERANCIA: puedo convivir y respetar el punto de vista u opiniones de personas que difieren conmigo, mantengo una actitud acorde a la situación para evitar conflictos con amigos, hermanos o cualquier otra persona, cuando recibo un comentario negativo o poco agradable para mí.

Actividad de enseñanza 2: “El caso de la señora Castaño”

La señora Castaño es una persona diabética de 63 años con complicaciones circulatorias severas. Ella es mexicana, pero vive en Estados Unidos. Entró al hospital por la sala de urgencias, y le encontraron que tenía la pierna izquierda gangrenada. El médico, que la atendía desde hace algunos años, evaluó su condición y le informó que su pierna tenía que ser amputada o ella moriría.

La señora Castaño rechazó la amputación e indicó categóricamente que ella prefería morir, que, en sus propias palabras, “ser mutilada.” Estaba muy enferma, pero absolutamente consciente y entendió completamente las consecuencias de su decisión. Ninguna conversación y súplicas por parte de sus médicos y de su familia (dos hijas) la convencieron a elegir la cirugía. Entonces se inició el tratamiento con antibióticos. Durante una de sus visitas, la señora Castaño había dicho al doctor que, si ella no podía tomar decisiones, deseaba que su hija mayor decidiera en su lugar. Tres semanas después del ingreso al hospital, la señora Castaño se tornó delirante debido al estado cada vez más grave de su infección y no tenía la capacidad de decidir por sí misma.

Entonces la hija mayor dijo que su madre había sido siempre “muy opuesta.” Dijo que era característico de su madre rechazar muchas cosas. Pero cuando la forzaban a hacer lo que ella había rechazado, ella aceptaba siempre y cuando fuese por su bien. Ella dijo que su madre tenía que ser forzada a casi todo lo que ellas le aconsejaban: citó como ejemplo ir de vacaciones, abrir su propia cuenta de cheques, aprender a conducir, etcétera. Ella tenía siempre razones para rechazar, pero cuando las decisiones fueron tomadas por ella, dijo a menudo estaba de acuerdo con esas decisiones y contenta con los resultados. El médico estaba de acuerdo que éste era el problema en su relación con la paciente; él tuvo que “forzarla” a tomar los medicamentos frecuentemente, al final se mostró de acuerdo y contenta.

Estando la señora Castaño ahora en estado de delirio y casi-inconsciente, la hija mayor se acercó al médico y le pidió ordenar la cirugía y salvar la vida de su madre. En aquel momento la cirugía inmediata tenía posibilidad de éxito muy alta.

La pregunta a los médicos sobre esta difícil situación fue:

¿Si usted fuera el médico familiar, que haría en esta situación?

1. Ordenaría la cirugía, porque no podemos permitir que alguien muera cuando podría tener muchos años más de vida activa.
2. Ordenaría la cirugía, porque la hija es la responsable sustituta de la señora Castaño y se lo pide.

3. Se negaría a ordenar la cirugía, porque tiene órdenes anticipadas de la señora Castaño sobre este tratamiento.
4. Se negaría a ordenar la cirugía, porque es posible que pueda ser acusado del tratamiento sin permiso de la paciente.

Análisis a partir de la consideración de una ética plural:

- a) En la postura kantiana se puede observar y destacar la necesidad de valorar la autonomía de la persona en cuestión, se establece el respeto por el derecho de la propia autoelección en la manera de ser tratada la paciente y su deseo expreso.
- b) Dado que la Sra. Castaño es de nacionalidad mexicana, participa de los valores tradicionales religiosos (aunque no se menciona en el caso, se sabe que ella profesa la religión católica), así como su propia familia. El deseo de sus familiares (sus hijas) es, por lo tanto, conservar su vida aun a costa de contravenir el deseo de su madre. La vida vale más que una pierna.

Actividad de enseñanza 3: “Negociando diferencias”

Cuadro de valores a fortalecer y antivalores a combatir en el servicio público	
Valor	Antivalor
Amabilidad / Buen trato / Cortesía / Cordialidad	Maltrato / Descortesía / Desprecio / Hosquedad / Aspereza / Rudeza
Armonía / Concordia / Acuerdo	Discordia / Desavenencia / Desacuerdo
Asistencia / Presencia	Absentismo / Ausencia
Atención al ciudadano	Desatención al ciudadano
Autoridad	Falta de autoridad / Debilidad / Blandura
Benevolencia	Malevolencia / Envidia
Calidad	Imperfección / Chapucería
Comunicación / Diálogo	Incomunicación / Hermetismo
Confianza / Credibilidad / Fiabilidad	Desconfianza / Susplicacia
Confidencialidad / Sigilo profesional	Violación de secretos/ Divulgación de información confidencial
Constancia / Perseverancia / Tenacidad	Inconstancia / Desaplicación
Cooperación / Participación / Solidaridad	Individualismo / Personalismo
Cuidado / Esmero / Celo	Descuido / Falta de interés
Decoro / Decencia / Dignidad	Impudor / Desvergüenza / Indignidad
Dedicación plena o exclusiva a las tareas encomendadas	Dedicación parcial (Empleo del tiempo y recursos en tareas ajenas a las encomendadas)
Diligencia / Rapidez / Presteza / Prontitud	Negligencia / Lentitud / Morosidad
Disciplina / Obediencia / Orden	Indisciplina / Desobediencia / Desorden
Discreción / Reserva / Cautela	Indiscreción / Entrometimiento / Murmuración / Chismorreo
Discrecionalidad / Voluntariedad	Obligatoriedad
Pasividad	Alteración del ánimo / Exaltación
Ecuanimidad / Ponderación	Exaltación / apasionamiento / parcialidad
Eficacia	Ineficacia
Eficiencia	Ineficiencia
Ejemplaridad	Mal ejemplo
Fortaleza / Firmeza	Pusilanimidad
Franqueza / Sinceridad	Adulación / Hipocresía / Fariseísmo
Equidad / Imparcialidad / No discriminación / Neutralidad	Inequidad / Parcialidad / Discriminación
Espíritu de servicio / Compromiso	Dejadez / Pasotismo / Indiferencia / Desentendimiento
Flexibilidad	Inflexibilidad / Rigidez
Generosidad / Liberalidad	Avaricia / Tacañería

Honestidad / Honradez / Integridad / Probidad / Rectitud	Deshonestidad / Perversidad / Inmoralidad
Honor	Deshonor
Humildad / Modestia / Sencillez	Vanidad / Presunción / Orgullo / Soberbia /Arrogancia
Iniciativa /Actitud innovadora	Falta de iniciativa /Apatía
Justicia	Injusticia
Lealtad / Fidelidad / Adhesión	Deslealtad / Infidelidad /Traición / Transfuguismo
Mérito / Merecimiento	Demérito / Desmerecimiento / Usurpación
Moderación / Sobriedad / Mesura	Ambición / Codicia
Obediencia / Acatamiento	Desobediencia / Insubordinación
Objetividad	Subjetividad
Paciencia / Tranquilidad / Calma	Impaciencia / Intranquilidad / Precipitación
Previsión	Imprevisión
Profesionalidad / Capacidad / Aptitud / Idoneidad	Falta de profesionalidad / Ineptitud / Incompetencia / Incapacidad
Prudencia / Cordura / Sensatez	Imprudencia / Irreflexión
Pulcritud / Buena presencia /Aseo	Desaliño / Suciedad / Desaseo
Puntualidad	Impuntualidad
Renovación /Actualización	Estancamiento / Obsolescencia
Respeto	Irrespetuosidad / Insolencia
Responsabilidad /Cumplimiento	Irresponsabilidad / Incumplimiento / Ligereza / Abandono de tareas
Sabiduría / Buen juicio / Tino	Ignorancia / Falta de juicio / Desatino
Sencillez en la tarea	Complicación
Sensibilidad / Intuición	Insensibilidad / Indiferencia
Templanza / Continencia / Autocontrol	Destemplanza / Desenfreno / Incontinencia / Intemperancia / Libertinaje
Tolerancia / Condescendencia	Intolerancia / Intransigencia / Fanatismo
Transparencia / Claridad	Ocultamiento / Opacidad / Turbiedad / Encubrimiento
Urbanidad / Educación	Ineducación / Vulgaridad
Valentía / Temple	Cobardía / Miedo
Veracidad /Realidad	Mentira / Engaño / Falsedad

Actividad de enseñanza 4: “Dilemas éticos”

1. La boda de tu mejor amigo

Estás en la boda de tu mejor amigo una hora antes de que empiece la ceremonia. Un poco antes de llegar al lugar de la ceremonia has confirmado definitivamente que la novia de tu amigo está liada con el padrino, pues los has pillado saliendo desaliñados y en secreto de una habitación. Si se lo cuentas a tu amigo arruinarás el día, pero no quieres que se case con alguien que le engaña. ¿Qué harías?

A: Contárselo. Está claro que le estropearás el día, pero mejor estropear un día que una vida entera.

B: No decir nada. Lo que tienes que hacer es apoyarle y participar en la felicidad de tu amigo.

2. Robin Hood

Eres testigo de un crimen: un hombre ha robado un banco, pero en lugar de quedarse el dinero para sí mismo, lo dona a un pobre orfanato que ahora puede permitirse alimentar, dar ropa y cuidar de los niños que viven en él. Tú sabes quién ha cometido el crimen, pero si vas a las autoridades con esta información, lo más probable es que el dinero sea devuelto al banco volviendo a dejar a los niños con grandes necesidades. ¿Qué harías?

A: Informar a las autoridades de lo que ha sucedido.

B: No decir nada, ya que el dinero ha ido a una buena causa.

3. Política de empresa

Trabajas como administrador de la red en una compañía en la que también trabaja el marido de tu mejor amiga. Un día, el marido de tu mejor amiga te envía un mensaje pidiéndote que saques un email que está en cuarentena. Esto te obliga a abrir este email, el cual ves que está dirigido a la amante de él. Tras liberar el email te encuentras en una encrucijada. Tu instinto te dice que tienes que contarle a tu amiga sobre la infidelidad de su marido, pero divulgar el contenido de los emails va en contra de la política de privacidad de la compañía, y podrías perder tu trabajo. Si

tu mejor amiga descubre lo de su marido, todo hará indicar que tú has sido el que ha filtrado el email. ¿Se lo contarías?

A: Sí. Tu lealtad a tu amiga está por encima de cualquier política de empresa.

B: No. No te gusta lo que está haciendo el marido de tu mejor amiga, pero no puedes arriesgarte a perder tu trabajo.

4. Sensación de hundimiento

Cuando llevas dos días en un crucero hay un accidente que obliga a que todo el mundo deba abandonar el barco. Durante la evacuación, el bote en el que vas sufre un golpe haciendo que aparezca un agujero por el que se filtra el agua. Calculas que, habiendo 10 personas en el bote, podrías mantenerlo a flote poniendo a 9 personas a sacar el agua con sus manos, mientras que la décima persona descansa por 10 minutos. Cuando pasen estos 10 minutos, esta persona volverá a sacar el agua, mientras que otra pasa a descansar. Esto debería hacer que el bote se mantuviera a flote por unas 5 horas, dando tiempo al equipo de rescate a encontrarlo.

Mientras disfrutas de tu primer descanso de 10 minutos, ves que en el bote de tu mejor amigo hay 9 personas, y éste te hace señas para que nades hacia su bote que es más seguro. Si decides abandonar el bote, calculas que sólo podrán aguantar a flote durante sólo 2 horas en vez de 5, haciendo que la probabilidad de que tus acompañantes descienda, pero asegurando la tuya. ¿Qué harías?

A: Quedarte en el bote y esperar que os puedan rescatar en 5 horas antes de que el bote se hunda y os ahogéis todos.

B: Cambiar de bote y esperar que tus compañeros sean rescatados en 2 horas.

5. El samaritano accidental

En tu camino de casa al trabajo te ves envuelto en un accidente con dos coches, en el cual, accidentalmente, matas a un peatón. Cuando sales del coche, eres interceptado por una mujer con lágrimas en los ojos que piensa que ha sido ella la que ha matado al peatón. No sabes por qué piensa que ha sido ella, pero está convencida de ello. Sólo estáis tú, esta mujer, y la persona a la que has atropellado; no hay más testigos. Sabes que quien sea declarado culpable acabará seguramente en la cárcel. ¿Qué harías?

A: Confesar tu culpabilidad. No podrías vivir sabiendo que hay una persona inocente en la cárcel por tu culpa.

B: Dejar que la mujer se declare culpable. Pensar que puedes ser encerrado y alejado de tu vida y tu familia es superior a ti.

6. Un día en la playa

Estás con tu familia en una pequeña playa privada en la que no hay socorrista. Tu hija y tu sobrina, de 7 años las dos, tienen muchas ganas de bañarse. Tú les avisas de que se esperen hasta que el mar se calme un poco, pero no te hacen caso y se meten al agua. Al rato oyes cómo gritan con miedo, y ves que las dos están siendo llevadas por la corriente. Tú eres el único nadador lo suficientemente fuerte como para salvarlas, pero no puedes salvar a las dos a la vez. Tu sobrina no nada muy bien, y es muy probable que no pueda aguantar mucho más. Tu hija nada mucho mejor, pero sólo hay un 50% de probabilidades de que pueda aguantar el tiempo suficiente para que puedas salvar a tu sobrina y volver. ¿A quién salvas primero?

A: Salvar primero a tu hija. Sabes que probablemente tu sobrina morirá, pero no puedes dejar morir a tu hija.

B: Salvar primero a tu sobrina esperando que tu hija pueda aguantar lo suficiente como para salvarla.

Actividad de enseñanza 5: “Roll playing”

Caso

En nuestra ciudad vemos con frecuencia muchas sexo-servidoras que día a día trabajan para sostener a su familia. Los ciudadanos constantemente se quejan de las sexo-servidoras ya que molestan y estropean la imagen de la ciudad.

Durante este mes han sido tantas las quejas que los ciudadanos que el Gobierno de la Ciudad de México ha decidido enviar a la mayoría de las sexo-servidoras de la ciudad a trabajar a la colonia Roma. Derivado de que en una calle de la colonia Roma hay edificios propiedad de la ciudad que se encuentran abandonados. Cuando los vecinos de la colonia se enteraron de la noticia, se han enfadado muchísimo y han dicho que no quieren “prostitutas” en su colonia.

Para tratar el tema, la delegación convoca a una reunión para esta tarde; a la reunión asisten:

1. El presidente de la asociación de vecinos de la colonia Roma.
2. Vocal de la colonia y madre de familia de 8 hijas.
3. El representante y encargado de la seguridad de las sexo-servidoras (Padrote)
4. La líder sindical de las sexo-servidoras.
5. El contralor interno de la delegación.
6. Representante de desarrollo social, con la propuesta del Gobierno de la CDMX.
7. Representante del COPRED.

Asignación de roles

El presidente de la asociación de vecinos de la colonia Roma.	Ni tu ni tus vecinos quieren que las “prostitutas” laboren en la colonia, coincidieras que podrían dedicarse a otra cosa, ya que eso no es un trabajo digno.
Vocal de la colonia y madre de familia de 8 hijas.	Derivado de tus creencias religiosas estas en contra de que las “prostitutas” laboren ahí, que ejemplo les darían a tus 8 hijas.
El representante y encargado de la seguridad de las sexo-servidoras (Padrote)	Quieres demostrar que todos tienen derecho a un lugar donde trabajar de forma segura, evitando exponer a mayores riesgos a las sexo-servidoras.

La líder sindical de las sexo-servidoras.	Hace muchos años que has trabajado en esto y te da igual lo que se decide en la reunión. Lo que te molesta es que los vecinos no quieren que trabajes ahí, debido a que no consideran sea un trabajo digno.
El contralor interno de la delegación.	Te encuentras como mediador y regulador de la situación, eres empático y consideras que todos tienen derecho a expresarse.
Representante de desarrollo social, con la propuesta del Gobierno de la CDMX	Debes convencerlos que la propuesta que presentas tomando como ejemplo las cabinas sexuales de Holanda son la mejor opción. Las sexo-servidoras tienen que ir a trabajar a la colonia y has de exigirles a las mismas que respeten a los vecinos, así como persuadir en los vecinos que esa es la mejor idea que se le pudo ocurrir al Jefe de Gobierno, además sabes que él es el que manda, por lo tanto no hay elección.
Representante del COPRED	Debes vigilar que no se cometan actos de discriminación.

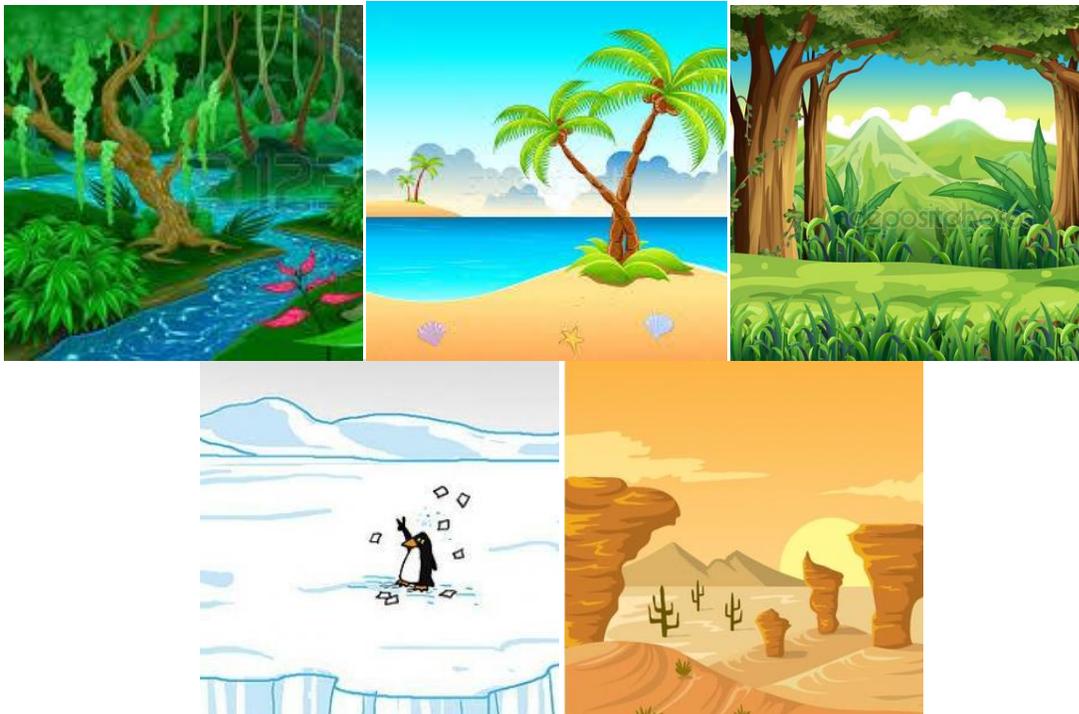
Actividad de enseñanza 6: “Interiorización de valores”

PARTE DEL CUERPO	RELACIÓN
Cabeza	Capacidad intelectual
Estomago	Sentimientos /viscerales (miedo, ira, coraje)
Espalda-Hombros	Responsabilidad
Piernas- pies	Sustento, dirección
Brazos, manos	Seguridad
Pecho	Sentimientos / (amor, alegría)
Cara	Expresión

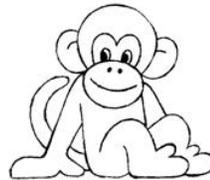
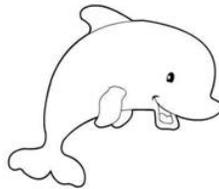
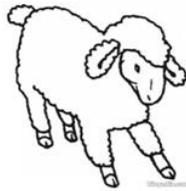
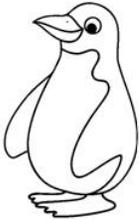
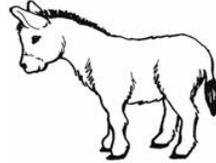
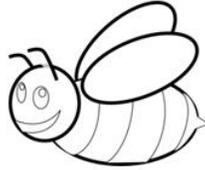
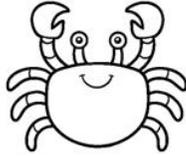
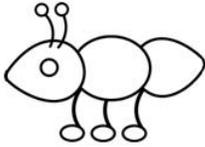
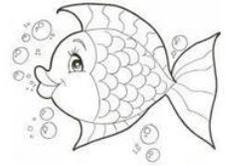
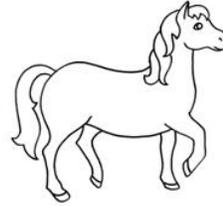
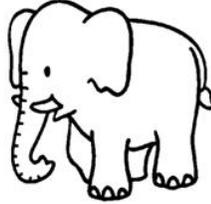
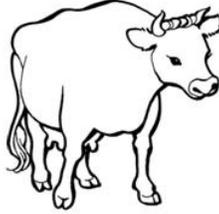
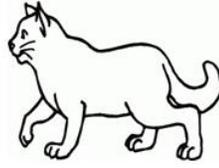
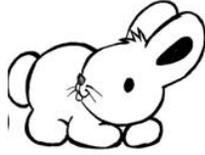
PAISAJES	RELACIÓN
Selva	Perseverancia
Bosque	Esfuerzo
Desierto	Tolerancia
Playa	Altruismo
Tundra	Superación

COLOR	SIGNIFICADO
Amarillo	Optimismo
Azul	Justicia
Verde	Colaboración
Rojo	Amor
Morado	Empatía
Naranja	Comprensión
Rosa	Gratitud

Paisajes



Animales



Anexo 2

Estrategias de aprendizaje

Tarea 1

Curso de Desarrollo de Competencias Expresión de Valores Institucionales Tarea 1

NOMBRE _____ INSTITUCIÓN _____
FECHA _____ CALIFICACIÓN _____

INSTRUCCIONES. Describa algunas características de Moral que pueda observar dentro de su equipo de trabajo.

 _____

INSTRUCCIONES. Menciona las distintas clases de Valores:

Los datos personales recabados serán protegidos, honrados y verificados en el Sistema de Datos Personales denominado "PROGRAMA DE EVALUACIÓN SISTEMÁTICA DE CANDIDATOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DEL GDF" el cual tiene su fundamento en los artículos 6º inciso C, fracción II y 16º párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 21º fracción VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; artículos 7º, 8º, 9º, 14º, 15º, 45º, 47º y 48º de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal; artículos 6º fracciones XII, XIII, 7º segundo párrafo, 21º, 24º fracciones XVII y XXIII, 26º, 186º, 191º, 192º, 194, 202 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal; artículos 6º fracciones XII y XXIII, 7º segundo párrafo, 21º, 24º fracciones XVII y XXIII, 26º, 186º, 191º, 192º, 194 y 202 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México artículos 13º fracción II, 30 fracciones VI y VII, 31 al 42 de la Ley de Límites del Distrito Federal; artículos 2, 7 fracción XVI, 24 fracción XXI y 113 Tercera fracción V del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; numerales 4, 4, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 27 y 27 de la Licitación para la Protección de Datos Personales en el Distrito Federal.



Tarea 5

Curso de Desarrollo de Competencias Expresión de Valores Institucionales Tarea 5

NOMBRE _____ INSTITUCIÓN _____
FECHA _____ CALIFICACIÓN _____

INSTRUCCIONES. De acuerdo al siguiente caso, describa su intención, deliberación, decisión y su ejecución al respecto:

Se encuentra en la oficina y observa como un usuario agrade verbalmente a una de sus compañeras del área, Usted...

✓ **Intención:**

✓ **Deliberación:**

✓ **Decisión:**

✓ **Ejecución:**

Los datos personales recabados serán protegidos e incluidos en el Sistema de Datos Personales denominado "PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DEL CDMX", el cual tiene su fundamento en los artículos 2º inciso 2º fracción II y 18ª párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 31 fracción III de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; artículos 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.



CDMX
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

