

Capacidades y competencias para la vida

Orientación ética

UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN HUMANA
PARA ENFRENTAR LOS RETOS DE LA VIDA



FE Y ALEGRÍA COLOMBIA

P. Hernando M. Gálvez Arango S.J.
Director Nacional

Víctor Murillo Urraca.
Director Ejecutivo Nacional

Jaime Benjumea Pamplona
Coordinador General del Proyecto

Víctor Martínez Ruiz
Autor

María Fernanda Vinuesa
Diseño gráfico

Corcas Editores S.A.S.
Impresión

Módulo de Orientación Ética
ISBN: 978-958-8365-43-5

Fe y Alegría autoriza la reproducción parcial de los textos que aquí se publican con fines pedagógicos, trabajo sociales y/o comunitarios, siempre y cuando reconozcan créditos a Fe y Alegría sobre los mismos. La reproducción comercial con ánimo de lucro, está prohibida parcial y totalmente, de conformidad con las normas legales vigentes.

© Fe y Alegría Colombia

Carrera 5 No. 34-39
Teléfono 3209360
Fax 2458416
Página web: www.feyalegria.org/colombia
E-mail: dinral@feyalegria.org.co

Primera edición (2009)
Realizado con el apoyo de Alboan y
la Diputación Foral de Bizcaia

Impreso en Bogotá, Colombia. Enero 2013.

Contenido

PRESENTACIÓN	8
INSTRUCTIVO METODOLÓGICO	13
NUESTRO PUNTO DE PARTIDA	17
1. ¿Qué sabemos y cómo lo aplicamos?	17
2. ¿Cómo estamos?	22
3. Nuestro compromiso con el aprendizaje	24
UNIDAD 1. EL DESAFÍO DE HACERNOS HUMANOS	29
1. Presentación	31
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	31
3. Glosario	58
4. Aprendamos más	61
UNIDAD 2. SABER VIVIR CON LOS DEMÁS	65
1. Presentación	67
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	68
3. Glosario	99
4. Aprendamos más	103
UNIDAD 3. CONSTRUYENDO EL SUEÑO DE UN MUNDO MEJOR	107
1. Presentación	109
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	109
3. Glosario	140
4. Aprendamos más	142
AUTODIAGNÓSTICO DE SALIDA	145

Contenido

POR EL CAMINO DE LA EQUIDAD

Por el camino de la equidad

Unidad tres

**Competencias
Laborales
Generales**

Actividad 1/ Pág.111



Actividad 2/ Pág.121



Actividad 3/ Pág.131



Concepto relacionado

En la competencia de orientación ética se pueden diferenciar unas teorías más subjetivistas y otras más objetivistas. Las primeras hacen énfasis sobre los sentimientos y reflexiones personales que conllevan a la acción moral de las personas mientras que las segundas teorías afirman la universalidad de algunos valores, por encima de la particularidad de los contextos y comulgan estrechamente con las normas. Ambos enfoques aunque distintos son complementarios. Unas teorías son más teleológicas o de la intencionalidad porque miran “el sentido” mientras que otras son más deontológicas o del “deber ser” y casi siempre se apoyan en códigos. Las primeras parecieran relativizar los hechos, mientras que las segundas, parecieran relativizar las circunstancias. Esta complementariedad también se ve reflejada en la relación que se plantea entre justicia y equidad.

El sentido de equidad aparece a la conciencia moral cuando se ha experimentado y reflexionado el principio ético fundamental o “regla de oro”, “no hagas al otro lo que no desearías para ti” o dicho de manera más proactiva: “haz a los demás lo que desearías que los demás hicieran por ti”.

La equidad es la valoración que como seres humanos hacemos sobre aquello que consideramos justo o injusto según los elementos que se requieren para la construcción del bien común en pro del logro del bienestar común. Tales elementos crean condiciones de igualdad para todos según nuestras necesidades, capacidades, y derechos; en otras palabras, dar a cada quien lo que necesita. Así, la equidad podemos considerarla como proceso permanente de la interacción humana, la cual se transforma de acuerdo con las condiciones sociales, políticas, económicas de la sociedad a la que pertenecemos. Por ejemplo, en nuestro país se busca equidad cuando se crea una legislación educativa que garantiza a todos los niños en situación de discapacidad, el acceso y permanencia a la educación.

Algunas características principales de la equidad son:

-  Actuar con justicia fortalece la equidad en nuestro mundo. Los seres humanos obramos justamente cuando nos posicionamos y apropiamos de nuestra condición de sujetos de derechos y deberes. Esto implica que cada

uno de nosotros tiene el derecho de exigir las condiciones necesarias para garantizar el cumplimiento de sus derechos, al igual que ser conscientes que todo derecho implica un deber, por tanto esas condiciones de garantía solo perduran en la medida que cumplimos con nuestros deberes.

Por ejemplo: todos los niños, niñas y jóvenes tienen derecho a una educación, pero también se tiene el deber de participar activamente de esa educación que se recibe como derecho. Así, pues, solamente cuando se dan simultáneamente derecho y deber se logra el ser humano constituir realmente como sujeto de derechos, de lo contrario se convierte en receptor pasivo de esos derechos, con lo cual fácilmente resultan vulnerados.



Corresponsabilidad en la construcción del bien común. Todos los seres humanos somos corresponsables en el establecimiento del bien común, es decir, todos con nuestras acciones contribuimos a crear condiciones de bienestar para nosotros mismos y para los demás. Somos corresponsables en la medida que somos responsables de nosotros mismos y responsables de los demás.

En medio de las diferencias humanas, todos tenemos la experiencia ética de reconocer qué es lo justo, y qué no, pues compartimos una misma naturaleza con unas mismas necesidades y con un mismo deseo de realización por lo que esperamos contar con las mismas oportunidades. Este sentido de equidad se ve amenazado permanentemente por dinámicas excluyentes que privilegian a unos y marginan a otros, en todos los escenarios. Nosotros también podemos ser agentes excluyentes o inclusivos, de acuerdo con el desarrollo de nuestra competencia de orientación ética.

En el mundo de las empresas no siempre todas las personas tienen la misma posibilidad de acceder a oportunidades para satisfacer sus necesidades. A veces por el ritmo acelerado de la búsqueda de resultados, se corre el riesgo de pasar por alto el factor humano haciendo relevante la competencia de orientación ética. El sentido de la equidad nos ayuda a reconocer que por encima de los códigos o normas organizacionales, prima la persona, es decir, deben hacerse valer los derechos que todos tenemos y merecemos por compartir la misma dignidad humana.

Objetivo de la actividad



Establecer la corresponsabilidad en la creación de condiciones de equidad en la vida cotidiana.

Evidencias de aprendizaje



Ficha de reflexión personal.



Argumentos del juicio “Equidad versus Inequidad”.



Ficha de reflexión colectiva.

Duración de la actividad

La actividad está diseñada para 120 minutos de trabajo distribuidos de la siguiente manera:

-  10 minutos para presentar la actividad y dar instrucciones.
-  15 minutos para la lectura y reflexión individual.
-  70 minutos para el desarrollo de la actividad.
-  25 minutos de reflexión sobre los aprendizajes.

Recursos didácticos necesarios

-  Lapicero
-  Hojas de papel block
-  Copias ficha de reflexión personal
-  Copias ficha de reflexión colectiva

Instrucciones de la actividad

-  Leemos atentamente el concepto equidad descrito anteriormente en el concepto relacionado.
-  Una vez leído el texto en la ficha de reflexión personal respondemos las siguientes preguntas de manera individual sobre la vivencia de la equidad en nuestra vida cotidiana:

¿CUÁLES son las condiciones que garantizan la equidad en nuestra familia, colegio y grupo de amigos?

¿EXISTEN condiciones de inequidad? Describe en dónde se dan y cuáles son tales condiciones.



-  Una vez finalizado compartimos las respuestas y archivamos la ficha en el portafolio de evidencias.
-  Nuestro docente nos dice que todos somos parte del gran juicio “Equidad vs inequidad”, por tanto nos da a cada uno un personaje al azar, seguidamente todos sacamos un papel de una bolsa donde está escrito nuestro personaje y la tarea que le ha sido delegada.

Número de personajes

- Dueños de la empresa. Acusado. (3).
- Gerente de la empresa. Acusado. (3).
- Fiscal (2).
- Abogado defensor (2).
- Jurado (20) este número variará según el tamaño del grupo.
- Juez (1).
- Demandantes (6).
- Testigos (6).

PERSONAJE	SITUACIONES A ARGUMENTAR
Dueño de la empresa. Acusado	Expone desconocer las situaciones que plantean los demandantes con relación con el manejo del personal de su fábrica.
Gerente de la empresa. Acusado	Sostiene que el manejo del personal se hace desde las políticas creadas por sus dueños.
Fiscal	Acusa a la empresa por vulnerar los derechos de los demandantes.
Abogado defensor	Argumenta la defensa de sus acusados.
Jurado 1 a 20	Escuchan a todos, deliberan y dan veredicto.
Demandante 1	Mujer madre cabeza de hogar con cinco hijos menores de edad. Su salario corresponde a la mitad del que ganan sus compañeros hombres que tienen el mismo cargo.
Demandante 2	Mujer madre soltera, tiene un hijo que padece parálisis múltiple. En las mañanas tarda en llegar al trabajo porque su mamá igualmente tarda en llegar para cuidar de su hijo hasta avanzadas horas de la noche. Así, varias veces en el mes llega algunos minutos tarde, aunque este tiempo lo compensa trabajando hasta tarde en la noche. Sin embargo, le descuentan de su salario varias horas.

Demandante 3	Hombre de 30 años, afirma que el personal administrativo y los supervisores tienen actitudes de presión laboral hacia sus compañeros y él, son menospreciados en su trabajo, son presionados mediante amenazas de despido o descuentos de nómina si no cumplen a tiempo con la producción.
Demandante 4	Hombre de 50 años de edad, hace un tiempo murió su esposa, necesitó un anticipo de su salario pero le fue negado. Mientras un compañero suyo amigo del gerente recibió un anticipo de tres meses de salario para celebrar la fiesta de quince años de su hija.
Demandante 5	Hombre de 23 años de edad no ha terminado de estudiar, desea terminar el bachillerato, pero en la empresa no le dan permiso ni apoyo de ninguna índole.
Demandante 6	Hombre de 32 años de edad, padre de cuatro hijos. Hace un mes tuvo peritonitis, estuvo a punto de morir. Pues cuando se quejó de su malestar en la empresa no le dieron permiso de ir al médico hasta cuando cayó inconsciente al piso preso de un terrible dolor.
Testigo 1	Hijo mayor de la demandante 1. Cuenta que viven en medio de la pobreza, tiene que trabajar para ayudar a su mamá vendiendo dulces en los buses, pues son muchos hermanos y su madre no gana lo suficiente.
Testigo 2	Madre de la demandante 2. Cuenta que cuida de su nieto mientras su hija trabaja toda la semana hasta altas horas de la noche; y la tristeza de su nieto por la ausencia de su madre, casi nunca la ve, porque cuando ella llega a casa ya está dormido.
Testigo 3	Hijo de la demandante 2. Lloro en silencio, pues nada puede decir ya que su situación de discapacidad se lo impide.
Testigo 4	Compañero de puesto de trabajo del demandante 3. Cuenta que son presionados constantemente en sus puestos de trabajo para cumplir con la producción.
Testigo 5	Hijo mayor del demandante 4, describe que hicieron el sepelio de su madre con ayuda de los vecinos del barrio, en vista que la empresa se negó a hacer el anticipo de salario a su padre.
Testigo 6	Madre del demandante 5, cuenta que su hijo quiere progresar para salir adelante y ser alguien en la vida, se siente frustrado y decepcionado porque la empresa no le da el permiso para seguir estudiando; tanto que ha desistido de estudiar, pues no sirve para nada.
Testigo 7	Esposa del demandante 6, cuenta que su esposo se quejó por una semana de un dolor intenso y como la empresa lo deja ir al médico solamente cuando cae inconsciente del fuerte dolor que tuvo cuando su apendicitis se convirtió en peritonitis, su esposo estuvo al borde de la muerte, temía por ella y sus cuatro hijos.



Nos reunimos por personajes de la siguiente manera:

- El fiscal se reúne con los demandantes para preparar la acusación.
- El abogado defensor se reúne con los acusados para preparar la defensa.
- El juez y los miembros del jurado se reúnen para revisar el caso.
- Los testigos se reúnen a preparar sus testimonios.

Caso “Equidad vs Inequidad”

Hoy presentamos el caso “Equidad vs Inequidad” donde la comunidad del municipio “Equilandia” realiza una demanda colectiva a la empresa Individualita S.A. Los demandantes argumentan que han visto vulnerados sus derechos y exigen una reivindicación a la empresa por los daños ocasionados.

En la empresa se presentan muchos atropellos que van contra la ley como: los salarios de los hombres doblan el salario de las mujeres; las personas por lo general trabajan muchas horas extras que no son remuneradas pero si llegan unos minutos tarde le descuentan la hora completa de su salario; el personal administrativo y supervisores tienen actitudes de presión laboral hacia sus subalternos, menosprecian su trabajo, presionan por la producción amenazándolos con despedirlos y descontarles dinero de sus salarios por las pérdidas ocasionadas.

Además, las personas que desean estudiar no tiene permisos para ello por tanto desisten de sus intenciones de continuar su formación; hay prebendas pues algunos reciben anticipo de sus salarios mientras a otros se les niega esta posibilidad aunque tengan una necesidad apremiante como la muerte de un ser querido; las personas que se enferman no tiene permiso de ir al médico sino ante una situación extrema producida por fuertes dolores.

Estas y muchas más son las razones por las cuales hoy la comunidad del municipio “Equilandia” se une para instaurar una demanda colectiva contra la empresa “Individualita S.A.”.



Una vez tenemos definidos nuestros personajes y sus respectivos argumentos, iniciamos el juicio. Para ello procederemos de la siguiente manera:

- El juez abrirá el juicio con la lectura del caso.
- El fiscal presentará su demanda.
- El abogado defensor expondrá su evidencia.
- Los demandantes expondrán su evidencia.
- Los testigos dirán su testimonio después de la intervención del demandante al que representa.
- Los jurados escucharán y darán un veredicto una vez se han expuesto todas las demandas con sus respectivos testigos.
- El juez dictará sentencia.

🕒 Cerramos la actividad estableciendo una caracterización de las situaciones de inequidad y brindando soluciones a las mismas. ¿Qué podemos hacer para eliminar la inequidad en el ámbito laboral?

🕒 Mediante un ejercicio de reflexión colectiva nos preguntamos:

¿CUÁLES son las condiciones de inequidad que vivimos en nuestra familia, colegio y grupo de amigos?

¿QUÉ consecuencias podemos ver en una comunidad que carece del sentido de equidad?



🕒 A nivel individual:

- ¿Cómo nuestros actos contribuyen a generar equidad en las situaciones que vivimos en familia, colegio y grupo de amigos?

🕒 Para concluir, revisamos algunos derechos humanos del talante social, económico, cultural o ambiental y comentamos quiénes tienen acceso a estas oportunidades y quiénes se encuentran al margen. Reflexionamos y compartimos:

- ¿Por qué razones la mayoría de los colombianos no pueden satisfacer dignamente sus necesidades o ejercer sus derechos y libertades y qué consecuencias conlleva esta situación?
- ¿Qué principios éticos podrían orientar el diseño de mecanismos y estrategias que favorezcan la equidad social?
- ¿Qué inequidades pueden encontrarse en una empresa?
- ¿Conocemos alguna experiencia cercana de una empresa con sentido de equidad?

🕒 Retomamos los aprendizajes de esta unidad de aprendizaje y construimos cinco mandamientos (principios éticos) que promuevan una cultura de equidad en todo el personal de una organización.

Reflexiones sobre nuestro aprendizaje

Para finalizar compartimos:

- ¿Cómo nos sentimos?
- ¿Qué aprendimos?
- ¿Para qué nos sirve lo que hicimos?

