

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES.
POSGRADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN CARRERAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES.
MODULO: PROPUESTA PEDAGÓGICA SUPERADORA
DOCENTES: LIC. RICARDO BEYLIS
LIC. PABLO GARCIA**

TEMA:

**“EL TALLER:
UNA ESTRATEGIA VÁLIDA PARA APRENDER
A RESOLVER DILEMAS ÉTICOS”.**

ALUMNA: SONIA FLORES

AÑO:2002

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	PAG. 3 a 6
 PARTE I : <u>CONTEXTO ACTUAL</u>	
1.1. SOCIEDAD.....	PAG. 7 a 13
1.2. EMPRESA.....	PAG. 13 a 16
 PARTE II : <u>EL TALLER</u>	
2.1. ANTECEDENTES.....	PAG. 17 a 18
2.2. CONCEPTO.....	PAG. 19 a 20
2.3. GENERALIDADES.....	PAG. 20 a 25
2.4. EL TALLER Y LA TRÍADA EDUCATIVA.....	PAG. 25 a 29
2.5. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL TALLER.....	PAG. 30 a 34
2.6. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL TALLER.....	PAG. 34 a 36
 PARTE III : <u>SOPORTE TEÓRICO- PEDAGÓGICO</u>	
3.1. FUNDAMENTACIÓN DEL TALLER.....	PAG. 37 a 47
 PARTE IV : <u>PLANIFICACIÓN DEL TALLER</u>	
4.1. PROPUESTA PARA ETICA PROFESIONAL.....	PAG. 48 a 49
4.2. RECURSOS MATERIALES.....	PAG. 49 a 51
4.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.....	PAG. 51 a 52
4.4. PLAN DE ASIGNATURA.....	PAG. 53 a 60
4.5. EVALUACIÓN DEL TALLER.....	PAG. 61 a 67
 CONCLUSIÓN.....	PAG. 68 a 70
 BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	PAG. 71 a 72
 ANEXOS.....	PAG. 73
1- Red Conceptual: “Vínculos Taller- Módulos”.	
2- Modelo de Guía de Estudio.	
3- Modelo de Caso: “Tylenol”.	
4- Modelo de Caso: “Nestlé”.	
5- Guía para Exámen Final.	
6- Material de Biblioteca de UCES.	

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo responde al módulo Propuesta Metodológica Superadora y está centralizado en la siguiente temática:

“EL TALLER: UNA ESTRATEGIA VÁLIDA PARA APRENDER A RESOLVER DILEMAS ÉTICOS”.

Las razones de la elección del tema se basan en la necesidad determinada durante la enseñanza de la materia Ética y Deontología Profesional, correspondiente al cuarto año del plan de estudios de la carrera Licenciatura en Marketing del año en curso.

Una de ellas consiste en orientar los objetivos de la materia hacia la correspondencia con los objetivos del perfil de formación de la carrera, orientados no sólo a la “*adquisición de conocimientos específicos*”, entre los que se integran los de la Ética Profesional, sino también en relación al “*desarrollo de capacidades para identificar y resolver problemas, trabajar en equipo y aprender por si mismo*”.

Otra, surge de la problemática misma de la materia que plantea, por un lado, la temática filosófica de la ética como fundamentación y por otro la aplicación de estos fundamentos teóricos en el área del Marketing.

De la experiencia en la enseñanza de la materia surge la percepción que el alumno hace de la misma: en un principio, la consideran como un ámbito de conocimiento que hace a su formación integral pero que es difícil de aplicar en el ejercicio de su profesión. Esta actitud está muy arraigada en ellos y la posibilidad de cambiarla se presenta como un desafío a lograr durante la cursada.

El cambio de actitud debe surgir de la propia actividad del alumno y la estrategia que aparece como apropiada es el taller.

Se considera como óptima la estrategia de taller porque parte de la práctica, desde la búsqueda de problemáticas propias que surgen en el ámbito del marketing y desde allí orienta al alumno hacia la búsqueda de la teoría que responda en la resolución de situaciones problemáticas o dilemas éticos.

La primer pregunta que surge es : ¿Qué significa taller?,¿De qué se trata? Y a ésta podemos añadir otras como, ¿todo lo que se hace en nombre del taller, es taller?, ¿todo tipo de taller constituye una renovación pedagógica ?.

Para responder a estos cuestionamientos es necesario precisar los puntos básicos de esta modalidad pedagógica, por lo que se propone su dilucidación en la primer parte del trabajo.

De todos modos para introducirnos en el planteo propuesto podemos reconocer dos dimensiones claramente definidas en el tratamiento del tema:

a- Una dimensión teórica: el taller constituye una estrategia metodológica que se encuentra lo suficientemente fundamentada en las renovadas teorías pedagógicas. Se sustenta en el “aprender a aprender”.

Se trata de una propuesta que respeta la índole “Pedagógico-Didáctica”.

Está referida al área en la cual interesa aplicarlo: la Ética Profesional del Marketing, que plantea un sin fin de dilemas éticos a resolver.

Por lo tanto su contenido atraviesa todas y cada unas de las temáticas abordadas en los módulos cursados en esta carrera de especialización docente.

b- Una dimensión práctica: este punto presenta mayor dificultad, en tanto no está lo suficientemente aplicado, por varias razones:

- porque se desconoce como herramienta metodológica;
- porque aún conociéndola, los docentes no son idóneos en su utilización;
- o, porque las posibilidades de la institución no son lo suficientemente flexibles para permitir su implementación.
-

De estas situaciones surge el interés personal por realizar una propuesta de aplicación en la cátedra citada.

La propuesta de este trabajo consiste en defender teórica y prácticamente la estrategia didáctica del taller para resolver dilemas éticos del marketing.

La originalidad pedida al tema reside en la novedad que el taller propone en relación a las aplicadas en la universidad, pues supera la enseñanza tradicional manifiesta en el uso y “abuso” de la clase expositiva y a la vez integra dos elementos de gran importancia para el currículo actual:

- los actuales modelos de enseñanza y aprendizaje en el aula universitaria y
- la necesidad de implementar la interdisciplina en la institución.

Que además se constituyen en verdaderos instrumentos que debe manejar el profesional para enfrentar las problemáticas que surgen en su ámbito laboral.

Este trabajo intenta responder a los objetivos formulados en la **Propuesta Superadora** y que se exponen a continuación:

**1- Establecer relaciones conceptuales pertinentes entre los conceptos
aprehendidos en los diferentes módulos:**

El taller nos permite integrar los diferentes aportes que surgieron desde los módulos de la carrera de especialización, porque aporta una nueva forma de pensar que surge desde las problemáticas que plantean hoy la sociedad y la empresa y que inciden en las nuevas formas de elaborar el currículo, en la elección de las estrategias de enseñanza y aprendizaje que se necesitan utilizar y en la fundamentación de las mismas en las teorías pedagógicas que las sustentan

2-. Retomar en la medida de sus posibilidades, y de manera integrada la línea de trabajo desarrollada a lo largo de la carrera.

Se presenta al taller como la culminación de una línea de reflexión que se inició en el módulo de la Pedagogía de Nivel Superior; como una respuesta a la necesidad de construir una didáctica adecuada al nivel que es una didáctica en construcción y que se complementa con lo aportado por los módulos siguientes en los aspectos más específicos.

3- Reflexionar sobre su proceso personal de formación, sobre su punto de partida, y sobre los aportes que están en condiciones de realizar para optimizar su desempeño docente, tras el cursado de esta carrera.

.Se considera que con el trabajo final orientado al tema del taller se completa un ciclo que puso en cuestionamiento el rol docente, la tarea propia y la necesidad de implementar cambios para lograr coherencia en la enseñanza y éxito en el aprendizaje del alumno

4- Elaborar una propuesta pedagógica transferible y aplicable a su propia experiencia docente.

Este objetivo plantea el desafío personal y profesional que surge del mismo tema. Los ensayos efectuados en la práctica docente en relación al “aprender a aprender” con la guía del docente, han resultado exitosos para la motivación y el aprendizaje del alumno. Esta realidad es la que motiva el interés por acercar el trabajo del taller a la realidad del aula universitaria.

5- Intercambiar ideas, y conocimientos con su grupo de pares.

Si la propuesta metodológica del taller se basa en la interdisciplina, es de esencial importancia lograr este intercambio entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

Para poder responder a la propuesta se considera de básica importancia comenzar el **DESARROLLO** del trabajo con un planteo contextualizador, que plantee las características de la realidad actual, tanto en la sociedad en general como en el mundo del trabajo, a fin de poder distinguir claramente si la estrategia de taller colabora para responder, a través de la enseñanza, con la formación de profesionales aptos para desenvolverse exitosamente en la realidad socio-laboral actual.

En un adelanto de esta primera parte del trabajo se parte de la idea que surge del planteo actual de la realidad empresarial: se necesitan profesionales aptos “para el mundo del trabajo” y precisamente, lo que propone el taller es “aprender a trabajar”, en este caso en resolver “dilemas éticos”.

En segundo lugar, se propone el desarrollo explicativo de la estrategia del taller, sus características, modalidades, implicancias y limitaciones a considerar, con las referencias pertinentes a la enseñanza en Ética Profesional.

La tercera parte de la propuesta consiste en la fundamentación teórica del taller a la luz de los autores de la Pedagogía actual, como una forma de lograr el soporte teórico de la estrategia.

Hasta acá se desarrolla lo que se considera como la dimensión teórica de la propuesta, pero, no podemos dejar de pensar en la aplicación de la estrategia seleccionada a una situación concreta de enseñanza, de ahí que la cuarta parte del trabajo consista en una resolución didáctica del taller en la Ética y Deontología Profesional, para lo cual se integra un diseño curricular coherente con la propuesta y que comienza con la posibilidad de cambiar la misma denominación de la materia. Esto constituye la dimensión práctica de la propuesta superadora.

La **CONCLUSIÓN** rescata los puntos principales del trabajo, determina la validez de la estrategia seleccionada y resuelve los objetivos formulados precedentemente. Pero también deja abierta la posibilidad de incluir otras propuestas superadoras.

Por último el **ANEXO** incluye material didáctico adecuado para integrar a la propuesta. A continuación, invitamos al lector a recorrer la problemática planteada.

PARTE I : CONTEXTO ACTUAL:

Lo que la Sociedad y el mundo del Trabajo reclaman a la formación profesional.

El objetivo de esta parte del trabajo es analizar las relaciones que se establecen entre la realidad de la sociedad y la empresa y las respuestas que debe dar a este planteo la universidad, en este caso a través de la propuesta metodológica del taller en Ética y Deontología Profesional .

Para poder cumplir con el propósito planteado es necesario comenzar con un análisis descriptivo del contexto actual, caracterizado por la globalización de la sociedad, para luego realizar el enlace conceptual con la realidad de la universidad y con las necesidades y demandas del sector empresa.

Es de suma importancia tomar conciencia de la interrelación entre los tres ámbitos de la realidad porque de esa manera podremos determinar con mayor claridad cuáles son las funciones, los objetivos y el alcance que la universidad debe desarrollar para dar respuesta a la problemática de la situación actual, sin dejar de accionar en el desarrollo del conocimiento como valor prioritario de su praxis, pero aproximándolo a la oferta de solución de problemas que surgen del ámbito social, rescatando a la persona y al Bien Común.

En este contexto situamos nuestra propuesta del trabajo de taller en la universidad, porque esta modalidad educativa, creemos, se ajusta adecuadamente a las demandas que provienen de la sociedad en general y de la empresa en particular.

Ante todo debemos aclarar, que se quiere reforzar en este trabajo el siguiente planteo: *La universidad debe trabajar para responder a las demandas generalizadas de la sociedad, con el fin de aportar su conocimiento para el mejoramiento de la calidad de vida, pero en este principio no sólo se debe contemplar la problemática que surge de la empresa y a la que la universidad debe aportar soluciones, en una actitud meramente dependiente, sino que también se incluye el análisis de los problemas que la empresa crea a la sociedad y a los que un profesional debe estar formado convenientemente para detectarlos y solucionarlos o prevenirlos en el mejor de los casos. Nos referimos a problemas tales como: contaminación ambiental, condiciones laborales, respeto al consumidor.*

En Ética y Deontología Profesional este principio es fundamental, porque es el que asegura una formación profesional responsable y comprometida con el Bien Común.

1.1. SOCIEDAD.

Para comenzar a establecer relaciones entre los temas de la sociedad y la universidad es imprescindible partir de la siguiente pregunta:

¿En que tipo de sociedad debe operar hoy la Universidad?

Para ello recurrimos a las respuestas que surgen de los diversos autores que trataron el tema:

Peter Drucker nos responde a su manera:

a)“La nuestra es una sociedad del saber”. (1)

(1) DRUCKER, Peter (1995): *La Sociedad Postcapitalista*, Buenos Aires, Sudamericana, pág.23.

“El saber es hoy el único recurso significativo” (2)

- Que el mundo del trabajo, exige la aplicación del saber al saber.
- Que se toma al saber como “único recurso significativo”, es un medio, un servicio para generar resultados sociales y económicos.
- Aplicar saber para producir resultados plantea la necesidad de desarrollar la gestión, como órgano genérico de la sociedad del saber.
- Se produce un cambio del concepto de saber, desde la generalización a la especialización.

Drucker afirma que se produce el paso del saber como “ser” al saber como “hacer”, esto hace que consideremos al saber como un recurso y un servicio. (3)

- El saber genera una nueva sociedad, una sociedad formada por especialistas.
 - El saber se identifica con la acción, la información es válida si conduce a resultados.
- “Esta transformación fue impulsada por un cambio radical en el significado del saber. ...se había considerado algo referente a ser y casi de la noche a la mañana empezó a aplicarse a hacer se convirtió en un recurso y en un servicio”.(4)

Es una sociedad “del conocimiento”, porque es el principal recurso de la sociedad globalizada.

El taller propone una estrategia para aprender a obtener o a producir saber, fundamentalmente: **saber hacer**.

b)Una sociedad en transición: La sociedad toda se halla frente a un cambio de profunda acción, un cambio que afecta a todo el planeta, el cual es difícil, sino imposible, resistir.

“Estamos en un umbral: un mundo se acaba, otro quiere nacer. No podemos prejuzgar de su figura, pero quizás el mundo por nacer se expresa ya en las filosofías del “under ground” o en los movimientos de la nueva era (new age) que pregonan valores “post-materialistas” como la solidaridad, la justicia, la ecología, la diferencia cultural, el juego, lo estético-erótico y dan pie a nuevos tipos de organizaciones internacionales, no ligadas a lo socio-económico”. (5)

Si lo vemos desde la visión de Thurow, la globalización es período de “Equilibrio Interrumpido, un momento de incertidumbre, en el que el proceso de evolución cambia repentinamente, produce un salto cuántico porque ocurre algo repentino.”

Diversos autores opinan sobre la falta de determinación de esta época. Citamos a Lewis Mumford, (6), con su interpretación de este momento histórico, denominado por él como “fase neotécnica”, como un período no definido por dos razones: porque estamos inmersa en ella y nos es difícil de objetivar y porque aún en si misma no esta definida, falta desarrollar.

(2) DRUCKER,P.: ob.cit. Pág.40.

(3) DRUCKER,P. :ob.cit. Pág.41.

(4) DRUCKER,P. :ob.cit. Pág.23.

(5) SCANONNE, Vicente. (1998):*Ética y Economía*. Buenos Aires,Bonum, pág. 356.

(6) MUNFORD, Lewis.(1994): *Técnica y civilización*. Buenos Aires, Empecé, pág.223.

Otro autor, Vicente Scanonne, se refiere a nuestra época como carente de definición por sí misma, cuyo sentido es el “no sentido” y esto se manifiesta en la sustitución de la energía del ayer (desaparición de unidades fabriles) por el control de la información.(7).

Es una sociedad de cambios cada vez más acelerados, que imprime su aceleración en todos los ámbitos: económicos, políticos, culturales.

“Desde el principio de los tiempos, en el Viejo mundo las nuevas herramientas, los nuevos procesos, los nuevos materiales, los nuevos cultivos, las nuevas técnicas –lo que ahora llamamos “tecnología”- se han difundido con gran rapidez.” (8)

Cambian los modelos, el imaginario social, la concepción del trabajo. Surge la incertidumbre, el riesgo, la inestabilidad y hay que asumirlos como rasgos de la actualidad. “Los niveles de incertidumbre aumentan sustancialmente en los períodos de equilibrio interrumpido”. (9)

Pero también es necesario decodificar este nuevo lenguaje de la realidad para desde su comprensión elaborar alternativas de solución y de formación para enfrentarlas.

Con la estrategia de taller los alumnos se habitúan a trabajar en el cambio y con el cambio, pero no de manera azarosa, sino organizado, coordinado y orientado hacia la solución de problemas.

c) Una sociedad con una economía globalizada: de hecho la globalización se constituye en un nuevo ordenamiento económico mundial, que marca el paso de una economía nacional a una economía mundial con una desconexión entre políticas nacionales y fuerzas económicas internacionales que las dominan.

“En lugar de un mundo donde las políticas nacionales orientan las fuerzas económicas, la economía global crea un mundo en el cual las fuerzas geoeconómicas extranacionales dictan las políticas económicas nacionales. Con la internacionalización, los gobiernos nacionales pierden muchos de sus recursos tradicionales de control económico”.(10). Esto plantea una cuestión fundamental sobre la Protección Cultural de los intereses nacionales y regionales, pero es un problema que aún falta por resolver.

El mundo necesita plantearse un nuevo sistema comercial que resuelva estos interrogantes. Según Peter Ulrich, “es preciso promover un ordenamiento como marco global de los mercados, que otorgue validez a los criterios humanos, sociales y ambientales de la dinámica económica mundial”.(11).

La globalización sostiene que es la acción de la tecnología y la ideología, el “magma del nuevo mundo económico”.

Pero a esta idea podemos contraponer el pensamiento de Munford que sostiene que la tecnología de este mundo globalizado se manifiesta débilmente en razón de que desatiende estrategias sociales y cooperativas. (12)

(7) SCANONNE, V.: ob.cit., pág.348.

(8) DRUCKER, P. :ob.cit., pág 24.

(9) THUROW, Lewis (1997): *El Futuro del Capitalismo*, Buenos Aires, Vergara, pág. 23

(10) THUROW, L.: ob.cit, pág.23.

(11) SCANONNE, V.: ob.cit., pág.122.

(12) MUNFORD, L. :ob.cit., pág.226.

Una economía globalizada se caracteriza porque presenta sólidas alianzas entre grandes empresas que tienen “poder de decisión e influencia sobre la suerte de millones de personas de todo el mundo” (13)

Acá surge un planteo ético: ¿qué lugar queda para la libertad del ser humano?, ¿Qué sucede con el proyecto personal y la comunión con el proyecto de los “otros”? Es otro interrogante para analizar frente al fenómeno de la globalización. En todo caso habría que plantearse si los resultados económicos, tecnológicos y el progreso social logrado por los países de la triadización son susceptibles de “globalizar” al “resto” del planeta.

Según Paul Kennedy, surge la necesidad de preocuparnos de nuestro planeta como un todo, abordaje que no resulta simple de ninguna manera; lo que resulta simplista es caer en la idea pesimista de que nada puede hacerse para solucionar los complejos problemas.(14).

Probablemente, sí, pero, el poder de decisión está en manos de intereses capitalistas, que dificultan el paso hacia una economía más socializada, en la que la producción esté al servicio del hombre, de la sociedad y no contrariamente como en la realidad actual.

“Más, las lógicas de fuerza que cabalgamos, la pereza intelectual y los miedos de los que tienen interés en que nada cambie, son más fuertes que la voz de lo razonable en nosotros”.(15).

Otros rasgos de la globalización, no menos importantes, que reconoce el autor Vicente Petrella (13) son los siguientes:

- **Democratización mundial:** se extiende la forma democrática de organización de los Estados, por diversas causas, entre las que podemos reconocer la promoción de los Derechos Humanos a cargo de las ONG (Organizaciones No Gubernamentales); el desarrollo de los sistemas de información y comunicación que han debilitado los esfuerzos de los gobiernos autocráticos.
- **Sociedad Civil Mundial:** nacimiento de organizaciones no gubernamentales, sin fines de lucro, que abogan por los Derechos Humanos y la defensa del planeta. (Ecología).
- **Problemas Medioambientales:** la creciente contaminación del medio ambiente, desertización, agotamiento de recursos no-renovables y no renovación de los renovables, extinción de especies. De esto son los grandes responsables las empresas y los Estados, situación que genera una gran y urgente respuesta a la responsabilidad social.

“Echar abajo una selva o introducir una especie nueva de árbol o de insecto puede significar poner en movimiento un encadenamiento de consecuencias remotas”. (16).

- **Explosión Demográfica:** se produce un aumento creciente de la población, especialmente en las zonas más desprotegidas del planeta, lo cual exige, una respuesta a la satisfacción de las necesidades básicas (alimentación, agua, vivienda) de millones de personas en el mundo.

(13) PETRELLA, Vicente (1996):*Los Límites a la Competitividad*, Buenos Aires, Sudamericana, pág.17.

(14) KENNEDY, Paul (1993),*Hacia el Siglo XXI*, Barcelona, Plaza y Janes, pág.222,223.

(15) SCANNONE, V.:ob, cit., pág. 351.

(16) MUNFORD, L. : ob.cit., pág. 240.

Thurow reconoce estas características del proceso añadiendo que debido a la falta de satisfacción de necesidades básicas se produce un fenómeno de desplazamiento de millones de personas de las naciones pobres a las naciones ricas, precisamente también porque la mano de obra no calificada es necesaria en el mundo industrial desarrollado.(17).

Esta situación, es en este momento, parte de la realidad de nuestro país, Argentina. ¿Es posible pensar que la sociedad, universidad y empresa de nuestro medio puedan pensar y ofrecer una alternativa común de solución ante esta suerte?

Estas demandas deben ser resueltas por la comunión de acciones de la sociedad, la universidad y la empresa. Emprender las soluciones debe ser un desafío en común. El taller se constituye en un espacio y un tiempo para trabajar con estos planteos y generar salidas a los problemas planteados por la globalización. En todo caso, la propuesta desde el taller es la siguiente: *¿Qué dilemas éticos plantea la globalización y cómo resolverlos?*

Petrella, propone conformar un nuevo “Mundo Global” que concilie la eficiencia (valor del capitalismo) con la responsabilidad social, que “movilice el ingenio de todos hacia este objetivo prioritario: La satisfacción de las necesidades y anhelos básicos de la población mundial” (18)

En nuestro país, Argentina, la opinión de personalidades destacadas del ámbito de la educación y de la política como la del Dr. Octavio Bordón y de Rodolfo Terragno presentan coincidencias al respecto del tema del papel de la universidad frente al cambio.

A continuación se exponen los principales puntos de acuerdo:

- Ambos sostienen la necesidad de afrontar la reforma universitaria.
- Otorgan primordial importancia al papel del conocimiento, como “principal insumo de la globalización” (Bordón) y como “ventaja competitiva” a través de la investigación (Terragno).
- Coinciden en la importancia que asume el conocimiento como operador del desarrollo económico y de calidad de vida de la sociedad.
- Resaltan la importancia de la investigación , como instrumento generador de cambios.
- Pero en tanto que Bordón destaca la necesidad de implementar un nuevo liderazgo educativo que genere cambios en el estilo de gestión de la universidad; Terragno refuerza el planteo de instalar la pregunta sobre “¿Qué se produce en la universidad? y el ¿Para qué? se produce.

“Hasta ahora ningún país tiene el sistema educativo que la sociedad del conocimiento necesita. Ningún país hasta ahora ha afrontado las demandas importantes. Ninguno sabe las respuestas. Ninguno puede hacer lo que se necesita. Pero, por lo menos, podemos hacer las preguntas”.(19).

(17) THUROW, L.:ob.cit., pág 17.

(18) PETRELLA, V.: ob.cit., pág. 20.

(19) DRUCKER, P.:ob.cit., pág.84.

- Para afrontar estos cambios, se necesita replantear el tema ético: “Para evitar la crisis global se va a necesitar una nueva moral, una nueva ética como la que surgió frente a la Revolución Industrial”. (20).

Una ética que pueda responder a las preguntas de Terragno, que son las preguntas que urgen responder para comenzar a organizar un modelo de gestión para el cambio. Lejos de pensar que por representar gran parte de ese “conocimiento” la universidad tiene asegurado el éxito en su gestión, la verdadera realidad es que producir conocimiento que produzca resultados, es un reto que debe asumir y en esto somos coincidentes con Peter Scott, cuando afirma que el argumento desarrollado en estas reflexiones es que la “sociedad del conocimiento” no representa necesariamente un serio desafío a la universidad sino que por el contrario, representa un serio desafío a la universidad tradicional. (21).

Es importante destacar que el cambio no sólo afecta a la forma que asume el conocimiento, sino también a la “forma en que aprendemos y la forma en que enseñamos” (22).

La universidad investiga, produce conocimiento, pero también enseña, por lo tanto debe plantearse el cambio en la docencia.

¿Debe la función docente reforzar el conocimiento como resultado o el conocimiento como proceso?

En una sociedad cambiante que imprime el cambio a todo lo que en ella se produce, el éxito de la universidad está implícito en los procesos, por lo que la misma debe “enseñar a aprender” y la “gente tiene que aprender a aprender” (23).

Este aprendizaje de procesos requiere de un aprender permanente que acompañe a los cambios tecnológicos, económicos y sociales.

En este punto cabe introducir nuevamente la propuesta del taller, que se sostiene en el aprender a aprender, en el aprender del proceso o del conocimiento como proceso y como suma e integración de capacidades.

El taller ofrece la posibilidad de elegir un tema, como el desempleo y trabajar no solamente en el análisis de la problemática, sino también en la búsqueda de soluciones o alternativas de solución. Así, la universidad, puede “producir conocimiento” acerca de cómo solucionar el problema del desempleo

La universidad para el siglo XXI deberá enfrentar un reto: “El mayor reto que enfrentan las universidades... será la redefinición de sus fines, medios, estructura organizacional y financiamiento para enfrentar los sustantivos cambios tecnológicos...”. (24).

(20) BORDON, Octavio(1999): *Globalización y Reforma Universitaria*, Buenos Aires, RLTI, pág. 80.

(21) SCOTT, Peter (1996): *El Rol Cambiante de la Universidad en la Producción del Nuevo Conocimiento*, Budapest, EAIR, pág. 83.

(22) DRUCKER, P.: ob. cit., pág.81.

(23) DRUCKER, P. :ob. cit., pág.88.

(24) GENEYRO, Juan Carlos(1996):*Educación Superior, Globalización y Democracia*, México, Universidad de Colima, pág.8.

Pero, por sobre todo la universidad no debe perder de vista su finalidad humanizadora para encauzar el cambio hacia el bien de la sociedad toda.

Es necesario entonces, realizar una fundamentación filosófica de los valores éticos, promoviéndolos a través de la comunicación social.(25).

La universidad debe formar a personas como tales y no solamente como un recurso para producir, puesto al servicio del mercado.

La Ley de Educación, en el artículo 6to determina que uno de los objetivos de la educación es “formar ciudadanos responsables, protagonistas críticos, creadores y transformadores de la sociedad a través del amor, el conocimiento y el trabajo”.(26)

La propuesta desde la cátedra Ética y Deontología Profesional está basada en el intento de posibilitar vínculos óptimos entre la realidad de la Empresa y la posibilidad de la Universidad.

1.2. EMPRESA:

El aprendizaje no es un proceso exclusivo de las instituciones educativas, ni el conocimiento único producto de la universidad.

El aprendizaje es hoy compartido con otro tipo de organizaciones como las empresas. La empresa así se constituye en una “Organización Inteligente”, es decir, en una organización que aprende.

Por lo tanto, podemos arriesgar una redefinición de los caracteres de la empresa actual como los siguientes:

- Organización económica orientada a la producción de bienes y servicios.
- Comunidad organizada de personas libres y responsables.
- Red de interacciones internas y externas.
- Responsabilidad social.
- Adaptabilidad a los cambios.
- Orientada a la competitividad.
- En proceso permanente de aprendizaje.
- Acción reflexiva orientada a resultados: como recurso de gestión.

El taller hace posible al alumno ejercitarse para poder responder a estos caracteres.

Para comprender cómo funciona el aprendizaje en las empresas debemos comenzar a redefinir el papel del aprendizaje o el nuevo significado del “aprender”.

En primer lugar, las organizaciones deben superar el error común de “*aislar el aprendizaje del contexto*”.

Los sistemas de interacción internos deben ampliarse a la situación total para evitar el desfasaje entre la organización y el medio, lo que provocaría en estos casos, falta de competitividad para la misma organización o empresa.

En el taller la contextualización es fundamental, es el punto de partida para encontrar las problemáticas que surgen de la realidad.

(25) SCANNONE, V. ob.cit., pág.138.

(26) LEY FEDERAL DE EDUCACIÓN (1999): Buenos Aires, Ediciones del País, pág.8.

De igual forma, es importante resaltar que este proceso de aprendizaje en las empresas no es un fenómeno aislado, sino que es propio de la “sociedad del conocimiento” y a la universidad se le presenta un nuevo reto que asumir en este nuevo escenario social, porque es la principal responsable en la producción de conocimiento.

La inclusión de la reflexión en la acción es lo que va a dar como resultado el conocimiento, es decir, que tiene una función fundamental al poner en cuestionamiento nuestro conocimiento en la acción. Podemos tener la posibilidad de rehacer nuestro hacer y por lo tanto, corregirlo, Esto significa aprender en una organización.

El aprendizaje se produce a través de la **acción**, de la **capacitación**, que representa la acción sistemática en las organizaciones, y de la **experiencia**, que representa la acción asistemática.

En realidad, se está planteando el tema de la **Evaluación Institucional**, como parte infaltable del proceso de aprendizaje.

La evaluación o autoevaluación debe entenderse como un proceso de diálogo entre todos los actores de la organización. Como la creación de una red de vínculos comunicacionales que ayuden a responder a cuestionamientos tales como:

-¿Dónde estamos?, ¿Qué queremos hacer?, ¿Cómo debemos organizarnos?, ¿Qué necesitamos aprender?, entre otras preguntas.

Estas son las preguntas propias de un proyecto de taller, las que surgen como disparadoras de la acción.

Esto significa la necesidad de determinar los objetivos claramente y además hacerlos claros para todos.

La organización debe entender que el aprendizaje es un proceso que se cumple en la esfera individual y grupal. Los individuos aprenden y la organización aprende, se constituye en un verdadero grupo de aprendizaje.

El taller habitúa a los sujetos de aprendizaje a las diferentes posibilidades de trabajo, permite la integración de lo individual con lo grupal.

Por otra parte, el éxito de la capacitación no reside sólo en proponer un buen diseño, sino en adecuar ese diseño a la cultura organizacional de la misma.

El éxito depende de que la organización se piense a sí misma como un sujeto que aprende y enseña y con individuos que aprenden de si mismos y de los otros.

El primer paso para lograr el aprender conjuntamente será entonces aprender a comunicarse, a integrar divergencias, a innovar.

En este sentido el taller genera tiempos y espacios de encuentro y comunicación.

Podemos destacar que un buen diseño de capacitación incluye:

- Integración al contexto económico social.
- Integración entre el programa propuesto y la cultura de la organización.
- Coherencia entre todos los componentes didácticos.(Objetivos, Contenidos, Estrategias y Recursos metodológicos y Evaluación).
- Evaluación del proceso total en forma permanente.

El taller, en sus aspectos teórico y práctico responde a los caracteres que se propone como un óptimo diseño de capacitación.

Otro punto importante para trabajar en las organizaciones es el **Diseño del Programa de Capacitación**, es decir, de la tarea de planeamiento de las acciones de capacitación.

“El programa de capacitación no debe consistir en una yuxtaposición de partes...” (27)
 En este caso se estaría refiriendo a los elementos del proceso de enseñanza y aprendizaje como: **Objetivos, Contenidos, Estrategias Metodológicas, Evaluación.**
 “...sino en una combinación armónica de elementos que adquieren sentido en relación al conjunto”. (28).

En general, todos los elementos deben estar apuntando a la formación de:

- 1- Actitudes.**
- 2- Destrezas.**
- 3- Conocimientos.**

El planteo que surge es el de ¿cuáles son las capacidades, habilidades y destrezas que se necesitan desarrollar en los recursos humanos para responder a las demandas del trabajo?.
 Un informe de la CEPAL los define como:

- “Disposición al cambio.
- Capacidad de adaptación a nuevos desafíos.
- Manejo de racionalidades múltiples.
- Espíritu crítico en la selección y el procesamiento de mensajes.
- Capacidad interactiva y de gestión.
- Capacidad de traducir información en aprendizaje.
- Capacidad para emitir mensajes a distintos interlocutores.
- Capacidad para trabajar en grupos.
- Otras.

Todo esto apunta al protagonismo, la interacción y el espíritu crítico.”. (29)

Todos estos caracteres se constituyen en el taller en el contenido del mismo: conocimiento teórico y desarrollo de capacidades y actitudes básicas.

Podemos iniciar la conclusión de esta parte reafirmando que, el principal aporte recíproco entre universidad y empresa lo constituye el aprendizaje.

La universidad aporta el conocimiento científico acerca del mismo, la actualización permanente de los conceptos más significativos acerca del aprender. La experiencia en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los resultados obtenidos al respecto.

Resultados que se traducen en la formación de profesionales aptos para enfrentar con éxito el mundo del trabajo y para resolver situaciones problemáticas reales de la empresa .

La empresa, por su parte, se constituye en campo de aplicación del conocimiento que emerge de la universidad. Significa una fuente de situaciones reales que motiva la aplicación de capacidades para la resolución de problemas.

Se constituye en un espacio para seguir aprendiendo.

La empresa reclama profesionales aptos para el manejo de situaciones y el logro de resultados.

La universidad requiere de un modelo de gestión orientado al logro de resultados y sometido a constante evaluación para alcanzar y sostener la **calidad** y la **excelencia**.

La integración entre ambas es posible no sólo desde la reflexión sobre la problemática, sino también desde el diseño de “acciones” y de obtención de resultados.

(27) GORE, Ernesto (1996): *La Educación en las Empresas*, Buenos Aires, Granica, pág.221.

(28)GORE, E.: ob.cit., pág. 20.

(29) CEPAL. Informe, 1995.

La propuesta metodológica del taller se constituye en un intento responsable por hacer posible estos aportes.

A continuación se propone el desarrollo de la propuesta.

PARTE II : EL TALLER

2.1. ANTECEDENTES

El término taller tiene su origen en el francés “atelier” y significa “estudio”, obrador, obraje, oficina. (30)

Se le atribuyen así también otros significados, como: “lugar en que se trabaja una obra manualmente, o, escuela o seminario de ciencias”. (31)

Su origen histórico se remonta a la Edad Media cuando los artesanos se organizaron para defender sus intereses ante los mercaderes.

En ese tiempo, el maestro artesano era el único poseedor del privilegio de pertenecer a un gremio y dirigía a los aprendices en su taller-escuela.

El taller se inicia entonces como un lugar de trabajo y aprendizaje.

Rescatamos la idea de trabajo como una actividad inherente a la naturaleza de la persona humana, por la cual el ser humano transforma la naturaleza para satisfacer necesidades que tienen su origen en la racionalidad humana.

Por esta razón, el trabajo aparece unido esencialmente al aprendizaje, porque suscita cambios de conducta con miras a un fin, en este caso, la realización de una obra, la producción, unido al desarrollo de capacidades individuales y grupales.

Si bien en su origen el taller funcionó como un lugar para el trabajo y el aprendizaje de artistas: pintores, ceramistas, escultores; hoy en día tiene su aplicación en variadas áreas.

“En las últimas décadas aparece la palabra “workshop” en los programas de formación, de extensión universitaria y de posgrado, relacionados con la Psicología y otras ciencias referidas al hombre.

Es reciente en nuestro país la difusión del taller en las escuelas, mucho más en la tarea cotidiana del aula. En un principio los talleres se relacionaron con la plástica, las actividades prácticas, literarias y expresivas.” (32)

También es muy eficaz su aplicación en la Psicología terapéutica al permitir la superación de conflictos personales y grupales.

Como ejemplo de estas aplicaciones es el trabajo en grupo operativo de Pichón Rivière, las técnicas lúdicas aplicadas a la gestalt y el psicodrama freudiano-lacaniano.

Ana María Fernández (33) destaca a Pratt como uno de los primeros en realizar abordajes colectivos con fines terapéuticos, en 1905, al trabajar con enfermos tuberculosos con la modalidad de la clase.

“El grupo operativo según lo ha definido Pichón Rivière, “es un conjunto de personas con un objetivo común”, al que intentan abordar operando como equipo”. (34)

En el campo de la enseñanza el trabajo en grupo se utiliza para aprender a través de la acción, de la operación.

(30) GONZALEZ CUBERES, María teresa (1987): *El Taller de los Talleres*, Buenos Aires, Estrada, pág.4.

(31) Enciclopedia OCEANO (1995): Barcelona, OCEANO, pág. 903.

(32) GONZALEZ CUBERES. ob.cit.,pág.4

(33) FERNÁNDEZ, Ana María(1986): *El campo grupal*, Buenos Aires, Nueva Visión, pág. 83.

(34) BLEGER, José (1972): *Temas de Psicología*, Buenos Aires, Nueva Visión, pág.57.

Por esta razón, el aprendizaje a través del método del taller vincula lo individual con lo grupal en tanto ambas dimensiones se unifican en la acción.

Podemos afirmar que el taller es un método dentro de las estrategias pedagógicas actuales, por estas razones:

- 1- porque es un “camino”, de coordinación y de ordenamiento de los pasos de un proceso y las técnicas que facilitan dicho proceso.
- 2- Está fundamentado en las teorías pedagógicas actuales que avalan el accionar del sujeto de aprendizaje como condición fundamental para que se produzca el aprendizaje.
- 3- Se constituye, por lo tanto, en un método activo, que incluye el trabajo individualizado, en pequeños grupos y el trabajo colectivo, con énfasis en la investigación.

Una especialista de nuestro país en el tema, la escritora María Teresa González Cuberes, define al taller como un “Tiempo- espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como “el” lugar para la participación y el aprendizaje”. (35)

2.2. CONCEPTO

En primer lugar, es necesario aclarar que esta parte del trabajo se va a desarrollar de la siguiente forma: tomando como base teórica el libro de Ezequiel Ander-Egg (36), se citarán los conceptos fundamentales que orientan sobre el funcionamiento del taller y se integrará la aplicación en la materia Ética profesional a través de la elaboración personal de la propuesta.

.En primer lugar, el término “taller” surge del ámbito laboral y significa esencialmente “trabajo”.

¿Qué significa trabajar?, la acepción más conocida hace referencia a desarrollar un esfuerzo físico o intelectual en una determinada actividad.

De tal forma que si empleamos la metodología del taller, debemos implementar la acción de trabajar desde el comienzo.

El taller se aplica a diferentes campos de actividades, pero, lo que en este planteo interesa es delimitar su utilización en el campo Pedagógico-didáctico.

“Taller es una palabra que sirve para indicar un lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado”(37).

Si lo aplicamos al campo de la pedagogía, podemos afirmar en términos generales que :

- que lo incluimos dentro del área de las estrategias metodológicas porque se trata de una forma de enseñar y de aprender.
- mediante la acción se llega a la producción de un resultado. Es un “construir algo”.
- incluye el aprendizaje individual y grupal.
- Se organiza de acuerdo a características propias, que dan origen a diferentes modalidades de taller.
- Está basado en la teoría pedagógica del “aprender haciendo”.

Es necesario distinguir entre los tipos de taller, para poder reconocer cuál de ellos se adapta mejor a las posibilidades de la enseñanza universitaria, a las de la institución en particular y a las de la materia Ética y Deontología Profesional.

Desde el punto de vista de la organización del taller, podemos reconocer tres tipos:

- **Taller Total.**
- **Taller Vertical.**
- **Taller Horizontal.**

En qué consiste cada uno?

(36) ANDER-EGG (1991): *El Taller, una Alternativa para la Renovación Pedagógica*, Buenos Aires, Magisterio del Río de la Plata.

(37) ANDER- EGG. ob.cit., pág. 10.

El **Taller Total** consiste en incorporar a todos los docentes y alumnos de un centro educativo en la realización de un programa o proyecto.

El **Taller Horizontal** abarca a quienes enseñan o cursan un mismo año de estudios.

El **Taller vertical**, comprende cursos de diferentes años, pero integrados para realizar un proyecto común. (38).

En relación a las posibilidades de la institución, acordamos en afirmar que la modalidad más fácilmente aplicable a la Ética Profesional es la de **Taller Horizontal** y **Taller Vertical** y por qué no proponer un “mix” de ambos.

Justificamos esto en razón de que la materia Ética y Deontología Profesional (Ética Profesional), es parte de un plan de estudios, corresponde al cuarto año de la carrera, segundo cuatrimestre (final del plan), situación que favorece el desempeño del alumno en el taller, pues se posibilita la integración con los “saberes previos” (Vertical) y el mejor aprovechamiento de las materias que cursa paralelamente (Horizontal).

Además, se considera óptima la implementación del taller en los últimos años de las carreras, porque los alumnos ya cuentan y potencian los conocimientos y el uso de instrumentos necesarios para implementar en el taller y porque el grupo de aprendizaje se encuentra fuertemente consolidado con el compromiso de la cursada, lo que es básico cuando se conforma el grupo o equipo de trabajo.

En los primeros años de cursada, suelen producirse muchas deserciones que afectarían negativamente el funcionamiento del taller.(39).

“...recomendamos que la tarea del taller (y el taller mismo), esté vinculado al conjunto del pensum o plan de estudios, o sea, que en el taller (sea horizontal o vertical) se integren y desarrollen los conocimientos adquiridos en asignaturas que utilizan otras formas pedagógicas”. (40)

2.3. GENERALIDADES

Cuáles son los objetivos del taller?

Tiene dos objetivos claramente definidos:

- 1- Formar profesionalmente o técnicamente en prácticas sobre terreno, dentro de cualquier disciplina.**
- 2- Adquirir destrezas y habilidades técnico-metodológicas que podrán ser (o no) aplicadas posteriormente en una disciplina científica, en una práctica profesional o en una práctica supervisada. (41)**

En nuestro caso, adaptamos los objetivos a la reformulación siguiente:

- 1- Formar profesionalmente en el campo de la Ética del Marketing.
- 2- Adquirir destrezas y habilidades para resolver dilemas éticos en la práctica profesional.

(38) ANDER –EGG. ob.cit., pág. 25.

(39) ANDER_EGG. ob. cit., pág.26.

(40) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 26

(41) ANDER_EGG. ob. cit., pág.27.

Integramos ambos tipos de objetivos, que en la Ética Profesional no van a constituir dos tipos de talleres diferentes, sino, que se incluye la formación de criterios para actuar con responsabilidad profesional en el área del marketing y el desarrollo de capacidades para integrar grupos de trabajo, elaborar proyectos conjuntos y utilizar recursos varios. Ander-Egg lo denomina “**talleres de práctica sobre terreno**”. (42).

Y se constituyen en imprescindibles para la práctica profesional, porque son un genuino proyecto de intervención sobre la realidad.

¿Cómo se organiza el Taller?

Respondiendo al “eje” de la propuesta, el taller se estructura en torno a un proyecto de trabajo relacionado con el campo de formación profesional, en este caso, está apoyado en un proyecto del campo de la Ética Profesional del Marketing.

¿Quiénes participan?

“El Taller, tanto o más que otras modalidades pedagógicas, está condicionado por las personas que lo integran”.(43)

Dentro de la comunidad educativa universitaria, reconocemos como actor del taller al “**equipo de trabajo**”, constituido por docentes y alumnos.

El número de docentes y de alumnos, depende del proyecto a desarrollar.

Lo ideal es formar un equipo de 20 alumnos con un profesor tutor del proyecto que realice las tareas de coordinación y seguimiento y además contar con la colaboración de otros docentes, que en nuestro caso, se trata de los profesores de las materias específicas de la carrera, como por ejemplo: Marketing, Psicología del Consumidor, Investigación de Mercado, etc.

El grupo de alumnos (20), puede a su vez estar dividido en subgrupos o sub-equipos que trabajen cada uno focalizando un aspecto del problema planteado para llegar luego a la acción enriquecedora a través de la integración de aportes.

La clase total trabaja el contenido de la Ética Profesional y cada subgrupo enfoca las diferentes problemáticas que abarca temas como: Persona, Ética Laboral , Ética de la Empresa, Ética del Marketing, Liderazgo ético.

¿En qué consiste la Estrategia Pedagógica del Taller?

Para lograr los objetivos propuestos, se necesita respetar una serie de consignas, a saber:

- 1- **Parte de Objetivos:** es decir que no hay un programa de contenidos conceptuales. Toda la actividad está centrada en la solución de problemas. Se avanza y progresa siguiendo objetivos a cumplir y no contenidos conceptuales fijos y predeterminados por el docente o la institución.

En Ética Profesional proponemos un currículo que tiene como eje central los **Objetivos** y se propone un mapa conceptual que orientan sobre la temática de los contenidos teóricos del área, pero que queda lo suficientemente abierto a las necesidades, expectativas y posibilidades del grupo en acción.

(42) ANDER_EGG. ob. cit., pág.28

(43) ANDER_EGG. ob. cit., pág.29

También se podría proponer, a fin de orientar en la temática a los alumnos, un temario general desde donde se vislumbren las problemáticas a tratar.

- 2- **Implica un cambio en el Rol Docente:** el tradicional rol del profesor actuando sólo como “transmisor activo” y el alumno como “receptor pasivo”, dan paso a un “equipo de trabajo”, conforman un auténtico grupo interdisciplinario.

En este caso el docente responsable de Ética Profesional deberá ajustar su tarea a las siguientes recomendaciones:

- Orientar sobre la metodología: recursos disponibles, técnicas de coordinación de grupos, instrumentos de evaluación.
- Seleccionar bibliografía especializada y actualizada.
- Planear exposiciones aclaratorias de temas, resolución de dudas y-o confusiones.
- Coordinar los intercambios con los docentes especializados de otras materias: horarios de encuentro, necesidades conceptuales, materiales de información y con especialistas invitados de la Comunidad.
- Evaluar la marcha del proceso, participación individual, grupal, integración de los diferentes grupos, equilibrio del tiempo en la presentación de trabajos, su propia actuación.
- Reorientar o redefinir los cursos de acción si así se hiciera necesario.

- 3- **Las Actividades están seleccionadas para posibilitar la solución de problemas** a través del desarrollo de capacidades y habilidades.

En Ética Profesional se plantea un objetivo primordial y consiste en que el alumno desarrolle la **aptitud** (capacidades y habilidades) **profesional** óptima para la resolución de dilemas éticos; pero tal desarrollo se debe posibilitar a través del ejercicio de tales aptitudes, por lo tanto, las actividades que desarrolle el alumno son la participación activa en la resolución de problemáticas propias del ejercicio profesional. En relación al contenido temático de la materia, este punto está referido al cumplimiento de los Principios Deontológicos, más específicamente al que se enuncia como **:Ejercicio honesto y competente**, que son obligatorios moralmente en la práctica del profesional.

- 4- **El sujeto de aprendizaje “aprende a aprender”**, mediante un proceso de construcción del conocimiento a partir de la práctica, es una praxis conjunta. La idea es que el alumno comience su proceso de aprendizaje desde el planteamiento y la determinación de problemáticas éticas que surgen en el ámbito de la aplicación del Marketing y que lo motiven en la búsqueda de resolución de las mismas a través del contacto con la teoría específica. En este caso, el planteo que debería surgir en el alumno es el siguiente: *¿Qué contenido teórico de la Ética Profesional me da fundamentos suficientes para dar respuestas a los problemas concretos de la realidad, que plantea el ejercicio profesional del Marketing?*. Este primer paso en el proceso de aprender a aprender debe continuarse con una serie de pasos en los que esté siempre comprometida la acción del alumno, como protagonista del aprendizaje.

- 5- **Vincula Teoría y Práctica**, “estableciendo una relación dialéctica entre “lo

pensado” y lo “realizado” a través de la solución de problemas concretos. (44)

La teoría debe estar presente para iluminar la práctica, en su comprensión y análisis; y la práctica debe enriquecer con su riqueza de posibilidades a la teoría, para confirmarla, refutarla, cuestionarla y producir nuevos conocimientos.

En el campo de la sociedad en general y de la empresa en particular, la realidad de hace unos años, no es la de hoy. La teoría ya formulada en el área de la Ética profesional, a veces no alcanza a cubrir las preguntas que surgen continuamente, porque el progreso de la ciencia es mucho más acelerado que la reflexión ética acerca de esos conocimientos. Esto demanda, la necesidad de buscar nuevos y más precisos conocimientos. Un ejemplo de ello, es el tema de la Contaminación Ambiental provocada por acción de las empresas, que surge como problemática específica de la Ética Empresarial en los últimos años y para la cual es necesario desarrollar desde fundamentos teóricos apropiados que expliquen la necesidad de evitarla, hasta cursos de acción prácticos para disminuirla hasta eliminarla. Así como este ejemplo, la realidad de la empresa es fuente constante de cuestionamientos éticos que aún no tienen respuestas acabadas.

6- Exige Estrategias y Recursos adecuados para organizar el trabajo y poder lograr los objetivos.

Tanto la riqueza teórica como la complejidad de la práctica no pueden ser aprovechadas sin orden y organización. La labor del docente es optimizar los recursos (materiales, personales) para lograr un resultado exitoso.

7- Elabora un Proyecto Factible, o sea, realizable. Que permita al alumno desplegar sus posibilidades de aprender y no bloquearlas con propuestas utópicas.

Para poder cumplir con lo propuesto, se presenta un plan de la materia en el capítulo de la propuesta concreta.

¿Qué funciones tiene el Taller?

El Taller es considerado como óptima estrategia pedagógico-didáctica porque permite realizar las tres funciones de la universidad: docencia, investigación y extensión.

Docencia: posibilita la enseñanza a través de una nueva mirada, el docente como posibilitador del aprendizaje óptimo. Entendiendo como tal, el “aprender a aprender” y como docencia la labor del “enseñar a aprender” y no como transmisión de conocimiento. Exige formación profesional de la docencia, manejo adecuado de estrategias y recursos, conocimiento de las teorías pedagógicas que sustentan la propuesta, determinación clara del fin del proceso, conocimiento y manejo de las técnicas grupales, actualización permanente en el campo conceptual de la materia que tiene a su cargo.

Como docentes universitarios, tenemos la misión de llevar adelante esta función de forma óptima. Por lo tanto, cuestionarnos nuestro rol para generar desde allí nuevas propuestas superadoras a las aplicadas, se constituye en una actitud que debe ser permanente.

La capacitación docente debe dar frutos y el mejor de ellos es producir el aprendizaje. El ejercicio de la docencia tradicional ofrece la transmisión de conocimiento pero aleja al alumno de la posibilidad de aprender construyendo el conocimiento. Esta propuesta del taller se considera parte de una docencia que está a favor del aprender a aprender, no sólo aplicable al alumno sino también a los mismos docentes. Como parte del plan de estudios de la carrera de Marketing, la Ética Profesional debe sumarse a esta propuesta.

Investigación: el taller propone conocer una realidad concreta, un recorte de esa realidad y abordarla desde la teoría para comprenderla, explicarla y en muchos casos aportar una solución al respecto. El alumno se ve en la necesidad de aplicar conocimientos de métodos y técnicas de investigación tales como: observación, experimentación, elaboración de hipótesis para conocer y actuar. Tal es el fin de la aplicación del taller en Ética Profesional: que el alumno aborde una realidad desde la pregunta y se oriente hacia la investigación de respuestas posibles para interpretar esa realidad y actuar sobre ella.

Servicio: o extensión, es la tercer función que se cumple a través de la práctica de campo realizada con el proyecto propuesto, permite realizar aportes a problemáticas de la sociedad, en este caso, de la empresa, del marketing y así vincular la universidad al contexto social en la que está inmersa.

“A través del taller es posible conectar el Centro de Enseñanza con la comunidad a la que pertenece a través de los servicios de acción directa o del trabajo sobre terreno que exige la realización del taller”. (45)

Uno de los objetivos de la materia es que el alumno logre esbozar una propuesta de negocio que sea a la vez rentable y ética. A veces, se puede recurrir al análisis de un negocio instalado en el mercado, que puede resultar “exitoso” o rentable desde la perspectiva del mercado, pero que utiliza estrategias de venta o de publicidad que no son éticas y que, de serlo podrían, además de generar beneficios para los consumidores y para la imagen de la empresa, sumar rentabilidad y competitividad, al fortalecer éticamente la propuesta.

¿Es posible implementar el Taller en la Universidad?

Esta pregunta abre otras que son necesarias responder en primer lugar para darle una vuelta a la primera. (46) .

Se propone un diagnóstico de la situación que corresponde a la cátedra Ética y Deontología Profesional y que responde a los aspectos señalados para la implementación del taller.

Es necesario conocer :

- 1- **La edad de los alumnos:** cuando los alumnos forman parte de una comisión de Ética profesional (Lic. En Marketing), la edad promedio es de 21 años.

(45) ANDER_EGG. ob. cit., pág.37

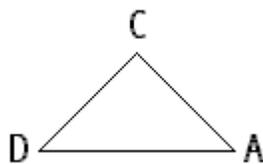
(46) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 38

- 2- **Sus centros de interés y problemas dominantes:** la mayoría trabaja en empresas del medio o han realizado alguna experiencia laboral. Una de las mayores preocupaciones que manifiestan tener es la desconfianza generalizada que hay en la sociedad acerca de las prácticas del marketing. También se presentan con un grado de descredibilidad en relación a la posibilidad de aplicar ética en las empresas. Están muy preocupados en terminar de cursar la carrera. Uno de los mayores desafíos y logros es cambiar la actitud inicial.
- 3- **Procedencia y origen:** son argentinos, la mayoría de Capital y Gran Buenos Aires.
- 4- **Características del entorno (familias, contexto inmediato y amplio)** en su generalidad provienen de clase media y media alta
- 5- **Estructura del centro educativo:**
- 6- **Recursos humanos y materiales disponibles:** la UCES cuenta con un plantel docente especializado. Los recursos materiales son óptimos, los alumnos y docentes tenemos disponibilidad de recursos(biblioteca, videoteca, sala de computación, otros recursos tecnológicos).
- 7- **Situación y nivel educativo del centro:** UCES es una institución de nivel universitario, con carreras de grado y de posgrado.
- 8- **Características del diseño curricular:** una propuesta de taller debe acompañarse con una propuesta curricular acorde, para hacerla posible.
En la segunda parte del trabajo se adjunta el modelo curricular para Ética Profesional.

Esta información es básica para que el docente organice el taller de forma adecuada; en caso de que las respuestas no sean óptimas, podemos intentar alternativas de solución en conjunto para superar las dificultades. Tal vez podría constituirse un proyecto que se plantee el siguiente dilema: ¿Cómo implementar un taller con escasez de recursos?

2.4. EL TALLER Y LA TRIADA EDUCATIVA.

El taller exige una redefinición de los componentes de la Tríada Educativa: Docente-Alumno-Conocimiento.



La reformulación de las funciones de los componentes ante una nueva estrategia pedagógico-didáctica, surge como una necesidad de mantener el equilibrio del “triángulo”, que asegura el éxito en la marcha y resultados del aprendizaje.

(Fig.) MARTIÑA, Rolando (1997):*Enseñar y Aprender en el fin de siglo*, Informe DCD: UCES.

Ander Egg reconoce un aspecto tridimensional en el sistema de relaciones pedagógicas del taller: docente- alumno, alumno- alumno y docente- docente. (47)

¿Estaremos afectando con esta afirmación la figura de la tríada? o debemos interpretar que en el vértice de Docente, corresponde integrar a la comunidad docente de la institución?. En todo caso podemos ampliar el significado de este componente (Docente) y hacer partícipes del rol a todos los que pueden colaborar para lograr la realización del proyecto del taller. Ahora bien, una vez determinados los "actores" del taller, es necesario especificar la actuación de cada uno y las acciones aparecen claramente diferenciadas para cada uno de ellos, de manera de producir un espacio de acciones ordenadas, complementarias, integradas y orientadas hacia los objetivos del proyecto iniciado.

Rol Docente: "tiene una tarea de estímulo, asesoría y asistencia técnica". (48)

El docente debe ser en primer lugar un estimulador de la motivación en el alumno, para lo cual debe ser hábil en despertar intereses en el sujeto de aprendizaje (individuo y-o grupo). Además, el rol aparece así como complejo, pues debe ante todo: implica organizar la tarea en sus múltiples aspectos, desde lo teórico a lo metodológico.

Los roles y funciones principales que reconoce el autor Ander-Egg, son:

- 1- **"Sensibilizar y motivar; animar, suscitar e incitar el trabajo de los educandos para que tiendan a hacerse responsables de su propia formación.**
- 2- **Animar que los educandos vayan autodeterminándose, es decir, que decidan por sí mismos (formular los propios objetivos en cuanto a formación), estimularlos luego a que cumplan las responsabilidades asumidas y que se autocritiquen cuando no lo han hecho.**
- 3- **Proporcionar información e indicar fuentes de conocimientos, y transformarse él mismo en la fuente de referencia. Actuar como asistente técnico, llenando los vacíos, cuando uno o más alumnos, o el grupo en su conjunto después de un esfuerzo de búsqueda y experimentación, necesita de ayuda.**
- 4- **Enseñar a razonar y pensar científicamente.**
- 5- **Llevar a que cada alumno interrogue, reflexione y piense por sí mismo; que sea él y no por referencia a la adhesión ideológica, política o religiosa que pueda haber hecho."** (49)

Pero se debe aclarar, que la intervención del docente debe seguir ciertas pautas, como la de intervenir sólo cuando la información o el error no puede ser salvado por ninguno de los alumnos. Cuando deba realizar aportes metodológicos, en el caso de tener que reorientar un debate que haya sufrido un desvío del tema central, es decir que la actividad del docente debe ser el de guía de la situación creada en el grupo hacia la resolución del problema.

Rol del alumno: dentro de una concepción pedagógica "autogestionaria", no hay alumnos que actúen como receptores pasivos, sino que, por el contrario, sus roles son fundamentales, como:

(47) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 45

(48) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 46

(49) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 48.

- 1- Desarrollo de su personalidad a través del aprender a ser, asumiendo responsabilidad en el proceso de su aprendizaje.
- 2- Preocuparse por adquirir la capacidad de “aprender a aprender”, esto es, la adquisición de hábitos de estudio y autoformación.
- 3- Desarrollar formas pedagógicas que sean aprendizaje por descubrimiento personal y-o grupal, y la aplicación de lo que se conoce (aprender a hacer)
- 4- Hacer propuestas incentivas y originales, expresadas en : Capacidad de dar respuestas, resolver problemas, aplicar conocimientos, participar activa y responsablemente.
- 5- Asumir una participación activa y responsable, con tendencia a trabajar en equipo.
- 6- Tener una actitud de libertad, de no sumisión, pero sí de respeto hacia los profesores, una actitud de colaboración, libre, reflexiva y crítica.”. (50).

Roles entre Docentes: el taller necesita de la comunicación interdisciplinaria. Por lo tanto, de una tarea cooperativa entre los docentes de la institución.

Al respecto, en el caso de la Ética Profesional, los problemas que surgen no se pueden abordar únicamente desde la dimensión moral, porque de ser así no sería ético, estaríamos cayendo en un reduccionismo que llevaría al alumno a visualizar la realidad desde el sólo enfoque del “deber ser”, sin integrar “el ser”, la realidad misma con su complejidad, lo que reduce la comprensión y por lo tanto la solución a las problemáticas detectadas.

Un ejemplo de esto es el caso de la problemática del “Precio Justo”, que según el autor Juan Bernardo: “...es una realidad que hay que buscar y hallar” (51), y para lograrlo no sólo se debe determinar la justicia del mismo sino la posibilidad de hacerlo real y posible, es decir, analizar el contexto, la situación de la empresa, los competidores, el target y así ir sumando la cantidad de factores que están presentes en una situación tan real como difícil de determinar.

Para eso, se necesita completar la visión con la ayuda de los docentes especialistas en las diferentes temáticas implicadas.

Tal vez así entre todos, podemos construir la realidad lo más cerca posible de la misma.

Roles entre alumnos: los grupos se constituyen en verdaderos equipos de trabajo, es decir que aprenden en equipo y a través del trabajo en equipo.

La dinámica que se establece es entonces, compleja, pues incluye las capacidades, los conocimientos, las necesidades, los intereses y las expectativas individuales de cada integrante, que resulta en un plus enriquecedor de la tarea, “el todo es más que la suma de las partes”.

“El trabajo individual (que también tiene su espacio e importancia) se integra en la producción grupal o en equipo.” (52)

Esta integración también necesita de un aprendizaje, de un tiempo y de una coordinación.

(50) ANDER_EGG. ob. cit., pág.51.

(51) BERNARDO, Juan (1995): *La Etica de los Negocios*, Buenos Aires, Macchi, pág. 54.

(52) ANDER_EGG. ob. cit., pág.57

-El Conocimiento: tercer componente de la tríada:

Al respecto el taller permite al alumno la posibilidad de construir el conocimiento, partiendo de la base de sus propias necesidades (motivación) y desde esa base iniciar la búsqueda de la respuesta al problema planteado. En esa respuesta está implícita la teoría que fundamenta y el desarrollo de capacidades y habilidades para encontrar las respuestas. Es decir, que el conocimiento abarca lo conceptual y actitudinal.

-Actitudes y Conductas básicas para el desarrollo del Taller.

Si presentamos al taller como una forma de pedagogía participativa y liberadora, debemos promover ciertas actitudes básicas teñidas por cinco notas esenciales:

- 1- **Capacidad de diálogo**
- 2- **Actitud de búsqueda de la verdad**
- 3- **Rechazo de toda forma de dogmatismo**
- 4- **Superación de las pautas de comportamiento autoritarias**
- 5- **Autodisciplina, implicación y responsabilidad personal.** (53).

Si no lo hubiésemos titulado como orientado al taller, podríamos asegurar que son las actitudes y conductas básicas a desarrollar por la formación ética de un profesional. Un punto más a favor de integrar al taller como una estrategia válida para implementar en nuestra propuesta.

En qué consiste cada punto?

1 – **Capacidad de diálogo:** si el taller se basa en un alumno activo, el diálogo será una acción básica.

El tipo de diálogo es de comunicación recíproca, de intercambio en torno al proyecto del taller. Es decir que establece una relación de colaboración entre sus integrantes, de aporte mutuo en pos de la tarea común. Supone la capacidad de expresión de las propias opiniones y la aceptación del discurso del otro como una forma de contra-argumentación a la propia argumentación, para llegar a una meta superadora. Supone un respeto a ideas diferentes, la coexistencia de posturas divergentes, la tolerancia y la superación.

“Pero se necesita de algo más para que el diálogo sea fructífero: hay que romper las barreras mentales y conductuales”. (54)

Esto transforma la perspectiva y la práctica del docente desde una didáctica tradicional (que es una pedagogía de las respuestas) a una “pedagogía de las preguntas”; la tarea docente gira en torno a los intereses que surgen de los alumnos, sin agotarse en ellos, (55)

(53) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 61-62.

(54) ANDER_EGG. ob. cit., pág.66

(55) ANDER_EGG. ob. cit., pág.67

- 3- **Actitud de búsqueda de la verdad:** se constituye en una de las cualidades morales del profesional. La búsqueda, la defensa de la verdad dignifica al profesional, a través de la práctica se logra la honestidad y se constituye así en una autoridad intelectual.

¿Qué es la verdad? Se puede definir como "la adecuación entre el intelecto y la cosa", pero este significado no alcanza para comprender a la verdad como algo definitivo y dogmático, sino que la importancia está en la búsqueda constante de razones y explicaciones coherentes y adecuadas a las problemáticas planteadas.

"La actitud científica es, sobre todo, preguntar e interrogar, aunque no siempre la interrogación sea una pregunta correcta y no siempre se obtenga respuesta. Y cuando se obtienen respuestas, se sabe que éstas no son definitivas, y que el que busca, siempre está situado en la incertidumbre". (56)

- 4- **Rechazo del dogmatismo en cualquiera de sus formas:** en el aprender a aprender, la actitud debe ser de permanente búsqueda y por lo mismo de apertura.

"Para el dogmático, la doctrina o teoría que sostiene escapa a cualquier discusión; su propia perspectiva es absolutizada, mientras que considera como no válidas o erróneas las otras maneras de considerar el problema. De ahí que el dogmático considere que toda forma de diálogo con quienes no piensan como él, sea una complicidad con el error y el mal.". (57)

El dogmático sectoriza el saber, parcializa la interpretación de la realidad, no acepta el cambio, la diferencia, las múltiples alternativas, por lo tanto el taller debe trabajar con un tipo de pensamiento abierto, reflexivo, integrador y tolerante para lograr los objetivos del trabajo.

Con más razón en Ética, cuya temática se basa en la aceptación de diferentes posturas filosóficas para "aprehender" la realidad. Si ofrecemos una sola alternativa, no hay lugar para la elección. La decisión y por lo tanto para la libertad, uno de los valores éticos fundamentales.

- 5- **Autodisciplina, implicación y responsabilidad personal:** éstas son actitudes a desarrollar en el trabajo del taller, por la básica razón de que sin ellas no se puede llevar adelante la propuesta. Si bien no son fáciles de adquirir por los alumnos, porque la educación tradicional no siempre les dio la oportunidad de hacerlo, hoy, la situación es diferente.

Las nuevas estrategias didácticas estimulan la participación del alumno en todas las formas y exige las tres conductas determinadas. Es decir que posibilitan al alumno ejercer la responsabilidad en el aprendizaje.

Para la cátedra, la responsabilidad es una consecuencia del acto plenamente humano (conciente, libre y voluntario). El respeto a la dignidad de la persona se basa en darle la posibilidad de ejercer la libertad responsable, en este caso el taller abre posibilidades al trabajo y a la participación que como seres individuales tenemos derecho a ejercer.

(56) ANDER_EGG. ob. cit., pág. 70

(57) ANDER_EGG. ob. cit., pág.71

2.5. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS NECESARIOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL TALLER

Para que el taller funcione adecuadamente y oriente hacia un resultado exitoso, es necesario el manejo e implementación de determinadas técnicas que se consideran óptimas para promover el aprendizaje.

¿En qué consisten ?

1- Las Técnicas Grupales:

Como ya se afirmó, el taller funciona con uno o varios grupos. Pero, para potenciar su funcionamiento y rendimiento hacen falta orientar su actividad a través de ciertas técnicas .

“Las técnicas grupales son un conjunto de medios y procedimientos que, utilizados en situación de grupo, atiende simultáneamente a la productividad grupal (el logro de los objetivos del grupo) y a la gratificación.”.(58)

Es decir, que potencian el rendimiento del grupo y transforman la acción en placentera y gratificante para los integrantes del mismo.

Se proponen tres tipos de técnicas grupales:

- de Iniciación, para crear el grupo.
- de Producción Grupal, para que el grupo logre resultados exitosos,
- de Medición y Control, como tarea evaluadora de la marcha y resultados del aprendizaje.

2- **El Trabajo en Equipo:** a veces resulta confuso para el docente diferenciar el “trabajar juntos” del “trabajo en equipo”. Pero el trabajo en equipo es mucho más complejo y requiere combinar los siguientes aspectos:

- Determinación de las tareas: la claridad de las actividades que debe realizar el equipo, es esencial para lograr los objetivos propuestos.
- Fijación de funciones: cada integrante debe tener conciencia de su función en el equipo y de su responsabilidad en la tarea.
- Consideración de los procesos socio-afectivos: que pueden afectar positiva o negativamente al funcionamiento del grupo.

Características esenciales de un equipo de trabajo:

Para que un equipo trabaje en óptimas condiciones, es necesario respetar las siguientes características:

- 1- **Objetivos Comunes:** es importante, en primer lugar la formulación clara de los objetivos, para luego ser aceptados por todos los integrantes. De esta manera, se asegura que todos y cada uno se esforzarán por alcanzarlos, y podrán orientar sus acciones en la dirección correcta.

Si bien se debe permitir la iniciativa al alumno para la elección de los objetivos del trabajo, la acción del docente deberá enfocarse hacia la orientación de cómo formular correctamente los objetivos para que puedan ser logrados por los alumnos y evaluados por el docente.

(58) AGUILAR, María José (1990): *Cómo animar un grupo*, Buenos Aires, ICSA, pág.81.

- 2- **Número limitado de miembros integrantes del equipo:** se considera como óptimo un número de 5 personas como mínimo y de 9 como máximo, por considerar que entre esos números se establece una participación y un equilibrio que es posible de controlar y evaluar.

La tarea docente debe centrarse en equilibrar el número de miembros entre todos los subgrupos que integran la clase total, para permitir la igualdad de posibilidades.

- 3- **Organización:** Como acción conjunta, la actividad de un equipo debe respetar ciertas pautas, como son:
- Que sus integrantes participen responsablemente, cumpliendo con las tareas asignadas en tiempo y forma. Es decir que se integren los objetivos personales con los grupales.
 - Para lo cual es necesario, asignar diferentes funciones y actividades que pueden resultar complementarias entre sí y mutuamente dependientes.
 - Determinar en algún integrante la función de coordinación (liderazgo), pero con un perfil democrático o participativo, a fin de potenciar y no de bloquear el desempeño del grupo.
 - Establecer un sistema de reglas o normas , preestablecidas y respetadas por todos, para articular el trabajo y evitar rozamientos personales.
 - Accionar conjuntamente y con ayuda mutua, con la idea de que la interdependencia genera más y mejores resultados que la individualidad.
 - Favorecer la complementariedad, es decir, la acción conjunta y la ayuda mutua. El aporte que cada uno de los integrantes pueda llevar a cabo, tanto en el aspecto profesional como personal.
 - Potenciar la posibilidad de aprovechar los conflictos y oposiciones como fuentes de oportunidades de aprendizaje.

Para el docente debe estar claro en primer lugar que el orden es condición básica para la producción grupal, y su rol en este punto es explicar la importancia y modalidades de la organización del grupo de aprendizaje.

-Formas de formar los equipos: los equipos de aprendizaje se pueden agrupar de acuerdo a diferentes posibilidades:

- por afinidad (conocimiento personal, amistad, compañerismo)
- por interés en la actividad propuesta (tema, actividades)
- por criterio del responsable del taller.

Nos parece las más apropiadas, las dos primeras, que además pueden coincidir, en razón de que el grupo de alumnos corresponde a la cursada del 4to año de la carrera, en la mayor parte se conocen, pueden constituir un grupo formado de antemano para otras materias y es interesante aprovechar estas posibilidades que actúan como potenciadoras del aprendizaje. Sin embargo, el docente debe estar muy atento a distorsiones en los grupos, como en el caso de que por “conformismo” , el grupo que se conoce, pierda dinámica interna y se fortalezcan en sus roles que, a veces, no son favorecedores.

-Actividades en el Taller:

La actividad principal del taller es la **Investigación**, se trate de una simple o muy sofisticada. De todas formas, el docente debe organizar los pasos del proceso, que en realidad consiste en una organización del trabajo del equipo.

La organización del trabajo de investigación consiste en disponer de todas las operaciones necesarias para su realización, que podrían resumirse en el siguiente esquema:

- 1- **Formulación del problema**
- 2- **Fase exploratoria**
- 4- **Diseño de la investigación**
- 5- **Elaboración del marco teórico**
- 6- **Constitución del equipo de investigación**
- 7- **Coordinación de tareas**
- 8- **Elección de instrumentos metodológicos**
- 9- **Organización del material de consulta e investigación**
- 10- **Trabajo de campo**
- 11- **Trabajo de gabinete**". (59)

1- **Formulación del problema:** es el primer paso, por lo tanto debe estar correctamente formulado, definido, determinado. Se trata de identificar el problema, de expresarlo con claridad, precisión. Determinar los sub-problemas conexos, las relaciones entre ellos.

Se debe tratar de precisar el ¿para qué? de la investigación.

2- **Fase exploratoria:** se pone en contacto con el material que es fuente de la investigación (documentación, referencias, consultas de informantes, etc)

3- **Diseño de la investigación:** consiste en la organización de las operaciones básicas para alcanzar el objetivo propuesto. Estas operaciones se traducen en actividades o tareas tales como:

- Elaboración del marco teórico: es importante la contextualización del problema a resolver.
- Constitución del equipo de investigación: ya tratado.
- Coordinación de las tareas a realizar: se distribuyen las responsabilidades, los recursos disponibles.
- Elección de los instrumentos metodológicos: es decir de los métodos y las técnicas a utilizar para la recolección de datos y de información, estudios de casos, observaciones, recopilación documental, entrevista encuesta, cuestionarios, etc)
- Organización del material de consulta e investigación: que consiste en las tareas de clasificación y ordenación del material.
- Determinación y elección de la muestra: no es una exigencia básica para el taller, ya que se realizan estudios a escala micro-social o de ámbitos bastante limitados.

4- **Implementación de la investigación:** son los medios necesarios para llevar a cabo el estudio (gastos de material, encuestas, viajes)

Trabajo de campo: es el contacto directo con la comunidad, grupo o personas de donde se puede obtener información. En el caso de Ética Profesional, se trataría de las empresas, organizaciones de defensa del consumidor y afines.

- 5- **Trabajo de gabinete:** consiste en el trabajo sobre los datos recopilados, es decir, la clasificación, el análisis e interpretación de los resultados y la redacción del informe con los resultados de la investigación.

-El proceso de toma de decisiones:

Dentro del taller, la toma de decisiones es conjunta entre los integrantes del grupo. Se denomina toma de decisiones al “proceso de elegir o escoger una alternativa entre aquellas disponibles, considerando los factores involucrados y sopesando las diferentes posibilidades” (60)

Consecuentemente, Ander-Egg reconoce que para llevar adelante un taller, especialmente a nivel universitario, hay que saber tomar decisiones. (61).

En el caso del perfil de alumno, durante la cursada de Ética Profesional, contamos con el perfil de alumno apto para tomar decisiones en razón de el momento en el que la cursa, al final de la carrera, lo que ¿asegura? o posibilita que tengan un buen entrenamiento en el proceso mismo. Además este proceso debe estar incorporado en el alumno porque va a constituir la herramienta principal en el ejercicio de su profesión.

Para la cátedra Ética Profesional es de esencial importancia que la toma de decisiones se enmarque dentro de la temática de la responsabilidad social, por lo tanto, debe enriquecerse con fundamentos que formen en el alumno criterios de ética para aplicar a la hora de tomar decisiones.

-Pasos en el proceso de toma de decisiones:

Resulta interesante incluir en este espacio el modelo que propone Ander-Egg, graficado de la siguiente forma y que transponemos a continuación. (62)

- 1- **Definición del problema:** Para definir el problema hay que determinar ¿de qué se trata?. El problema parte de la información de los hechos, del análisis de los datos sobre la realidad.
- 2- **Análisis del problema:** es el momento de buscar antecedentes y causas, de exponer argumentos, de aclarar situaciones. En este paso los alumnos pueden recurrir a sus conocimientos previos o a la consulta con docentes de materias conexas con el problema y que pueden aportar luz a la solución del mismo. Las diversas miradas proporcionan claridad y enriquecen los planteos.
- 3- **Elaboración de soluciones:** se trata de proponer los cursos de acción posibles para dar una respuesta coherente y exitosa al logro de objetivos. Lo importante es que las alternativas de solución sean posibles, viables y que contengan los criterios éticos que la materia propone para la formación profesional.

(60) ANDER-Egg. ob.cit., pág.100

(61) ANDER-Egg. ob.cit., pág.100

(62) ANDER-Egg. ob.cit., pág. 101

“Es un momento de creatividad”. (63). Además se deben analizar cada una de ellas, las ventajas y desventajas, que en Ética Profesional se denomina “anticipar consecuencias”, es decir actuar con responsabilidad.

- 4- **Elección de alternativas:** finalmente, la toma de decisión misma, en la cual se decide sobre la alternativa que aparece como la más óptima, después del análisis correspondiente. En nuestra propuesta, el criterio orientador será el integrar la posibilidad del éxito empresario conjuntamente con la responsabilidad social. La más óptima debe ser también la aceptada por todos o la mayoría, ya sea por unanimidad, votación o consenso.
- 5- **El programa de acción:** luego de seleccionar la que se considera como mejor solución, hay que desarrollar el programa de acciones a realizar. El autor Ander-Egg, propone un modelo que consiste en los siguientes pasos: (64).

2.6. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL TALLER.

Para ser justos con la recomendación del uso de esta estrategia metodológica a nivel universitario, es necesario advertir sobre las posibilidades y también sobre las limitaciones que se deben tener en cuenta para su implementación.

Comenzamos con la determinación de los principales logros y resultados del taller:

- **Es un procedimiento adecuado para :**
- Desarrollar la capacidad de “aprender a aprender”, pues orienta sobre las acciones a seguir para obtener información útil en la resolución de problemas.
- Poner en práctica los saberes previos y poner en acción la formación profesional.
- Incentivar la iniciativa, la expresividad, la responsabilidad, la creatividad.
- Integrar la teoría y la práctica, facilitando la comprensión de la realidad con el acceso a la teoría que la explica.
- Promover el trabajo en equipo, sin dejar de lado la individualidad.
- Aceptar la interdisciplina como la forma más acertada de abordar una realidad compleja.

Estos logros están sostenidos en la fundamentación teórico-pedagógica del taller.

Si reconocemos las limitaciones del taller, estaremos dando un primer paso, para superarlas, para rebatir estas afirmaciones se proponen una serie de contrargumentaciones:

- **La estructura institucional del centro de enseñanza, con su modalidad tradicional que resulta dificultosa para la estrategia del taller (formas de distribución de espacios y tiempos).**
Aún la más tradicional de las organizaciones puede realizar la apertura a los cambios que la teoría pedagógica imprime a la realidad educativa. Con más razón en nuestro caso, la apertura se produce “formalmente” a partir de la propuesta de la

(63) ANDER-Egg. ob.cit., pág. 104

(64) ANDER-Egg. ob.cit., pág. 108

Carrera en Docencia Universitaria, en la cual, los docentes encontramos un tiempo y un espacio para “repensar” nuestra praxis y, con esta propuesta superadora, poder acercarla a la realidad del aula universitaria.

- **La redefinición del rol docente, ante la cual muchos muestran resistencia.**

Resulta dificultoso reconocer que el rol docente está en “crisis”, pero si comprendemos el amplio significado de la palabra, podemos encontrar la posibilidad del cambio superador. Si apelamos a la resistencia al cambio, la actitud es “necia” y nos conduce al otro significado de la “crisis” como fin del camino.

La actitud de apertura al nuevo rol es un desafío constante que debemos asumir para no anquilosarnos en estados improductivos. Como docentes debemos también hacer de nuestro rol o auténtico “aprender a aprender”.

Nuevos modos de relación entre docentes, que resultan dificultosos.

La misma actitud de apertura hacia el aprendizaje resulta apropiada de aplicar en la relación con otros docentes. La complejidad de la realidad hace que surja la necesidad de complementariedad e interdisciplinariedad. Puede ser un cambio difícil de generar, pero puede resultar aún más dificultoso *“arreglárselas con la realidad desde nuestra sola mirada”*.

- **Falta de manejo de estrategias metodológicas por parte del docente a cargo.**

Para lo cual el docente no sólo debe tener conocimientos de las que puedan resultar más adecuadas, sino que debe desarrollar capacidades y habilidades para manejar los instrumentos acertadamente. Ese manejo lo da la práctica orientada por la teoría. En esto estamos trabajando.

- **La elaboración del proyecto en sí, que represente las necesidades y expectativas de la institución conjuntamente con las del grupo de aprendizaje y actores implicados.**

Todo lo afirmado anteriormente hacen suponer que el docente debe ser un “interpretador” de la realidad contextual, y el currículo, un puente entre esa realidad y el aprendizaje del alumno.

- **No se puede implementar en cualquier curso, se necesita de la formación de habilidades, de parte del alumno. Es decir de un mínimo de instrumentos teóricos y metodológicos que les permitan responder a las exigencias del Taller.**

En el caso de Ética Profesional, está ampliamente sostenida en la formación previa del alumno, porque como ya se afirmó anteriormente, está ubicada al final de la carrera de Licenciatura en Marketing, en el segundo cuatrimestre de 4to año.

- **Es muy difícil de adaptar a la enseñanza de la filosofía.**

Esta propuesta es un desafío a esta limitación. En la enseñanza tradicional no se permite con tanta fuerza la posibilidad de desarrollar el juicio crítico, lo que es contraproducente para la enseñanza de la Filosofía, la que se reduce, en muchos casos, al análisis del pensamiento de autores y no se aplica a la interpretación de la realidad. Se estudia filosofía y no se aprende a filosofar, lo que produce en el alumno una actitud de descreimiento o de rechazo a este campo de saber.

La propuesta de el taller, es el desarrollo de la capacidad de pensar y anticipar la realidad desde todas las miradas posibles, se constituye así en una perspectiva filosófica integradora.

- **Si no está bien coordinado, puede derivar en resultados menos positivos que la enseñanza tradicional.**

La importancia de un tratamiento serio del tema del taller radica en este punto: debemos ser muy conscientes de los elementos que estamos manejando: a qué teorías pedagógicas responde; cómo integrar coherentemente los componentes didácticos; qué estrategias son las más óptimas; cómo equilibrar las intervenciones de los componentes de la tríada educativa, porque lo que está en juego es nada menos que el Aprendizaje del alumno.

- **Los alumnos pueden presentar oposición o falta de colaboración, responsabilidad o cumplimiento porque están acostumbrados a otro estilo de aprendizaje.**

Esta argumentación nos resulta débil, porque si bien hay en los alumnos una “falta de costumbre” en el ejercicio de nuevas prácticas pedagógicas, lo es en razón de la falta de posibilidades de lo cual somos responsables los mismos docentes

“aggiornados” a la modalidad tradicional. Pero, por otra parte, los alumnos están ávidos de participación y motivados a asumir responsabilidades en su aprendizaje.

La experiencia en Ética Profesional es positiva, los alumnos reciben las nuevas propuestas con mucho entusiasmo, algunas veces, con ansiedad, porque no se sienten seguros de poder transitar con éxito una experiencia diferente a las conocidas, pero, luego de que la experimentan, cambian su actitud por otra de aceptación plena y entusiasmo, lo que queda confirmado en los resultados del aprendizaje .

¡Imposible volver atrás!

La nueva pedagogía se impone con la fuerza de la evidencia.

PARTE III : SOPORTE TEÓRICO-PEDAGÓGICO

3.1. FUNDAMENTACIÓN DEL TALLER.

La implementación de la estrategia de taller responde, en primer lugar, a la reflexión que surgió en cada uno de los módulos sobre la necesidad de examinar la realidad social y de buscar respuestas adecuadas desde nuestra función como docentes universitarios.

Es nuestra responsabilidad construir el puente entre esa realidad y el rol docente para posibilitar a los alumnos el logro de un aprendizaje para el ejercicio óptimo de la profesión. “El currículo como un hacer institucional (correspondiente al espacio donde se manifiesta la práctica de los actores de la institución) puede definirse como el conjunto de actividades que desarrolla la institución en sus distintos ámbitos (ministerio, universidad, facultad) para alcanzar los propósitos educativos definidos por los diversos grupos sociales en un momento histórico determinado”. (65)

No podemos negar los resultados positivos alcanzados por las estrategias utilizadas hasta el momento en la cátedra, pero, tampoco debemos desconocer que el cambio es una característica de nuestra sociedad y que la universidad y con ella, nuestro trabajo como docentes, debe acompañar estos cambios para hacer más productivo aún el trabajo en el aula universitaria.

Los cambios no son fáciles de lograr por la complejidad del currículo y por las actitudes de los actores del mismo y en esto citamos una frase de Ezequiel Ander-Egg: “es más fácil cambiar los planes de estudio y las estructuras del sistema educativo, que cambiar la mentalidad de los profesores”. (66)

Pero no hay que pensar por eso, que los cambios son inalcanzables, la universidad cuenta con docentes perceptivos de las necesidades y dispuestos a hacer de su rol una actividad productiva para los alumnos, para la sociedad y por qué no, para sí mismo y encontrar en el ejercicio de la docencia la posibilidad concreta de realización de la creatividad. La toma de conciencia debe conducir a la toma de decisiones, como por ejemplo, elegir otras estrategias docentes.

La implementación del taller, no responde únicamente a una nueva modalidad de trabajo antojadiza, sino que acompaña al cambio curricular en diversos aspectos.

“Los estudios de Alvin Toffler sugieren que el cambio en el modo de producción y de transmisión de conocimientos obliga a repensar los sistemas de enseñanza.

Toda reforma curricular afronta normalmente estos aspectos:

- Las demandas externas (socio-económicas, profesionales)
- La evolución de los conocimientos.
- La organización de la enseñanza (estructuras, pedagogía)
- Los planes de estudio”. (67).
- La elección de la temática del taller, obedece a la apreciación del vínculo de esta metodología con las teorías pedagógicas de la actualidad.

(65) LUCARELLI, Elisa(1998): *Didáctica del nivel Superior. Sus Notas Distintivas*, Buenos Aires, ficha de cátedra, pág.6

(66) ANDER-Egg, E.: ob.cit., pág. 120

(67) PEREZ LINDO (1995) *Mutaciones en los sistemas de ideas y cambio curricular*, Corrientes, Conferencia en UNNE, pág.14.

El taller responde ampliamente a la propuesta de numerosos autores de la teoría pedagógica que invade la didáctica universitaria, con nuevas propuestas suficientemente sustentadas y explicadas.

Por lo tanto, para sostener nuestras afirmaciones, integramos las mismas con las de diferentes autores que representan a la teoría pedagógica renovada.

La primera afirmación que surge necesariamente es la de plantear las necesidades de la didáctica universitaria para poder sostener la implementación del taller en este ámbito.

La didáctica aplicada en el ámbito universitario requiere la formulación y propuesta de un **Modelo**, que no solamente aporte la fundamentación teórica a la práctica de la enseñanza, sino que se constituya como una propuesta coherente e integradora de los procesos de enseñanza y aprendizaje para que resulte válida su aplicación.

En este sentido, la didáctica del Nivel Superior está en construcción. Por lo tanto, necesita de la reflexión constante que parte de la práctica docente.

La didáctica de Nivel Superior presenta una trayectoria reciente, está asentada en el desafío de proyectarse hacia la resolución de conflictos y polémicas.(68)

La construcción de la didáctica de nivel superior debe basarse en la revisión de su contenido y en la reconstrucción a partir de la práctica pedagógica del nivel.(69)

La metodología del taller, surge como una propuesta didáctica renovadora para implementar en la enseñanza universitaria a partir de la práctica y de la reflexión desde la misma.

“El análisis de la práctica se convierte en el soporte principal de la formación y en fuente privilegiada del conocimiento”.(70)

Pero esta acción no debe darse en forma aislada, sino que se fundamenta en una conceptualización educativa y de los procesos de enseñanza y aprendizaje que surgen de la pedagogía actual.

“La Didáctica tiene como objetivo el “cómo hacer”, la práctica pedagógica, pero esto sólo tiene sentido cuando se articula con el “para qué hacer” y con el “por qué hacer””. (71)

¿A qué modelo educativo responde la estrategia del taller?

En primer lugar responde a una **Didáctica Fundamentada**.

(69) LUCARELLI, E.: ob. cit., pág. 3-b

(68) CANDAU, Vera (1987): *La Didáctica en Cuestión*, Madrid, Narcea, pág. 16.

(70) DAVINI, María C.(1995):*Investigación Pedagógica y Práctica Educativa*, en O.P.S. Pág.3

(71) CANDAU, V. :ob.cit., pág.16

“Es necesaria la explicitación de supuestos a partir de los cuales define sus abordajes metodológicos.” (72)

No se trata de aplicar el taller porque es una moda, por el sólo hecho de innovar o para parecer originales. El taller se ajusta a la propuesta pedagógica del “aprender a aprender” con el que estamos de acuerdo, en razón de las respuestas que un profesional egresado debe dar a las condiciones cambiantes del medio.

Esta propuesta incluye una nueva modalidad en el proceso de enseñanza, una nueva modalidad en el proceso de aprendizaje y cambios coherentes en los roles implicados del docente y del alumno.

En relación al “aprender a aprender” que es el principio conductor del taller, significa que debe posibilitar al alumno la construcción del conocimiento.

“Hay una expresión que engloba a todas: “conocimiento generador”; es decir, conocimiento que no se acumula sino que actúa, enriqueciendo la vida de las personas y ayudándolas a comprender al mundo y a desenvolverse en él”. (73)

En el taller se trabaja, se elabora, se acciona sobre la realidad para elaborar un producto: el aprendizaje.

Por lo tanto, el alumno se transforma en verdadero “protagonista” del aprendizaje, para lo cual debe cambiar su papel tradicional de “sujeto pasivo”, por otro de “sujeto activo”.

“Los alumnos aprenden más a fondo cuando organizan los hechos, los relacionan con el conocimiento anterior, utilizan asociaciones visuales, se examinan a sí mismos y elaboran y extrapolan lo que están leyendo o escuchando”. (74)

El taller ofrece la posibilidad de conocer a los “sujetos de aprendizaje”. La actividad constante nos pone en situación de observadores del aprendizaje de los alumnos.

Esta afirmación se sostiene en diversas teorías psicológicas que fundamentan el conocimiento del alumno.

En rasgos generales, los alumnos del taller de Ética Profesional han alcanzado, por razones evolutivas la etapa de las Operaciones Formales, a la cual han llegado a través de un constante proceso de adaptación en su interacción con el medio.

“Piaget ha descrito el desarrollo intelectual del sujeto desde el nacimiento hasta el final de la adolescencia dividiéndolo en estadios, cada uno de los cuales se caracteriza por una estructura de conjunto...” (75)

Por lo tanto es un sujeto activo que interactúa con el medio y se adapta mediante procesos de asimilación (incorporación de los datos del medio) y de acomodación (ajuste de sus esquemas a la realidad del medio).

(72) LUCARELLI, E : ob. cit., pág.5

(73) PERKINS, David (1995): *La Escuela Inteligente*, Barcelona, Gelisa, pág.23-b

(74) PERKINS.: ob.cit., pág.27-b

(75) DELVAL, J.(1994): *El Desarrollo Humano*, Madrid, Siglo XXI., pág.66.

La adaptación es un proceso que tiene dos momentos: la asimilación o acción del organismo sobre los objetos que lo rodean, es decir la incorporación de los caracteres de los objetos a los esquemas propios del sujeto y la acomodación o acción del medio sobre el organismo, que lleva consigo la transformación de los esquemas de asimilación del sujeto. (76)

Esto confirma la existencia de la inteligencia, como la capacidad funcional de resolver problemas o encontrar nuevas respuestas a situaciones problemáticas.

Es un sujeto cambiante, las diferentes adaptaciones van produciendo conductas diferentes y originales.

Pero para permitir el desarrollo de la inteligencia es necesaria la acción del medio, en nuestra propuesta del trabajo en el taller, el medio está representado en el espacio y tiempo dedicado al trabajo, a las actividades, integrando a la influencia del grupo de pares, la acción del docente tutor y la de todos los otros factores interactuantes.

“...el desarrollo del individuo se produce indisolublemente ligado a la sociedad en la que vive”. (77)

Sintetizando los caracteres del sujeto de aprendizaje que actúa en el taller de Ética Profesional, debemos decir que es un sujeto: inteligente, activo, cambiante, comunicativo, individual y social.

El taller se presenta así, como una estrategia metodológica adecuada a los caracteres del sujeto de aprendizaje. Permite al alumno la posibilidad de desarrollar sus capacidades a través de la actividad y adaptar las mismas a las posibilidades tanto individuales como grupales.

Resulta de vital importancia en este nuevo rol del alumno, el tema de la motivación, es decir, que el taller posibilita partir de las necesidades del sujeto de aprendizaje, que en Ética profesional pueden partir desde la necesidad de resolver los dilemas éticos que se plantean en el marketing.

La motivación se integra como un ingrediente básico e imprescindible del taller, el logro de una respuesta a una necesidad descubierta, es incentivo constante para el surgimiento de nuevas preguntas que reorientan la acción del alumno hacia nuevas formas de aprender.

“La motivación puede considerarse como un requisito, una condición previa del aprendizaje. Sin motivación no hay aprendizaje”. (78)

Las necesidades individuales se complementan con las grupales generando una fuente rica de motivaciones.

Ana María Fernández reconoce en el grupo la posibilidad de decidir su tarea, pero el éxito de ésta depende de la distribución ordenada de roles, la regulación de las acciones, la correspondencia entre objetivos y medios y de los aspectos afectivos o emocionales que circulen entre ellos. (79)

(76) DELVAL, J.: ob.cit., pág.65.

(77) POZO MUNICIO, Juan Ignacio (1996): *Aprendices y Maestros*, Madrid, Alianza, pág.6

(78) POZO MUNICIO, J. :ob. cit., pág.8

(79) FERNÁNDEZ, Ana María: ob.cit., pág.102.

El aprendizaje se produce como consecuencia del esfuerzo que realiza el alumno para alcanzar la respuesta adecuada; en el taller, el esfuerzo se transforma en algo más que la suma de individualidades

“...para Kurt Lewin un grupo es un conjunto de personas reunidas por razones experimentales o de su vida diaria, para realizar algo en común y que establecen relaciones entre sí; conformarán de esa manera una totalidad que produce mayores efectos que los mismos individuos aislados. Es decir que el grupo es irreductible a los individuos que lo componen, en tanto éstos establezcan un sistema de interdependencia; en esto radicará la fuerza o dinámica de un grupo”.(80)

El grupo se configura en algo más que la suma de las partes, se constituye en lo que Fernández denomina como un primer momento epistémico en la institucionalización de saberes y prácticas grupales.(81)

Desde allí se orienta hacia la resolución de las problemáticas para lo cual necesita del conocimiento, pero, ¿qué conocimiento?. La pedagogía actual plantea una nueva concepción del mismo, ya no estamos solamente ante la presencia de contenidos conceptuales, sino que se amplía el concepto hacia la utilización de herramientas, como las habilidades y actitudes óptimas para la búsqueda y producción de nuevos conocimientos. Al docente también le plantea una nueva actuación en su papel tradicional. El taller ofrece al docente la posibilidad de ser verdadero orientador y coordinador de la tarea de aprender. La organización de las actividades del taller, exigen un rol activo pero diferente, ya no es el “transmisor” del conocimiento, sino el “facilitador” del aprendizaje. No es el proveedor de conocimiento, sino el posibilitador del aprendizaje.

"La coordinación permite apertura hacia otros sentidos, el coordinador es alguien interrogador, provocador, disparador y no propietario de las producciones colectivas.” (82)

No se trata de una simplificación de la tarea docente, por el contrario, el primer paso para dar con la implementación de esta estrategia, es reconocer la “complejidad” de los procesos implicados y organizar las actividades en función de la misma, ajustando los diferentes elementos implicados en la marcha .

El docente se transforma así en el mediador del saber, organiza el trabajo, administra los recursos, busca los elementos significativos para orientar el aprendizaje según las capacidades e intereses del alumno.

Es un “observador” del grupo de aprendizaje, pues el mismo es determinante de los cambios en la metodología y los contenidos.

El docente debe ser capaz de captar los factores o elementos de distorsión en los fenómenos del grupo para controlarlos, y potenciar los facilitadores del aprendizaje.

(80) FERNÁNDEZ, A.: ob. cit., pág.69.

(81) FERNÁNDEZ, A.: ob. cit., pág 72

(82) FERNÁNDEZ, A. :ob. cit., pág.158

“De la lista de cosas que la próxima vez debía hacer de distinta manera, la primera era perfeccionar mi función de facilitador del proceso de aprendizaje; una de las maneras de hacerlo consistía en organizar con mayor amplitud y precisión las contribuciones que los estudiantes hubiesen hecho en clase durante los debates previos...” (83)
 Para lograr buenos resultados en el taller, el docente debe plantearse la consistencia entre los componentes didácticos.

¿Què **OBJETIVOS** proponer?

Los objetivos específicos de Ética Profesional apuntan a que el alumno logre internalizar los principios deontológicos al ejercicio de su profesión, logrando no solamente la capacitación científico-técnica adecuada sino también el desarrollo de cualidades morales tales como la honestidad, búsqueda de la verdad, perfeccionamiento constante, con miras a la prestación al Bien Común, para lo cual el Marketing tiene un campo de posibilidades muy amplio en sus aplicaciones filantrópicas y ecológicas. Deben comprender el fin social de la profesión y desarrollar actitudes de compromiso con el mismo.

“Mi opinión es que el único fin de la ciencia consiste en aliviar la miseria de la existencia humana”.(84)

El taller responde a objetivos bien especificados, que podemos sintetizarlos en

- 6- Formar profesionalmente en el campo de la Ética del Marketing.
- 7-
- 8- Adquirir destrezas y habilidades para resolver dilemas éticos en la práctica profesional.

Los alumnos deben conocer los objetivos que persiguen a través del desarrollo del taller. “Por ello, el programa debe acompañarse de una exposición de motivos, donde se indique la filosofía que lo inspiró, los objetivos perseguidos, las suposiciones y las condiciones de su puesta en marcha; y debe incluir también los ejemplos de aplicación”. (85) .

El conocimiento y aceptación de los objetivos propuestos, por parte de los alumnos, deriva en una actitud de colaboración, compromiso y responsabilidad con la tarea.

¿Con qué **CONTENIDOS** se trabaja en el taller?

La propuesta metodológica del taller permite la selección de contenidos por parte del alumno. ¿Cuáles?, los necesarios para utilizarlos en la resolución de los dilemas éticos.

En esta propuesta no se predeterminan los contenidos conceptuales a través de un **Programa o Plan**, como tradicionalmente se propone, sino que las temáticas surgen para responder a los problemas planteados.

(83) ROGERS, Carl (1982): *Libertad y Creatividad en la Educación en la Década de los Ochenta*, Barcelona, Paidós, pág.15-b.

(84) BRECHT, Bertolt. “*Fragmento de la Obra de Galileo*”, Cuadro 13. Pág.4

(85) BORDIEU; Pierre(1989): *Los Contenidos de la Enseñanza*, Paris, El Mundo, pág.5.

La existencia de un currículo es necesaria para la explicitación y organización del plan de trabajo, pero de ninguna manera constituye una propuesta cerrada y determinada por contenidos conceptuales elegidos por el docente de antemano y que se repite año a año sin posibilidad de renovación.

“La adhesión al proceso de autoeducación conduce a una didáctica basada en el interés que excluye toda idea de programa impuesto”. (86)

Los contenidos del plan para dar forma al taller son además los que se denominan como contenidos procedimentales y actitudinales.

Elena Martín (87) afirma que es el conjunto de los aprendizajes lo que asegura la formación de personas capaces, por lo tanto el proceso educativo debe centrarse conjuntamente en los aspectos del conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal. No atender a esta conjunción significa un desarrollo incompleto del alumno.

En realidad responden a la problemática de la Ética Profesional, que integra las temáticas propias del área, más el desarrollo de capacidades y habilidades para manejar la perspectiva ética, como la utilización del juicio crítico, la aplicación de criterios éticos, la libertad responsable en los trabajos y otras actitudes básicas como la apertura hacia los otros y hacia una permanente reflexión.

“El descubrimiento de la incidencia de “los otros” en la construcción del Yo individual puede considerarse, sin duda, uno de los más grandes logros de las ciencias del hombre. (88)

El taller consiste básicamente en la implementación de una **METODOLOGÍA** renovadora. Debemos elegir una metodología que permita al alumno alcanzar los objetivos y por lo tanto: descubrir, desarrollar, investigar, participar.

Permite al alumno conectarse con lo teórico a través del planteo desde la práctica, desarrollando habilidades y elaborando actitudes que le permitan aprender.

“...las investigaciones indican que aún cuando el objetivo sea la mera retención del conocimiento, el mejor método será el que exija pensar y planear una estrategia.

Perkins afirma que los alumnos aprenden mejor cuando tienen la posibilidad de trabajar sobre la construcción del conocimiento. (89)

La posibilidad que ofrece el taller es la inclusión de variadas técnicas que favorecen el aprendizaje significativo.

Técnicas que se van ajustando a las demandas y características de los grupos, pero que incluyen fundamentalmente la participación en forma individual y grupal.

En Ética profesional el taller trabaja con el planteamiento de problemas ético-laborales-empresariales que surgen en la actualidad y que como futuros profesionales, los alumnos deben aprender a reconocer, enfrentar y resolver.

(86) GILBERT, R.: ob. cit., pág. 10-b

(87) MARTÍN, Elena (1991): *Qué Contienen los Contenidos Escolares*, Madrid, Cuadernos de Pedagogía, pág.26-b

(88) BARREIRO, Telma (1997): *Hacia un Modelo de Crecimiento Humano*, México Nuevo Estilo, Cap.2, pág. 55.

(89) PERKINS, D.: ob. cit., pág.17

“...la Dinámica de Grupos se expandirá rápidamente por diversos campos: empresarial, educacional, de mercado, etcétera.” (90)

“Desde diferentes puntos de iniciación se inventa una nueva tecnología: el Dispositivo de los Grupos; aparece un nuevo técnico: el coordinador de grupos; se gestiona una nueva convicción: los abordajes grupales que pueden operar como espacios tácticos con los que se intentará dar respuesta a múltiples problemas que el avance de la modernidad despliega”. (91)

El modelo didáctico del taller le permite al alumno la posibilidad de transferir para lograr la solución y prevención de problemas.

Pero la transferencia no se produce tan fácilmente como se lo plantea el docente y de forma espontánea sino que debe ser convenientemente guiada por el docente hacia el objetivo planteado. (92)

“A este modelo es al que reservamos el calificativo de “formación en profundidad”. No se trata sólo de incorporar contenidos necesarios para la comprensión de los problemas sino, al mismo tiempo, de una interacción de experiencias entre los sujetos que hace entrar en juego tanto el nivel consciente de sus conocimientos como la afectividad y los aspectos de valoración profunda”. (93)

Sostenemos la importancia que representa el método como un factor que define y a la vez unifica la instrumentalización necesaria para que se produzcan los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Se acuerda el seguimiento de una metodología que posibilite los procesos de enseñanza y aprendizaje en torno a la concepción actual, el alumno logrará el perfil propuesto, en base a que permite :

- partir de problemas
- entrelazar con la teoría
- vuelve a la práctica para resolver el problema inicial.

Con la aplicación integrada del método actual se asegura el resultado final de formación: un alumno habituado a realizar este proceso dialéctico para la resolución de problemas.

En relación a la **EVALUACIÓN**, el taller permite aplicar la evaluación como proceso y por lo tanto debe ser incluida en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Debe ser un instrumento para tomar conciencia de la marcha de los procesos, reorientar los mismos si es necesario, guiar al docente en la implementación de recursos necesarios y considerados como óptimos, medir los resultados “parciales”, los avances en el aprendizaje y la constatación de los mismos con el modelo propuesto.

El taller permite a la vez que exige una constante aplicación de la evaluación en todos los elementos que intervienen en la misma: sujetos de aprendizaje en su tarea individual, como grupo; rol docente; recursos y estrategias.

(90) FERNÁNDEZ, A.M.: ob.cit.,pág.74.

(91) FERNÁNDEZ, A.M.: ob.cit., pág.79

(92) PERKINS, D. :ob.cit., pág.26

(93) DAVINI, M.: ob.cit., pág. 3.

En relación a la evaluación de los alumnos, las mismas deben guardar coherencia con la misma propuesta del taller, no podemos proponer una estrategia metodológica abierta, flexible, ligada a intereses del alumno y luego evaluar con una modalidad cerrada, tradicional, que pondere los contenidos conceptuales y no registre los aprendizajes totales, procedimentales y actitudinales.

Es necesario transformar los criterios y las modalidades de evaluación, integrando las evaluaciones constantes con la modalidad de examen final. (94)

El taller permite al alumno realizar evaluaciones y autoevaluaciones, que ayuden a “objetivar” las percepciones.

Para cumplir con esto, es necesaria la devolución de las evaluaciones, a fin de orientar al alumno sobre sus aciertos y dificultades.

“La evaluación de la tarea. Esta no es una cuarta fase, sino algo que ocurre permanentemente. El instructor corrige cuando el aprendiz yerra y lo induce a autoevaluarse en cuanto a su práctica, al uso de materiales, al aprovechamiento del tiempo, buscando la perfección e la tarea en cuanto a “aquél” modelo y a la responsabilidad”. (95)

El taller posibilita la evaluación como un proceso reflexivo y crítico, que incluye la modificación de cualquiera de los elementos del proceso y de las actitudes tanto individuales, grupales como las de los docentes implicados.

Un aspecto importante a considerar es que, como el taller imprime como característica de su funcionamiento la interdisciplina y la acción conjunta con otros docentes, la posibilidad de evaluación que surge de su marcha, implica la evaluación de otros elementos como pueden ser: otras áreas de conocimiento, los resultados de otras estrategias didácticas y la misma marcha del Plan de Carrera.

En todo caso, a través del taller (con mayor énfasis en Ética Profesional que está al final de la carrera), se puede comprobar si los alumnos están en condiciones de aplicar sus saberes previos, si los mismos se constituyen en “conocimiento profundo” y “significativo” y en todo caso, qué recursos implementar para corregir a tiempo las deficiencias de su formación o aprovechar los conocimientos y las capacidades adquiridas y desarrolladas en el transcurso de su formación académica.

El taller se constituye así en una fuente de datos de utilidad para la evaluación interna de la institución.

Evaluar, implica realizar una acción valorativa sobre el quehacer institucional a fin de contar con la información necesaria para introducir los cambios que requiere el mejoramiento de la calidad educativa de la institución.

“La capacidad de autocrítica y de cambio, representan los puntos de partida que inician una nueva etapa en la conducción y control de las actividades específicas de los organismos de enseñanza superior” (96)

(94) BORDIEU, P.: ob.cit., pág. 4-b

(95) DAVINI, M.: ob.cit., pág.2

(96) LAFOURCADE, Pedro (1974): *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*, Buenos Aires, Kapelusz, pág.196.

También podemos fundamentar esta estrategia desde el planteo que Jorge Fasce, pedagogo y profesor del posgrado en curso, expone en su artículo: “Enseñar Bien”.

La pregunta que surge es la siguiente: ¿El taller responde a lo que significa una buena enseñanza?.

Para responder a esta pregunta, vamos a tratar punto por punto los principios que, para Fasce, constituyen una buena enseñanza para compararlos con los del taller.

1- Partir de una situación problemática inicial adecuada.

Una buena estrategia de enseñanza debe partir de este punto para despertar la necesidad en el sujeto que debe encontrar la respuesta adecuada.

En este punto, el taller establece como punto de partida un problema a resolver, un planteo problemático y motivador del aprendizaje.

2- Tener en cuenta los saberes, valores y actitudes previas (facilitadores y obstaculizadores) de los alumnos.

En este sentido, el taller necesita de los saberes previos de los alumnos para iniciar el proceso y sostenerlo en el tiempo. El docente deberá estar atento para potencializar lo positivo y reorientar lo negativo. Anteriormente se puntualizó que el taller es de aplicación más adecuada en los últimos años de la carrera universitaria porque necesita de ciertos contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) desarrollados en el alumno con anterioridad.

3- Facilitar los procesos de análisis a través de la síntesis que permiten desentrañar y reestructurar la situación inicial.

El taller funciona con técnicas variadas que posibilitan los ajustes constantes al proceso de enseñanza y aprendizaje. Ya se determinó en el desarrollo de la estrategia, que se da lugar a la aplicación del juicio crítico, del análisis, la fundamentación y el aporte de opiniones.

4- La participación activa del sujeto que aprende mediante el trabajo individual, grupal y de clase total.

El taller propone una red de actividades interconexas entre la participación individual y la grupal. Las oportunidades de integrar las diferentes modalidades son constantes y necesarias, el conocimiento se va construyendo y enriqueciendo con el aporte de todos, con un momento de participación para cada instancia.

5- Contenidos de positiva significatividad cognitiva, personal y social.

La selección de contenidos por parte del alumno en el taller otorgan a éstos un gran sentido tanto para la esfera personal como para la social. Los alumnos se comprometen con el aspecto de la realidad que seleccionan y aportan actitudes como la responsabilidad y el compromiso con ella, así también como con el trabajo desarrollado en el taller.

6- Un docente perceptivo y activo.

El taller otorga al docente la posibilidad de captar anticipadamente las distorsiones que se pueden producir no sólo en el grupo de alumnos sino en el proceso total implicado.

Es el principal responsable de la marcha del proceso de la enseñanza, pero con especial énfasis en esta estrategia, pues de no aplicarla correctamente puede conducir al fracaso del aprendizaje. Debe tener muy en claro los principios y objetivos del taller y evaluar constantemente los elementos intervinientes.

7- Adecuadas condiciones institucionales, de equipamiento y laborales.

Una buena enseñanza no es sólo responsabilidad del docente a cargo de la misma, sino también de la institución que la contiene.

En UCES, las condiciones son óptimas para implementar la estrategia del taller, pues ofrece los recursos físicos, materiales y humanos adecuados para favorecer el aprendizaje dirigido. Tal vez la única modificación que es necesaria realizar, es la de implementar los tiempos y espacios de integración para dar lugar a la interdisciplina que propone el taller, lo que se manifiesta en la tercera parte de este trabajo.

Debemos remarcar la necesidad que surge de integrar todas estas características en cada aspecto de los procesos de enseñanza y aprendizaje para que funcionen realmente.

Por lo tanto, podemos afirmar que el taller responde a todos y a cada uno de los principios determinados para una buena enseñanza.

De Jorge Fasce es la responsabilidad teórica en estos conceptos, la nuestra como docentes que adherimos a su planteo, consiste en hacerla realidad en las aulas con nuestros alumnos.

PARTE IV: PLANIFICACIÓN DEL TALLER.

4.1. PROPUESTA PARA ÉTICA PROFESIONAL.

Partimos de la siguiente base teórico-pedagógica:

“Conceptualizamos el currículo como una serie estructurada de conocimientos y experiencias de aprendizajes que se traduzcan en formas de pensar y actuar frente a los problemas concretos que plantea la vida social y la incorporación al trabajo”. (97)

“Entre las múltiples definiciones que se pueden leer acerca del currículo aprecio especialmente el punto de vista de L. Stenhouse. Ubicado el problema en el plano pedagógico señala que se trata de la formulación de un propósito educativo y el esfuerzo por llevarlo a cabo. Es la relación entre el proyecto de enseñanza y la acción docente”.(98)

La adhesión a éstos planteos nos lleva a formular un proyecto de planificación de la enseñanza del Taller en la materia Ética y Deontología Profesional de la carrera Lic. En Marketing, que corresponde al 4to año del plan de estudios.

Afirmamos la necesidad de la interdisciplina, para llevar adelante esta propuesta, destacando que al estar ubicada al final de la cursada, podría complementarse adecuadamente con la materia Práctica Profesional a fin de integrar los objetivos de ambas materias para lograr productos exitosos, tanto desde el aspecto del Marketing como el de la responsabilidad Social que propone la Ética Profesional.

Otra modificación importante que se sugiere es la de la formación de un equipo entre los integrantes docentes de la cátedra. Un taller incluye el trabajo en equipo no sólo de los alumnos sino también de parte de los docentes responsables.

El profesor titular será el coordinador general del equipo, pero la participación y colaboración de cada docente es de suma importancia, porque la variedad de actividades, de percepciones, de interpretaciones y de evaluaciones que están en juego no pueden estar sujetas a la responsabilidad de una sola persona, que puede asumir la actitud más positiva y entusiasta posible pero que la realidad del taller, la supera totalmente.

Este equipo debe trabajar en interconexión constante .

Los ayudantes de cátedra deben responsabilizarse de colaborar en el seguimiento de las actividades, sostenimiento o apoyo de los diferentes equipos de trabajo, realizar evaluaciones parciales e informar al titular sobre las mismas.

El docente tutor, titular, es el encargado de llevar el hilo conductor del proyecto que se propone el taller, el de orientar hacia el logro de los objetivos generales del trabajo, el de evaluar constantemente la marcha del proceso. Se constituye en el “puente” entre la cátedra propia y las de consulta específica, debe realizar el nexo para que se produzca la interdisciplina.

(97) PANSZA GONZALES, Margarita (1997): *Los Currículos Centrales: Retos Para el siglo XXI*, Coloquio, México, pág. 2

(98) FURLAN, Alfredo (1997): *El Vitae, la Universidad y el Siglo XXI*, Coloquio Internacional, Pág.10.

También debe ser el responsable de establecer vínculos óptimos con la sociedad, la comunidad y los aportes que provengan de ella.

Además, la implementación del taller exige la posibilidad de integrar los diferentes contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) entre las materias que conforman el plan de carrera, lo que exige generar **horas cátedra interdisciplinarias** para poder cumplir con la propuesta.

Proponemos para esta modalidad de taller anual, por lo menos 2 horas cátedra mensuales dedicadas a realizar las consultas de interdisciplina, que por razones de organización de carga horaria semanal se sugiere integrarla a la misma de la cátedra o ubicarla, para evitar complicaciones de incompatibilidad de horarios con otros docentes, de la misma forma en que se rigen las horas de consulta obligatorias para el titular de cátedra, pero dedicadas a la interdisciplina.

De manera que el resultado final del taller sea un auténtico producto fruto del trabajo conjunto de la comunidad educativa a través de todos sus recursos materiales y humanos. Y de la institución con la comunidad, para lo cual el taller se convierte en una posibilidad de acercamiento constante a la comunidad, a través del establecimiento de vínculos estrechos con la misma (conferencias de especialistas invitados, visitas a empresas del medio, trabajo de campo en organizaciones de defensa del consumidor).

El plan de la asignatura se presenta como un agiornamiento de la propuesta “a futuro” presentada en el Módulo: Diseño y Organización Curricular , pero adaptada a la estrategia del taller.

A fin de respetar las exigencias que exige la institución en relación a la presentación formal del Plan de Asignatura, la propuesta se ajusta a las mismas en pautas generales pero en razón de la esencia de la estrategia seleccionada para este trabajo: el taller, el plan se ajustará a los caracteres y principios del mismo a fin de no traicionar la propuesta original. En el caso de cumplir con la formalidad de incluir Unidades Temáticas con especificación de los puntos: Bibliografía Obligatoria y De Ampliación, se anexa el Mapa Conceptual con la Bibliografía General sugerida para consulta.

4.2. RECURSOS MATERIALES

Es necesario realizar un diagnóstico previo al funcionamiento del taller en relación a los **Recursos Materiales y Tecnológicos** con que cuenta la institución educativa, en este caso la UCES, para ofrecer a los alumnos diversas posibilidades de instrumentos para llevar a cabo su proyecto.

De acuerdo a la información que se recabó, UCES tiene a disposición de sus alumnos y docentes los siguientes recursos materiales:

-BIBLIOTECA: Está dirigida por la Lic. Silvia Torres, a quien se agradece especialmente la amabilidad y entusiasmo con que nos facilitó esta información:

La Biblioteca funciona en la sede de Paraguay 1261 (PB).

Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8,30 a 21,00 hs.

Cuenta aproximadamente con 16.000 volúmenes de libros de amplia temática, revistas y publicaciones.

Ofrece un catálogo automatizado como base de datos sobre libros, revistas, tesis y videos.

La Videoteca está equipada con 260 copias.

Otros servicios:

- Boletín mensual de distribución personal y envío por mails.
- Manual para citas bibliográficas.
- Préstamos a domicilio.
- Préstamos extraordinarios.
- Salas de lectura parlante y lectura silenciosa.
- Guía de búsqueda y buscadores.
- Servicio de referencia virtual.
- Cursos de formación de usuarios en técnicas de estudio.
- Acceso a redes con préstamos inter-bibliotecarios.

(Ver ANEXOS)

- **SALA DE COMPUTACIÓN**: funciona en la sede de Paraguay 1.401.
- Está equipada con aproximadamente 36 máquinas de computación.
- Horario de funcionamiento: Internet gratuito: de 12,30 a 18,30 hs (para alumnos y profesores).

No tiene a disposición impresoras, pero la información se maneja a través de la copia de diskets.

- **OTROS RECURSOS TECNOLÓGICOS (ambulatorios)**:
 - TV- VIDEO
 - RETROPROYECTOR
 - CAÑÓN
 - GRABADOR
 - PROYECTOR DE DIAPOSITIVAS
 - CIRCUITO CERRADO DE TV

Estos materiales se pueden utilizar en el curso asignado para el funcionamiento del taller previo pedido por escrito en el cuaderno de anotaciones que está a disposición de los docentes pero que llegado el caso, si son requeridos por los alumnos, éstos podrán dirigirse al docente tutor para solicitar el pedido con anticipación.

- **SALÓN AUDITORIO**: situado en Paraguay 1381.

Se integra a esta lista en razón de que como la modalidad estratégica del taller es abierta a los aportes de la comunidad, el salón auditorio se puede utilizar para organizar charlas, conferencias o debates con especialistas invitados por UCES y que resultan de gran aporte a las problemáticas trabajadas en el taller.

4.3. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN.

Para iniciar las actividades del taller es necesario partir del conocimiento del grupo de aprendizaje con el que se va a trabajar, porque los datos que surgen de la aplicación de un

4.4. PLAN DE ASIGNATURA:**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES****CARRERA: LICENCIATURA EN MARKETING****ASIGNATURA: TALLER DE ETICA PROFESIONAL****CURSO: 4to AÑO****AÑO LECTIVO:200...****CARGA SEMANAL: 4 HORAS****DURACIÓN: CUATRIMESTRAL****DOCENTES A CARGO: TITULAR
ADJUNTOS
JTP****FINALIDAD DE LA MATERIA.**

El taller de Ética Profesional dentro del Plan de la Licenciatura en Marketing en el último cuatrimestre de la carrera, se constituye en un espacio de trabajo orientado hacia el “aprender a aprender”, que le permite al alumno aprender a resolver dilemas éticos que surgen del ejercicio profesional del Marketing a través de la reflexión teórica sobre la acción práctica.

Tiene como finalidad , que los futuros profesionales aborden desde la perspectiva ética un proyecto de trabajo específico en el área del marketing que aporte a la responsabilidad social y al logro del Bien Común .

OBJETIVOS GENERALES:

- 1- Formar profesionalmente en el campo de la Ética del Marketing.
- 2- Adquirir destrezas y habilidades para resolver dilemas éticos en la práctica profesional.

-OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Al finalizar la cursada de la materia durante el año, se espera que el alumno haya logrado:

- Formular problemas éticos emergentes del área de Marketing .

- Elaborar la delimitación y organización temática de la problemática de la Ética del Marketing en Unidades Temáticas.
- Aplicar los conocimientos adquiridos en su formación previa en lo referente a métodos y técnicas de investigación.
- Diseñar un proyecto de trabajo para la resolución de las problemáticas éticas del Marketing.
- Aprender a resolver dilemas éticos propios de la actuación profesional.
- Integrar equipos de trabajo responsable y productivo.
- Establecer una relación dialéctica entre la teoría y la práctica a través de la solución a problemas concretos.
- Demostrar una actitud de libertad responsable y de cooperación mutua.
- Realizar aportes originales, reflexivos, críticos.

-CONTENIDOS.

Al respecto, los contenidos conceptuales serán seleccionados por los alumnos de acuerdo a sus necesidades e intereses para la resolución de los dilemas éticos.

Se les presentará, como sugerencia y a modo de orientar la delimitación de la problemática específica, un Mapa Conceptual de los contenidos conceptuales. Esto les permitirá elaborar el marco teórico necesario para realizar el proyecto.

RED CONCEPTUAL DE TALLER DE ETICA PROFESIONAL.

Este red de conceptos es una propuesta para orientar al alumno en la temática propia de la Ética Profesional.

Está diseñada desde la base del contexto actual caracterizado por los rasgos de dos procesos implicados pero que surgen de diferentes miradas de la realidad: la globalización, desde la perspectiva económica y la posmodernidad, como interpretación filosófica de los rasgos de la actualidad.

Ambos procesos plantean “dilemas éticos” a la temática de la Ética Profesional, cuyo tema fundamental es el de la persona humana y desde este planteo se desprenden las temáticas específicas como las referentes a la persona del profesional, del empresario, del trabajador, el consumidor y el líder.

Cada uno de estos temas sugieren el planteo de problemas a resolver y pueden generar diversas problemáticas implicadas como las que están determinadas en el esquema.

Se considera a esta red conceptual como una propuesta o sugerencia tentativa, como punto de partida y no como predeterminación de los contenidos conceptuales que son propios de la materia.

Se integra al plan de asignatura, además , para responder a la formalidad especificada por la institución, ya que, como se aclaró en las especificaciones del taller, esta estrategia no parte de un programa de contenidos conceptuales especificados de antemano, como es la modalidad tradicional, sino que la base para el desarrollo del trabajo son los **Objetivos**.

Sin embargo, como los contenidos conceptuales de la Ética Profesional no está entre los saberes previos de los alumnos, esta red puede ser útil para ubicar en la temática y generar la búsqueda de nuevas problemáticas.

MODALIDADES DE TRABAJO.

La Ética Profesional se trabaja bajo la modalidad pedagógico-didáctica del taller. Esto implica una serie de acciones pre-programadas y coordinadas por el equipo de cátedra y que consisten en la aplicación de variadas técnicas:

- **De Iniciación:** los alumnos deben crear su equipo de trabajo en relación a criterios propios (afinidad personal, identificación de intereses, etc) y determinar la división de tareas dentro del grupo.
- **De Producción Grupal:** deberán elaborar un diseño de investigación respetando los pasos determinados para el mismo (formulación del problema, recolección de datos, diseño del plan, elaboración del marco teórico, toma de decisiones).
- Trabajo de campo en empresas del medio.
- Consultas interdisciplinarias.
- Así también se aplicarán diversas técnicas grupales, resolución de **Guías de Estudio**, trabajos prácticos consistentes en proyección y debate sobre videos , coloquios y toda otra forma de participación).
- **Técnicas de Medición y Control:** deberán participar en las pruebas de evaluación del proceso de aprendizaje diseñadas y coordinadas por los docentes a cargo.

-PAUTAS GENERALES DE ACREDITACIÓN.

- Las clases semanales serán utilizadas para la orientación, control y coordinación de prácticas de trabajo de los equipos que podrán plantearse en forma individual o grupal según las necesidades.
- Se necesita el cumplimiento del 80 % de la asistencia a clases.
- Cumplimiento de las consignas de los trabajos prácticos propuestos para lograr la integración teoría-praxis.
- Los trabajos prácticos serán obligatorios en un 80 %.
- La evaluación se completará a través de 2 (dos) exámenes parciales de diferentes modalidades:
 - 1- Resolución de guía de estudio dirigido con coloquio final. Actividad individual y grupal.
 - 2- Presentación por escrito de un **Proyecto de Negocio:** rentable y ético, con el cumplimiento de las formalidades estipuladas para el mismo. Actividad grupal.
- La aprobación final se logra con la presentación y defensa oral e individual del trabajo elaborado en el proyecto, a través de un coloquio con el equipo de cátedra, en la fecha de exámenes finales determinada por esta institución.
- La nota de aprobación para todas las evaluaciones es de 4 (cuatro).
- Los restantes criterios y modalidades en relación a la promoción de la asignatura y recuperación de exámenes, se ajustará a lo establecido por esta facultad.

-BIBLIOGRAFÌA GENERAL.

- BARROSO, Asenjo (1985): *Ética Profesional*, Barcelona, Mitre, Documento de Información sobre “Dimensiones y Fuentes de la Ética”.
- BAUDILARD Y OTROS (1990): *Videocultura de fin de siglo*, Madrid, Cátedra.
- BERNARDO, Juan (1993): *La ética de los negocios*, Buenos Aires, Macchi, 1993. Cap. 5 y 6.
- BORRINI, ALBERTO(1977): *La empresa transparente*, Buenos Aires, Atlántida, Completo.
- BROWM, Marvin (1992): *La Ética en la Empresa*, Buenos Aires, Piados, Cap. 1 y 2.
- CANNON, Tom (1994):*La responsabilidad de la empresa*, Barcelona, Folio S.A.
- CLARK, Eric (1989): *Los Creadores de Consumo*, Buenos Aires, Sudamericana, Segunda Parte “Los Destinatarios”.
- CORNEJO, Miguel Ángel (1997):*Despierta el líder en ti*, Conferencia, México.
- CORTINA, Adela (1994):*La Ética de la Empresa*, Madrid, Trotta, Cap.1.
- FOURASTIÈ, Jean (1977): *Por qué trabajamos?*, Buenos Aires, Eudeba, Cap. “Naturaleza del Trabajo”.
- GARCÌA CANCLINI, Néstor (1995):*Ciudadanos y Consumidores*, México, Grijalbo, Cap.1 y 10.
- LOPEZ GIL- DELGADO (1995): *De camino a una ética empresarial*, Madrid, Trotta, Cap.2.
- MANDRIONI, Héctor (1984):*La Vocación del hombre*, Buenos Aires, Guadalupe, Cap. “Vocación y Conocimiento” y “Vocación y Libertad”.
- ORTIZ IBARZ, José(1995):*La hora de la ética empresarial*, Madrid, Trotta, Cap.: Todo es marketing.
- PEREL Y BLANCO (1995):*Humanware, el management del siglo XXI*, Buenos Aires, Macchi, Cap.1 y 4.
- PETRELLA, Ricardo (1996): *Los límites a la competitividad*, Buenos Aires, Sudamericana, Introducción, Cap.1 y 2.
- SCANONNE, J.C.(1998): *Etica y Economía*. Buenos Aires, Bonum, Cap.1 y 2.

SCOPESE, Alberto (1995): *Publicidad: ámala o déjala*, Buenos Aires, Macchi, Cap. 5, 6 y 7.

STANTON Y OTROS (1996): *Fundamentos de Marketing*, México, Mc Graw Hill.

TOFFLER, Alvin (1980): *La tercera ola*, Barcelona, Plaza y Janes, Cap. 20 y 26.

4.5. EVALUACIÓN DEL TALLER.

Como ya se ha determinado el taller es una estrategia didáctica que responde a un modelo actual de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto esta inmerso en una concepción actualizada de evaluación que integra los diferentes aspectos involucrados en los procesos educativos, como así también, los diversos momentos por los que atraviesa una situación de enseñanza-aprendizaje.

Para poder cumplir con el proceso evaluativo del taller se incluyen varios modelos de **Hojas de Evaluación** que apuntan a el seguimiento del proceso total de enseñanza y aprendizaje.

Para reafirmar teóricamente este proceso se incluyen una serie de afirmaciones que sostienen esta propuesta evaluadora:

- **Es necesario evaluar procesos y no solamente resultados.** Los resultados no pueden ser explicados sin una comprensión de los procesos que han conducido a ellos.
- **Es necesario evaluar no sólo conocimientos.** Se trata de incluir habilidades, valores, actitudes.
- **Un proceso evaluador debe ir más allá de la evaluación del alumno.** Porque no es el único responsable de la marcha del aprendizaje.
- **Es importante incluir en la evaluación tanto los resultados previstos como los no previstos.** Debe incluir las variables o situaciones no previstas.
- **La evaluación debe estar contextualizada.** Hay que atender al conjunto de medios, recursos y condiciones que los determinan.
- **La evaluación debe ser cuantitativa y cualitativa.** Para evitar riesgos en la interpretación de los resultados.
- **La evaluación debe incluir la dimensión ética.** Incluir la crítica y la opinión fundamentada de otros.
- **La evaluación debe acompañar los tiempos del proceso educativo.** Debe ser continúa, acompañar al proceso, para generar los cambios a tiempo.

Por lo tanto, se presentan a continuación los modelos sugeridos que están basados en la propuesta que realiza Pedro Lafourcade (99), pero, que en razón de lograr un mayor ajuste con la propuesta de este trabajo, se adaptaron a las necesidades de la evaluación del taller.

(99) LAFOURCADE, P. Ob.cit., pág.246.

CONCLUSIÓN

Como se ha podido apreciar en el desarrollo de este trabajo, la implementación del taller en la enseñanza de la Ética Profesional está lo suficientemente fundamentada desde todos los módulos que conforman el posgrado de Docencia Universitaria.

Por lo tanto, en la conclusión, proponemos destacar los puntos centrales de la vinculación conceptual con cada uno de ellos.

Si nos referimos al primer módulo: **Introducción a la Pedagogía de Nivel Superior**, podemos presentar al taller como un intento de acompañar la reflexión que se propone de nuestra praxis en la docencia universitaria, atravesada por cuestionamientos que producen cambios hacia el mejoramiento de la tarea docente para producir un aprendizaje significativo en los alumnos.

El taller surge como respuesta a estos planteos teórico-pedagógicos actuales y culmina en la propuesta concreta y práctica que se propone en este trabajo.

Se constituye en una propuesta a la “didáctica universitaria en construcción” y se sustenta en las más renovadas teorías pedagógicas.

En relación a la **Problemática de Nivel Superior**, el tema del taller se entrelaza en Ética Profesional, con la propuesta de cambio determinada en la Ley Federal de Educación, que determina el fortalecimiento de la formación ética como contenido fundamental de la educación en todos los niveles, también en el Superior. Al respecto el taller responde a los fines de la educación ética con sus objetivos generales y específicos.

Si relacionamos el taller con la **Problemática y Diseño Curricular** hemos comprobado a través de este trabajo, que la integración de esta estrategia en la enseñanza de Ética y Deontología Profesional hace necesaria la implementación de toma de decisiones, en este caso, la de cambios en algunos aspectos del plan de carrera, ya estipulados precedentemente.

La importancia de estos cambios es que están sostenidos por sólidos fundamentos teórico-pedagógicos absolutamente confiables y que pueden constituirse en resultados altamente positivos para el mismo plan.

Es imposible pensar en modificar la estrategia pedagógico-didáctica de la materia sin pensar en los cambios que involucran al **Rol Docente**, en este sentido el desafío es mayor, porque el taller invita y exige al docente una flexibilidad en el rol que la hace aún más exigente pero a la vez, lo transforma en un desafío constante.

El taller ubica al docente en el rol que le corresponde cumplir según la pedagogía actual, es decir el de coordinador, organizador y evaluador del aprendizaje, es un rol activo, pero que deja lugar al alumno como verdadero sujeto de aprendizaje.

En cuanto al **Sujeto de Aprendizaje** el taller permite al alumno desarrollar un rol fundamentalmente protagónico, parte de sus necesidades y expectativas, toma su motivación como punto de partida del aprendizaje y permite que produzca el conocimiento. Orienta hacia el resultado óptimo del aprendizaje porque implementa el proceso mismo desde el comienzo, transformando al alumno en un sujeto activo, participativo y responsable de su aprendizaje.

Permite la aplicación de sus saberes previos, el desarrollo de capacidades y aptitudes y el conocimiento del “otro” a través de actividades de acción conjunta, en este punto el módulo **Grupo de Aprendizaje** aportó el conocimiento que se debe tener para el manejo adecuado de los vínculos interhumanos que se producen en los grupos.

En el taller hay un espacio fundamental para el grupo que se constituye también en un sujeto de aprendizaje, con caracteres diferentes al sujeto individual, a los que el docente debe interpretar para potenciar el aprendizaje en ambas dimensiones: la individual y la grupal.

De esta forma, la **Tríada : Docente, Alumno, Conocimiento** se entrelazan configurando una relación dinámica y enriquecedora.

Permitiendo la potenciación de la función de cada elemento de la misma.

Del módulo **Universidad, Sociedad y Empresa** podemos extraer la siguiente afirmación en relación al taller y que nos parece fundamental:

El taller pone al alumno en situación de trabajo, es decir, que como estrategia de aprendizaje responde ampliamente a las exigencias y demandas que surgen de la sociedad, de la empresa y a las que la universidad debe responder para preparar y formar como ciudadanos y para el mundo del trabajo.

Quizás el aporte más importante de la universidad a la sociedad y a la empresa sea el de formar al alumno y futuro profesional en y para el proceso permanente de “aprender a aprender”, porque es el proceso que va a tener que afrontar en los nuevos desafíos que imprime la sociedad y porque es el proceso que se necesita para continuar con las funciones que son propias de la universidad: Investigación, Docencia y Extensión.

El taller cumple con este principio porque la esencia de la estrategia constituye el “aprender a aprender”.

El taller, además necesita de los variados recursos tecnológicos para poder responder a uno de sus objetivos principales, la búsqueda del conocimiento a través del manejo de información.

El avance tecnológico es una realidad de la sociedad y de las empresas y en el taller se aplica este recurso como medio para la construcción del conocimiento, además requiere del conocimiento de destrezas y habilidades y el manejo de otro tipo de lenguajes y de códigos. Por lo tanto el módulo de **Tecnología Educativa y Educación a Distancia** se relaciona estrechamente con el taller, ofreciéndole una amplitud de recursos actualizados y adecuados para que el alumno se conecte con el proceso de aprendizaje desde múltiples posibilidades. En este sentido también, el módulo de **Estrategias y Recursos Didácticos** le ofrece al taller la reflexión acerca de cómo combinar coherentemente esta nueva modalidad educativa, no solamente con los recursos más renovados sino también con los componentes didácticos, para lograr la coherencia del proceso y lograr resultados exitosos.

El taller permite además la aplicación de variadas técnicas y recursos porque ofrece un espacio amplio de integración desde la actividad individual a la dinámica de grupo.

Si hay un proceso que resulta de esencial importancia para el taller, es el de la **Evaluación**.

El taller permite integrar el concepto de evaluación como proceso, incluyendo todos los aspectos y componentes del mismo para lograr una permanente adaptación de la estrategia a los objetivos formulados para el trabajo..

No es posible aplicar adecuadamente la estrategia de taller sin recurrir permanentemente a la evaluación de todos los elementos y procesos implicados. Evaluar constantemente hace posible integrar las modificaciones pertinentes para garantizar el éxito del aprendizaje y por lo tanto el de la enseñanza, así también como los resultados del plan de carrera.

Por último, en esta **Propuesta Pedagógica Superadora** el taller se afianza como una estrategia válida para aprender a resolver dilemas éticos, por toda la fundamentación aportada al respecto.

Pero además se debe advertir, que, sin dejar de considerarse como exclusiva, es una propuesta válida de ser extendida a la práctica de la enseñanza de otras cátedras. Creemos además, que este trabajo cumple con los objetivos formulados para esta etapa del posgrado cursado porque responde a los objetivos propuestos para la misma:

- Establecer el vínculo con cada uno de los módulos del posgrado.
- Integrar una línea de trabajo que fué creciendo hasta encontrar en la estrategia del Taller la resolución de sus propuestas parciales.
- Reflexionar sobre todos los aspectos de la práctica docente y de los vínculos entre docentes, produciendo el intercambio con los pares.
- Elaborar una propuesta viable para ser aplicada en la práctica docente.

Por último es honesto destacar que la defensa del taller como estrategia óptima para resolver dilemas éticos, no anula la posibilidad de seguir buscando nuevas formas de acercar la enseñanza a la realidad del aprendizaje.

Esta tarea de cuestionamiento y reflexión debe ser permanente en el docente, para mantener activo su rol y hacer posible un aprendizaje eficaz para formar profesionales aptos para brindar a la sociedad lo que ésta reclama de ellos y con esto adherimos nuevamente a la frase:

“El fin de la ciencia consiste en aliviar la miseria humana” (100)

Es una afirmación que refuerza el principio guía de nuestro hacer como docentes, la responsabilidad que asumimos de transformar nuestra tarea en fuente de posibilidades para que tanto nosotros como los “otros” podamos aportar a mejorar la calidad de vida de la sociedad a través de un óptimo y responsable uso del conocimiento.

-BIBLIOGRAFIA GENERAL

- AGUILAR, María José (1990): *Cómo Animar un Grupo*, Buenos Aires, ICSA
- ANDER-EGG, Ezequiel (1991): *El Taller, una Alternativa para la Renovación Pedagógica*, Buenos Aires, Magisterio del Río de la Plata.
- BARREIRO, Telma (1980): *Hacia un Modelo de Crecimiento Humano*, Ed. Nuevo Estilo. Cap.2.
- BERNARDO, Juan (1995): *La Ética de los Negocios*, Buenos Aires, Macchi.
- BORDIEU, Pierre (1989): *Los Contenidos de la Enseñanza*, Paris.
- BORDON, José O.(1999):*Globalización y Reforma Universitaria*, Buenos Aires, RLTI, Año5, N.17.
- BRECHT, Bertolt.: *Fragmento de la obra: Galileo Galilei*. Cuadro 13.
- CANDAU, Vera M(1987):*La Didáctica en Cuestión*, Madrid, Narcea.
- CEPAL. Informe año: 1995.
- DAVINI, María C.(1995): *Investigación Pedagógica y Práctica Educativa*, O.P.S.
- DELVAL, J. (1994): *El Desarrollo Humano*, Madrid, Siglo XXI.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCÉANO (1995), Barcelona, Grupo Océano.
- DRUCKER, P.(19): *La Sociedad Postcapitalista*, Buenos Aires, Sudamericana.
- FERNÁNDEZ, Ana María (1986): *El Campo Grupal*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- FURLAN, Alfredo (1997): *El Vitae, La Universidad y el Siglo XX*, Coloquio Internacional.
- GENEYRO, Juan Carlos (1996): *Educación Superior, Globalización y Democracia*. Universidad de Colima, México.
- GILBERT, Rogers (1977): *Las Ideas Actuales en Pedagogía*, Barcelona, Grijalbo.
- KENNEDY, Paul (1993): *Hacia el Siglo XXI*, Barcelona, Plaza y Janes.
- LAFOURCADE, Pedro (1974): *Planeamiento, Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superior*, Buenos Aires; Kapelusz.
- LUCARELLI, Elisa (1998): *Didáctica del Nivel Superior. Sus Notas Distintivas*, Buenos Aires, UBA, Ficha de cátedra.
- MARTIÑA, Rolando (1997): *Enseñar y Aprender en el fin de siglo: Un Tema Complejo*. Documento de Información del Dpto de Capacitación Docente de UCES:
- MARTÍN, Elena (1991): *Qué Contienen los Contenidos Escolares*, Madrid, Revista Cuadernos de Pedagogía.
- MUNFORD, Lewis (1994): *Técnica y Civilización*, Buenos Aires, Empecé.
- PANZSA GONZALES, Margarita (1997): *Los Currículos Centrales: reto para el siglo XXI*, Coloquio, México.
- PEREZ LINDO, Augusto (1995): *Mutaciones en los Sistemas de Ideas y Cambio Curricular*, UNNE..
- PERKINS, David (1995): *“La Escuela Inteligente”*, Barcelona, Gelisa.
- PETRELLA, Vicente (1996): *“Los Límites a la Competitividad”*, Buenos Aires, Sudamericana.
- POZO MUNICIO, Juan Ignacio (1996): *Aprendices y Maestros*, Madrid, Alianza.
- ROGERS, Carl (1982): *Libertad y Creatividad en la Educación, en la década de los Ochenta*, Barcelona, Paidós.
- SCANONNE y REMOLINA (1998): *Ética y Economía*, Buenos Aires, Bonum.
- TERRAGNO, Rodolfo (1999): *La Universidad: qué produce y para qué*. RLTI, Año5, N.17.

- TUROW, Lewis (1997): *El Futuro del Capitalismo*, Buenos Aires, Vergara.

ANEXOS