

PROMOVRIENDO UNA GESTIÓN PÚBLICA ÉTICA

Módulo I
Marco normativo
y ética práctica



Presidencia del
Consejo de Ministros

Secretaría
General

Departamento de
Gestión Pública

giz

Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Programa Juan Williams y
Reforma del Estado



Elaboración de contenidos

Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz - IPEDEHP

Presidencia
del Consejo de Ministros

Supervisión de contenidos

Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros

Programa Buen Gobierno y Reforma del Estado de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ (GmbH)

Introducción

El proceso de modernización del Estado es, por naturaleza, un ejercicio de mejora continua que busca responder las crecientes y cada vez más sofisticadas necesidades de los ciudadanos. La oportuna atención a la demanda por servicios públicos, por tanto, requiere un aparato administrativo con la suficiente flexibilidad para responder a los cambios y las prioridades de la sociedad.

Ello obliga al Estado a reforzar los puntos de referencia, los criterios y los valores que guían su proceso de modernización. Hoy en día, por ejemplo, se sostiene que los procesos de modernización de la gestión pública tienen como objetivo la entrega de servicios al ciudadano no sólo bajo criterios de eficiencia y eficacia sino también bajo valores vinculados a la transparencia y la ética. En efecto, la evidencia muestra que mucho del éxito de los procesos de modernización y la confianza general de la población en la administración pública dependen de la honestidad y probidad de los funcionarios públicos.

El proceso de modernización del Estado que introduce la dimensión ética en la función pública es capaz de revertir la visión patrimonialista en el aparato estatal, a través de reformas que colocan al Estado al servicio de sus ciudadanos, con responsabilidad, integridad y eficiencia. Este nuevo enfoque incorpora la dimensión ética como un atributo intrínseco de la gestión pública, y no como un resultado fortuito de la presencia de un grupo determinado de personas.

Pero hacer de la dimensión ética un valor intrínseco de la gestión pública requiere su institucionalización, lo cual no se logra con un esfuerzo estrictamente normativo. Se requiere, fundamentalmente, la construcción de una infraestructura ética sobre la base de un compromiso político, un marco legal moderno, mecanismos de rendición de cuentas, códigos de conducta claros, sistemas de vigilancia ciudadana, y un órgano coordinador multisectorial en la materia.

Desde la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), ente rector de las políticas de modernización del Estado y de fomento de la ética pública, de transparencia y acceso a la información y vigilancia ciudadana, se vienen implementando acciones destinadas a promover la construcción de esta infraestructura ética, una arquitectura multidimensional que afronte con éxito la compleja tarea de implementar el ejercicio de la ética en la función pública.

En esta oportunidad, la PCM pone a disposición de los funcionarios públicos la publicación “Promoviendo una Gestión Pública Ética”, cuatro módulos auto-instructivos que pretenden fomentar la reflexión personal sobre la naturaleza y los principios del Código de Ética de la Función Pública, basada en el análisis crítico de la realidad nacional y las necesidades específicas de las distintas entidades del Estado. El material, además, busca identificar las condiciones institucionales necesarias para promover la inclusión de los valores éticos en la cultura organizacional de las entidades públicas, a través de propuestas y acciones que puedan articularse a los niveles de planificación existentes, con la finalidad de institucionalizarlas.

Juan Jimenez Mayor

Presidente del Consejo de Ministros
Presidencia del Consejo de Ministros

Presentación

Plantear una propuesta formativa de promoción de una gestión pública ética demanda, en primer lugar, la necesidad de asumirla como un **proceso** en el que los cuatro módulos de capacitación que se presentan a continuación constituyen únicamente su punto de partida. De esta forma los módulos, en su conjunto, pretenden generar las condiciones más favorables para que se pueda desarrollar tanto una competencia ética en los empleados públicos, como promover una cultura de la ética y transparencia en la gestión pública a nivel institucional, en la que dicha competencia pueda desarrollarse plenamente.

En segundo lugar, el eje central del proceso lo constituye la **persona** y la dimensión ética de su desarrollo como ser humano, que se proyecta al ámbito social como ciudadano y ciudadana, así como al de la gestión pública al asumir una responsabilidad en la administración del Estado como empleada y empleado público. La apuesta parte entonces de poner en el centro de la reflexión el debate entre una ética para las instituciones o una ética para las personas. Así como plantea Óscar Bautista¹, *Ante la pregunta sobre qué es mejor, si un gobierno de buenas leyes o uno de buenos hombres, los antiguos griegos respondían que cuando las leyes son buenas benefician a la comunidad política siempre que los hombres las respeten y las apliquen, pero ante la evidencia de que éstas no se respetaban, sin duda era mejor contar con hombres buenos pues éstos, además de actuar correctamente en cada uno de sus actos, respetaban la ley.*

En tercer lugar, el enfoque de intervención si bien considera la importancia y necesidad de establecer unos límites y sanciones para aquellos actos que no sean éticos, tiene un carácter eminentemente **preventivo**. Es así como la ética deja de ser una respuesta a la existencia de situaciones de corrupción en la gestión pública, para asumirse como una dimensión inherente a la propia naturaleza de una gestión pública que tiene su razón de ser en la búsqueda del bien común; siendo su consecución lo que la hace verdaderamente eficaz y eficiente.

Finalmente, en este **primer módulo de capacitación** se pretende promover el desarrollo de una competencia ética en los empleados públicos desde la reflexión a nivel personal, social y de la administración del Estado sobre el Código de Ética de la Función Pública, sus principios, deberes y prohibiciones. Se parte del recojo de las percepciones de los empleados públicos en una dimensión de ética práctica, para proyectarse después a la construcción de un marco teórico basado en los conceptos de ética y gestión pública.

¹ BAUTISTA, Oscar. La ética en la gestión pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral de los gobiernos. Memoria para optar al grado de doctor. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. 2007.

0.1 OBJETIVO DEL MÓDULO

A. OBJETIVO DEL MÓDULO

- Brindar al facilitador/a un instrumento metodológico que le ayude a realizar con eficiencia el taller “Marco Normativo y Ética Práctica”.

B. OBJETIVOS DEL TALLER

Objetivo general

- Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de una competencia ética de los empleados/as del sector público.

Objetivos específicos

- Al finalizar el taller, las y los participantes:
 - ▶ Han aclarado y profundizado conceptos acerca de ética y ética en la gestión pública.
 - ▶ Han analizado el código de ética en la función pública a la luz de su práctica cotidiana.
 - ▶ Han reconocido la importancia de la ética en la gestión pública para construir un Estado democrático.

C. DURACIÓN

- El módulo de capacitación ha sido planificado para su desarrollo en 3 horas y 30 minutos.

PRIMERA PARTE

ACTIVIDADES INICIALES

1.0 OBJETIVO, CONTENIDOS Y SECUENCIA DE LA PRIMERA PARTE

A. OBJETIVO

- Propiciar un primer encuentro de las y los participantes, informarles sobre los objetivos y momentos del taller y, participativamente, establecer acuerdos para el logro de los objetivos del taller.

B. CONTENIDOS

- 1º Características, exigencias y resultados esperados del taller.
- 2º Expectativas de las y los participantes respecto del curso – taller y sus objetivos.
- 3º Acuerdos de convivencia.

C. SECUENCIA DE ACCIONES

- 1.1 Bienvenida y presentación del equipo y del curso taller.
- 1.2 Presentación de los participantes. Dinámica “Identificándonos con los valores”.
- 1.3 Recojo de expectativas y presentación de los objetivos del curso taller. Dinámica “Cartel de expectativas”.
- 1.4 Formulación de acuerdos de convivencia.

1.1 Bienvenida y presentación del equipo y del curso taller

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Las y los participantes cuentan con información básica sobre el taller que se inicia y sobre las condiciones y actitudes necesarias para su desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> El facilitador/a presenta al equipo responsable de la conducción del taller: ¿quiénes son?, ¿qué hacen?, ¿a qué institución pertenecen? Luego habrá una breve presentación del taller: título, secuencialidad, duración, condiciones, partes, etc. De todos los comentarios que se deseen hacer, creemos que no deben faltar los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Este taller responde a una metodología basada en el interaprendizaje y el aprendizaje cooperativo: sus resultados dependen del aporte de todos. ▶ No es un conjunto de charlas ante las cuales el participante pueda, indistintamente, ausentarse: todas las actividades están secuenciadas y cada acción es requisito para la siguiente. ▶ Es conveniente que la participación sea libre. ▶ El taller presenta un reto y busca actitudes acordes con dicho reto: su propósito no es meramente informativo o técnico. 	<u>Educativos</u> <ul style="list-style-type: none"> La palabra. 	<u>Estimado</u> 10 minutos <u>Real</u> ... minutos



Ideas - fuerza para el facilitador/a

En la temporización de las dinámicas de trabajo propuestas se considera un tiempo estimado, que responde a la planificación realizada, y un tiempo real, que está orientado a que pueda registrarse el tiempo que en su aplicación práctica se requiere para su desarrollo; de esta forma se busca establecer un mayor control por parte del facilitador/a sobre la variable temporal.

1.2 Presentación de las y los participantes Dinámica “*Identificándonos con los valores*”

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Las y los participantes se presentan y construyen un clima de distensión que estimula la confianza entre todos y todas.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunidos en un gran círculo, el facilitador/a pide a los participantes que piensen en un animal con el que se identifican y además en la razón fundamental que explica este nivel de identificación. • Cada participante se presenta compartiendo con el resto el animal con el que se identifica y la razón. • El objetivo central del proceso formativo, la promoción de una gestión pública ética, se convierte en el tema de un evento imaginario, donde cada participante debe decir qué cualidades de las expuestas pueden aportar al logro de este objetivo. • El facilitador/a realiza la reflexión colectiva sobre la dinámica, a modo de evaluación, en torno a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Cómo te has sentido? ▶ ¿Qué significado tendrá el que nos identifiquemos con una cualidad de un animal? ▶ ¿Qué relación tiene esta dinámica con el fortalecimiento de la ética en la gestión pública? 	<u>Educativos</u> <ul style="list-style-type: none"> • La palabra. 	<u>Estimado</u> 20 minutos <u>Real</u> ... minutos



Visión panorámica



Ideas - fuerza para el facilitador/a

- La pregunta ¿cómo te has sentido? tiene el objetivo de incorporar la dimensión afectiva al proceso formativo, considerada como fundamental en una metodología que promueve una visión integral de la persona que se forma. Es por esta razón que esta pregunta estará presente permanentemente en distintas dinámicas de trabajo.
- Ante la pregunta ¿cómo se han sentido?, si algún participante expresa incomodidad o molestia, se debe aclarar que la idea de la dinámica es identificar un valor o cualidad personal a través de la proyección hacia un animal. No se debe confundir con que se esté planteando “qué animal es cada uno”.
- En cuanto a la pregunta sobre la relación de esta dinámica con el fortalecimiento de la ética en la gestión pública, la reflexión debe superar la idea de considerar que la formación ética se limita a una dimensión cognitiva, para promover una conciencia ética que dé sentido a nuestra vida y que se basa en una reflexión racional pero también en valores y actitudes que permitan la construcción de un código moral personal que oriente nuestras decisiones y acciones.
- Al final de la reflexión se debe resaltar que todos tenemos alguna cualidad o valor que aportar a una gestión pública ética.



Inteligencia

Astucia



Puntualidad



Lealtad



Trabajo en equipo

1.3 Recojo de expectativas y presentación de los objetivos del taller.

Dinámica “*Cartel de expectativas*”

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Las y los participantes identifican y dialogan sobre las motivaciones que tienen para asistir al taller y contrastan sus expectativas con los objetivos del taller.	<ul style="list-style-type: none"> El facilitador/a reparte a cada uno de las y los participantes una cuartilla y un plumón grueso. A continuación les indica que escriban, con letra clara, en posición horizontal y en pocas palabras, lo que esperan lograr del taller, lo que quisieran llevarse al final. Luego, cada uno pega su cuartilla en un papelote en blanco colocado en la pared. El facilitador/a agrupa las expectativas colocadas en el papelote por semejanza y después las lee en voz alta. Inmediatamente, ayudado por el papelote preparado con anticipación, el facilitador/a presenta y comenta los objetivos del taller. A continuación contrasta las expectativas de los participantes con los objetivos del curso taller. Finalmente, el facilitador/a comenta que para cumplir con las expectativas y con los objetivos del taller, necesitamos acuerdos de convivencia que nos ayuden a aprovechar al máximo el tiempo del que disponemos. 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Papelotes. Cuartillas de tamaño de mitad de A4. Plumones gruesos. Cinta adhesiva. <p><u>Educativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Papelote o presentación en PPT con los objetivos del taller. 	<p><u>Estimado</u></p> <p>15 minutos</p> <p><u>Real</u></p> <p>... minutos</p>



Ideas - fuerza para el facilitador/a

- El recojo de expectativas permite personalizar la propuesta formativa planificada de acuerdo a los intereses y necesidades de las y los participantes.
- El partir del recojo de expectativas permite ubicar en el centro del proceso formativo a las y los participantes como sujetos protagónicos principales.



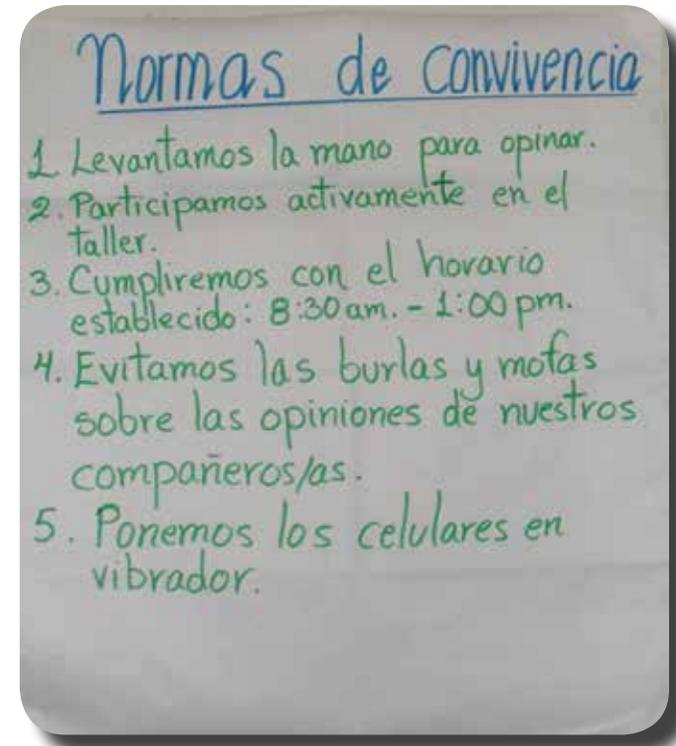
1.4 Formulación de acuerdos de convivencia

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
<p>Las y los participantes llegan a un consenso respecto a los acuerdos que todos deben asumir, que orienten y establezcan límites a sus conductas, para poder alcanzar los objetivos anteriormente presentados, comentados y aprobados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los participantes proponen, a manera de “lluvia de ideas”, las conductas que serán necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se escriben en un papelote dispuesto para ello. • Hay que garantizar que las conductas se escriban en positivo, con carácter inclusivo (en primera persona del plural) y reflejen comportamientos (observables y por ello medibles), no valores ni sentimientos. • Al final, a modo de referencia, se puede resaltar la importancia de los siguientes acuerdos para el mejor funcionamiento del taller: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Seremos puntuales en el cumplimiento de los horarios establecidos. ▶ Silenciaremos los celulares. ▶ Seremos breves y concretos. ▶ Levantaremos la mano para pedir la palabra. ▶ Respetaremos las opiniones de todos y de todas. ▶ Participaremos activamente en todas las actividades. ▶ Mantendremos limpios y ordenados los ambientes. ▶ Respetaremos los refrigerios de los compañeros y compañeras. • Una vez los acuerdos están formulados, se reflexiona en torno a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Qué pasa si no se cumplen los acuerdos? Se propone que su incumplimiento esté sujeto a acciones que reparen la falta cometida, no a castigos. ▶ ¿Cuál es la importancia de llegar a acuerdos de convivencia en un taller sobre ética? 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Papelotes. • Plumones gruesos. • Cinta adhesiva. 	<p><u>Estimado</u></p> <p>20 minutos</p> <p><u>Real</u></p> <p>... minutos</p>



Ideas - fuerza para el facilitador/a

- La necesidad de llegar a unos acuerdos de convivencia en un taller sobre ética tiene que ver con la importancia de asumir responsablemente lo que supone la pertenencia a un grupo, reconociendo los objetivos e intereses comunes por encima de los particulares.
- Un eje transversal que debe orientar todo proceso de concertación de acuerdos de convivencia es el valor del respeto en las relaciones interpersonales.
- La redacción de los acuerdos de convivencia no puede hacerse en base a valores, ya que estos son abstractos, sino debe centrarse en conductas que son observables, medibles y evaluables. Por ejemplo:
- El valor de la puntualidad puede expresarse en la siguiente conducta: Cumpliremos los horarios programados.
- El valor del respeto puede concretarse en conductas como levantaremos la mano para hacer uso de la palabra, escucharemos con atención todas las opiniones o seremos breves y concretos en nuestras participaciones.



SEGUNDA PARTE

ÉTICA, ÉTICA PÚBLICA Y CÓDIGO DE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

2.0 OBJETIVO, CONTENIDOS Y SECUENCIA DE LA SEGUNDA PARTE

A. OBJETIVO

- Las y los participantes dialogan reflexivamente sobre la concepción e importancia de la ética y el Código de Ética de la Función Pública, así como sobre la promoción o vulneración del mismo en el ejercicio de sus funciones.

B. CONTENIDOS

1. Reflexión en torno a la ética en la vida cotidiana, en la vida ciudadana y como empleado público.
2. Concepción de ética, ética pública y el Código de Ética en la Función Pública.
3. Diagnóstico de la situación de la ética en el sector público.

C. SECUENCIA DE ACCIONES

- 2.1 Formación de grupos. Dinámica “Las familias”.
- 2.2 Juego “EticAcción”.
- 2.3 Organizando conceptos sobre ética, ética pública, Código de Ética de la Función Pública. Dinámica “Matriz conceptual”.
- 2.4 Síntesis y evaluación. Dinámica “Lluvia de ideas”.

2.1 Formación de grupos - Dinámica “Las familias”

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Las y los participantes forman grupos heterogéneos de un promedio de 6 personas, generando un mayor nivel de integración.	<ul style="list-style-type: none"> • Se colocan los papelitos doblados y mezclados en la bolsa, caja o canasta. • El facilitador/a invita a los participantes, que están de pie en un gran círculo, a sacar un papelito de la bolsa y les pide que no lo abran hasta que se les indique. • El facilitador/a indica que, al dar la señal, todos van a buscar y a encontrar a sus familias que perdieron. Se cuenta hasta 3 y, al mismo tiempo, deben gritar el apellido que les ha tocado, de tal manera que puedan encontrar a los miembros que componen su “familia”. • Una vez conformadas “las familias”, se indica que serán los grupos con los que se va a trabajar la siguiente actividad. 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bolsa donde se mezclen los papelitos doblados. <p><u>Educativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Papelitos doblados conteniendo apellidos. Cada cinco o seis papelitos debe cambiar el apellido. 	<p><u>Estimado</u></p> <p>5 minutos</p> <p><u>Real</u></p> <p>... minutos</p>

2.2 Juego “EticAcción”

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
<p>Las y los participantes reflexionan sobre sus prácticas éticas en el plano personal, como ciudadanos y empleados públicos, contrastan sus prácticas con lo estipulado en el Código de Ética de la Función Pública y promueven un ambiente de alegría y confianza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos, formados en la dinámica anterior, se reúnen en un lugar de la sala. El facilitador/a entrega a cada grupo los materiales necesarios para el juego, indicando que lean en voz alta la hoja de instrucciones y nombren a un representante; finalmente indica el tiempo de duración del juego. • Durante el desarrollo del juego el facilitador/a acompaña los grupos para resolver preguntas y dar la orientación necesaria. • Faltando diez minutos para finalizar el juego todos los grupos contestan la última indicación de la hoja de instrucciones, que en plenario se socializa a partir de la intervención de un representante de cada grupo de trabajo. 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesas y sillas. <p><u>Educativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Material del juego: tablero, hoja de instrucciones, fichas, dado y tarjetas. 	<p><u>Estimado</u></p> <p>60 minutos</p> <p><u>Real</u></p> <p>... minutos</p>

ETICA EN ACCIÓN



Consensuamos

Reflexionamos



Actuamos

Nos recreamos



giz





Ideas - fuerza para el facilitador/a

- La estructura del juego responde a un enfoque formativo para abordar la temática de la ética, desde un proceso de construcción - reconstrucción del conocimiento a partir de la reflexión, intercambio de conocimientos y experiencias. Esta estructura se concreta en cuatro tipos de tarjetas que cumplen fines distintos pero complementarios:
 1. Reflexionamos, que busca promover la reflexión personal sobre situaciones prácticas.
 2. Consensuamos, que presentan interrogantes orientadas al debate y al logro de consensos.
 3. Actuamos, que genera una reflexión grupal orientada a la acción.
 4. Nos recreamos, que promueve un ambiente de distensión, confianza y alegría, favorable al aprendizaje.
- El juego permite recoger los saberes previos de los participantes (entendidos tanto en términos de conocimientos como de experiencias vividas), sobre la temática de la ética a partir de situaciones concretas y cotidianas, tanto en la dimensión personal, social (como ciudadanos y ciudadanas) y de la gestión pública (como empleados públicos).
- El juego genera condiciones favorables para el aprendizaje cooperativo y el interaprendizaje, promoviendo la participación, niveles crecientes de confianza, la comunicación horizontal basada en el diálogo y un análisis crítico de la realidad.
- El momento del plenario del juego debe permitir introducir la temática del Código de Ética de la Función Pública a partir, fundamentalmente, de casos concretos desde los que se puede orientar la reflexión sobre sus principios, deberes y prohibiciones. En este plenario el facilitador/a recoge las respuestas de los grupos a los casos planteados en relación al Código de Ética de la Función Pública, y a partir de ellas es que aclara los principios, deberes y prohibiciones.



2.3 Organizando conceptos sobre ética, ética pública, Código de Ética de la Función Pública Dinámica “*Matriz conceptual*”

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Las y los participantes reflexionan críticamente sobre la concepción y dimensiones de la ética y la ética pública.	<ul style="list-style-type: none"> El facilitador/a coloca la matriz “Aclarando conceptos sobre ética” en una parte visible de la sala. Se forman 4 grupos de trabajo y se les asigna a cada uno una pregunta de la matriz conceptual. Cada grupo anota en cuartillas las ideas - fuerza que sirven de respuesta a la pregunta asignada. Cada grupo socializa las conclusiones de su trabajo, promoviendo el facilitador/a la participación de los restantes grupos para enriquecer las respuestas planteadas. Al interior de cada grupo se lee el capítulo del marco teórico correspondiente al fascículo “Promoviendo una gestión pública ética”. En plenario se completarán las ideas colocadas en las cuartillas iniciales. Cada idea nueva debe ser escrita por la o el participante y colocada en la matriz. Al finalizar, el facilitador/a realizará una breve síntesis de los conceptos de la matriz y resaltaré los aspectos más importantes, en diálogo con los participantes. 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Cuartillas de tamaño de mitad de A4. Plumones gruesos. <p><u>Educativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Papelote con Matriz que contiene las categorías para organizar los conceptos sobre ética. Fascículo Promoviendo una gestión pública ética. Capítulo correspondiente al marco teórico. 	<p><u>Estimado</u></p> <p>60 minutos</p> <p><u>Real</u></p> <p>... minutos</p>



Ideas - fuerza para el facilitador/a

- El proceso de construcción de conceptos centrales sobre ética y gestión pública recoge las ideas y conceptos previos de los participantes.
- El facilitador/a cierra este momento articulando el marco teórico construido en la matriz con la dimensión práctica de la ética analizada en el juego.
- El fascículo debe ser entregado después de la socialización de las respuestas grupales, nunca antes.
- El facilitador/a indica que en el fascículo se ha señalado una bibliografía para profundizar la temática abordada.

Modelo de Matriz Conceptual

ORGANIZANDO CONCEPTOS SOBRE ÉTICA	
1. ¿Qué es la ética?	
2. ¿Qué es la ética pública?	
3. ¿Qué comportamientos éticos se requieren de los empleados públicos?	
4. ¿Qué acciones propondrían para promover la práctica del Código de Ética de la Función Pública?	

2.4 Síntesis y evaluación - Dinámica “Lluvia de ideas”

Objetivo	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Las y los participantes formulan sus propias conclusiones sobre lo trabajado en el tema de ética y evalúan el desarrollo del taller.	<ul style="list-style-type: none"> El facilitador/a invita a los participantes a expresar verbalmente conclusiones, sobre todos los aspectos trabajados, con una frase breve y precisa. Para orientar la participación podrá emplear las siguientes preguntas: ¿cómo se han sentido?, ¿qué han aprendido?, ¿qué ideas nuevas tienen sobre el tema? ¿qué utilidad tiene el tema? Evitará los discursos, pidiendo y resaltando las ideas que van exponiendo. Al final, el facilitador/a pedirá un fuerte aplauso para todos los participantes por el trabajo realizado. 	<u>Educativos</u> <ul style="list-style-type: none"> La palabra. 	<u>Estimado</u> 15 minutos <u>Real</u> ... minutos



Ideas - fuerza para el facilitador/a

- El facilitador/a motivará las participaciones que planteen comentarios y sugerencias que permitan retroalimentar el proceso para su mejora.
- El facilitador/a puede destacar alguna de las ideas y comentarios realizados por los participantes.

