

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: “Ética profesional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar, Provincia del Carchi en el año 2022”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA: Patiño Rodríguez Gabriela Liliana

TUTOR: Bastidas Guerrón Jeanneth Lucía (MSc)

Tulcán, 2023.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que la estudiante Patiño Rodríguez Gabriela Liliana con el número de cédula de ciudadanía 0401841549 respectivamente ha desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Ética profesional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar, Provincia del Carchi en el año 2022"

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jeanneth Bastidas', is written over a faint, circular official stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem.

MSc. Bastidas Guerrón Jeanneth Lucía

TUTOR

Tulcán, julio de 2023

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciada en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Yo, Patiño Rodríguez Gabriela Liliana, con cédula de identidad número 0401841549 y respectivamente declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'G. Patiño R.', enclosed within a blue circular stamp or seal.

Patiño Rodríguez Gabriela Liliana

AUTORA

Tulcán, julio de 2023

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo Patiño Rodríguez Gabriela Liliana. declaro ser autora de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Ética profesional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar, Provincia del Carchi en el año 2022" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Patiño Rodríguez Gabriela Liliana

AUTORA

Tulcán, julio de 2023

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y la de toda mi familia por estar siempre presentes, por el gran apoyo incondicional para culminar este fructífero proceso como profesional.

De igual manera mis afrentosos agradecimientos a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, a la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, Carrera de Administración de Empresas, autoridades y docentes quienes con su enseñanza hicieron que pueda crecer día a día como profesional, por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad en este valioso proceso.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Msc. Jeanneth Bastidas, principal colaboradora durante este proceso, quien, con su dirección vocacional, conocimiento, enseñanza y valor de convicción permitió el desarrollo de este trabajo.

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor que ha estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres, quienes han sido mi pilar fundamental en este proceso educativo, con su amor, paciencia y total esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis abuelos, quienes me han demostrado su cariño incondicional, guiarme y aconsejarme lo bueno y malo con fin de lograr mi título profesional.

A mis hermanos, por su cariño y apoyo durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

ÍNDICE

CERTIFICADO DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DE TRABAJO.....	iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
ÍNDICE DE ANEXOS.....	12
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
I. EL PROBLEMA.....	18
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	22
1.4.1. Objetivo General.....	22
1.4.2. Objetivos Específicos.....	22
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	23
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	24
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
2.2. MARCO TEÓRICO.....	26
2.2.1. Ética Profesional.....	27

2.2.1.1. Principios Éticos	28
2.2.1.2. Integridad	28
2.2.1.3. Autonomía	29
2.2.1.4. Beneficencia	30
2.2.2. Valores de la Institución	31
2.2.2.1. Respeto	32
2.2.2.2. Honestidad	32
2.2.2.3. Responsabilidad	33
2.2.3. Nivel de conocimiento	35
2.2.3.1. Competencia Moral.....	36
2.2.3.2. Prospectiva ética	37
2.3.1. Desempeño Laboral	37
2.3.1.1. Relaciones Humanas	39
2.3.1.2. Satisfacción laboral	40
2.3.1.3. Modos de Actuación.....	41
2.3.1.4. Trabajo en Equipo	41
2.3.3. Clima Laboral	42
2.3.3.1. Motivación	43
2.3.4. Evaluación de desempeño.....	44
2.3.4.1. Capacidad Gerencial	45
2.3.4.2. Programa de evaluación	46
III. METODOLOGÍA	49
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO.....	49
3.1.1. Enfoque	49
3.1.2. Tipo de Investigación	49
3.2. HIPÓTESIS	50

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	51
3.3.1. Variable independiente	51
3.3.2. Variable dependiente	51
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	52
3.4.1. Método Deductivo	53
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
3.6.1. Cálculo de la muestra	55
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	57
3.7.1. Técnica	57
3.7.2. Instrumento	57
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	59
4.1. ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES Y EMPRESAS PRIVADAS.....	59
4.1.1. Determinar la competencia ética del talento humano	59
4.1.2. Evaluación Del Desempeño Laboral De Talento Humano	72
4.1.3. Relación Entre Ética Profesional Y Desempeño Laboral	80
4.1.3.1. Aceptación o rechazo de la Hipótesis	83
4.2. DISCUSIÓN	83
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	89
5.1. CONCLUSIONES.....	89
5.2. RECOMENDACIONES	90
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
VII. ANEXOS	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la variable independiente.	51
Tabla 2. Matriz Operacionalización variable dependiente.....	52
Tabla 3. Población aproximada de las instituciones públicas.....	54
Tabla 4. Población aproximada de empresas privadas	55
Tabla 5. Unidades de aplicación para las instituciones públicas	56
Tabla 6. Unidades de aplicación Empresas privadas.....	56
Tabla 7. Fórmula del tamaño de la muestra.....	56
Tabla 8. Medidas de bondad de ajuste.....	80
Tabla 9. Matriz de correlaciones.....	82
Tabla 10. Medidas de validez del modelo.....	83
Tabla 11. Matriz Análisis Factorial Exploratorio AFE.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Normas de comportamiento correcto	59
Figura 2: Conjunto de valores y principios.....	60
Figura 3: Autocontrol en el rol que ejerce dentro de la institución	61
Figura 4: Procuro tener autonomía en la toma de decisiones dentro de la institución	61
Figura 5: Toma de conciencia de valores inculcados en la institución.....	62
Figura 6: Los trabajadores cumplen con los valores.....	63
Figura 7: Cumplen con parámetros éticos profesionales	64
Figura 8: Cuestionar valores de cada trabajador.....	65
Figura 9: Consciente de mi capacidad de trabajo	65
Figura 10: Responsabilidad individual.....	66
Figura 11: Ejercer mis actividades con profesionalismo.....	67
Figura 12: Responsable con las actividades asignadas dentro de la institución.....	68
Figura 13: Formación ética.....	69
Figura 14: Capacidad de Liderazgo.....	70
Figura 15: Necesidad de mejorar como profesional.....	71
Figura 16: Relación con compañeros de trabajo.....	72
Figura 17: Gratificación del trabajo	73
Figura 18: Conformidad con el trabajo que realizo.....	73
Figura 19: Buen servicio	74
Figura 20: Actuación, preparación y conducta	75
Figura 21: Grado de colaboración y entusiasmo	76
Figura 22: Existe un ambiente de colaboración.....	77
Figura 23: Cursos de capacitación	78
Figura 24: Criterios de promoción.....	79
Figura 25: Modelo de medida AFC.....	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.	97
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas.....	98
Anexo 3. Encuesta estructurada aplicada.....	100

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la relación de ética profesional y el desempeño laboral en las instituciones públicas como en las empresas privadas del cantón Montúfar, determinar la significancia de la relación de las variables de estudio, de esta manera la metodología que se tomó en cuenta para su desarrollo el enfoque tomado en cuenta es el enfoque cuantitativo ya que a través de la recolección de datos se puede probar hipótesis con base a la numeración numérica y respectivamente el análisis con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, como también se consideró el tipo de investigación exploratoria ya que ayudo a definir el concepto y el priorizar los puntos de vista de las personas, aporta prioridad a investigaciones futuras más aun dar importancia al tema investigado, descriptivo ya que aporto de manera útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de las variables estudiadas, de la misma manera fue de tipo correlacional ya que corroboró la relación entre las variables y el comportamiento que tienen dentro de las empresas e instituciones, como también el poder implementar estrategias y mejoras en la continuidad de las empresas como de los trabajadores. Complementando con la investigación se consideró que los datos más relevantes de acuerdo a las variables y dimensiones tomadas en cuenta la que más resalto en la investigación fueron los modos de actuación con un porcentaje del 69%, cabe recalcar que a través del análisis previo que se ha obtenido a través de datos por parte de los trabajadores representa significativamente a la calidad de servicio así como también el profesionalismo de las personas pertenecientes tanto a las empresas públicas como las empresas privadas. A través de los análisis estadísticos aplicados para que la investigación sea más convincente se acató a un análisis factorial exploratorio en el que se ha suprimido preguntas que no están relacionadas y que los trabajadores consideraron no importantes dentro del estudio, de esta manera se logró establecer un modelo para determinar la relación entre las variables dando un porcentaje del 43%, la significancia no es tan satisfactoria pero se logró determinar que las variables latentes y observables de cierta manera existe relación directa e indirectamente a través del indicador CR/AFC con un dato del 0.99; lo cual se pudo definir que la relación entre las variables influyen en el ser humano. En este sentido, se determina que la investigación aporta de gran utilidad en cuanto al comportamiento, resoluciones de conflictos, mejora de la calidad de vida, en la toma de decisiones y encaminándose hacia el éxito personal, profesional e institucional, de la misma manera fomentando un alto desempeño profesional evidenciando en el adecuado servicio al cliente garantizando un posicionamiento efectivo como también promoviendo en la comunidad una cultura de servicio, con altos estándares de calidad, responsabilidad social e impulsando al progreso institucional como empresarial.

Palabras Claves: ética profesional, desempeño laboral, comportamiento ético, modos de actuación, evaluación, conciencia.

ABSTRACT

The objective of this paper was to analyze the relationship between professional ethics and work performance in public institutions and private companies located in the Montúfar canton to determine the significance of the relationship between the variables. As a result, this methodology is based on the quantitative approach since data collection allows you to test hypotheses based on numerical numbering and statistical analysis to establish behavioral guidelines and prove theories. Additionally, exploratory research was considered, as it provided a means of defining the concept and prioritizing the perspectives of the various participants, thereby enabling future research to attach greater importance to the topic analyzed. In turn, it was descriptive since it provided an accurate representation of the angles or dimensions of the studied variables, and in a correlational sense since it corroborated the relationship between the variables and the behavior they exhibit within the companies and institutions, as well as implementing strategies and improvements to ensure the continuity of the companies and workers. Furthermore, according to the variables and dimensions are taken into account, among the most compelling data were the modes of action, which had a percentage of 69%. Through the preliminary analysis provided by data obtained from workers, it can be concluded that public and private sector workers are highly professional in their approach to quality services. The workers were asked to suppress unrelated questions they considered not important within the study through statistical analysis, which resulted in an exploratory factor analysis. In this way, a model was established for determining the relationship between the variables, and a percentage of 43% was found to be significant, which is not satisfactory. Indicator CR/AFC with a data value of 0.99 was used to determine that the latent and observable variables are in a certain way related directly and indirectly, indicating that there is an influence on the human being resulting from the relationship between variables. Accordingly, the research contributes to behavior, conflict resolution, improving the quality of life, decision-making, and moving toward professional, personal, and institutional success. Likewise, it is intended to enhance professional performance by providing adequate customer service and a culture of service within the community with high-quality standards, social responsibility, and business progress through institutional progress.

Keywords: professional ethics, work performance, ethical behavior, ways of acting, evaluation, awareness.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene como tema: "La ética profesional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar, provincia del Carchi en el año 2022", abordar con el objetivo la ética profesional y su relación con el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montufar.

Con el desarrollo y evolución de nuevas tecnologías, las etapas trascendentales han potencializado la calidad educativa, considerándose un avance tecnológico lo que ha permitido el manejo de herramientas sofisticadas para la sociedad permitiendo la calidad en este proceso, se ha profundizado que el desarrollo de la función educativa e inculcar valores desde el hogar ha mostrado una perspectiva significativa en el profesionalismo ético y su relación con el desempeño laboral dentro de la sociedad. Se recalca que en el momento actual la palabra ética profesional se analiza desde el entorno de las instituciones públicas y empresas privadas con reglas y principios que se consideran como modelo para ser buenos servidores públicos y en consecuencia ser practicados por la sociedad futura que en algún momento desempeñarán cargos públicos o como funcionarios.

La ética profesional pone a disposición al ser humano el conocimiento que le faculta elegir correctamente cada uno de sus actos como concepto medular de moralidad siendo eje para evaluar valores netamente el profesionalismo de las personas como éxito para su campo laboral.

El desempeño laboral es uno de factores clave dentro de las instituciones públicas y empresas privadas ya que menciona a la facilidad que tiene un servidor para conseguir un producto o propósito trazado en vida para lograr un éxito total, es así como una persona perteneciente a una institución o empresa demuestra perseverancia en el desarrollo de actividades como buen desempeño y con un fin deseado.

Tanto en las instituciones públicas como empresas privadas se fundamenta la aplicación de ética profesional y desempeño laboral. Es aquí donde nace el cuestionamiento sobre la ética profesional y su relación con el desempeño laboral, teniendo en cuenta que las acciones éticas inculcan la identidad como persona

ante el desenvolvimiento de actividades y la capacidad laboral con que desarrollan dichas actividades, esto en cuanto el trabajo esencialmente se refiere a que la sociedad en general ya sean empleados o empleadores puedan ser modelos a seguir siempre y cuando estos tengan conocimiento sobre el significado de ética con el fin de tener éxito tanto profesional como personal, durante la ejecución del presente trabajo se ha tratado de determinar cuál es la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas.

Se pretendió poner en práctica el significado que abarca lo que es ética profesional y su relación con el desempeño laboral con el fin de que las empresas o instituciones tengan mejores visiones a futuro, mejorar en la calidad continua que presentan estos modelos correlacionales, cabe recalcar que la investigación contribuirá al conocimiento personal y moral a la personas que desempeñan funciones para servir a la sociedad, el ayudar a los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren sobresalir, deseos y capaces de hacer y actuar independientemente a cargos de orden mayor. Se menciona que, la investigación da a conocer los conceptos de la ética y el desempeño laboral, haciendo en su implicancia tanto para la gestión pública como para la gestión privada.

La investigación se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I: Problema de investigación, en el que se considera el problema de investigación, los objetivos y la justificación, para determinar la relación entre ética profesional y con el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montufar.

Capítulo II: Comprende los antecedentes investigativos considerado una de las partes fundamentales para la investigación, a través del cual se plantea las teorías del estudio, tratando de sustentarlas con las variables a relacionar.

Capítulo III: Comprende la metodología que es la ruta en la que inicia con el enfoque de investigación, tipo, hipótesis y operacionalización de variables análisis estadístico y técnicas de investigación; el tipo, nivel y diseño de investigación; las técnicas e instrumentos empleados en el estudio; la población y muestra como contexto de estudio. El proceso analítico que arrojaron datos verídicos y altamente calificados,

como también datos recabados para un mejor entendimiento del tema investigado, la clasificación de estos, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

Capítulo cuarto: Se presenta los resultados y discusión obtenidos, así como su interpretación, mediante el cual se corrobora la relación entre las variables de estudio: la ética profesional y desempeño laboral, para luego aceptar o rechazar la hipótesis planteada, y por último presentar conclusiones y recomendaciones de la investigación que puedan aportar valor a las instituciones públicas y empresas privadas.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se encuentra tenso el bienestar humano ya que la realidad social implica en el desarrollo de las nuevas tecnologías y formas de educar, sin ver la raíz del problema que se lo encuentra en el pensamiento y en los actos de cada ser humano con esto nos referimos a la ética profesional del hombre.

La ética profesional se ha vuelto inmersa en el mundo de los negocios ya que sin ella provoca pérdidas tanto a las empresas como a los mercados, ésta influye en el ámbito empresarial y personal ya que se considera que una actuación deshonesto afecta negativamente a las empresas ya sean estas de orden público o privado.

En América Latina según (Schmidt, 2014) hace mención a que los países están sumergidos en una profunda crisis socioeconómica, en parte, esta crisis se debe a problemas económicos y políticos que se han ido agravando con el paso de los años, sin embargo, la crisis en la que vivimos no es solo el producto de problemas de esta naturaleza sino de una profunda crisis de valores morales en las personas que manejan a todo nivel los diferentes aspectos de la vida socioeconómica de los diferentes países ya que muchas de estas personas demuestran relativamente poca capacidad de integrar valores y principio éticos en el proceso de toma de decisiones.

Con el deterioro de la moral económica las personas se han vuelto visibles en problemas sociales que evidencian la falta de valores éticos, así lo afirma (Schmidt, 2014, como se citó en Conferencia Episcopal Peruana, 1997) que el fondo de estos problemas notamos una crisis de valores morales que no solo se manifiestan en el ámbito político y lo económico buscando exclusivamente éxito como es el poder por el poder y el dinero por el dinero, sino los falsos valores que son propuestos en niños y

jóvenes para obtener éxito, poner en crisis la desnaturalización de hábitos y costumbres, el crecimiento del egoísmo, personas que violan las leyes, engañan al consumidor, contaminan el ambiente, roban a los accionistas, hacen trampas contables, omiten pagar derechos de autor, utilizan mano de obra infantil o arriesgan la salud de los empleados en la elaboración de productos lo que ocasiona el incumplimiento de directrices empresariales y consecuencias sociales de alto riesgo.

En Ecuador, según (Benitez, 2018), los cambios, la moral, ética y política no deben pasar desapercibidos ante los ojos de los ecuatorianos y estar conscientes de la verdadera crisis social, política, económica en la que estamos sumergidos, ni mirar con indiferencia la falta de ética y moral de algunos servidores públicos que han traicionado los ideales, valores, principios de los ecuatorianos, otra de las situaciones que asechan a la falta de ética profesional es la corrupción que emerge en cada situación de deshonor y como consecuencia se tiene la pérdida de credibilidad de las empresas.

Así mismo, en Ecuador se ha reflejado el estudio de la corrupción como un análisis económico que tiene impacto en la sociedad, ya que la corrupción afecta el crecimiento económico a través de inversiones de capital, frente a ello, en el Ecuador no hay un estudio sobre el costo de la corrupción, sin embargo, un estudio del Banco Interamericano para el Desarrollo (BID) menciona que el medir el costo exacto de la corrupción es difícil debido a su naturaleza oculta; se estima que puede perderse entre un 10% y 30% de la inversión en proyectos de construcción financiados con dinero público por la mala gestión y la corrupción. Tanto las empresas como instituciones están relacionadas con la aplicación de ética y el buen desenvolvimiento laboral, el poder identificar y estimular el talento y la capacidad del recurso humano como factor clave para el desarrollo de un éxito empresarial hace que las empresas permanezcan en el mercado nacional.

En la provincia del Carchi, se considera que la integridad es parte fundamental dentro de los reglamentos que tienen las instituciones y empresas como es el código ético, un reglamento en el que sustenta el cumplimiento de leyes y normas referentes a la igualdad de condiciones, no se manejan al cien por ciento todos los principios que abarcan a un buen gobierno (Rosero & Rodríguez, 2020).

El cantón Montúfar está conformado por micro y pequeñas empresas dedicadas a la producción de bienes o servicios que satisfacen a los pobladores de la zona, sin embargo, se ha visto reflejada la situación en la que las empresas tanto públicas como privadas no califican el comportamiento ético profesional, y por ende, se ha previsto el desarrollo del tema, tomando en cuenta que la ética profesional es parte fundamental de cualquier empresa ya sea pública o privada y que sin la aplicación de la misma puede tener pérdidas masivas considerando que las instituciones y empresas actualmente otorgan el empleo a personas profesionales y no profesionales poniendo en riesgo su posición en el mercado, así como la destitución en la conducta de las personas que la conforman.

La aplicación de la ética profesional y desempeño laboral es fundamental por ello, la investigación que se realizó mostró las deficiencias y negligencias dentro de las instituciones con el propósito de mejorar y determinar estrategias que ayuden a dar cumplimiento al código de ética existente en cada empresa, por otra parte, la buena aplicación de ética previene la corrupción y problemas anteriormente mencionados, sin embargo, el control de ética en las empresas puede aumentar la credibilidad y confiabilidad en las actividades a las que se dedica. Así mismo, no sólo sería la aplicación de estos términos en las empresas sino también optar como formación personal mejorándose así mismo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral dentro de las instituciones públicas y empresas privadas del Cantón del cantón Montúfar en el año 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La investigación tiene como finalidad definir cuál es la relación de ética profesional con el desempeño laboral dentro de las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar.

El aporte de la investigación permitió esclarecer temas valiosos como es el comportamiento humano a través de la ética y su desenvolvimiento en el campo laboral ya sean destrezas o habilidades que aportan gran valor a las empresas, a su

vez permitió el uso de herramientas estadísticas para corroborar la relación y el alcance que tienen las variables de estudio dentro de la investigación.

Por otra parte, se considera una base fundamental para generar credibilidad y confiabilidad en las entidades, tomando en cuenta que se debe aplicar valores como el respeto, solidaridad, responsabilidad y honestidad. Dentro de esos valores se considera que la responsabilidad social empresarial ha sido una de las herramientas que permite la continuidad a largo plazo de la empresa y contribuye con la sostenibilidad de esta, y a su vez enfoca a la empresa dentro de los aspectos económicos, ambientales y sociales que coadyuvan con la mejora de los procesos internos al que se dedica la empresa o institución, conservar la imagen corporativa y por ende la reputación de la institución; así también la investigación ayuda a que las empresas e instituciones puedan determinar estrategias que permitan un desarrollo armónico más aún con la aplicación de ética y el desempeño laboral (Calle, Erazo, & Vásquez, 2022).

En las instituciones públicas y empresas privadas es muy necesario el conocimiento y practica de la ética profesional tanto en normas, principios o reglamentos que conforman las empresas para el mejor desenvolvimiento en las actividades que se desarrollan dentro de las mismas. Otra de las situaciones en la que la investigación aborda es para que las empresas puedan tener continuidad con las actividades ya sea brinden un bien o servicio al que se dedique; por otra parte, la contribución que aporta es la situación de que las personas puedan considerar que a través de la ética y el desempeño laboral coadyuvan a un mejor ambiente para ello, se habla de los empleos verdes que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente así también, los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos, la transformación y la aportación que tiene la ética sobre los empleos verdes es lo que el ser humano puede desarrollar para lograr un bien común, lo que quiere decir que tanto la ética como el desempeño hacen frente a las nuevas innovaciones y esfuerzos para que las empresas puedan consolidarse en cuanto a imagen y valor en la sociedad.

En cuanto al objeto de estudio, la investigación a realizarse contribuirá a todas las personas que formen parte de dichas entidades para que tengan un conocimiento bien fundamentado de cómo realizar el trabajo designado y así desenvolverse frente

a la sociedad y el poder reaccionar a situaciones tanto positivas como negativas; implementando en su accionar la conducta ética y la buena convivencia social.

Es de vital importancia realizar el análisis del problema que se ha venido generando por carecer de ética profesional y desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar, con la finalidad de poner en conocimiento sobre la importancia y gran valor que aporta la ética y desempeño laboral con el fin de ser empresas sólidas y seguras.

La investigación presente tiene relación con la línea de investigación de Gestión de intangibles y capital intelectual, ya que, hace mención al manejo de la integridad tanto de instituciones como de empresas ya sean estas de orden público o privado, a su vez se estudió uno de los objetivos del Desarrollo Sostenible [ODS], el objetivo 8, que hace mención a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, de esta manera hace mención a que la ética y el desempeño pueden demostrar habilidades e innovaciones para poder preservar el medio ambiente lo que forma parte del comportamiento ético ante las situaciones de conservación y responsabilidad social de las empresas, la medición de acciones aplicables como la ética profesional brinda un incremento en el valor de la empresa y el desempeño laboral como una de las influencias necesarias dentro de las instituciones públicas y empresas privadas a nivel cantonal promoviendo el mejoramiento continuo y fortalecimiento del comportamiento ético en las entidades.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la ética profesional y su relación con el desempeño laboral dentro de las instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar en el año 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la competencia ética del talento humano en las organizaciones públicas y privadas del cantón Montúfar.
- Evaluar el desempeño laboral de talento humano en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar.

- Determinar la relación entre la ética profesional y desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los modos de actuación sobre ética profesional del personal que labora en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar?
- ¿Cuál es el desempeño laboral del personal en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar?
- ¿Existe relación entre la ética profesional y desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montufar?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema desarrollado abordó investigaciones relacionadas al tema, el cual fue necesario una revisión bibliográfica donde se destaca:

(Vega, 2019) con su trabajo titulado: "Ética profesional, Desempeño Laboral y Percepción de la Corrupción del Personal Operador de Justicia de la Ciudad del Cusco, 2017.", el cual tiene como objetivo general: ¿Explicar la relación de la ética profesional y el desempeño laboral, en la percepción de los actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017?, el trabajo presenta una metodología con un tipo de investigación descriptivo explicativo, orientada al hallazgo de los factores causales que afecten o incidan a las variables de estudio, utilizando modalidades como investigación bibliográfica, explicativa y de campo, la autora concluye que la ética profesional y desempeño laboral se relaciona directa y significativamente en la percepción de la corrupción, es decir que se manifiesta cuando no existe una sólida ética profesional y un adecuado desempeño laboral.

Cabe recalcar que, el desarrollo del trabajo es de útil importancia como aporte para mi investigación ya que se considera que la ética profesional es una norma de comportamiento para obtener un óptimo desarrollo tanto personal como laboral, por ello se corrobora que es de vital importancia la presencia y conocimiento de ética y de la misma manera el desempeño laboral dentro y fuera de las instituciones o empresas ya sean de orden público o privado; determina gran valor a la calidad empresarial e institucional.

(Murillo, Rendón, Merino, & Ortega, 2017) con la revista titulada "Revista de Negocios" con el tema: "La ética profesional y su incidencia en el desempeño de los empleados en las microempresas", el cual tiene como objetivo general: Analizar la incidencia de

la ética profesional en el desempeño administrativo del personal de las Microempresas en el Cantón Quevedo, dentro de la metodología que presenta la investigación es método deductivo ayudó a profundizar más en el tema, investigando la falta de la Ética profesional y cómo afecta al desempeño laboral; y el método analítico, menciona que ayudó a separar el tema en subtemas de falta de ética para poder analizarlos y observar de qué forma se ven beneficiadas o afectadas las Microempresas. La contribución que brinda esta investigación es en el desarrollo administrativo del personal de las microempresas en el cantón Quevedo año 2017, La ética profesional es un conector entre los diversos componentes de una empresa sin importar su tamaño, la responsabilidad, el compromiso, la motivación, etc., Son valores éticos que no deben faltar, para que el plan de negocios resulte como se espera. La inversión es parte primordial para un negocio, pero de nada va a servir si las personas no se comprometen a dar lo mejor de sí en cualquier labor que les sea asignada. En cuanto a las conclusiones de la investigación se tiene que: (1) El desenvolvimiento ético del personal de las Microempresas es variable y sobre todo tiende a mejorar, (2) El manual de normas éticas describe las normas y políticas que deben cumplir, además de los derechos y atribuciones de los empleados, que están dispuestas en el código de trabajo, (3) Cumpliendo con la normativa vigente, se socializo el manual de Ética que debe aplicarse en las microempresas, destacando que uno de los objetivos que se persigue es mejorar el rendimiento y la productividad en sus labores.

En el mencionado artículo, determina la vital importancia y aporte a mi investigación sobre las variables de estudio ya que los autores recalcan que tanto la ética como el desempeño laboral conllevan una significativa relación para poder contribuir a la mejora de calidad en las empresas ya sean estas públicas o privadas, cabe recalcar que cada uno de los factores hace relación a un mismo propósito de poder mejorar el rendimiento y productividad en sus labores.

Según (Vega Monge, 2019) en su tesis doctoral titulada: "Ética Profesional, Desempeño Laboral y Percepción de la corrupción del personal operador de Justicia de la Ciudad del Cusco, 2017", el cual tiene como problema general; ¿Cuál es la relación de la ética profesional y el desempeño laboral, en la percepción de los actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017, como objetivo general tiene; Explicar la relación de la ética profesional y el desempeño

Laboral en la percepción de actos de corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017. El tipo de investigación implementada fue descriptivo explicativo, que deviene de la investigación descriptiva, orientada al hallazgo de los factores causales que afecten o incidan en la ocurrencia de un fenómeno u hecho. Como resultado de la investigación evidencia que la ética profesional viene a conformar un elemento crucial para evitar actos de corrupción, es así como, la ética profesional es baja, ésta directamente contribuye a que se perciban actos de corrupción a cada momento en un 27.9%. A su vez, muestra que los principales hallazgos de la ética profesional es el pilar importante para encaminar un accionar profesional ético de los trabajadores de las operadoras, de manera que influye en la presencia de actos de corrupción, vale decir que no se actúan valores y principios éticos por ende se determina que la ética es necesaria para que evite la presencia de corrupción y en el caso de desempeño se menciona que los trabajadores deben responder a los objetivos y metas de las empresas a través de su desempeño.

El aporte que brinda la investigación es que el autor hace mención la percepción de ética dentro de las instituciones públicas que son eje primordial en temas como es la corrupción y que ello constituye un lamentable flagelo en el mundo actual, cuyo hecho debe efectuarse a través de la ética. Sin embargo, la corrupción no es un fenómeno que afecta únicamente al sector público, sino que también existe en el entorno privado por lo cual, el autor explica la relación entre las dos variables como solución a la sociedad, al igual que los métodos aplicados donde recalca que la ética profesional y el desempeño laboral demuestran que tienen una capacidad para interactuar ante las actividades internas y externas de la institución, según los datos arrojados sobre el tema de investigación que la ética profesional está representada en un 57,4% lo que da a entender que los colaboradores de dicha institución tienen conocimiento para actuar y formar parte de la misma.

2.2. MARCO TEÓRICO

La ética es un término empleado con frecuencia, aunque inapropiadamente, como sinónimo de moral, debido a la íntima relación entre ellas porque ambas se refieren a un mismo asunto que es la conducta humana. Se enfoca principalmente en la moral y en las acciones del ser humano, de la misma manera en cómo son cuestionables y punto de partida del ejercicio reflexivo, lo que quiere decir, que de

ahí las acciones del ser humano pueden ser calificadas como “buenas” o “malas”, “correctas” o “incorrectas” (Espinoza & Calva, 2020).

La disciplina del ser humano se ha vuelto primordial en la vida diaria, su doctrina es mencionar las circunstancias de la vida real en cuanto al valor y el proceso de crecimiento que ha adquirido el ser humano durante la etapa educativa y cómo no implicar la educación desde casa, es por ello que el tema a tratar menciona sobre la ética profesional y el desempeño laboral teniendo en cuenta que las conductas, normas éticas y la moral de una persona consideran un conjunto de comportamiento ético basado en valores y la formación que ha llevado a cabo para ser un profesional, cabe mencionar que el tema se impregna en el mundo empresarial y que todas las empresas tanto públicas como privadas son ejes para abordar el tema de ética profesional. Así mismo se determina que el desempeño laboral entra en contexto como una disciplina y en ella se enmarca el quehacer ético de un profesional que hace el bien en su profesión, haciendo bien su profesión.

2.2.1. Ética Profesional

La ética profesional es un término que emplea Aquiles Menéndez (1972, p. 12), señala que, se suele definir como la “Ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales en cuanto tales”. El concepto medular de ética profesional dice, es el concepto de moralidad” que no puede ser objeto de las obligaciones morales y del derecho natural solamente ni excluida de las exigencias jurídicas y sociales, íntimamente relacionadas con la responsabilidad profesional.

Basándose en la teoría del autor Menéndez, se resalta que la ética profesional cuenta con normativas para evaluar los valores en el profesionalismo de las personas y que son objeto principal para su éxito en el campo laboral, la aplicación de este concepto en general se basa en fortalecer las relaciones interpersonales y laborales ya que van conjuntamente centradas al objetivo de poder alcanzar metas y propósitos empresariales; a esto se argumenta el aporte que brinda la ética profesional en las instituciones públicas y empresas privadas que deben acatar una buena imagen y conducta de las mismas en base al profesionalismo, mostrando a su vez los compromisos colectivos y los valores de quienes la conforman.

2.2.1.1. Principios Éticos

Los principios éticos son aquellos imperativos de tipo general que nos orientan acerca de qué hay de bueno y realizable en unas acciones y de malo y evitable en otras [...], así también estos sirven como un marco de referencia que se derivan de la moralidad y que de una u otra forma prescriben las formas de actuar ante las situaciones sociales (Hirsch, 2019). Los principios tienen un alto grado de abstracción en la aplicación de la generalidad de las diversas situaciones que están inmersas en el mundo actual, se entiende que los principios son la base fundamental para iniciar un idealismo individual y que han asumido como una guía para optimizar el comportamiento profesional en el respeto de la dignidad humana (Castro Chavez, 2018).

Así también, los principios éticos constituyen en gran parte a la propia actuación y la capacidad de tener conciencia a la realidad en la que se ve envuelta la sociedad, por ejemplo, la capacidad de desempeñar actividades designadas en una empresa dentro de las áreas predeterminadas.

La implementación del código de ética en las empresas es parte de las normativas y como objetivos a cumplir ya que aquí se muestran los conjuntos de saberes, valores, creencias y los esquemas que se orientan a las prácticas del campo profesional, a esto se lleva a cabo la sustentación social que permita comprender de mejor manera el código de ética para llegar al éxito total de las empresas.

2.2.1.2. Integridad

La sociedad contempla un bienestar social actuando de la mejor manera ante las situaciones adversas, y más aun con la coyuntura de que en el mundo global nos encontramos con el problema que es la ética, al hablar de ética no se hace referencia solo al desfalco de las arcas públicas, al engaño y a la corrupción, sino a la formación del ser humano que es hacer lo correcto considerándose como una virtud moral en la que demuestra valores éticos como honestidad, rectitud y decencia, una persona íntegra cumple reglas y condiciones a cabalidad, respetando leyes y normas que coadyuvan a dar valor a las empresas y como ser humano.

Las buenas prácticas de integridad evalúan y mitigan los riesgos de corrupción y enfrentar negligencias comerciales, por ello, la buena práctica de la integridad es contar con una herramienta la cual es de útil importancia en cuanto a procesos y estructuras internas siendo pilar para los beneficios de las actividades que desarrolla, así mismo la integridad favorece a las relaciones interpersonales sólidas y ayuda a construir el bien común (Paldino, Debeluh, & Del Bosco, 2019).

La conducta humana se considera también como, una de las expresiones en particular hacia los sujetos y que ellos transmiten personalidad, dejándose visibilizar los factores internos e internos. Se lleva a cabo que esta dimensión abarca a los indicadores de la aplicación del tema, se han presentado estudios de la conducta humana, para lo cual se pone a consideración factores que influyan en la conducta. Las buenas prácticas de tener una integridad empresarial es un recurso útil para mitigar riesgos de corrupción, el poder enfrentar las actividades comerciales con aptitud determina atraer nuevos clientes, llegar a nuevos mercados satisfaciendo necesidades, a todo ello se considera una empresa con integridad, así lo determina el centro de Investigación (Imco, 2022) a la integridad como la suma de buenas prácticas para combatir la corrupción dentro de las empresas.

2.2.1.3. Autonomía

Según, (Viqueira, 2019) menciona que se considera a la autonomía personal como aquella capacidad que las personas adquieren para manejarse por sus propios medios en las actividades diarias, así como otras relacionadas con la toma de decisiones o la resolución de conflictos. Por otro lado, (Bernal & Cárdenas, 2021) mencionan que el actuar con autonomía incorpora ideas centrales interrelacionadas que es definirse uno mismo y desarrollar la identidad personal, lo que confiere a valores y ser reflexivo ante un futuro, en general la autonomía determina una orientación como la toma de conciencia hasta del propio ambiente.

Por otra parte, la autonomía es un concepto introducido por Kant en la ética que etimológicamente significa la capacidad de darse a uno mismo las leyes, lo que quiere decir que, las normas morales vienen impuestas al ser humano por su propia razón (Viqueira, 2019). La sociedad se ve envuelta en situaciones de controversia y los principios inculcados desde casa no son importantes para la humanidad, así mismo para las empresas la autonomía es una cualidad fundamental para fomentar

la participación de los trabajadores. Cuando un empleado es libre de ejercer sus funciones es más creativo y eficiente; por ende, contribuye al aumento de la productividad y al desarrollo organizacional, a esto se considera que la autonomía es un factor clave del éxito en las empresas (Serrano, 2018). Encontrarse en una situación de dependencia no implica una peor calidad de vida de la persona, según (Viqueira, 2019) ya que el o la profesional debe tener en cuenta las necesidades que la persona manifiesta y fomentar la capacidad de participación en cada ámbito de su vida, todo esto, con la finalidad de que la persona va generando autonomía y espacios de integración en la sociedad para un bien común.

A largo plazo, la estrategia adecuada de implementación e impulso del trabajo autónomo permitirá que los empleados de las empresas privadas y públicas del cantón Montúfar tomen decisiones y generen acciones que estén encaminadas al desarrollo exitoso de la empresa, de esta forma se verá reflejado que el tener autonomía dentro y fuera de las empresas es valorar los idealismos que tienen las personas al brindar opiniones que aporten al bienestar social y personal.

2.2.1.4. Beneficencia

Para (Hirsch, 2019) la Beneficencia es un principio que está compuesto por dos vocablos de origen latino, *bene* y *facere*, que se traducen como hacer el bien. El propósito de este principio es mejorar las condiciones de vida, incrementado el bienestar de las personas, la Beneficiencia tiene una amplia tradición en la reflexión ética ya que representa la forma de expresar y cumplir los códigos éticos con la finalidad de agrandar el punto de vista sobre el concepto de Beneficia y salvaguardar derechos de las personas (Azulay Tapiero, 2019).

Así también, para (Zerón, 2019) recalca que el ser, el poder hacer, el deber ser, es ser bueno. El bien es ser puntual, ser trabajador, ser austero, ser disciplinado y ser estudioso, el principio de Beneficiencia hace referencia también en sentirse bien después de haber dado lo mejor, es estar con la conciencia tranquila para ser feliz. Toda acción profesional es poder hacer mejor las cosas y condiciones de vida, incrementando el bienestar de las personas, grupos, instituciones o empresas atendidas. La Beneficiencia impregna el principio de hacer el bien y dentro de las empresas e instituciones considerar a la Beneficiencia como un principio que brinda el bienestar de las demás personas ya sea por la capacidad de conocimientos como

profesional o el poder de aportar grandes beneficios para quienes lo más lo necesitan (Zerón, 2019).

2.2.2. Valores de la Institución

Los valores son cualidades que hacen apreciada una cosa, persona o sus actos porque encarnan algún bien, a su vez son ideas consideradas por la sociedad como deseables para ser vividas, y con la finalidad de que posibilitan la felicidad y el bienestar personal y social (ICD, 2022).

Se considera que los valores son referentes o pautas que orientan el comportamiento humano transformando a la sociedad y mejorándose como ser humano, los valores se inculcan desde casa como puede ser la interacción entre padres e hijos y el poder de la educación sustenta un autoconocimiento y auto educativo para reconocer lo bueno y lo malo, en especial, dar importancia al valor que es poder demostrar valores.

Los valores profesionales son cualidades reales que están presentes en las personas e instituciones, que pueden ser compartidas por otros sujetos, pero que no siempre se interpretan como normas a cumplir ni tampoco a reflexionar sobre la importancia que tienen esos valores. Así lo menciona, (Ramírez, Sánchez, & Quintero, 2018), que dentro de las organizaciones o empresas el desarrollo de la identidad es una labor inherente en la que los directos de las organización son conscientes de las responsabilidades que le son asignadas, el poder inculcar valores dentro de las empresas es una tarea de la dimensión de ética, por ende, estos valores dependen de la visibilidad humana y que desde casa se impregnan para aplicarlos en la sociedad como responsabilidad y que estén alineados a una mejora de calidad de vida y el logro de objetivos.

De acuerdo con los conceptos e importancia de los valores institucionales para (Geraldo, Soria, & Tito, 2020) menciona que la preferencia de las empresas por los colaboradores con valores éticos se incrementa cada vez más, debido a que la práctica de estos valores influye en el comportamiento de los miembros que orientan al buen desempeño de la empresa. Otra de las circunstancias que los valores organizacionales han predominado en las empresas debido a la forma en cómo pueden orientar el comportamiento del colaborador, considerando las convicciones y actitudes que enmarcan en la vida que integran una empresa (Geraldo, Soria, & Tito, 2020).

En las empresas e instituciones del cantón Montúfar el fortalecimiento de los valores institucionales son parte de planes estratégicos, donde plantean los valores a considerar para luego dar a conocer a sus colaboradores con la finalidad de que siempre estén presentes en el desenvolvimiento de las actividades internas a las que la empresa se dedica, el comportamiento de los colaboradores cuando ejercen el papel de atender a las necesidades de los individuos como también atender los objetivos organizacionales.

2.2.2.1. Respeto

Los valores morales son pilares que sustentan el comportamiento y formas de vida del ser humano, de tal forma que, en el mundo actual globalizado, los valores en la sociedad son fruto de los cambios económicos y sociales que los transforman profundamente. Por ello, es importante analizar los procesos de formación integral en el profesionalismo de cada persona de las instituciones públicas y empresas privadas. Según (Flores, 2020) el respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos, es decir, el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos en la sociedad, de cierto modo, vivimos en una sociedad donde la democracia juega papeles en el que dictamina lo correcto, pero oculta la verdad. Sin embargo, la determinación y el poder inculcar valores en esta actualidad es difícil ya que la sociedad se encuentra envuelto en un periodo crítico, donde se tiene que enfrentar serio problemas económicos, políticos, sociales; como la violencia y la pérdida o falta de moral que alberga silenciosamente a la sociedad.

2.2.2.2. Honestidad

Según, (Aguilar, Barboza, & Orellana, 2021) expone que la honestidad es un valor de las personas que implican respeto por uno mismo y por los otros, este se relaciona con la franqueza y la verdad. A la vez, la honestidad es una virtud con la que todos los seres humanos nacen y posterior a ello aprenden a sus padres, este valor comprende las actuaciones de las personas y más allá de ser propio de naturaleza humana refiere a la preservación de actos correctos ante los conflictos sociales.

La honestidad como valor humano inspira confianza y respeto hacia uno mismo, el tener una conciencia clara de lo que está bien y de lo que debe hacer es más que suficiente para sentirse bien, con el paso del tiempo el ser humano se auto educa, es

decir, va adquiriendo competencias, habilidades, destrezas y valores necesarios para desenvolverse en la vida (Aguilar, Barboza, & Orellana, 2021).

La trampa, los actos deshonestos y los actos al margen de la ley se observan a diario en la vida cotidiana, diferentes lugares y escenarios, frente a este contexto los retos aumentan y nosotros como sociedad estamos rompiendo las capacidades de abrirnos a los demás y trabajar como comunidades, por ello, el pensar en las soluciones que se pueden tomar como fuerza de carácter y demostrar el comportamiento adecuado que elimine actos incorrectos (Eslava & García, 2020). En la economía, la honestidad se reconoce como un factor importante en los diferentes escenarios tales como:

- Economía. – relevante en la forma en que los agentes reportan sus ingresos al pagar o evadir impuestos esto se hace relevante para las autoridades.
- Política. – los votantes le dan importancia a la probabilidad de que alguien llegue al poder y se vuelva corrupto.

De cualquier manera, los escenarios en los que está envuelta la honestidad integra la capacidad de poder evaluar con precisión las acciones deshonestas que llevan al límite de riesgo tanto a las empresas como a la sociedad.

Con la introducción de la racionalidad humana, en la economía conductual se afirma que la importancia que tiene el evaluar el comportamiento del hombre y buscar en ellos el bienestar social a través de las acciones correctas que determinen el buen comportamiento ante la sociedad (Eslava & García, 2020). La finalidad que tiene el valor mencionado es el poder de dinamizar el ambiente tanto laboral como personal, el cual determina en gran medida la confianza de las instituciones y dinamizar a las empresas con integridad y honestidad ya que no solo aporta valor a la empresa sino al mismo ser humano.

2.2.2.3. Responsabilidad

La responsabilidad como principio de la ética profesional, se encuentra implícitamente comprendida en todas y cada una de las normas éticas, según (Roa, Martínez, & Acosta, 2017) menciona que la responsabilidad dentro de las empresas u organizaciones es la conducta de cada persona, en ella fluye la necesidad de la sanción, cuyo reconocimiento en normas de ética promueve la confianza y seguridad tanto de los clientes y trabajadores. Así también, lo menciona (Calle, Erazo, & Vásquez, 2022), que el sentimiento de responsabilidad va más allá de lo personal y

compromete a cada persona a reconocer actos incorrectos que no suman a la empresa; más allá de la responsabilidad personal, está la responsabilidad social empresarial (RSE), que permite asegurar la continuidad de la empresa a lo largo del tiempo, además contribuye a la sostenibilidad de la misma, enfocando a las responsabilidades que tiene la empresa para mejorar la imagen de la organización y por ende, la reputación (Calle, Erazo, & Vásquez, 2022).

Por otro lado, (Tamayo & Ruiz, 2018) mencionan que las empresas no solo son entes económicos, sino también entes sociales que pueden crear riquezas o no en el uso de uno u otro factor productivo, con una gestión socialmente responsable y con fines de generar plazas de trabajo y riquezas concebidas por los recursos financieros teniendo en cuenta el bienestar de la sociedad donde se encuentre. La responsabilidad social frente al entorno empresarial hace referencia a los comportamientos irreprochables que las empresas u organizaciones deberían tener ante impactos económicos, sociales o ambientales, dar solución de la mejor manera; de otra manera, las empresas y las personas quienes pertenecen a las mismas permiten un adecuado comportamiento empresarial, cumpliendo con las normas y estándares empresariales para un buen éxito tanto personal como empresarial.

Así también, según (Bacilio, Cedeño, Solórzano, & Vaca, 2021) menciona que, a lo largo de los años, la humanidad ha conseguido grandes logros y avances en todo aspecto, sin embargo, no se ha logrado erradicar injusticias como la desigualdad, discriminación, violencia, el desequilibrio entre la humanidad y el medio ambiente que solo han generado problemas y crisis mundial, a todo esto, se convierte en grandes retos a los que la ciudadanía debe hacer frente. De esta forma la responsabilidad puede considerarse como la mejor de las estrategias empresariales para un buen desarrollo de actividades que satisfagan a las necesidades de la sociedad, el tener presente a la RSE en las empresas hace que sea un factor clave para dinamizar el un buen ambiente laboral.

Actualmente, las empresas han sido el pilar fundamental de la competencia económica lo que destaca las condiciones adversas que existen ya que son caracterizadas por la sobreoferta tanto en los productos como de los servicios, se ha recalcado que dentro de esta definición efectúa la RSE como una estrategia de aumentar la credibilidad de las empresas que les permita crecer y consolidarse, tomando en cuenta que los lineamientos empresariales son parte primordial como objetivos a ser cumplidos de la entidad.

El cantón Montufar es representativo en cuanto a la línea de micro empresas que se ha visto en los últimos años, es decir que el cantón se identifica por la producción de materia prima o derivados de la leche cruda, ha generado que la economía del cantón esté rodeada en gran ventaja de la venta de productos derivados de la leche, cuando se habla de microempresas se determina que cada una de ellas hace uso y sustentación de la economía aquí se proyecta en un contexto de mercado que busca rentabilidad y autofinanciamiento, cabe recalcar que los lineamientos empresariales son condiciones que debe tener en cuenta una empresa para que solvente situaciones de la mejor manera, tales como leyes, reglamentos y condiciones que la empresa pone para los empleados.

2.2.3. Nivel de conocimiento

Según, (González, 2018) menciona que los niveles de conocimiento se derivan del avance en la producción del saber y representan un incremento en la complejidad con que se explica o comprende la realidad. Así también, (Esparza & Rubio, 2018) determinan que el conocimiento se lo remite de lo inexorablemente hacia algo que es conocido, como algo que “encierra” un algo que precisamente da ámbito de conocimiento a aquello bajo lo cual se encuentra contenido.

En la economía del conocimiento, se considera que es un factor clave para la innovación y competitividad de las organizaciones, por ende, surge la necesidad de buscar mecanismos para transformar a las empresas a través de la gestión del conocimiento, el enfoque de las organizaciones es prevalecer la innovación en las actividades diarias y como un paradigma de la gestión empresarial. En cuanto al entorno empresarial, la gestión del conocimiento es definida como un proceso de transformación de la información y los activos intelectuales en valor perdurable, así como también el poder del conocimiento desarrolla las habilidades de cada individuo con la finalidad de incrementar el conocimiento dentro de las empresas e impulsar a ser mejores cada día.

Según (Calvo, 2018) determina que la gestión de conocimiento se desarrolla en el marco de la llamada “nueva economía” o “Economía del conocimiento”, en la que académicos empresarios reconocen la importancia del conocimiento para lograr mantener la ventaja competitiva de las organizaciones. Los valores organizaciones con una pieza clave para las empresas así también deberían ser comunicados, divulgados y adoptados por los valores individuales es aquí donde parte la base de

las actitudes, opiniones y conductas dentro y fuera de la organización produciendo y considerando así una identidad sólida dentro del mercado competente (Geraldo, Soria, & Tito, 2020).

Así mismo, se considera que las empresas e instituciones del cantón presencia la carencia de valores institucionales ya que estos valores abordan importantes elementos como es la innovación en el conocimiento y la implementación de estos valores coadyuvan a mejorar la calidad de bienes y servicios de las empresas, cabe recalcar que la percepción de esta investigación es poder mejorar y beneficiar a las empresas del cantón, el poder aprovechar las habilidades y destrezas de cada colaborador promoviendo estrategias que puedan evaluar el comportamiento para así tener resultados positivos en el ámbito interno y externo, es decir, el poder generar en los colaboradores un espíritu de compromiso y de diferenciación con los valores practicados dentro de las empresas e instituciones.

2.2.3.1. Competencia Moral

La competencia moral se refiere a la necesidad que el profesional tiene de referirse a un bien, al bien; esto refleja en la vida según la virtud, en la vida virtuosa, la cual manifiesta en el rechazo a todo lo que parezca oscuro, injusto o dudoso, así como también a la conciencia de la dignidad de la profesión. Para (Knight, 2018), considera a la competencia moral como juicio moral y esta refiere a la capacidad de tomar decisiones y juicios que son morales, es decir, basados en principios internos para actuar de manera adecuada ante la sociedad. Por otra parte, se define a la competencia moral como la capacidad de conferir prioridad a los valores morales que son base fundamental para que las personas comprendan a estos valores como la clave del éxito en las empresas, así el sistema competitivo, se considera como un simple mecanismo de satisfacción de necesidades y está por debajo de los ideales personales lo que hace referencia que la competencia perfecta necesita de normas de valor que guíen a los colaboradores y ser motivados por las diferentes cualidades y habilidades dentro de las empresas (Knight, 2018). Mientras que (Roa, Martínez, & Acosta, 2017) recalca que, la competencia profesional requiere de atención continúa dividida en dos virtudes: la justicia y la caridad, es decir que la justicia es un imperativo para el profesional dentro de la sociedad, y la caridad refiere a la necesidad de la que el profesional se dedique a un servicio así éste no esté obligado.

En el entorno empresarial, la competencia moral es indispensable para que la inteligencia ponga en juego la voluntad de cada colaborador y así mismo para que las actividades de los profesionales ofrezcan garantías para un bien común y una profesión digna. Por ello, en las empresas e instituciones del cantón se contextualiza que la competencia va más allá de los valores y comportamientos antes las situaciones que se presentan, ya que estas concentran un mismo propósito que es el éxito empresarial, optando por las diferentes ramas de la competencia moral ya que incluyen las destrezas, habilidades y conocimientos que puedan hacer de ellos un rol significativo, por eso es importante que las empresas del cantón puedan acatar con una competencia moral para innovar campos laborales y mantener un margen de utilidad significativo tanto para sociedad como para la propia entidad.

2.2.3.2. Prospectiva ética

Para (Jorge & Monedero, 2018) determina que la prospectiva estratégica es una aplicación transdisciplinaria y colectiva que considera la complejidad, el cambio y la incertidumbre de hoy, por lo que sus rigurosas herramientas permiten la construcción del futuro a partir del conocimiento presente. Se considera que la prospectiva ética es una disciplina que permite anticipar y pronosticar el futuro tomando en cuenta los valores tanto institucionales y personales que se pueden emplear en cualquier sector e institución que tenga mayor impacto volátil como es en ciertas instituciones mencionadas dentro de la investigación.

Así mismo, el análisis de la prospectiva ética refiere a las acciones que contraen lineamientos éticos que caracterizan visualizar el futuro como ponencia a la experiencia profesional y personal, para optar por un futuro deseable y de gran valor en las empresas e instituciones.

2.3.1. Desempeño Laboral

En la actualidad, la mayoría de las organizaciones se han enfrentado a cambios permanentes con la finalidad de mejorar sus actividades y así permanecer en el mercado, ya que la fuerte competencia crece a diario. Las empresas han desarrollado nuevas estrategias de supervivencia y con grandes capacidades para permanecer competentes a través de conocimientos, innovaciones y la capacidad de sus trabajadores, por esto las empresas e instituciones deben contar con colaboradores competentes que puedan cumplir a cabalidad las actividades a

desarrollarse, por ello es necesario evaluar el desempeño ya que esto ayudara a que la empresa o institución tenga eficiencia e implementar estrategias como solución a problemas que convergen a diario. Por lo tanto, el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización, empresa e institución, convirtiéndose en el eje principal y necesaria para obtener resultados sostenibles en el tiempo.

De esta manera el autor, McGregor (1960) menciona que, en la actualidad, las teorías X y Y son consideradas un referente en las ciencias administrativas, en la motivación y en el estudio de las relaciones interpersonales, principalmente cuando se da la relación jefe-colaborador. Aquí parte la teoría Y donde, Hellriegel y Slocum (2009: 272), la definen como: "el conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento (empowerment) a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana". Algunos aspectos relacionados con el soporte de la teoría Y, consisten en ayudar a que los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren "sobresalir, deseosos y capaces de hacer y actuar independientemente, y que pueden responder bien a tareas o encargos de orden mayor" (Head, 2011). Larsson y col. (2007) y McGregor (2007: 65), indicaron que la teoría Y señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar, que los castigos no son la única forma de motivar a las personas a cumplir los objetivos de la compañía.

Un factor importante en el comportamiento de las personas es el lugar de trabajo, además de la satisfacción laboral, la motivación que principalmente por la estrecha relación que tiene con el crecimiento y desarrollo de los trabajadores (Madero & Rodríguez, 2018).

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo de cualquier actividad designada, (Flores, Martínez, & Flores, 2020) en el trabajo de Chiavenato (2000), menciona al desempeño laboral como "las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización." (p.359).

Para las empresas, el desempeño laboral no ha sido tema nuevo ya que los profesionales mantienen una relación con el trabajo asignado y el mérito de poder mejorar las actividades internas de la misma, cabe recalcar que el desempeño laboral permite juzgar el valor y la excelencia que tienen las personas a la hora de realizar las actividades de las empresas. El aporte que brinda la variable de desempeño laboral en la investigación es de gran ayuda ya que acoge a las dimensiones para evidenciar el buen trabajo de un colaborador ya sea éste perteneciente a una empresa pública o privada.

2.3.1.1. Relaciones Humanas

Según, (Hanco, Carpio, Laura, & Flores, 2021) menciona que las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, así mismo estas contribuyen un papel crítico en una empresa debido a la interacción con personas que conservan puntos de vista para alcanzar objetivos.

Dentro de las empresas las relaciones humanas son un factor muy importante para alcanzar el éxito, no solo con el cliente sino internamente con el equipo que forma el capital humano, por ello es necesario que las organizaciones cuenten con líderes que sepan cómo gestionar el talento y sean capaces de adaptarse a los cambios del mercado laboral (EUDE, 2018). Es innegable la preocupación que existe a nivel mundial por la satisfacción de trabajadores ya que la mayoría de empleadores se ponen al olvido que las organizaciones están compuestas de personas, por ello es necesario encontrar medios que brinden un alto grado de motivación, las relaciones humanas predomina el entendimiento y trabajo en equipo a través de la comunicación eficaz y generando relaciones satisfactorias para tener un ambiente armonioso de trabajo (EUDE, 2018).

Las relaciones humanas se entienden como la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño profesional de otros. Todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de su vida ya sea con sus padres, amistades o compañeros de trabajo y estudio que a través de ello intercambian formas de sentir y de ver la vida; también comparten necesidades, intereses y afectos.

2.3.1.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; cabe recalcar que dicho estado satisface ciertos requerimientos individuales a través del trabajo (Muñoz, y otros, 2022). Según (Pujol, 2018) menciona que la satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo, y, por ende, representa una respuesta afectiva o emocional en las actividades en las que se desenvuelve.

Es evidente que las empresas están en constantes cambios y que las nuevas adaptaciones son poco confortables para los empleados y empleadores, pese a ello, la posibilidad de seguir desarrollando actividades que generen ingresos para sus hogares hacen que se adapten a ciertas circunstancias, de esta manera la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, el cual determina el resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo, así como también se considera satisfacción laboral afectiva referente a lo emocional y motivaciones que tiene el empleado (Pujol, 2018). Cabe recalcar que, la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad, se contextualiza que este factor influye en múltiples situaciones en las que la empresa se presenta y con el comportamiento humano se puede dar solución a las adversidades. En otra instancia, con la satisfacción laboral en la actualidad tiene estrecho vínculo otro constructo, y según (Cuestas, 2020) menciona que las empresas requieren de las normas ISO 26000 para mejorar el compromiso de salvaguardar la satisfacción laboral ya sea de los colaboradores o en sí de las empresas, ya que las normas ISO 26000 consideran la responsabilidad social corporativa como una importante ideología para la gestión de procesos y conservar la identidad de la empresa aportando gran valor a los beneficios que brinda a la sociedad.

En el cantón Montúfar, la satisfacción laboral comprende etapas en las que las empresas e instituciones carecen de estrategias que motiven a los trabajadores, la asignación de cargos en las empresas comprende significativos niveles de estudio para tener la capacidad de liderar, por ello es imprescindible que dentro de las empresas e instituciones evalúen la satisfacción laboral y por ende, establecer estrategias de motivación para que los colaboradores estén en un ambiente

armónico donde las personas que sueñan trabajar sea en algo que les guste, motive y apasione de forma que se sientan comprometidos con la empresa y a las actividades que desarrolla.

2.3.1.3. Modos de Actuación

Según, (Nápoles, Lajes, & Portuondo, 2019) los modos de actuación son los métodos de carácter general que se hacen independiente del objeto, considera a la vez, una secuencia de acciones que los colaboradores utilizar para actuar con profesionalismo y ante las circunstancias de la vida diaria. En la administración moderna los modos de actuación de las personas representan el 90% como imagen de la empresa ya que las evaluaciones internas demuestran la calidad de servicio que brindan las empresas, el conocimiento, habilidades y valores de las áreas disciplinarias dan solución a los problemas presentes en la sociedad.

Para finalizar, (Salas & Salas, 2018) considera a los modos de actuación como el sistema de acciones que realiza el ser humano vinculado a las funciones que realiza dentro de las empresas, a través de los modos de actuación se determina que las actividades a realizarse puedan ser solventadas de la mejor manera es aquí donde impregnan los valores y normas de comportamiento para dar soluciones.

Los modos de actuación en la sociedad son parte de las acciones que el ser humano realiza y actúe por necesidad natural o por libre voluntad de explicar su propia imagen, dentro de las empresas el modo de actuar de los colaboradores resulta ser la clave en la toma de decisiones que bien se beneficien o bien resulten perjudicados, sin embargo, el tomar decisiones considerando los buenos valores y con ética profesional permite conocer el éxito en la valoración de metas y objetivos por alcanzar.

2.3.1.4. Trabajo en Equipo

Para (Gómez & Acosta, 2018), afirman que;

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. En este sentido, el

trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia.

Finalmente, el trabajo en equipo es parte de la nueva conciencia de las organizaciones modernas. Es un hecho que cuando todos comparten las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos.

2.3.3. Clima Laboral

Para (Becerra & Bermudez, 2021) menciona que la cultura organizacional ha tenido diversas definiciones desde la aparición del término, la precisa como un modelo de supuestos básicos que se descubren y aceptan porque dieron resultados efectivos en un proceso de adaptación en la organización, los valores básicos que orientan al comportamiento de los individuos y muestran su influencia en la organización.

El clima laboral se diseña de acuerdo con las personas que están bajo entornos cambiantes y complejos, puesto que poseen comportamientos diferentes y que afectan directamente el entorno laboral como también el desarrollo de los ambientes laborales recaen en la rama de psicología, en la mezcla de los conceptos de las relaciones interpersonales con organización, lo que quiere decir que el colaborador enfoca las actividades laborales y el desarrollo interpersonal (Capuñay, 2019).

Así mismo, y de acuerdo con lo que le autor manifiesta que el clima organizacional actualmente, es un tema de suma importancia en las empresas, no importa el tamaño o rubro al que pertenecen; el poder establecer estrategias que sean de utilidad con el fin de que los trabajadores puedan convivir en un clima laboral satisfecho. El secreto de un buen clima laboral depende básicamente de la actitud de los mandos con el personal ya que el grado de satisfacción o rechazo de éste hacia la empresa, ésta en función de su relación con el jefe, lo cual influyen tres factores, el equilibrio personal, la ergonomía en el entorno, convivencia en un buen entorno, gustan de las funciones designadas por los jefes y el rendimiento máximo como buen resultado.

Para (Iglesias & Torres, 2018), el clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos de la gestión, cambio e innovación, en el ambiente en el que se desempeñan los trabajadores y las percepciones que tienen estos sobre su entorno laboral es una tema importante hoy en día en las empresas e instituciones ya que cada colaborador demuestra su mejor esfuerzo para su mejoramiento continuo, el aumento de la productividad, dedicando empeño al potencial de cada trabajador considerando así la calidad de los servicios.

Para finalizar, y de acuerdo al estudio realizado por la revista Scielo sobre el Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, nos dice que en el actual mundo globalizado las organizaciones han sufrido cambios en el ambiente laboral, en su estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos con los que cuenta con la finalidad de que la empresa sea competitiva y tener una buena posición en el mercado; generando innovación y rentabilidad.

2.3.3.1. Motivación

Según, (Marin & Placencia, 2018) mencionan que la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y que está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. De la misma manera (Parrales, Villao, & Pisco, 2022) mencionan que la motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar en los empleados, supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo el desarrollo del trabajo, pero también el poder desempeñar las actividades de manera adecuada y en un ambiente agradable y proactivo, de esta manera, el beneficio de toda empresa es la motivación, ya que al tener empleados motivados se comprometen a la realización de sus actividades por lo cual, suma a la empresa. La importancia de la motivación laboral mueve a las empresas, ya que los trabajadores aportan valor a la empresa en las actividades que desarrolla de tal forma que aumenta la productividad de la entidad y por ende el aumento de las ventas o ingresos, de la misma forma los trabajadores obtienen reconocimiento tanto personal como profesional, todos los aportes que puede tener una empresa se debe

a la motivación laboral, es así que mejora su calidad de servicio y a la vez mejora la imagen al valorar el capital humano.

Por otra parte, (Parrales, Villao, & Pisco, 2022) también hacen mención que para que existan una buena motivación laboral es necesario implementar factores en los que el desempeño sea mejor, por ejemplo, el lugar de trabajo es uno de los factores en los que los colaboradores no estén cómodos para desempeñar las actividades, ya sea por temas de mobiliario o falta de herramientas esto hace que el lugar de trabajo se convierta en un espacio incómodo. El ambiente de trabajo es otra de las circunstancias en las que el colaborador puede estar incómodo ya que las diferencias entre las personas siempre van a existir, el tener tolerancia entre compañeros de trabajo es un gran nivel para considerarse un equipo de trabajo y colaboración entre ellos.

Finalmente, para (Macías & Vanga, 2021) afirma que la motivación es el impulso interno que nos mueve a realizar una determinada tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada. Es así que las empresas del cantón reconsideran que la motivación laboral constituye una herramienta de gran importancia y el determinar factores que influyen en la motivación sea considerado dentro de las empresas montufareñas como implementación a grandes aportes y dar valor a la imagen de las mismas.

2.3.4. Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso de revisión y evaluación ya sea individual o grupal especialmente de logros dentro de la empresa, permite iniciar con planes de desarrollo, metas y objetivos, de este modo el proceso consiste en determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores en las actividades que realizan a diario, ya que éstas proporcionan importantes beneficios en la productividad, siendo así la evaluación un medio para destacar el desempeño en los trabajadores (Guartán, Torres, & Ollague, 2019). La evaluación del desempeño implica tener una conducción metodológica ya que se deben implantar indicadores tangibles e intangibles, evaluando el grado de eficiencia y eficacia de los trabajadores; así lo menciona (Guartán, Torres, & Ollague, 2019), que la evaluación de desempeño brinda un análisis sobre la contribución de los puestos de trabajo y la medición de resultados de rendimiento.

2.3.4.1. Capacidad Gerencial

Según, (Chen & Ruiz, 2020) dice que la capacidad gerencial se entiende como el conjunto de competencias profesionales y habilidades de las personas directivas que interactúan con la persona dentro de la empresa, a su vez ésta se caracteriza por establecer qué es lo que conocemos, dónde está el conocimiento y como puede aplicar y mejorar el bienestar de la organización.

El desarrollo de la capacidad gerencial de las personas tiene un papel fundamental dentro de las empresas ya que con éste rol se puede determinar las habilidades y competencias gerenciales pero si existe carencia de estos factores la empresa puede tener riesgos y esto se debe al bajo rendimiento, ambientes conflictivos y poca productividad dentro de la empresa, de esta manera la investigación busca que las empresas puedan realizar o tomar liderazgo con buena aptitud y actitud frente a las situaciones que se presenten en la vida cotidiana de tal forma que el éxito empresarial; de la misma manera (Podesta, Vigo, & Ponce, 2019) mencionan que la capacidad gerencial son estrategias que coadyuvan a los niveles directivos para lograr desempeño exitosos dentro de la organización, valiendo de ello las competencias en habilidad, conductas y actitudes que permitan la potenciación de recursos y a la vez propicien una mejora continua de calidad.

Dentro de las estrategias que se ha mencionado para que la capacidad gerencial sea de calidad se debe mencionar un coaching, que quiere decir que trace el fomento del crecimiento personal y profesional del ser humano y busca instaurarse como una filosofía de vida en las personas (Podesta, Vigo, & Ponce, 2019). Así también, (Barrientos, Hurtado, Lesmes, & Duarte, 2020) mencionan que el coaching es un proceso que orienta a los trabajadores a comprometerse a alcanzar sus objetivos y medidas de mejoramiento en la gestión organizacional.

Para finalizar, (Barrientos, Hurtado, Lesmes, & Duarte, 2020) en su investigación determina que la capacidad gerencial en las empresas procuró el acercamiento a debilidades existentes, es así que, se pretende dar solución a estas debilidades a través de alternativas que rompan riesgos en las empresas, por ello los líderes también cumplen un papel importante ya que ejercen el manejo de las situaciones complejas bajo la confianza de asumir retos comunicacionales, capacidad de comprensión y adaptación a cambios, cabe recalcar que, el tener la capacidad gerencial aborda

también temas de liderazgo es así que las empresas deben contar con colaboradores que estén dispuestos a mejorar la competencia empresarial en las empresas del cantón Montúfar.

2.3.4.2. Programa de evaluación

El sector empresarial ha desarrollado un potencial como generador de empleo, sin embargo, el grado de desarrollo relativo es bajo y esto hace que las necesidades de apoyo puedan generar políticas que favorezcan competitividad, sin tener un sesgo asistencialista ya que este tipo de apoyo no logran crear ventajas competitivas (Rodríguez, Buitrago, & Serna, 2019). De la misma manera esta herramienta permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recurso Humano que es el medir el talento, el rendimiento y la productividad de los colaboradores, cabe recalcar que el programa de desempeño sirve para comprobar el grado de cumplimiento de las expectativas y los objetivos propuestos a nivel individual.

Para (Rivero, 2019) dice que, el programa de evaluación es un proceso en el cual estimula o juzga el valor, la excelencia, las cualidades para determinar el mérito de una persona en la realización de responsabilidades o actividades que tiene a cargo un colaborador de la organización. En el mundo empresarial las empresas ya sean estas de orden público o privado han optado por implementar programas de evaluación a los colaboradores de las empresas y uno de los modelos más utilizados según (Rivero, 2019) es la autoevaluación, este modelo consiste en que los colaboradores reflexionan sobre su desempeño de esta manera se aplican cuestionarios en los que trata sobre puntos fuerte y débiles. Otro de los métodos que las empresas utilizan es la evaluación 180°, consiste en que el colaborador es analizado por su gestor y le brinda un feedback para contribuir a su crecimiento profesional de esta manera este modelo sirve como una guía para que los evaluados sepan qué camino deben tomar para mejorar. Se considera importante que otro de los programas de evaluación es a través del cumplimiento de objetivos, de esta manera los colaboradores pueden considerar el reconocimiento del trabajo más aún en el área del departamento de ventas ya que es aquí donde la evaluación puede determinar la cantidad de ventas, clientes atendidos o producción dependiendo a las actividades a las que se dedique la empresa y busca generar una buena

rentabilidad y con el modelo implantado que es la evaluación basada en objetivos se determina el desempeño y los logros de cada colaborador (Rivero, 2019).

Finalmente, en estudios sobre los programas de evaluación del desempeño laboral está en tendencia las capacitaciones y el poder tener una mayor conectividad y mejor desempeño laboral, de esta manera pone en debate el rol que cumplen las nuevas tecnologías para el desarrollo del capital humano ya que no solo permite automatizar procesos sino también el poder contar con el personal adecuado para el logro de metas y objetivos empresariales. Sin embargo, el poder optar sistemas que evalúen el desempeño hace que los recursos humanos se integren y sean un complemento para la empresa, es así como, la capacidad empresarial suele definir programas de evaluación para controlar la mejora continua y más aún en las empresas del cantón Montúfar.

- ***Institución***

Para (Alpuche & Bernal, 2017) mencionan que, se entiende por institución como el entramado de reglas compartidas entre actores sociales que estructuran actividades o interacciones recíprocas y de la misma manera se determina que las instituciones son las reglas que norman el comportamiento de los hombres en la sociedad, son restricciones que el ser humano crea para regular su forma de actuar en la vida social. Dentro de las situaciones en las que el ser humano vive a diario las instituciones representan la voluntad humana con capacidad suficiente para afrontar problemas de grandes dimensiones y tomar decisiones más importantes para el bien común de la sociedad.

- ***Institución pública***

Las instituciones públicas dependen y reciben aportes del estado, para cada problema debe existir una solución, a partir de ello las instituciones pertenecen al estado y se crean a partir de un decreto ejecutivo en el que determina ciertos temas de interés público que coadyuvan al desarrollo integral de la sociedad.

- ***Empresa Privada***

Una empresa privada es una organización cuya aportación de capital proviene principalmente de accionistas, inversores o propietarios, de esta manera la dirección

y gestión de esta empresa corre a cargo de una persona o institución que no forma parte del gobierno, generalmente la empresa privada busca un beneficio económico o consideradas como entidades con fines de lucro. Cabe recalcar que, las empresas deben cumplir con ciertas obligaciones gubernamentales y aunque las decisiones empresariales no dependen de condiciones externas o del gobierno deben seguir ciertos lineamientos impuestos por el Estado para mantener su legalidad en la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

El enfoque cuantitativo según (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014) afirman que “en la investigación cuantitativa se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

En la investigación se analizará la ética profesional y su relación con el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar, lo cual permitió calificar el comportamiento de las personas a fin de que la información obtenida corrobore con la relación de las dos variables de estudio que son de vital importancia dentro de las empresas.

3.1.2. Tipo de Investigación

“Los estudios exploratorios tienen el objetivo de examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no ha abordado antes” (Hernández Sampieri, Carlos, & Pilar, 2014), (p.91). De esta manera la investigación ayuda a definir el concepto y el poder priorizar los puntos de vista de las personas, la investigación puede aportar prioridad a investigaciones futuras más aún dar importancia al tema investigado.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se analice” (Hernández Sampieri, Carlos, & Pilar, 2014), (p.92). La investigación descriptiva aporta de manera útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, contexto o situación con el fin de analizar y visualizar

el comportamiento tanto de los trabajadores como de los empleadores de las instituciones públicas y empresas privadas.

La investigación es de tipo correlacional puesto que, se pretende analizar el comportamiento ético profesional en los perfiles de las personas que trabajan dentro de las entidades públicas y empresas privadas ya que aquí parte la relación entre las dos variables de la investigación, lo que conlleva a analizar las propiedades y características de los trabajadores con la finalidad de responder a preguntas de investigación en relación a las dos variables siempre y cuando se sustente con una de las hipótesis sometidas a prueba. Aquí se identifican las cualidades y los significados del comportamiento de ética profesional, bajo circunstancias ya sean comunes o especiales permitiendo emitir resultados de manera que resalten las deficiencias de ética profesional y las consecuencias del desempeño laboral en las entidades públicas y empresas privadas.

Además, la investigación tiene un diseño tipo no experimental, ya que no se manipulan las variables estudiadas, con la finalidad de ser observadas tal y como se dan en su contexto natural para su respectivo análisis en este caso la relación entre ellas y la manera en cómo influyen dentro de las empresas e instituciones.

Cabe recalcar que, la investigación estará articulada con el trabajo de campo el cual, el investigador se desplazará a los sitios de estudio para la realización de encuestas al personal de las entidades. Por otra instancia, se utilizó la investigación documental ya que requería de material bibliográfico que justifique científicamente la investigación.

3.2. HIPÓTESIS

H₀: No existe relación entre la ética profesional y desempeño laboral dentro de las entidades públicas y privadas del Cantón del cantón Montúfar en el año 2022.

H₁: Existe relación entre la ética profesional y desempeño laboral dentro de las entidades públicas y privadas del Cantón del cantón Montúfar en el año 2022.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Variable independiente

La ética profesional está inmersa en el mundo de los negocios y a su vez en la personalidad de cada ser humano, se determina que es un elemento que se considera necesario impulsar en el desempeño laboral y el poder garantizar profesionalismo dentro y fuera de las instituciones a las que pertenezca, su finalidad es comprender el comportamiento ético como parte intrínseca de la profesión y todos los objetivos que se pretende alcanzar junto con la competencia profesional y que las personas puedan realizar de la mejor manera su labor.

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la variable independiente.

Variable Independiente	Definición	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Ética Profesional	Aquiles Menéndez (1972. p. 12), menciona a la ética profesional como la conducta humana y se considera como una de las expresiones, en particular, a los sujetos y que ellos transmiten personalidad, dejándose visibilizar los factores internos e internos.	Principios Éticos.	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad. • Autonomía. • Beneficencia. 		
		Valores de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto. • Honestidad. • Responsabilidad. 	Encuesta	Cuestionario
		Competencia moral	<ul style="list-style-type: none"> • Prospectiva ética 		

Nota: La ética profesional determina el comportamiento del ser humanos a través de su personalidad en el campo laboral.

3.3.2. Variable dependiente

El desempeño laboral es la fortaleza en la calidad del trabajo que cada empleado puede aportar en las actividades que le sean asignadas; es importante que tanto las empresas como instituciones puedan contar con recursos humanos para comprender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol y la capacidad intelectual que desempeña como gran valor a la empresa.

Tabla 2. Matriz Operacionalización variable dependiente.

Variable Dependiente	Definición	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Desempeño Laboral	Para (Chiavenato, 2009) menciona al desempeño como el esfuerzo individual que depende de las habilidades y las capacidades personales y de su percepción del papel que desempeñará.	Relaciones humanas	Satisfacción laboral Modos de actuación Trabajo en equipo	Encuesta	Cuestionario
		Clima laboral	Motivación		
		Evaluación de desempeño	Capacidad gerencial Programa de evaluación		

Nota: El desempeño laboral mide el esfuerzo individual de los trabajadores para aportar gran valor a las empresas e instituciones.

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

Los métodos aplicados en el desarrollo de la investigación se realizaron coherente y verídicamente de informaciones sobre el estudio de ética profesional y su relación con el desempeño laboral, a continuación, se presenta la siguiente estructura:

1. Identificación del método de investigación utilizado.
2. Identificación de la población en estudio para dar respuesta a los objetivos planteados, a través de un cuestionario validado, apegado al tema de estudio.
3. Cálculo de la muestra a través del método no probabilístico por conveniencia.
4. Definición de la técnica e instrumentos utilizados en la investigación.
5. Diseño del instrumento para levantar la información.
6. Análisis de la información referente al enfoque cuantitativo de las variables.
7. Análisis e interpretación de la información obtenida.
8. Análisis de modelos estadísticos a través de la recolección de datos.
9. Identificar la medición más relevante en los modelos de las variables de estudio.
10. Establecer la relación entre las dos variables.

A continuación se detalla con más profundidad la metodología utilizada para el análisis de resultados:

En un principio se desarrolló el ejercicio estadístico con el software Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) SPSS V.25 realizando un análisis exploratorio de datos (AED), el cual sirvió para explorar y analizar un conjunto de datos, el objetivo de este análisis es explorar, investigar y aprender, confirmar o no hipótesis estadísticas, seguido de ello se ejecutó el análisis factorial exploratorio (AFE) usando los métodos de Extracción – Mínimos Cuadrados No Ponderados y de Rotación – Promax, este sirvió para determinar la correlación entre las variables y proporcionar si la relación es alta o baja, así como también arrojó datos convincentes sobre los factores que tiene mayor puntuación a 0.5 con la finalidad de disminuir el número de preguntas que no tuvieron relevancia para su respectivo análisis.

Se empleó la Prueba de Mardia para calcular si el conjunto de datos tenía una distribución normal, además, teniendo en cuenta los valores propuestos por Hair (2010) “ $KMO > 0.70$ y varianza explicada $\geq 40\%$ ”, se calculó la prueba de Kaiser, Meyer y Olkin (KMO) y la varianza explicada, aquí se determina que el proceso estadístico define la aceptación a una de las hipótesis planteadas en la investigación.

Para realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC), se utilizó como herramienta el software estadístico Analysis of Moment Structures (Análisis de estructuras de momento) AMOS V.23, mediante el cual se propuso aceptar o rechazar la hipótesis propuesta, y aplicar los Supuestos Psicométricos: Fiabilidad Compuesta (FC), Varianza Media Extraída (AVE) para medir la validez convergente y validez discriminante (VD) considerando los índices propuestos por Hair (2017) “ $FC > 0.70$, $AVE \geq 0.50$ ”; valorando también el criterio de Fornell y Larcker (1981) “Los valores de la diagonal principal que se construyen como la raíz cuadrada de la AVE deben ser mayores a las correlaciones ubicadas en los cruces de los diferentes factores analizados”.

Finalmente, por medio de los índices de bondad de ajuste se evaluó el ajuste del modelo de medida según los criterios de Gaskin (2016) “CMIN/DF (>5 bajo, >3 aceptable, >1 excelente) y CFI (<0,90 bajo, <0,95 aceptable, >0,95 excelente)”.

3.4.1. Método Deductivo

El método será de carácter inductivo ya que, al estudiar la ética profesional y desempeño laboral se determinará que las entidades públicas y empresas privadas

del cantón Montúfar, no toman importancia sobre ética profesional y el desempeño laboral, lo cual hace que la investigación proceda a implementar más conocimientos acerca del tema y que las entidades tengan en cuenta la importancia que tiene la ética en el campo empresarial y laboral.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para (Sampieri Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) mencionan que, “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. En este caso la realización del análisis estadístico de la investigación se definió a la población del Cantón Montúfar a instituciones públicas y empresas privadas que están económicamente activas, para lo cual se acató la información del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT), como instrumento para cuantificar el número de empresas públicas y privadas existentes, a su vez también se realizó el acercamiento al ente principal del Cantón Montúfar como es el municipio, el cual adjuntó un documento detallado de las empresas públicas y privadas que están vigentes en el mencionado cantón para abordar con el tema de la investigación.

Tabla 3. Población aproximada de las instituciones públicas

Instituciones Públicas	Parroquias	Instituciones	Población Aproximada
Urbano	Parroquia González Suarez	Municipio	245
		Bomberos	21
	Parroquia San José	UPC	102
		EMELNORTE	16
		CNT	4
		Cristóbal Colón	12
Rural	Parroquias rurales	Chitan de Navarretes	12
		Fernández Salvador	12
		La Paz	12
		Piartal	12
		TOTAL: 448	

Nota: Población aproximada de trabajadores de las instituciones públicas del cantón Montúfar.

Elaboración propia.

En la tabla se puede observar la información que se obtuvo mediante una análisis profundo sobre la división de los sectores urbano y rural del cantón Montúfar, dentro

de estos sectores se consideró a las parroquias Gonzáles Suarez en la que por ubicación y tamaño se consideró al Gobierno autónomo descentralizado (GAD) Montúfar, en cuanto a las instituciones pertenecientes a la parroquia San José se tomó en cuenta a instituciones como el cuerpo de Bomberos, la Unidad de Policía Comunitaria, Emelnorte y CNT. En cuanto a las parroquias rurales se toma en cuenta los GAD's Parroquiales tales como: Chitán de Navarretes, Fernández Salvador, La Paz, y Piartal.

Tabla 4. Población aproximada de empresas privadas

<i>Empresas Privadas</i>	<i>Parroquias</i>	<i>Empresas</i>	<i>Población aproximada</i>
<i>Urbano</i>	Parroquia González Suárez	Supermercado Bastidas	48
		Comercial Guapos	10
	Parroquia San José	La Casa de los Abonos	40
		CIA de transporte Carga Pesada "Lácteos Carmita"	6
<i>Rural</i>		Milma S.A.	16
		Quesería "La Delicia"	11
TOTAL: 131			

Nota: Población aproximada de trabajadores de las empresas privadas del cantón Montúfar. Elaboración propia

De la misma manera para la población aproximada de las empresas privadas se tomó consideración a diferentes entes dedicadas a distintas actividades de las cuales, se determinó a las parroquias urbanas y rurales, se terminó que la parroquia González Suarez está el Super Mercado Bastidas y el Comercial "Guapo's", así también las empresas que pertenecen a la parroquia San José, sector urbano, está Casa de los Abonos, CIA Lácteos Carmita; en cuanto al sector rural las empresas tomadas en consideración fueron: Milma S.A. y Quesería "La Delicia". Se recalca que la información obtenida fue a través de documentación por parte del GAD municipal, de la misma manera para la verificación del número de trabajadores se obtuvo información mediante oficios que ayudó a su respectivo análisis tanto en las empresas como en las instituciones.

3.6.1. Cálculo de la muestra

Acatando a la información del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) de la pág. 84, y la información del departamento de Rentas del Gad Municipal del Cantón Montúfar se obtienen datos principales de empresas públicas alrededor de 448 instituciones públicas y 131 empresas privadas según la clasificación y tamaño.

Se pone a consideración que la población tomada en cuenta determina a las empresas e instituciones que tienen un mayor número de trabajadores en este caso, de las instituciones tomadas en cuenta son cinco, mientras que de las empresas privadas se tomó en cuenta a seis de ellas.

Tabla 5. Unidades de aplicación para las instituciones públicas

INSITUCIONES PÚBLICAS	TRABAJADORES	UNIDADES DE APLICACIÓN
Municipio	245	98
Bomberos	21	8
UPC	102	41
CNT	4	2
EMELNORTE	16	6
JP1	12	5
JP2	12	5
JP3	12	5
JP4	12	5
JP5	12	5
TOTAL, DE TRABAJADORES	448	179

Nota: Unidades de aplicación de las instituciones públicas del cantón Montúfar

Tabla 6. Unidades de aplicación Empresas privadas

EMPRESAS PRIVADAS	TRABAJADORES	UNIDADES DE APLICACIÓN
Super Mercado Bastidas	48	19
Comercial Guapos	10	4
Casa de los Abonos	40	16
CIA carga pesada Lácteos	6	2
Carmita		
Milmac S.A.	16	6
Quesería "La Delicia"	11	4
TOTAL, DE TRABAJADORES	131	52

Nota: Unidades de aplicación a los trabajadores de las empresas privadas del cantón Montúfar.

Con la información brindada, se realizó el cálculo de la muestra para establecer el número total de unidades de análisis a aplicar, a partir de esta información se decidió realizar el cálculo de la muestra, con la siguiente fórmula:

Tabla 3. Fórmula del tamaño de la muestra.

Parámetro	Valor
-----------	-------

N = Población total de estudio	579
Z² = Valor identificado de acuerdo con niveles de confianza	1.96
p = Probabilidad de ocurrencia	50.00%
q = Probabilidad de no ocurrencia	50.00%
e² = Limite de error muestral	5.00%

Nota: En la tabla se muestra los indicadores para calcular la muestra.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + K^2 * p * q}$$

$$n = \frac{579 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (579 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 231,18$$

$$n = 231$$

Se pudo recalcar que de las instituciones públicas más relevantes se consideró a diez entidades para someter al análisis de unidas aplicables, mientras que de las empresas privadas más notorias se consideró a seis de ellas para aplicar las unidades de análisis; dando un total de 579 empleados y empleadores que son parte tanto de las instituciones públicas como de las empresas privadas; se acuerdo a ello se determinó el total de unidades de análisis a aplicar. Por lo cual, se obtuvo un total de 231 análisis a aplicar tanto a trabajadores como empleadores de las instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnica

Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministran un grupo o muestra de sujetos de sí mismos, o en relación con un tema en particular (Fidias G., 2006). En la investigación se utilizó la encuesta como técnica más adecuada para la obtención de datos, será de útil importancia para codificar datos con exactitud; estas fueron aplicadas a trabajadores y empleadores de las instituciones públicas y empresas privadas, estructuradas con las dimensiones dadas, basadas en las teorías a aplicar de la ética profesional y desempeño laboral. Ver anexo 1.

3.7.2. Instrumento

Para (Bravo Paniagua & Valenzuela Gonazález, s.f.) mencionan:

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitió dar cuenta a las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, sondeo. Generalmente, se compone de un conjunto de preguntas que permitirá obtener la información de manera estandarizada (p.3).

De acuerdo con el tema de investigación y documentación bibliográfica se toma en cuenta un cuestionario previamente estructurado, constituido por la escala de Likert de frecuencia. Este instrumento permitió la comodidad de adaptar ciertas preguntas referente a las variables estudiadas.

Cabe recalcar que, tanto la técnica e instrumentos que permitieron dar paso al tema de investigación sea de mayor utilidad para la medición y cumplimiento de objetivos que tiene la investigación, por lo tanto, la encuesta se aplicó a las personas que están económicamente activas o que laboren en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar para determinar si tienen en cuenta la importancia de ética profesional y desempeño laboral; para el desarrollo de la encuesta se tomó los parámetros de aptitud, bienestar laboral y las capacitaciones para evaluar el desempeño laboral.

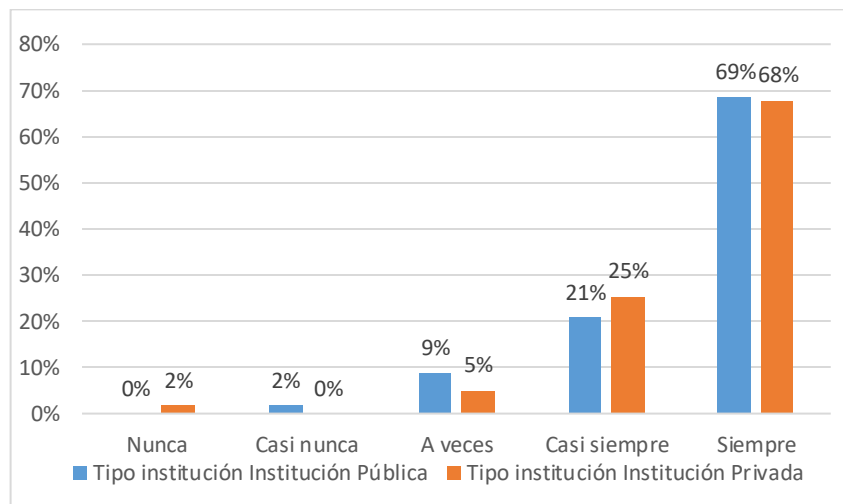
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES Y EMPRESAS PRIVADAS.

A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes de la investigación que es la ética profesional y su relación con el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar en el año 2022. De manera analítica se presenta la información obtenida y con sus respectivos análisis del proceso, con la finalidad de poder establecer la relación y vital importancia entre las dos variables dentro de las entidades mencionadas.

4.1.1. Determinar la competencia ética del talento humano

Figura 1: Normas de comportamiento correcto

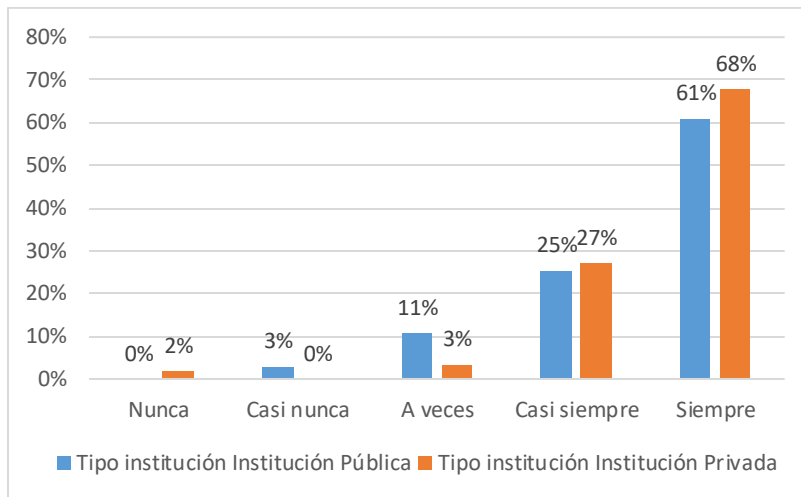


Nota: la ética profesional hace referencia a las normas de comportamiento correcto que se deben cumplir en el ejercicio de la profesión.

La ética profesional tiene un papel fundamental tanto en la vida personal del ser humano como en la sociedad, a partir de ello se determina que las normas del comportamiento humano son vital base para las empresas, es así que la aplicación de la encuesta tanto para empresas públicas como privadas determinan que el 68%

de trabajadores pertenecientes a las empresas privadas considera que la ética hace referencia a las normas de comportamiento correcto en el ejercicio de la profesión y más aún de las actividades a las que pertenece, mientras que el 69% de colaboradores de las instituciones públicas afirman que la ética sí hace referencia a las normas de comportamiento para poder cumplir con las tareas de las instituciones.

Figura 2: Conjunto de valores y principios

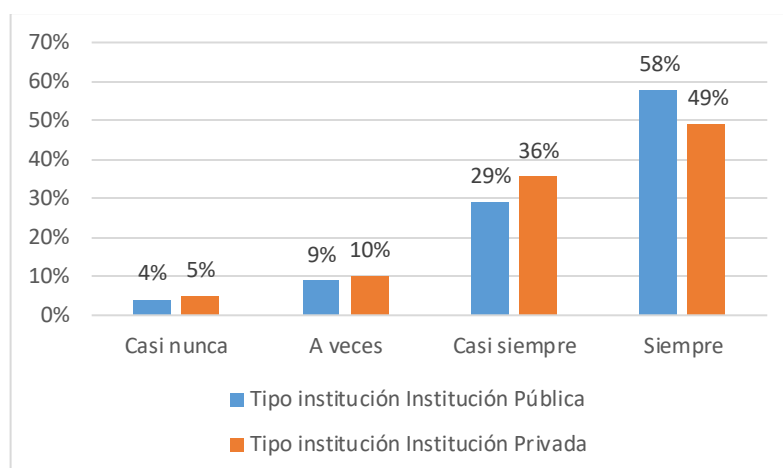


Nota: *la ética profesional hace referencia al conjunto de valores y principios éticos en los que sustenta el ejercicio profesional*

A través del comportamiento humano se puede determinar que la sociedad demuestra sus valores y principios con las actividades que desarrolla a diario.

El 68% de los encuestados de las empresas privadas afirman que siempre han considerado que la ética profesional hace referencia al conjunto de valores y principios éticos en los que sustenta en el ejercicio profesional y a través de ellos el desarrollar las actividades coherentes dentro de la gestión de talento humano, mientras que el porcentaje obtenido por parte de las instituciones públicas es inferior al de las empresas privadas, por lo que se deduce que solo el 61% de los trabajadores afirman que siempre consideran a la ética como el conjunto de valores y principios como orientación a realizar las actividades de las instituciones, por lo tanto, se recalca también que solo el 2% del total de trabajadores de las empresas privadas determinan que nunca han considerado a la ética como la referencia al conjunto de valores y principios.

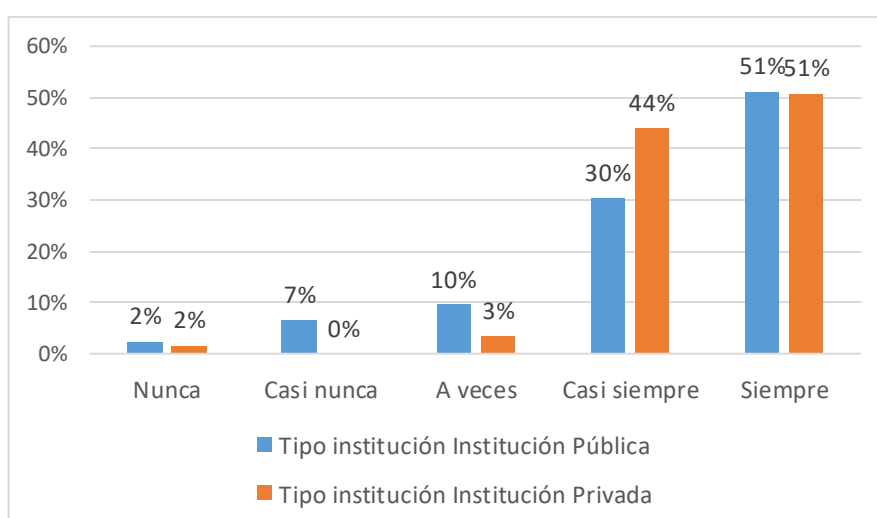
Figura 3: Autocontrol en el rol que ejerce dentro de la institución



Nota: El gráfico representa el autocontrol de cada trabajador dentro de las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar.

El autocontrol de una persona hace referencia al control de impulsos o reacciones que se presentan en la vida cotidiana. Se considera que el 58% de los trabajadores de las instituciones públicas ejercen un buen rol dentro de la institución ya que a través de este factor permite que la persona pueda regular su comportamiento ante las adversidades de los consumidores, mientras que en las empresas privadas el 49% de los trabajadores determinan que no tienen autocontrol en el rol de las actividades que ejercen.

Figura 4: Procuero tener autonomía en la toma de decisiones dentro de la institución



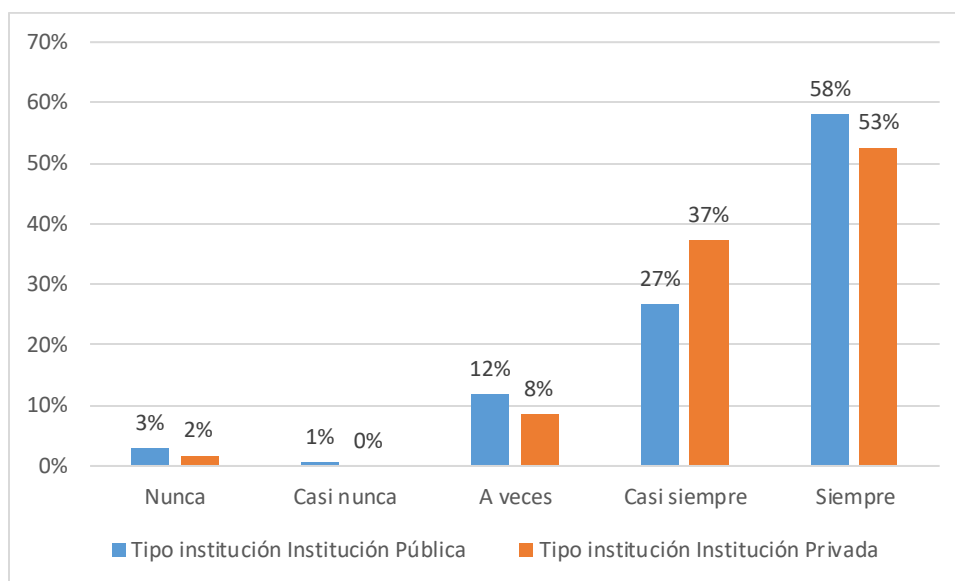
Nota: La toma de decisiones dentro de las empresas consideran una autonomía personal para decidir sobre la empresa o institución.

El poder de decisión confiere a las personas que tengan capacidad de tener liderazgo y que todas las actividades que realice sean por el bien común dentro de

las empresas y de la sociedad, de esta manera el poder tener autonomía requiere de manejarse por sus propios medios en las actividades diarias.

En la siguiente figura se puede observar que la autonomía rige en los trabajadores tanto de las instituciones públicas como empresas privadas del cantón Montúfar, consideran que el 51% de trabajadores tienen autonomía para tomar decisiones que involucren a un bien común dentro de la empresa.

Figura 5: Toma de conciencia de valores inculcados en la institución



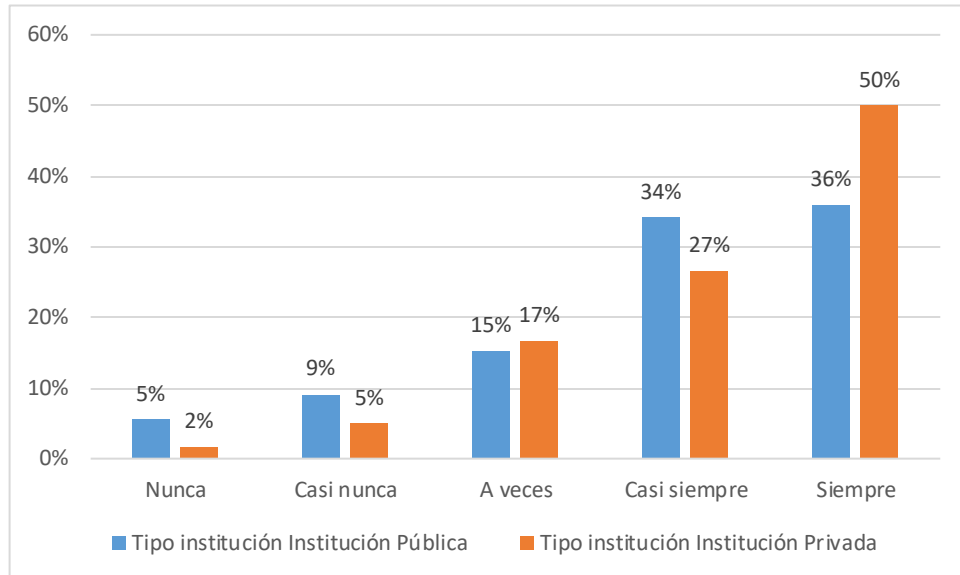
Nota: La ética profesional toma conciencia de valores inculcados en la institución

La ética profesional considera que los valores son cualidades que hacen apreciar al ser humano ya sea en sus actos o en la manera de reaccionar antes situaciones de la vida diaria, el bienestar social toma forma a las aptitudes de cómo se realicen las actividades que beneficien a una persona o sector.

Como se observa en la figura, el 58% de los trabajadores de las instituciones públicas consideran que la ética siempre toma conciencia de valores inculcados dentro de la institución ya que se considera que las empresas se rigen por un código ético en el cual, determina ciertos valores a aplicar para lograr satisfacción empresarial y laboral, mientras que el 53% de trabajadores de las empresas privadas consideran que la ética supone tomar conciencia de valores que se deben inculcar dentro de las mismas. Como también, se puede observar que el 3% de trabajadores de las instituciones consideran que la ética no toma conciencia de valores inculcados dentro de la misma, a diferencia del 2% de trabajadores de las empresas privadas

dicen que nunca consideran a la ética profesional como el poder tomar conciencia a los valores y poder aplicarlo dentro de las empresas.

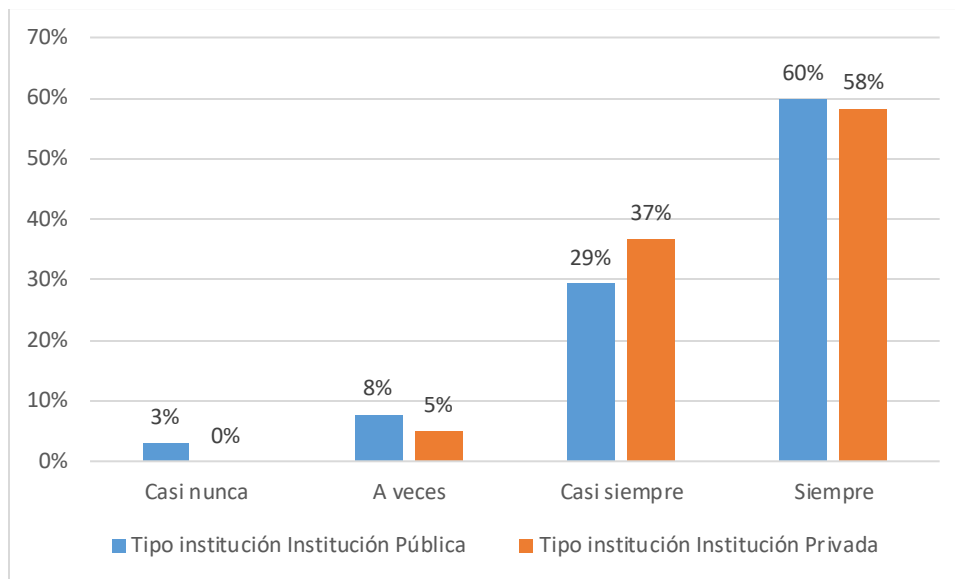
Figura 6: Los trabajadores cumplen con los valores



Nota: El cumplimiento de valores dentro de las empresas e instituciones es base fundamental para obtener una imagen corporativa de calidad.

El cantón Montúfar se considera un pueblo en el que prevalece la unión y la solidaridad entre las personas cuando tienen necesidades, de esta manera se determina las cualidades que tienen las personas más aún los valores que prevalecen en ella, el 50% de encuestados pertenecientes a las empresas privadas mencionan que siempre se han cumplido los valores implantados en la empresa para obtener gratificantes logros, mientras que el incumplimiento de valores de los trabajadores de las instituciones públicas mencionan que solo el 14% pueden dar respuesta al cumplimiento e inculcación de valores.

Figura 7: Cumplen con parámetros éticos profesionales

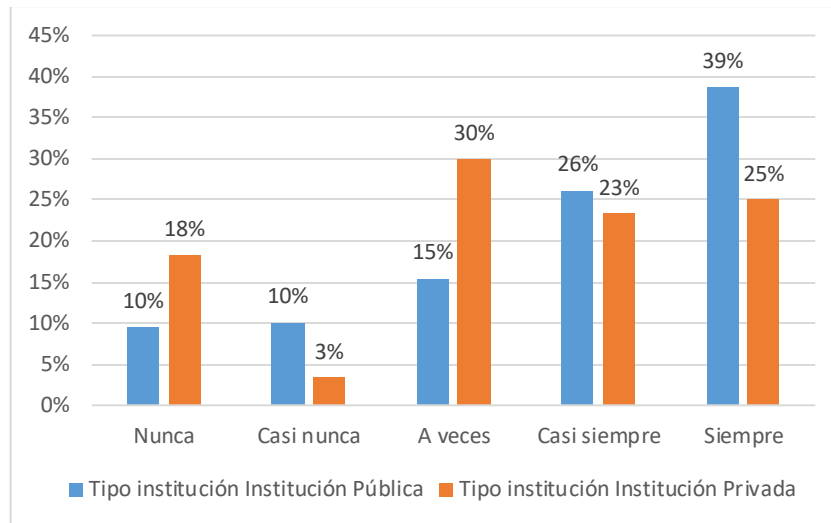


Nota: La gráfica representa al cumplimiento de parámetros éticos profesionales de los trabajadores.

Cada empresa cuenta con una normativa e implementación de metas y objetivos a través de diversas cualidades que principalmente son los valores y su cumplimiento depende mucho de la forma de actuar.

Como se observa en la figura 7, el 60% de trabajadores de las instituciones públicas mencionan que siempre se ha cumplido con los parámetros éticos y que el trabajo en equipo considera un rol importante para llevar a cabo las actividades de la institución, a diferencia de los trabajadores de las empresas privadas solo el 58% de los colaboradores consideran que siempre cumplen con los parámetros éticos profesionales con compañeros de trabajo. Bajo este criterio se puede determinar que las empresas privadas deberían optar por la implementación de parámetros para que puedan ser llevados a cabo y generar rendimiento empresarial.

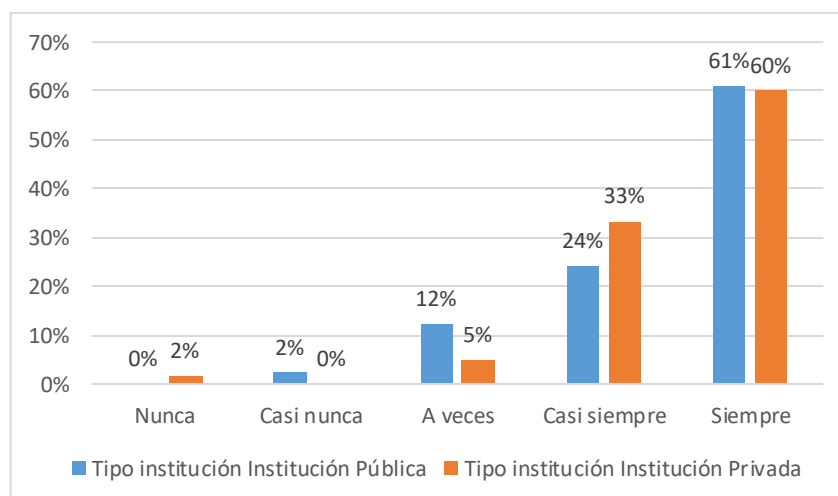
Figura 8: Cuestionar valores de cada trabajador



Nota: El gráfico representa a la prudencia que tiene cada trabajador a la hora de cuestionar valores a los demás colaboradores.

La prudencia es una virtud que permite a las personas vivir de acuerdo a la verdad y sensata a la hora de cuestionar cosas que pueden estar mal definidas, en la siguiente figura se puede observar que el 39% de trabajadores públicos siempre consideran que es prudente cuestionar valores dentro de la institución, lo que quiere decir que los funcionarios públicos prestan servicios en los cuales la forma de actuación y la aplicación de valores son entes primordiales para un buen desarrollo empresarial; mientras que el 30% de trabajadores de las empresas privadas consideran que a veces es prudente cuestionar los valores entre compañeros con el fin de poder mejorar cada día.

Figura 9: Consciente de mi capacidad de trabajo

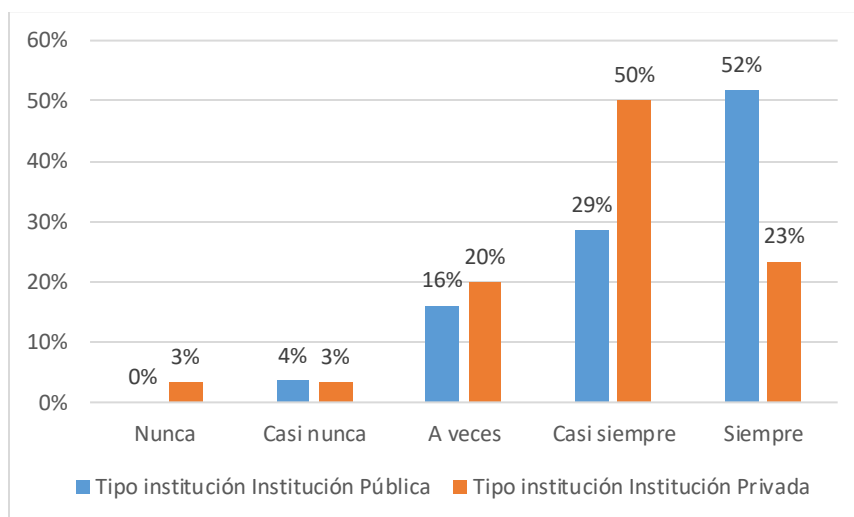


Nota: La gráfica representa a la capacidad de conocimiento que tiene el trabajador para no cometer errores.

La honestidad es un valor que se inculca de padres a hijos, empezando por el hogar con la finalidad de que en el futuro pueda caracterizarse como una persona de bien, de esta manera se entiende que el ser honesto en el mundo de los negocios es imprescindible que la honestidad sea una base fundamental para ejercer cualquier cargo.

Como se observa en la figura 9, que el 61% de trabajadores públicos mencionan que siempre son conscientes a la hora de ejercer un cargo y el poder tener la capacidad de asumirlo evidencia la responsabilidad ante asuntos empresariales, así mismo que las empresas privadas determinan que el 33% de los trabajadores casi siempre son conscientes de la capacidad de conocimiento para el desarrollo de las actividades y así no cometer errores, mejorando la calidad empresarial.

Figura 10: Responsabilidad individual

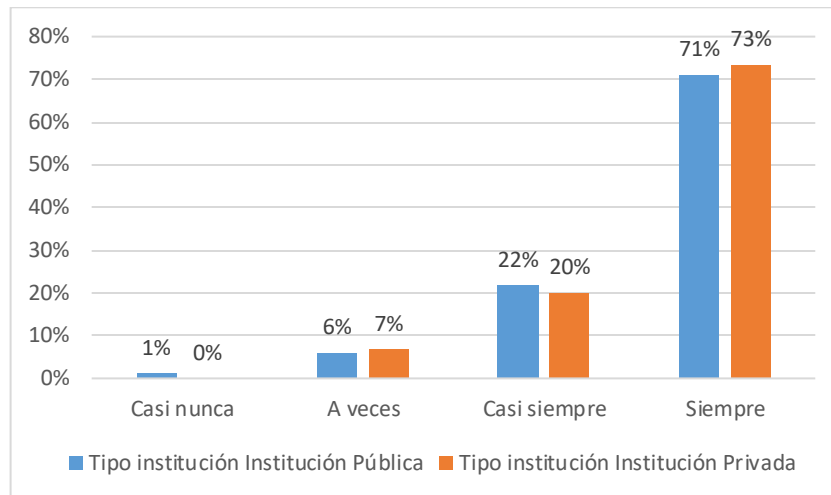


Nota: La gráfica representa los porcentajes de los trabajadores que dedican parte de su tiempo para formarse éticamente dentro de las instituciones y empresas.

La formación del ser humano prioriza la educación integral y permanente a lo largo de la vida, a través de los valores ya que son caracteres en los que los ciudadanos se dignifican a la hora de actuar ante la sociedad. Es así que en la figura se observa que, el 52% de trabajadores públicos mencionan que siempre dedican parte de su tiempo para formarse éticamente, dentro de la escala de Likert de frecuencia se utilizó una medición en las que determinan que los trabajadores de las empresas privadas el 50% de ellos mencionan que casi siempre dedican parte de su tiempo a formarse éticamente, esto quiere decir que a diferencia de los trabajadores públicos la aplicación en formación ética es a diario mientras que los trabajadores de empresas privadas lo hacen unas tres veces al día aproximadamente.

Dentro de la escala determinada está la medición que indica que de los trabajadores de las empresas privadas el 3% de ellos mencionan que nunca dedican parte de su tiempo a formarse éticamente, en cuanto los trabajadores públicos, todos dedican tiempo a formarse éticamente.

Figura 11: Ejercer mis actividades con profesionalismo

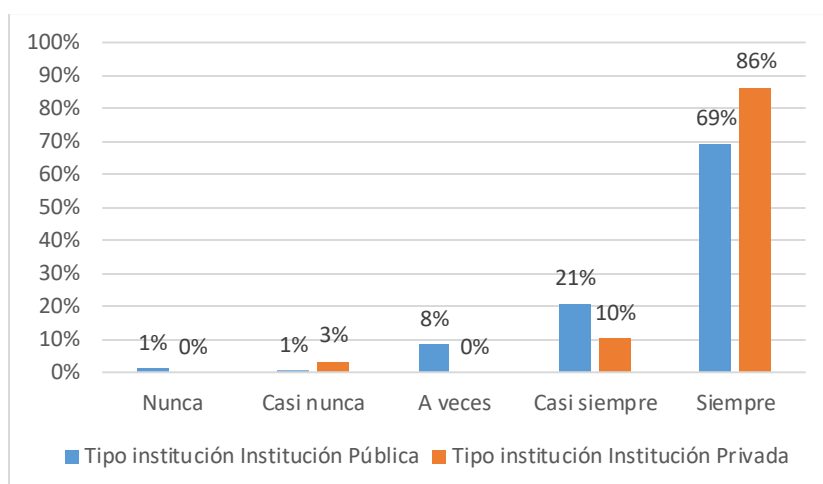


Nota: La gráfica representa la capacidad de poder ejercer las actividades asignadas con más profesionalismo.

La capacidad de ejercer actividades dentro de empresas e instituciones confiere a desarrollar de la mejor manera estas actividades con el fin de que las empresas puedan determinar una mejora continua.

Como se observa en la figura 10, se determina que el 73% de los trabajadores de las empresas privadas mencionan que siempre ejercen sus actividades con profesionalismo, a diferencia de los trabajadores públicos afirman que solo el 71% de ellos siempre realizan sus actividades con profesionalismo, lo que quiere decir que, los trabajadores presentan un rango aproximadamente del 30% que los trabajadores no ejercen sus actividades con profesionalismo, a su vez se determina que las empresas deben priorizar estrategias para que los trabajadores puedan mejorar sus cualidades profesionales para sacar provecho y aportan valor a la empresa.

Figura 12: Responsable con las actividades asignadas dentro de la institución

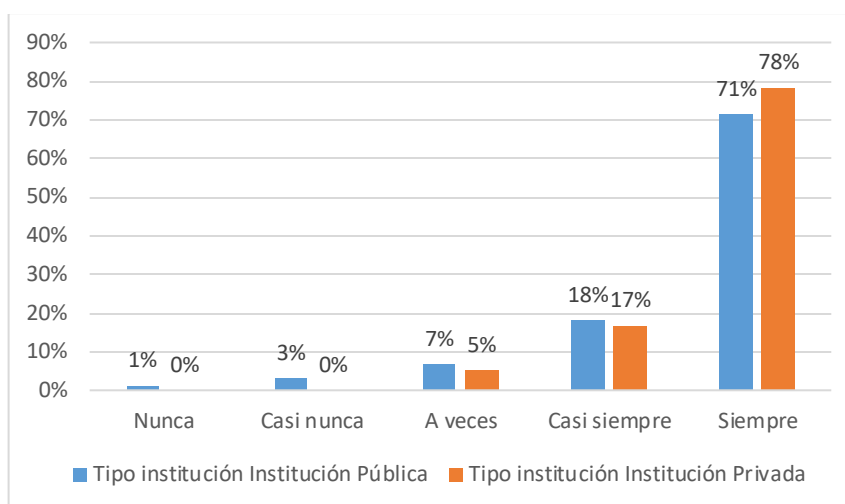


Nota: La gráfica representa si los trabajadores son responsables con las actividades dentro de las empresas e instituciones.

La responsabilidad es uno de los valores que determina la moral de cada ser humano, la magnitud de dichas acciones y cómo afrontarlas hace que el ser humano demuestre capacidad de asumir la responsabilidad que ejerce para dar solución a una situación.

En la figura 11, se observa que de las encuestas establecidas a los trabajadores tanto de las empresas privadas como de las instituciones públicas, el 86% de trabajadores de las empresas privadas afirman que siempre son responsables con las actividades que les han sido asignadas, de esta manera, se puede deducir que los trabajadores cumplen con la capacidad de atender y dar respuesta a los grupos de la empresa para solventar situaciones diarias, mientras que en las instituciones públicas se observa que el 31% de los trabajadores determinan que no siempre son responsables con las actividades que desarrollan dentro de la institución.

Figura13: Formación ética



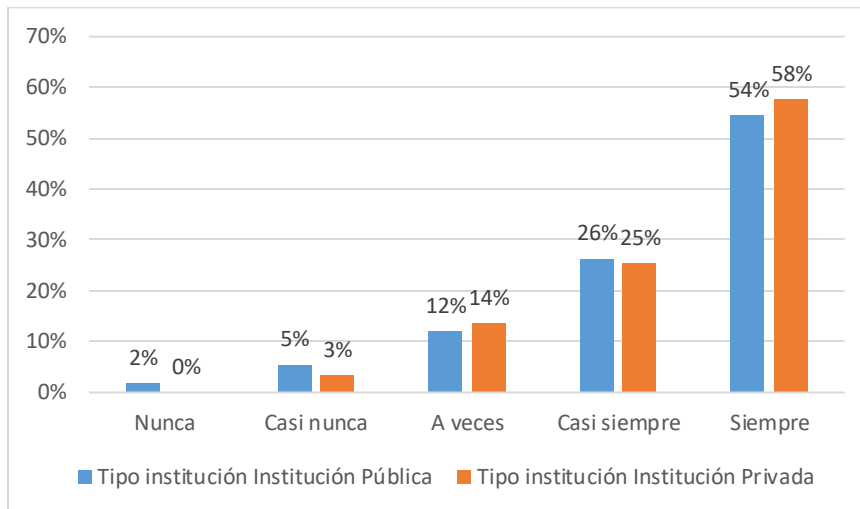
Nota: En la gráfica muestra la significancia de la formación ética para ser un buen profesional.

Como se observa en la figura 12, se determina que la ética es necesaria en la formación profesional ya que ésta constituye un soporte del desarrollo de la personalidad y de la forma de actuar que tienen las personas, se observa que el 78% de trabajadores de las empresas privadas afirman que siempre consideran a la ética para ser buenos profesionales y que siempre se forman éticamente para llevar a cabo las actividades de la empresa; la diferencia del porcentaje que se obtuvo por parte de los trabajadores públicos es del 71%, una diferencia no tan grande pero tiene una significancia para determinar un análisis de carencia de ética en la formación de los profesionales de la institución. En otro punto de vista, se puede complementar que de los trabajadores el 18% de trabajadores públicos consideran que casi siempre afirman que la formación ética es importante para ser un buen profesional.

De este modo, se da respuesta al primer objetivo específico ya que trata sobre la competencia ética que prevalece en los trabajadores de las instituciones tanto públicas como privadas, como se pudo observar en la figura que la competencia ética se da a través de la formación del ser humano a través de su profesionalismo, con mayor porcentaje se determina que la competencia ética se presenta en la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas. Trabajadores de las instituciones públicas opinaron en forma verbal que la competencia ética parte de principios, metas y objetivos personales que como seres humanos planteamos para mejorar nuestra calidad de vida a través de nuestros conocimiento y demostrando un desempeño intachable dentro y fuera de las instituciones a las que pertenecen, de aquí depende que la formación ética se basa en experiencias y de acuerdo al

desarrollo de las actividades, todo esto se da independientemente el grado de valores morales que tiene el ser humano para garantizar un buen desempeño en su trabajo.

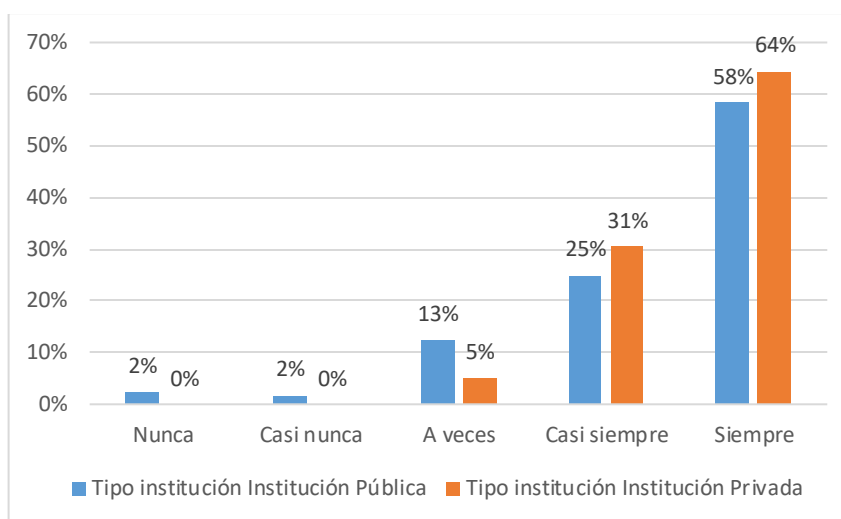
Figura 14: Capacidad de Liderazgo



Nota: La gráfica muestra si los trabajadores son capaces de liderar una institución y tener influencia sobre los demás para llevarla al éxito.

En la figura 13, se observan los resultados obtenidos sobre la capacidad de que los trabajadores puedan liderar una institución y tener influencia sobre los demás para llevarla al éxito, de esta manera, los trabajadores de las empresas privadas afirman que el 58% de ellos siempre se han sentido en la capacidad de liderar la empresa, y como se hace mención de que todo trabajador posee cualidades y capacidades para fomentar la innovación y el desarrollo a nuevos logros empresariales, la diferencia obtenida por parte de los trabajadores públicos es del 54%, es decir, que ese porcentaje se siente en la capacidad de liderar a las instituciones públicas.

Figura 15: Necesidad de mejorar como profesional

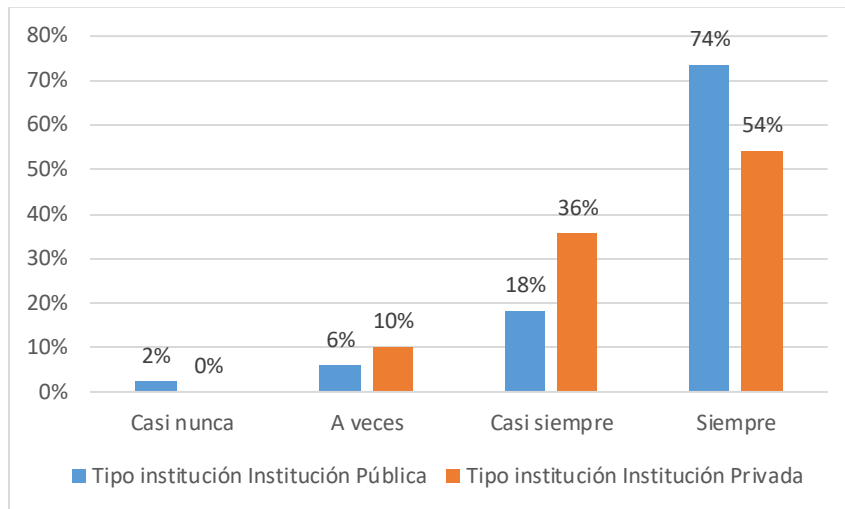


Nota: La gráfica muestra si los trabajadores se sienten en la capacidad de mejorar como profesional dentro de la organización.

La capacidad de poder mejorarse día a día transcurre a diario, por ello, el ser humano considera que ser mejor cada día es una de las principales bases para fomentar el desarrollo social, en la figura 14, se observa que el 64% de los trabajadores de las empresas privadas siempre han sentido la necesidad de mejorar como profesionales dentro de la empresa ya sea a través de capacitaciones o mejorar el rendimiento en el que ha estado desarrollando, los trabajadores públicos afirman que solo el 58% se han sentido en la capacidad de mejorar como profesionales dentro de las instituciones, desde un punto de vista se puede deducir que la diferencial existencial sobre mejorar el profesionalismo es implementar actividades o controles de monitoreo como motivación a desarrollar actividades con mejor rendimiento y de la misma manera acuñar el término de ética que es la base primordial para que el ser humano pueda motivarse y reflexionar sobre las tareas de las empresas e instituciones.

4.1.2. Evaluación Del Desempeño Laboral De Talento Humano

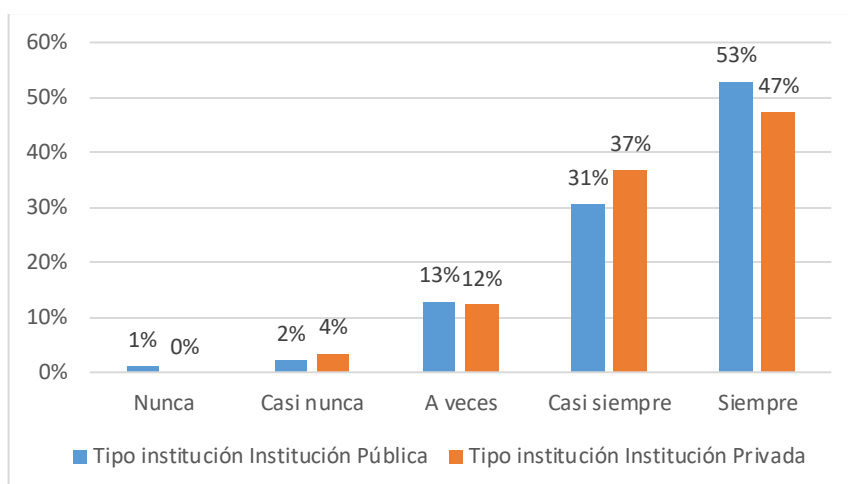
Figura 16: Relación con compañeros de trabajo



Nota: La gráfica determina la relación que tienen entre compañeros de trabajo

La comunicación entre compañeros es fundamental para mantener un ambiente armonioso por ello, se ha tomado en cuenta que dentro del desempeño laboral las relaciones humanas son base primordial para un buen desempeño, como se observa en la figura 15, que el 74% de trabajadores públicos consideran que siempre han tenido una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo, y el 54% de trabajadores de las empresas privadas consideran que la relación entre compañeros es buena; se puede deducir que dentro de la escala de Likert se ha determinado que la medición “siempre” y “casi siempre” son buenas en cuanto a la respuesta de las preguntas planteadas entonces, al hablar de siempre se puede considerar que la relación de los trabajadores de las empresas públicas siempre es buena, y la relación de los trabajadores de las empresas privadas no se considera buena diariamente pero sí, casi siempre, lo que quiere decir que quizá no tiene una buena relación laboral pero tratan de afrontar diferencias a diario para estar en un ambiente laboral cómodo.

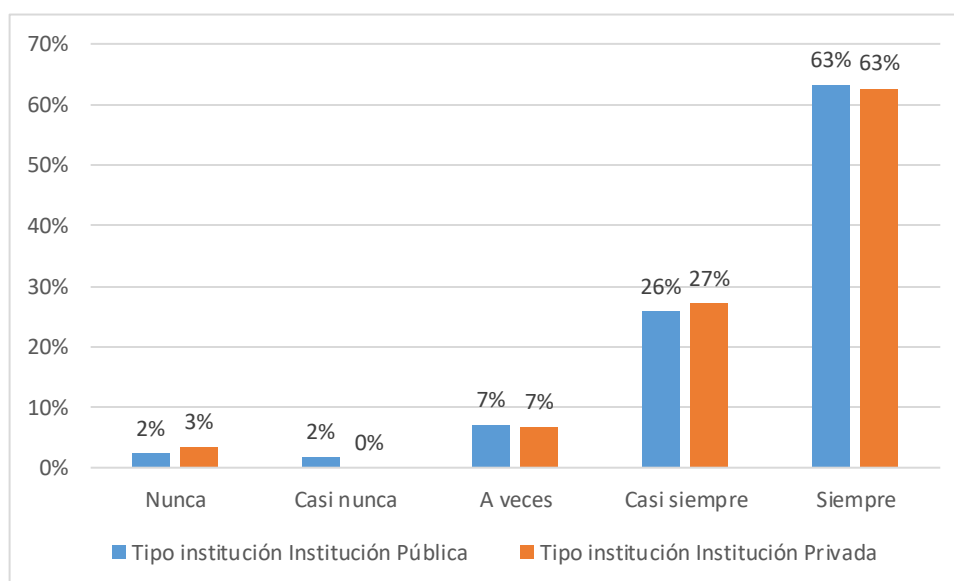
Figura 17: Gratificación del trabajo



Nota: La gráfica muestra el desempeño del trabajador y gracias a ello las empresas e instituciones funcionan adecuadamente

Las empresas e instituciones cumplen con protocolos en los que se desarrolla actividades con seguimiento y a través de ello, obtener insignias de gratuidad por innovar nuevos logros empresariales esto hace que los colaboradores pertenecientes a las empresas puedan desempeñarse de la mejor manera. Es así como el 53% de trabajadores públicos determinan que siempre se han desempeñado de la mejor manera para que la institución cumpla con metas y objetivos; los trabajadores de las empresas privadas afirman que el 47% de ellos se han desempeñado de la mejor manera para que la empresa pueda alcanzar metas y objetivos.

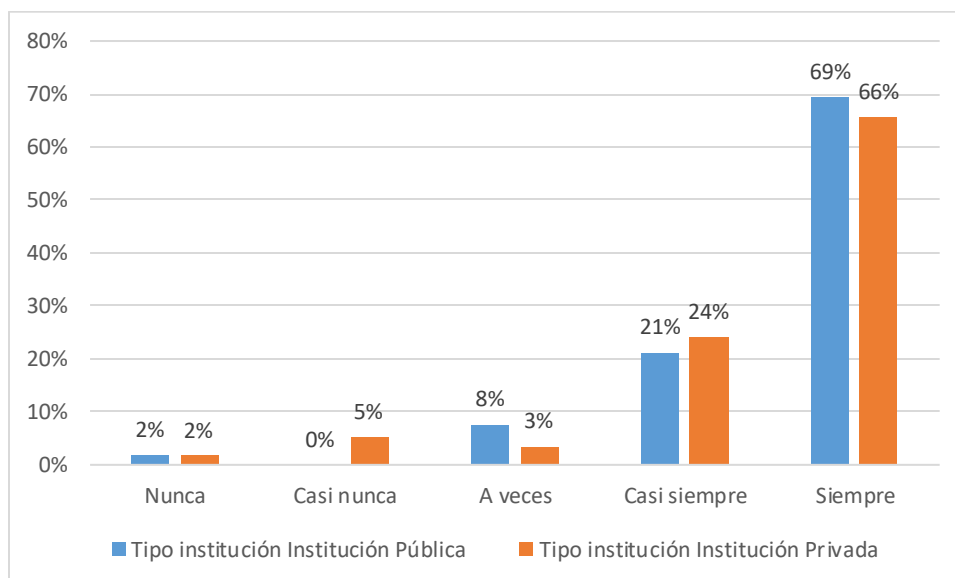
Figura 18: Conformidad con el trabajo que realizo



Nota: La gráfica representa la conformidad del trabajador en las actividades que realiza dentro de las empresas e instituciones

En la figura 17, se observa que la conformidad de los trabajadores tanto públicos como de las empresas privadas consideran que siempre se han sentido conformes con las actividades que desarrollan dentro de las mismas con un 63% afirman que están conformes, por otra parte se puede definir que todo profesional o trabajador asume cualidades en las que le apasiona hacer y cómo le gustaría desarrollarlas para ser un buen trabajador, es así que las empresas buscan profesionales que estén preparados en las áreas en las que puedan desempeñarse ya sea por su capacidad de conocimiento o la magnitud de afrontar situaciones que se presentan diariamente.

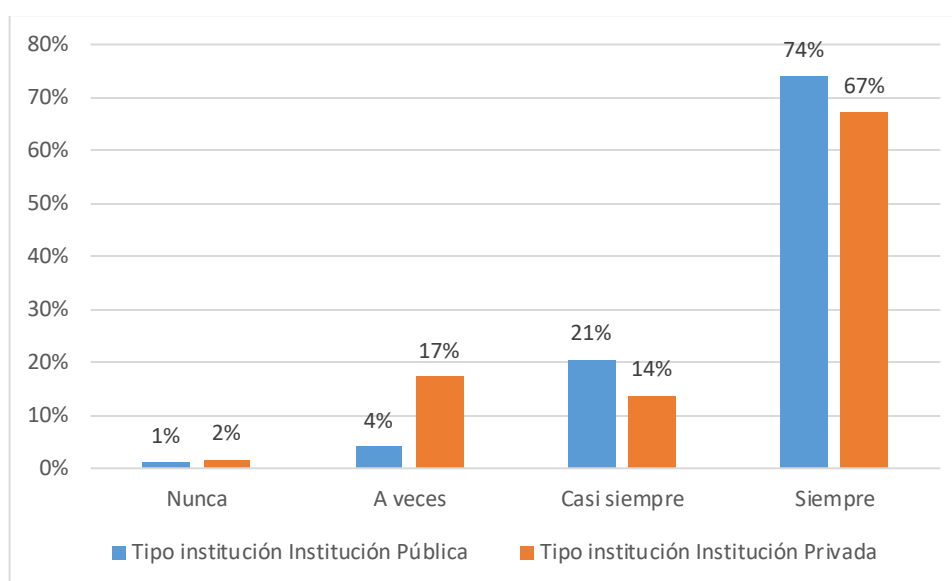
Figura 19: Buen servicio



Nota: La gráfica muestra la significancia en las actividades que desarrollan los trabajadores para brindar un buen servicio.

Como se observa en la gráfica, el 69% de los trabajadores de las instituciones públicas afirman que, gracias a su trabajo, los usuarios-clientes siempre han recibido un buen servicio dentro y fuera de las instituciones, las respuestas obtenidas por parte de los trabajadores de las empresas privadas es del 66% lo que quiere decir que, en cierta diferencia se determina que en las empresas privadas la atención por parte de los trabajadores no es tan satisfactoria que digamos, por ello, los datos arrojados determinan dicho análisis.

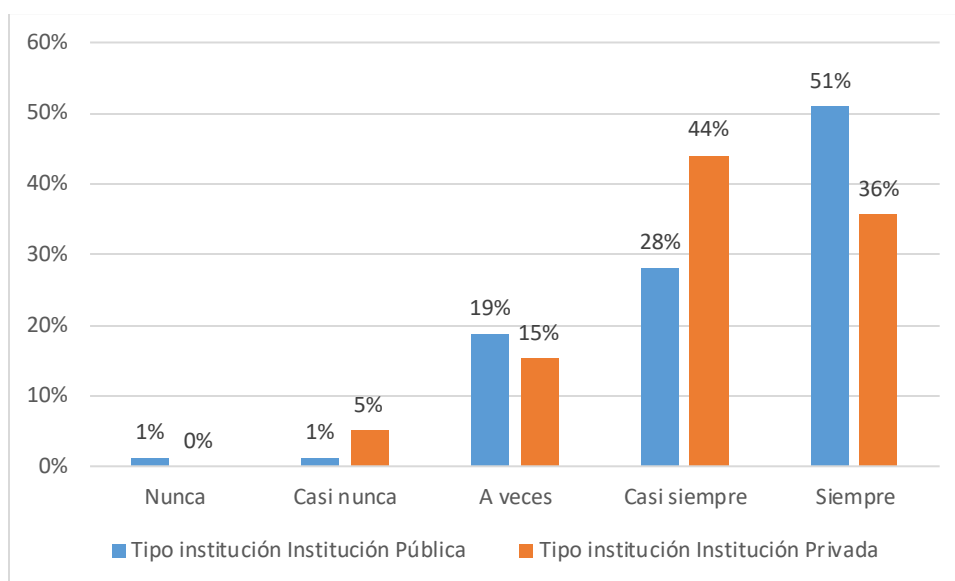
Figura 20: Actuación, preparación y conducta



Nota: La gráfica muestra la actuación, preparación y conducta de los trabajadores de las empresas públicas y privadas del cantón.

En la siguiente gráfica se puede observar que de las encuestas aplicadas a los empleadores como empleados de las empresas e instituciones consideran que el 74% se consideran personas valiosas dentro de la institución pública ya que por su actuación, preparación y conducta en el desarrollo de las actividades laborales desempeñan una buena viabilidad a la institución, en cuanto las respuestas obtenidas por parte de los trabajadores de las empresas privadas afirman que el 67% se consideran personas importantes dentro de la empresa por su actuación, preparación y conducta laboral; por otra parte se puede considerar que los trabajadores pueden ser más profesionales en sus actividades si la motivación de las empresas se enfoca en objetivos personales en los que los trabajadores puedan sentirse satisfechos por desempeñar ciertas actividades y de la misma manera puede ser con los modos de actuación que es primordial dentro de toda entidad.

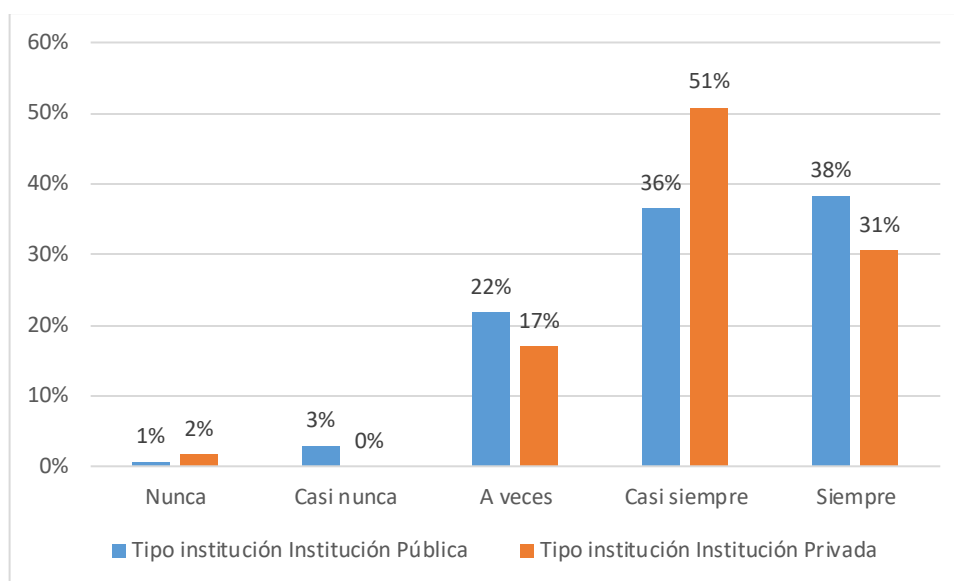
Figura 21: Grado de colaboración y entusiasmo



Nota: La colaboración y entusiasmo entre compañeros de trabajo es un eje para poder trabajar en equipo.

El trabajo en equipo es una de las evaluaciones que las empresas e instituciones evalúan a cada trabajadora ya que las habilidades y conocimientos que se implantan en la formación profesional es importante cuando se aprenden a compartir para desempeñarse de mejor manera, la habilidad de poder manejar relaciones personales que no interfieran con el desarrollo de actividades, es así que el ser humano puede ser un líder y ayudar al desarrollo e innovación empresarial, es así que en las instituciones públicas los trabajadores afirman que el grado de colaboración entre compañeros de trabajo es del 51%, un porcentaje representativo para las instituciones ya que a través de ello, la ejecución de actividades se realizan con entusiasmo para el bien común de la sociedad, por otra parte, se tiene que el trabajo en equipo para los trabajadores de las empresas privadas es del 36% quizá el personal no tienen buena relación personal y es beneficioso implementar capacitaciones que sean de vital importancia para los trabajadores.

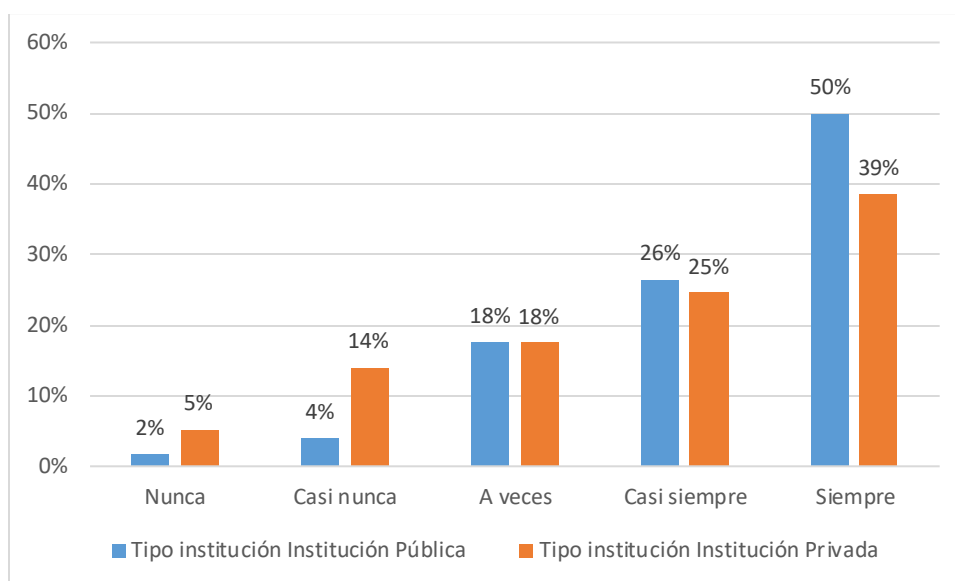
Figura 22: Existe un ambiente de colaboración



Nota: La gráfica representa el grado del ambiente de colaboración que existe entre compañeros de trabajo de las empresas privadas e instituciones públicas.

En la siguiente figura se puede observar que el tener un buen clima laboral hace que el desarrollo de las actividades sean satisfactorias para las empresas, de esta manera los trabajadores de las empresas privadas consideran que el 51% casi siempre existe un ambiente de colaboración, ya que los trabajadores pueden tener diferencias personales o el trabajo en equipo no sea a diario, mientras que en las instituciones públicas los trabajadores afirman que existen un ambiente de colaboración del 36%, a diferencia de la escala "siempre" los trabajadores afirman que siempre existe un ambiente de colaboración con el 38% y en las empresas privadas con el 31%, esto quiere decir que la existencia de un clima laboral adecuado depende de muchos factores y la percepción es mejorar la comunicación y empatía en los trabajadores.

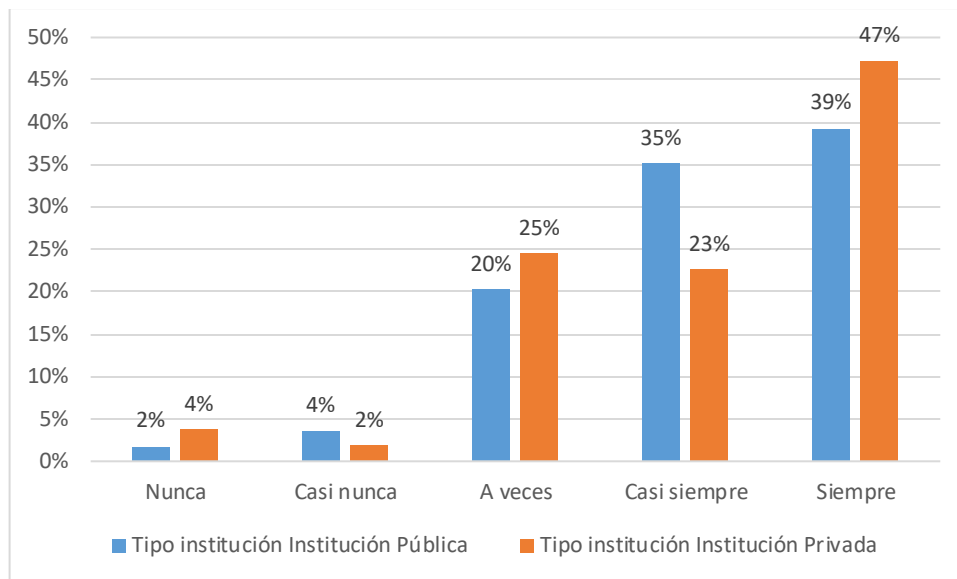
Figura 23: Cursos de capacitación



Nota: La gráfica representa si los trabajadores reciben cursos de capacitación que le permiten mejorar su trabajo dentro de las empresas e instituciones.

Las dinámicas laborales se han vuelto inmersas en las empresas y más aún en los campos laborales es así que, el poder mantener a los equipos de trabajo es importante para que día a día puedan responderá los cambios de la sociedad y el poder contar con un plan estructurado coadyuva a la mejora continua y a los intereses de las empresas, como se observa en la figura que el 50% de trabajadores públicos afirman que los cursos de capacitación siempre les ha servido para poder mejorar su trabajo, en cuanto a las respuestas obtenidas por parte de los trabajadores de las empresas privadas solo el 39% de ellos manifestaron que los cursos de capacitación les ha permitido mejorar su trabajo; por otra parte, se puede observar que de los trabajadores de las empresas privadas el 5% determina que las capacitaciones nunca les ha ayudado a mejorar su trabajo, mientras que solo el 2% de trabajadores públicos afirman que las capacitaciones no son de ayuda y de cierta forma mejorar su trabajo forma parte del profesionalismo individual.

Figura 24: Criterios de promoción



Nota: La gráfica muestra los criterios de promoción del trabajo que realizan los trabajadores a través de objetivos.

Todas las empresas optan por establecer estrategias en las que la productividad aumente y el nivel de calidad sea satisfactorio para la sociedad de esta manera, las metas y objetivos trazados al inicio de toda empresa es un propósito para lograr un fin común, como se puede observar en la figura que el 47% de trabajadores de las empresas privadas afirman que los criterios de promoción a base de elementos objetivos siempre se han considerado como eje principal para el desarrollo de actividades, en cuanto a los trabajadores públicos solo el 39% de ellos afirman que siempre los criterios de promoción se basan en elemento objetivos; por otra parte, el 4% de trabajadores de empresas privadas afirman que nunca ha existido criterios de promoción que estén sujetos a objetivos para evaluar su desempeño, así como también el 2% de trabajadores públicos afirman que nunca han existido criterio de promoción en las instituciones.

Cabe recalcar que la pregunta que se tomó en cuenta como criterio para evaluación de los trabajadores surge mediante las estrategias que cada empresa implanta a la hora de calificar el desempeño, existen empresas en las que toman como criterio de evaluación a los objetivos que tienen los trabajadores y cumplir metas a las que se basan para alcanzar logros y un buen reconocimiento por el desarrollo de actividades de esta manera las empresas pueden lograr sus metas ya sean en el aumento del bien o servicio al que se dediquen o la mejora continua como desempeño personal y colectivo.

4.1.3. Relación Entre Ética Profesional Y Desempeño Laboral

Para confirmar la relación entre las variables y ajustar significativamente el modelo de medida, se consideró la métrica de bondad de ajuste y finalmente se determinó la estructura factorial utilizando el ajuste perfecto del modelo AFC.

Tabla 8. Medidas de bondad de ajuste.

CMIN/DF	CFI
1,373	0,998

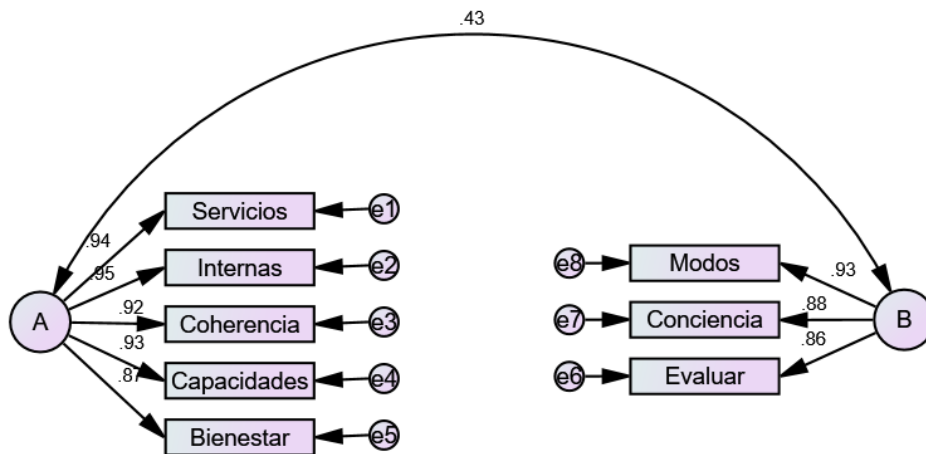
Nota: se analiza los datos obtenidos mediante el modelo AFC y la significancia de la relación entre las variables.

En la siguiente tabla, se puede observar el valor significativo del modelo de medida, aquí se puede responder al objetivo planteado en la investigación si existe relación entre la ética profesional y desempeño laboral con un valor de significancia de 0.99; por ende, se deduce que las dos variables se encuentran significativamente relacionadas ya que un profesional ético demuestra su capacidad intelectual dentro y fuera de la institución a la que pertenezca, tal cual se muestra que la ética es un elemento que se considera primordial para impulsar en la formación de todo profesional y a su vez tener la capacidad para asumir cargos y demostrar habilidades en el ejercicio responsable que tiene para desempeñar.

Después de haber desarrollado el análisis estadístico correspondiente a la métrica de bondad de ajuste se ha obtenido el modelo AFC que se muestra a continuación:

El modelo de medida muestra las relaciones entre los constructos (variables latentes) y los indicadores (variables observables); en este modelo, se puede evaluar la contribución de cada ítem (afirmación) a la escala de medición, es decir, especificar qué indicadores definen a cada constructo o como se encuentran definidos el factor A y el factor B.

Figura 25. Modelo de medida AFC.



Nota: Modelo de medida Análisis Factorial Confirmatorio, estructuras variables latentes y variables observables

Como se puede confirmar la relación existente entre la ética profesional como el desempeño laboral tiene una relación significativa ya sean en capacidades laborales o en el comportamiento del ser humano, en este caso una actitud ética en el desempeño laboral puede impactar positivamente en la calidad del trabajo, la productividad, la satisfacción del cliente y sobre todo el valor que le da a la empresa ya sea esta de orden público o privado. Cabe recalcar que, en el modelo AFC arrojado por los datos recolectados contribuyen de cierta forma la relación o porcentaje de la relación entre estas variables que es del 43%, otra de las formas para verificar la relación y la relevancia de los indicadores que se tomaron en cuenta de acuerdo al modelo de medida que muestra las relaciones entre los constructos, en este caso las variables latentes y las variables observables lo que se define que dentro de la investigación se consideran a los indicadores que más influyen en las empresas como es en el caso del ítem de servicios de la variable ética, el cual hace mención al servicio que cada trabajador brinda, la calidad y eficiencia que muestra en las actividades que asignadas, se considera como una variable latente ya que al servicio que presta cada empleado no se lo puede medir directamente pero si se puede inferir con una variable observable que es la evaluación de desempeño como indicador para medir la calidad del servicio, la eficiencia y eficacia. Otra de las variables latentes que se pueden relacionar con las variables observables son las capacidades ya que esta suele ser factor de habilidades intelectuales en relación a la variable observable está el indicador evaluar, se determina la relación entre estas variables ya que el empleado desarrolla destrezas en cuanto a la realización de las

actividades que le sean asignadas, ahora bien, toda empresa requiere de personal que este prácticamente preparado y realizar las actividades con el profesionalismo pertinente dentro de las empresas e instituciones.

Después de haber hecho el análisis del modelo se considera que las relaciones de las variables latentes presentadas con las variables observables tienen una relación poco satisfactoria ya que no se pueden medir directamente, pero si se pueden vincular entre ellas para definir la medición y tener un análisis claro sobre los dos factores que en este caso es la ética y el desempeño laboral. Cabe recalcar que, este modelo determina los valores relevantes de los indicadores de cada variable que son importantes para cada empresa y de cómo obtener éxito considerando a las variables como la mejor técnica para ser empresas sólidas y seguras.

Tabla 4. Matriz de correlaciones.

KMO	Bartlett	Varianza explicada
0,813	0,000	83,341%

Nota: La medida de Kaiser-Meyer-Olkin indica la proporción de varianza, el valor alto cercano a 1.0, indica la relevancia que tienen las dos variables.

Se puede definir que la prueba de Mardia y conjuntamente con la prueba del KMO determinan la proporción de varianza en las variables, como anteriormente se mencionó, los valores altos cercanos a 1.0 generalmente indican un análisis factorial respectivamente útil con los datos obtenidos, por lo tanto el valor obtenido a partir de esta prueba es de 0.8 lo que indica que la recolección de datos que se ha realizado fue de gran utilidad para completar el modelo de análisis de la tabla 9, cabe recalcar que, de acuerdo a la interpretación que se tiene indica que el muestreo es adecuado para la investigación también se determina que la ética profesional y desempeño laboral son variables que están ajustadas en relación al profesionalismo de cada persona.

Por otra parte se utilizó la prueba de esfericidad de Bartlett, aquí contrasta a la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad en la que indica que las variables no están relacionadas entre sí, y por lo tanto no son adecuadas para la detección de estructuras, los valores >0.05 determinan que el análisis factorial es de utilidad con los datos mostrados, en este caso el valor obtenido es de 0.00 lo que indica que los datos recolectados son de utilidad para un análisis previo en cuanto a

la correlación de variables como a la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

4.1.3.1. Aceptación o rechazo de la Hipótesis

Si el indicador CR es superior a 0,7, la FC es adecuada para el modelo de medida. Así como, la validez convergente de cada factor es favorable medida por el AVE cuando es superior a 0,5 por lo tanto, la validez discriminante expresa la escala de medida apropiada para las variables no observables presentadas.

Tabla 5. Medidas de validez del modelo.

	CR	AVE	A	B
A	0,967	0,852		0,888
B	0,918	0,789	0,431	

Nota: La tabla muestra la validez que se le da a la hipótesis

En la siguiente tabla se puede determinar que la fiabilidad compuesta es adecuada al modelo de medida que se observa, el valor representativo del indicador para las dos variables es de 0.9 tanto para la ética como para el desempeño laboral, aquí se determina las medidas válidas y fiables acerca de las relaciones entre los constructos o variables estudiadas. Cabe recalcar que de acuerdo con la tabla 10, se rechaza la hipótesis nula ya que los valores obtenidos expresan que la ética si tiene relación con el desempeño laboral.

4.2. DISCUSIÓN

Es evidente que tanto las empresas como instituciones ya sean estas de carácter público o privado manejan firmemente la ética profesional y desempeño laboral ya que de allí parte la buena organización y el cumplimiento de reglas constitucionales con el fin de consolidar empresas transparentes con profesionalismo que puedan aportar valor a las empresas. Así lo menciona (Ruiz, Jocelyne, & Silva, 2018) que, "el tema de la ética en la mayoría de las empresas es más que un asunto de principios ya que se vincula con la sobrevivencia de estas, y con la convivencia de las personas que trabajan en ellas" (pp. 43).

Respecto al análisis AFE según (Gaskin, 2020), determina que este enfoque conlleva a la correlación entre las variables de este modo se analiza que a través del método AFE se suprimieron varias afirmaciones al mostrar cargas factoriales demasiado bajas, negativas o al explicar más de dos factores; los dos factores encontrados al final del proceso se denominaron: como factor A y factor B, determinando al factor A como ética profesional y el factor B como desempeño laboral.

Tabla 11. Matriz Análisis Factorial Exploratorio AFE.

Afirmación	Ética profesional	Desempeño laboral
Servicios	0,957	
Internas	0,953	
Coherencia	0,950	
Capacidades	0,927	
Bienestar	0,817	
Modos		0,920
Conciencia		0,878
Evaluar		0,861

Nota: La tabla muestra las cargas factoriales más relevantes y la supresión de preguntas que no fueron consideradas importantes para los trabajadores de las empresas del cantón Montúfar.

El análisis exploratorio AFE es una medida estadística que proporciona una estructura factorial dentro de la investigación en este caso se determinó para preparar a las variables para un modelo de ecuación más claro.

Frente a estos resultados la investigación muestra un grado de diferencia frente a los resultados pero de cierta manera concuerda con las actividades que desempeñan los trabajadores, en este caso la tabla muestra que la ética profesional predomina en actividades como los servicios, actividades internas, la coherencia que tiene con las actividades a la hora de desempeñarlas, la capacidad moral e intelectual dentro de las instituciones y el bienestar en el que se encuentran los trabajadores para ser más profesionales con las actividades asignadas. Así lo menciona, (Salazar, Icaza, & Alejo, 2018) que para ser éticos surge la conexión de ser razonables con las actividades y el compromiso ante las empresas o entidades a la que pertenece, la ética engloba un 95% en los servicios que presta el trabajador dentro de la empresa e institución a esto se refiere con las actividades y el rol que ejerce para brindar una mayor eficiencia y eficacia.

De la misma manera, (Nápoles, Lajes, & Portuondo, 2019) comentaron que los modos de actuación son métodos de carácter que están impregnados en los trabajadores

ya que son los recursos de mayor importancia en las empresas, se define entonces que el 92% de trabajadores consideran que el desempeño es base fundamental para las empresas y que parte de ellos demuestran la calidad de servicio, logro de éxitos y conservar la esencia de un buen profesional con aptitud, consciente con las actividades que realiza y el desempeño a través de evaluaciones internas en la empresa para que se pueda aportar valor a las entidades estudiadas.

Así mismo, se ha identificado que los modos de actuación en el desempeño laboral surge en mediante las actuaciones a las que se enfrentan a diario, el modelo obtenido define de cierta manera las relaciones entre los constructos como variables latentes y variables observables, las cuales indican el comportamiento del personal dentro y fuera de las instituciones y empresas privadas; en este caso se corrobora la correlación de ética profesional y desempeño laboral según la investigación de (Sánchez, 2021), que es analizar el comportamiento ético profesional y cómo influye en el desempeño laboral de los empleados y autoridades de las instituciones públicas y empresas privadas, de acuerdo a los modelos y obtención de respuestas por parte de los empleados consideran que es de vital importancia la ética para desarrollar un desempeño de calidad, para (UNODC, 2019) menciona que, la ética profesional encarna los valores y los objetivos de una profesión, como la transparencia y la rendición de cuentas, la prestación de servicios eficaces y de alta calidad y la responsabilidad ante el cliente o consumidor. Cabe recalcar que, el desempeño laboral cumple una función primordial en las instituciones ya que los recursos humanos es parte fundamental de las empresas considerando la calidad del trabajo y la competencia profesional que aporta a las empresas, por otra parte, la relación de las variables depende de factores que influyen en la práctica de ética profesional, como son los principios éticos, valores de la institución y el nivel de conocimiento cada uno de estos factores determinan el cumplimiento de la ética que tiene una persona.

Así mismo, (Murillo, Rendón, Merino, & Ortega, 2017) considera que la ética profesional es un conector entre los diversos componentes de una empresa sin importar su tamaño o posición, se considera que son valores éticos a la responsabilidad, el compromiso, motivación, etc., son valores que no deben faltar para que una empresa tenga éxito. Como es evidente, en el mundo de los negocios los cuales producen un bien, o las instituciones que prestan un servicio deben guiarse

por un código ético o valores institucionales que deben implantarse en la empresa para que se cumplan, dar prioridad a la capacidad del profesionalismo demostrando el respeto, la honestidad y responsabilidad; que netamente son saberes prácticos para actuar de una forma racional en la vida. La percepción de un comportamiento ético aumenta la calidad de desempeño de los empleados, los valores institucionales en una empresa sirven como una brújula para la forma de actuar del empleado a su vez el comportamiento ético se considera como guía de acción para una mejor cultura organizacional.

Cabe recalcar que, los valores institucionales en las entidades constituyen una sociedad armoniosa con firmeza y lealtad donde permitan tener una forma de vida en las que identifica a las personas por la esencia de valores, como lo menciona (Valbuena, Morillo, & Salas, 2006) que en una relación laboral se observan los valores individuales, sociales y profesionales, implica en la valoración del trabajo, el estima de la función que desempeña en la organización con responsabilidad, perseverancia y dedicación en su labor, la finalidad que tienen los valores institucionales es determinar la función del ser humano ya que es eje primordial para generar riqueza con su desempeño, el mundo empresarial ya sea en la prestación de servicios o producción de bienes tienen la finalidad de satisfacer necesidades y el poder ofrecer la calidad en atenciones y hace que las organizaciones puedan guiarse de los valores para regirlos en los empleados y permitir a todos los miembros orientar su comportamiento y valores individuales para lograr una vida social exitosa a través de las normas bajo valores colectivos.

Es importante resaltar que las medidas de comportamiento y rendimientos funcionan por diversas razones ya que los empleados y empleadores reaccionan que la atención se centra en la medición de objetivos, el desempeño de las actividades y que estén focalizados a su meta que es el poder ser eficientes y eficaces en las actividades, (Ruiz, Silva, & Vanga, 2008) concuerda que tanto los empleados y las empresas deben aplicar normas y reglas que sirvan para cumplir las metas deseadas, por otra parte concuerda que el hablar de actitudes es importante agregar que dichas reglas que se establecen para conducirse en las instituciones, el comportamiento ético de un empleado depende tanto de sus valores como del clima ético de las instituciones. La sociedad actual, determina que la importancia de la ética influye en el desempeño laboral de un empleado, el tener conciencia de los fines que persigue y habituarse a

obrar con relación a ellos determina la relevancia de eficiencia y la calidad que resulta al cumplir los reglamentos de una empresa.

La importancia de conocimientos también se considera como eje principal para las empresas, el ser humano se va formando a través de nuevos conocimientos y dejando atrás la ignorancia con la finalidad de mejorar día tras día, en cualquier empresa u organización; el conocimiento es una herramienta que sirve para diferenciar y poner en práctica las capacidades y competencias ya que gracias a ello se puede contar con la presencia del recurso humano que estén preparados para innovar y desarrollar destrezas dentro de las empresas. Así lo menciona (Vitale, Fernández, & Cabrera, 2020) que la gestión del conocimiento tiene una finalidad clara que es obtener resultados óptimos para las empresas ya sea en productividad e innovación, una organización que logre generar, asimilar y aprovechar al máximo el conocimiento estará a la cabeza de sus competidores para generar calidad en un proceso evolutivo exitoso.

La meta de una empresa e institución es la satisfacción de necesidades humanas a través de inversión de capital que es parte esencial del capital humano o también conocido como los recursos humanos, es decir, las capacidades de cuantos cooperan en la empresa. Como anteriormente se mencionó que la finalidad de toda empresa es satisfacer necesidades considerando el desarrollo máximo de las capacidades de los colaboradores para lograr un desempeño laboral deseable, de allí se promueve la relación entre ética profesional y desempeño laboral, ya que el servicio es un atributo de esencia ética, es decir, que el carácter que tienen las empresas es dar más que recibir, lo que significa que el potencial competitivo y su margen procedan de la buena aplicación de la ética profesional y la calidad del desempeño laboral. Tanto el servicio de la ética como el desempeño desencadenan similitud en los caracteres y modos de actuación, en este sentido, cada significado va de acuerdo con la conducta humana que es parte esencial para actuar frente a la sociedad así lo menciona (Ruiz, Jocelyne, & Silva, 2018) y (Vega Monge, 2019), la relación entre ética profesional y desempeño laboral conforma un elemento fundamental de guía para contribuir a las empresas y lograr que los colaboradores de la empresa obtengan un excelente desempeño laboral movido en conjunto por un interés común, aportando grandes valores al mundo de los negocios y satisfacer necesidades con calidad.

De los resultados obtenidos en la investigación se muestra que la relación existente entre la ética profesional y el desempeño laboral es del 0.99 tal como se muestra en la tabla 15, se considera que las dos variables se relacionan directa y significativamente en las empresas e instituciones ya sean de orden público o privado. A través de este proceso se afirma que la investigación en función de los objetivos, antecedentes, fundamentación teórica e hipótesis fueron significativos a los resultados que se obtuvieron.

Frente a los resultados de la investigación desarrollada se determina la presencia de la relación de ética profesional con el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los análisis estadísticos realizados, revelan que las pruebas utilizadas en la investigación, ética profesional y su relación desempeño laboral presentan validez y confiabilidad, en el que se ha determinado que los modos de actuación de los trabajadores está en un en las empresas representa en un 69% cuando se habla del servicio que prestan, lo que quiere decir que, los trabajadores han desarrollado estrategias para acatar sugerencias y mejorar la atención en brindar un buen servicio, de esta manera se considera que los modos de actuación de los trabajadores tienen una relevancia en la atención que brindan a la sociedad, así mismo, se determinó que los modos de actuación prevalecen de acuerdo a la preparación y conducta que tienen los trabajadores mediante conocimientos y experiencia que han sido gran aporte para las empresas e instituciones del cantón.
- Se logró identificar mediante el análisis estadístico el comportamiento ético y el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades, con un indicador CR o la proporción de la bondad de ajuste es superior a 0.7, es decir, si es mayor al 70%, el modelo de validez es adecuado para establecer que las preguntas más relevantes aplicadas tienen una adecuada estructura de con una escala coherente.
- Se determinó que los pesos de regresión fueron suprimidos y la mayoría de las preguntas que no tenían relevancia se eliminaron en la investigación, para ello se mostró la tabla AFE, donde se observó a las preguntas que tienen más relevancia y suprimir las afirmaciones con cargas factoriales demasiado bajas, negativas o al explicar más de dos factores.
- Se logró determinar la relación de ética profesional y desempeño laboral en las instituciones públicas con un porcentaje del 47% el cual se observa en la

figura 15, lo quiere decir que las instituciones públicas consideran que es importante la ética profesional pero no todo el personal identifica que es base fundamental para tener confiabilidad en la prestación de los servicios.

- Se logró determinar la relación de ética profesional y desempeño laboral en las empresas privadas con un porcentaje del 32%, se considera que estas empresas carecen de la aplicación de ética, se observa en la figura 16, también se logra determinar que las empresas privadas mantienen un lineamiento en el cual, el desempeño laboral es parte esencial para que la empresa tenga éxito, pero al hacer el análisis estadístico se considera que el componente ético determina el comportamiento humano y parte de ello el desempeño que realiza como la capacidad de brindar calidad y gran aporte a la empresa.
- Se considera también que estos análisis demuestran la existencia de la relación significativa entre ética profesional y desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montúfar, para ello se generó el modelo AFC, Análisis Factorial Exploratorio, el cual indica que la relación entre estas variables es del 0.99 lo que demuestra que existe una relación significativa que va ligada en todo momento, incluso en la vida personal; esto demuestra que tanto en las empresas e instituciones el profesionalismo implica tener vocación, comportamiento, honestidad, capacidad intelectual y la práctica de valores que sustentan una buena ética y un desempeño de calidad.

5.2. RECOMENDACIONES

- El presente trabajo se convertir en una buena herramienta siendo sostenible en el tiempo y en la búsqueda de la mejora continua más aún cuando se habla de ética profesional y desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas.
- Las instituciones públicas trabajan bajo un régimen constitucional, en el cual está presente el código ético, se debería implantar medidas correctivas para que los empleados y empleadores puedan tomar más importancia sobre el tema y para que la responsabilidad social y laboral se cumpla a través de la aplicación de valores que son primordiales en el comportamiento humano y en el ámbito profesional.

- Tanto en las instituciones como en las empresas la ética refiere a las normas y principios que rigen el comportamiento de un individuo en su trabajo, es importantes que dentro de las normas estén incluidos ciertos valores como la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto y la confidencialidad a través de la aplicación de estas normas un trabajador puede mejorar su desempeño laboral de varias maneras.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, D., Barboza, J., & Orellana, G. (2021). Solidaridad y honestidad en la práctica docente. *MÉRITO- Revista de Educación*, 272-281.
- Alpuche, E., & Bernal, J. (2017). La Institución y la Organización: un análisis centrado en el actor. *Scielo*, 1-29.
- Azulay Tapiero, A. (2019). Los principios bioéticos. *Scielo*, 650-654.
- Bacilio, J., Cedeño, J., Solórzano, S., & Vaca, S. (2021). Gestión Estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 91-98.
- Barrientos, E., Hurtado, L., Lesmes, A., & Duarte, D. (2020). ¿Coaching en las empresas? La gerencia del coaching en las organizaciones contemporáneas. *Mundo Fesc*, 223-236.
- Bautista, R., & Aguilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 109-121.
- Becerra, C., & Bermudez, J. (2021). El Clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de las seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Scielo*, 59-77.
- Benitez, L. (12 de Diciembre de 2018). La ética, la moral y la política del Ecuador. *Diario la Hora*, págs. 4-12.
- Bernal, A., & Cárdenas, A. (2021). La Educación de la competencia emprendedora como iniciativa y autonomía personal. *CP- Cuestiones Pedagógicas*, 27-42.
- Bohorquez, E., Perez, M., & Caiche, e. a. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*, 385-390.
- Bravo Paniagua, T., & Valenzuela Gonazález, S. (s.f.). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. *Inee*, 36.
- Calle, A., Erazo, J., & Vásquez, E. (2022). Impacto de la responsabilidad social empresarial en las instituciones de salud privadas de Azogues, Ecuador. *Scielo*, 621-629.
- Calvo, O. (2018). LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES Y LAS REGIONES: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Scielo*, 140-163.
- Capuñay, M. (S.f. de Marzo de 2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional*. Obtenido de Repositorio: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1504/2018_AD_YDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Castro Chavez, N. (2018). Principios éticos rectores de las investigaciones de tercer nivel o grado académico en Ciencias Médicas. *Scielo*, 1-12.
- Chen, E., & Ruiz, W. (2020). Competencias que potencian la capacidad gerencial en las personas directivas para el trabajo efectivo con las Juntas Administrativas y de Educación en el sistema educativo costarricense. *Scielo*, 36-50.
- Cuasapaz, D. (2018). "Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. Obtenido de Repositorio UPEC: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/652/1/DAYANARA%20CUASAPAZ%20INFORME%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Cuestas, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Scielo*, 327-353.
- Eslava, A., & García, E. (2020). El contexto de la trampa: análisis experimental de los determinantes de la honestidad en Buriticá. *Scielo*, 9-32.
- Esparza, R., & Rubio, J. (2018). LA PREGUNTA POR EL CONOCIMIENTO. *Scielo*, 813-818.
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La Ética en las investigaciones educativas. *Scielo*, 333-340.
- EUDE. (18 de Julio de 2018). *La importancia de las relaciones humanas en la gestión de las empresas*. Obtenido de EUDE: <https://www.eude.ec/blog/2018/07/18/relaciones-humanas-empresas/>
- Fidias G., A. (2006). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica*. Caracas-Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Flores, M. (2020). Empatía y respeto entre otros valores: análisis de experiencias docentes de colaboración con organizaciones sociales. *Scielo*, vol.14.
- Gaskin, J. (4 de Diciembre de 2020). *Statwiki*. Obtenido de Análisis Factorial Exploratorio: http://statwiki.gaskination.com/index.php?title=Main_Page
- Geraldo, I., Soria, J., & Tito, P. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: un estudio realizado en entidades del sistema financiero peruano. *Scielo*, 5-28.
- González, J. (2018). Los niveles de conocimiento. El Aleph en la innovación curricular. *Scielo*, 133-142.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 13-26.
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Scielo*, 186-194.

- Hernández Sampieri, R., Carlos, F., & Pilar, B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hirsch, A. (2019). Principios éticos que guían el desempeño de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Scielo*, 143-157.
- ICD. (24 de Marzo de 2022). *Valores Institucionales*. Obtenido de ICD- Gobierno de Costa Rica Instituto Costarricense sobre Drogas: <https://www.icd.go.cr/portalicd/index.php/conozcanos/icd-valores-icd-transparencia#:~:text=Corresponden%20a%20ideas%20consideradas%20por,el%20bienestar%20personal%20y%20social>.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Scielo* .
- Imco, S. (2022). La Integridad: Como sello empresarial. *IMCO Staff- Centro de Investigación en política pública*, 1-4.
- Jorge, A., & Monedero, C. (2018). La prospectiva estratégica como herramienta para impulsar la gestión local hacia el desarrollo sustentable. *Scielo*, 41-68.
- Knight, F. (2018). LA ÉTICA DE LA COMPETENCIA. *Scielo*, 579-624.
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-21.
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 95-107.
- Marin, H., & Placencia, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo*, 42-52.
- Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, P., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J., & Compeán, V. (2022). Satisfacción Laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Scielo*.
- Nápoles, E., Lajes, S., & Portuondo, R. (2019). Aproximación epistemológica al concepto de modo de actuación. *Scielo*, 316-329.
- Paldino, M., Debeluh, P., & Del Bosco, P. (2019). *Integridad, un Liderazgo Diferente*. Madrid: LID Editorial Empresarial, Libro digital, EPUB.
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 177-187.

- Pérez, D. V. (29 de Marzo de 2022). *LR*. Obtenido de Las empresas latinoamericanas más éticas según el ranking Ethisphere Institute: <https://www.larepublica.co/especiales/negocios-sostenibles/estas-son-las-empresas-latinas-mas-eticas-segun-el-ranking-de-ethisphere-institute-3332125>
- Podesta, L., Vigo, E., & Ponce, D. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Redalyc*, 904-916.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Scielo*.
- Ramírez, F., Sámchez, M., & Quintero, H. (2018). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. *Redalyc*, 35-54.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Scielo*, 159-164.
- Roa, G., Martínez, C., & Acosta, J. (2017). La Ética Profesional. *Columbia*, 1-5.
- Rocca, A. B. (2008). *Capital Humano- Manual de Recursos Humanos de Evaluación Organizacional*. Argentina.
- Rodríguez, M., Buitrago, A., & Serna, H. (2019). Modelo de evaluación de la gestión y competitividad empresarial. *Scielo*, 97-118.
- Rosero, J., & Rodríguez, M. (7 de Septiembre de 2020). *Bitstream*. Obtenido de Análisis del componente de Integridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial del Carchi: <http://190.15.129.74/bitstream/123456789/1226/1/089-%20ROSERO%20JESELYN-%20RODR%c3%8dGUEZ%20MAR%c3%8dA.pdf>
- Ruiz, C., Jocelyne, K., & Silva, V. (2018). Ética Empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Scielo*, pp.417-441.
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, .. (2008). Ética Empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de alta Tecnología (OAT). *Scielo*, 417-441.
- Salas, R., & Salas, A. (2018). Los modos de actuación profesional y su papel en la formación del médico. *Scielo*, 6-30.
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Scielo*, 305-311.
- Sánchez, G. M. (21 de Septiembre de 2021). *Repositorio.ucv*. Obtenido de ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schmidt, E. (2014). *Ética y Negocios para América Latina*. Lima, Perú: ISBN e-book.

- Serrano, D. (10 de mayo de 2018). La autonomía es una factor clave del éxito de las empresas. *Revista Líderes*, págs. 1-4.
- Sánchez, G. M. (21 de Septiembre de 2021). *Repositorio.ucv*. Obtenido de ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67680/S%c3%a1nchez_ZGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schmidt, E. (2014). *Ética y Negocios para América Latina*. Lima, Perú: ISBN e-book.
- Serrano, D. (10 de mayo de 2018). La autonomía es una factor clave del éxito de las empresas. *Revista Líderes*, págs. 1-4.
- Tamayo, C., & Ruiz, M. (2018). De la responsabilidad social empresarial al balance social. *Scielo*, 304-320.
- UNODC. (2019). ÉTICA PROFESIONAL. *La Declaración de Doha: Promover una cultura de legalidad*, 1-35.
- Valbuena, M., Morillo, R., & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Redalyc*, 60-78.
- Vega, W. (3 de Septiembre de 2019). *Ética profesional, Desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*. Obtenido de Repositorio: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Viqueira, V. (2019). *Promoción de la autonomía personal*. Madrid, España: COPYRIGHT- Ediciones Paraninfo, S.A.
- Vitale, A., Fernández, E., & Cabrera, M. (2020). Importancia de la Gestión del Conocimiento para la creación de Valor en las Empresas Cubanas. *UNAD*.
- Zerón, A. (2019). Beneficiencia y no maleficiencia. *ADM*, 306-307.

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE: Gabriela Liliana Patiño Rodríguez		CÉDULA DE IDENTIDAD: 0401841549	
PERIODO ACADÉMICO: 2023A		DOCENTE TUTOR: MSC. Jeanehl Lucía Bastidas Guerrón	
PRESIDENTE TRIBUNAL MSC. Jorge Aníbal Fuentes Alemán		DOCENTE: MSC. Gisselle Mariuxi Cardenas Fierro	
TEMA DEL TIC: "Ética profesional y su relación con el desempeño laboral en instituciones públicas y empresas privadas del cantón Montufar en el año 2022"			
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	8,00	Contextualizar con base a la planificación del territorio
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8,00	Revisar aplicabilidad
3	METODOLOGÍA	8,00	Determinar población ofertante, métodos de muestreo
4	RESULTADOS	8,00	Revisar tablas dinámicas
5	DISCUSIÓN	8,00	Revisar discusión con base en la teoría
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,00	Mejorar redacción
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	7,33	Mejorar argumento, fundamento
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,00	Revisar guía institucional, APA

Obteniendo una nota de: 7,93 Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el martes, 25 de julio de 2023

MSC. Jorge Aníbal Fuentes Alemán
PRESIDENTE TRIBUNAL

MSC. Jeanehl Lucía Bastidas Guerrón
DOCENTE TUTOR

MSC. Gisselle Mariuxi Cardenas Fierro
DOCENTE

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas.



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE
CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Patiño Rodríguez Gabriela Liliana

Fecha de recepción del abstract: 26 de julio de 2023

Fecha de entrega del informe: 26 de julio de 2023

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9,5 por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER**

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Patiño Rodríguez Gabriela Liliana				
DATE: 26 de julio de 2023				
TOPIC: "Ética profesional y su relación con el desempeño laboral en las instituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar, Provincia del Carchi en el año 2022"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1 Vera Játiva Edwin Andrés, 5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9,5		

Anexo 3. Encuesta estructurada aplicada.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA “LA ÉTICA PROFESIONAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS DEL
CANTÓN MONTÚFAR”

CONDICIONES PERSONALES

TEMA:	“La Ética Profesional y su relación con el Desempeño Laboral en las Instituciones Públicas y Empresas Privadas del Cantón Montúfar, Provincia del Carchi en el año 2022
OBJETIVO:	Analizar la Ética Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral dentro de las Instituciones Públicas y Empresas Privadas del Cantón Montúfar en el año 2022
NOTA:	La presente encuesta tiene como objetivo dar cumplimiento a una investigación con fines académicos.

Datos Informativos

GÉNERO:

- Masculino
- Femenino

A qué tipo de organización pertenece:

- Institución Pública
- Institución Privada

Indique a qué rango de edad pertenece:

- 18 a 24 años
- 25 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años



EL PRESETE CUESTIONARIO COMPRENDE: CONOCIMIENTOS, ACTITUDES, OPINIONES Y EXPECTATIVAS HACIA LA ÉTICA PROFESIONAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS

Señale la opción que usted cree conveniente de acuerdo con su apreciación:

ESCALA DE LIKERT	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

	1	2	3	4	5
1. ¿Reflexiona usted que la ética profesional consiste en la propia práctica de principios y valores personales ya sea en instituciones públicas o privadas?					
2. ¿La ética profesional supone aceptar un código ético consensuado como pauta a seguir dentro de la institución?					
3. ¿La ética profesional exige justificar las propias actuaciones profesionales?					
4. ¿La ética profesional hace referencia a las normas de comportamiento correcto que se deben cumplir en el ejercicio de la profesión?					
5. ¿La ética profesional resuelve los dilemas a los que se enfrentan las instituciones en su tarea diaria?					
6. ¿La ética profesional hace referencia al conjunto de valores y principios éticos en los que se sustenta el ejercicio profesional y se orientan cómo deben desarrollarse en la gestión del talento humano?					
7. ¿La ética profesional supone los modos de actuación de los trabajadores dentro de la institución?					
8. ¿La ética profesional también supone evaluar la propia actuación?					
9. ¿La ética profesional también supone evaluar la toma de decisiones?					
10. ¿La ética profesional también supone tomar conciencia de valores inculcados en la institución?					



ACTITUDES

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. ¿Me preocupo por conocer las inquietudes de mis compañeros en base a las actividades designadas dentro de la institución?					
2. ¿Dedico parte de mi tiempo para seguir formándome éticamente?					
3. ¿Acepto el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mis actitudes dentro de la institución?					
4. ¿Mis conocimientos me enriquecen personal y profesionalmente dentro de la institución?					
5. ¿Soy empático con mis compañeros dentro de la institución?					
6. ¿De nada sirven mis conocimientos si no logro comunicarlos a mis compañeros de trabajo?					
7. ¿Puedo resolver algunos problemas escuchando a mis compañeros?					
8. ¿El departamento de talento humano debe adaptar sus conocimientos de acuerdo con las cualidades de los trabajadores?					
9. ¿Cumplo los parámetros éticos profesionales con mis compañeros de trabajo?					
10. ¿Para no cometer errores en el ejercicio como trabajador debo ser consciente de mi capacidad de conocimiento?					
11. ¿Para no cometer errores en el ejercicio como trabajador debo ser consciente de mis habilidades?					
12. ¿Intento no engañar a mis subordinados sobre mis conocimientos dentro de la institución?					
13. ¿Intento no engañar a mis compañeros sobre mis conocimientos dentro de la institución?					
12. ¿Confío en que mis compañeros puedan aprender más sobre ética profesional?					
13. ¿Estoy de acuerdo con el rol que desempeño en la institución?					
14. ¿Para ejercer bien el rol designado en la institución es importante dar un poco de uno mismo/a?					
15. ¿Es necesaria la formación ética para ser un buen trabajador?					
16. ¿Estoy dispuesto a formarme en cuestiones ética?					
17. ¿Estoy dispuesto a ejercer mis actividades con más profesionalismo?					
17. ¿Deben existir cursos obligatorios para todo el personal de talento humano sobre ética profesional?					



18. ¿Mi formación ética aumenta el prestigio de mi profesionalismo dentro de la institución?					
19. ¿Necesito de formación ética para el ejercicio responsable de mi profesión dentro de la institución?					
20. ¿En la institución los trabajadores a cursan unas horas de formación sobre ética profesional?					
21. ¿Soy crítico conmigo mismo para ser un buen trabajador dentro de la institución?					
22. ¿El empleador considera importante los derechos de los trabajadores dentro de la organización?					
23. ¿Procuero no denegar beneficios a los trabajadores?					
24. ¿Busco soluciones para los trabajadores dentro la institución?					
25. ¿Me considero en el deber de orientar a mis compañeros la aplicación en lo referente a la ética profesional?					
26. ¿Intento que mis compañeros reflexionen sobre el papel de la ética profesional el cual desempeñarán en la sociedad?					
27. ¿Me Formo éticamente para trabajar por el bien común?					

VALORES

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. ¿La institución recuerda valores éticos a los empleados semanalmente?					
2. La institución tiene la obligación de demostrar la ética a sus trabajadores					
3. ¿La institución debe inculcar aún más el profesionalismo ético?					
4. ¿En la institución cada trabajador tiene sus propios valores?					
5. ¿Es prudente cuestionar los valores de cada trabajador dentro de la institución?					
5. ¿Enseñar valores en la institución es peligroso porque se cae en el adoctrinamiento de los trabajadores?					
6. ¿Considera usted importante que no es competencia de la institución enseñar valores éticos al talento humano?					
7. ¿Los valores éticos se aprenden sólo cuando se ejercita la profesión?					



8. La competencia profesional nada tiene que ver con la competencia ética dentro de la institución					
9. ¿Es posible formar buenos profesionales éticos para que se sean malos servidores? (CL)					
10. ¿Es responsabilidad del departamento de talento humano formar buenos servidores?					
11. ¿En la institución se cumple con los valores implantados inicialmente?					
12. Puedo imponer valores a mis compañeros de trabajo					
13. ¿Considero relevante a la ética profesional como una disciplina primordial dentro de las instituciones?					
14. ¿Una capacitación sobre ética profesional es necesaria en todas las instituciones?					
15. ¿La ética profesional sólo es necesaria en las instituciones?					
16. ¿La ética profesional sólo es necesaria en la sociedad?					
18. ¿El componente ético profesional debe impregnar al talento humano?					
19. ¿El componente ético profesional debe concentrarse como una disciplina?					

AUTOESTIMA

	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1. ¿Mantiene alto su autoestima dentro de la institución?					
1. ¿Tengo autocontrol en el rol que ejerzo dentro de la institución?					
2. Autoconocimiento (Proceso reflexivo) ¿Es importante mi autoconocimiento en las actividades designadas dentro de la institución?					
3. ¿Realizo mi autoevaluación sobre la calidad de trabajo que desarrollo en la institución?					
4. ¿La institución observa mi juicio de valor frente al desarrollo de actividades que desempeño?					



5. ¿Aplico autorrespeto dentro de la institución?					
6. ¿Desarrollo nuevas habilidades competentes para realizar las actividades dentro de la institución?					
7. ¿Soy responsable con las actividades asignadas dentro de la institución?					
8. ¿Respeto las opiniones vertidas para las actividades dentro de la institución?					
9. ¿Participo en proyectos de la institución acordes al área donde me desempeño?					
10. ¿Participo en los eventos de la institución acordes al área donde me desempeño?					
11. ¿Tengo sentido crítico en las opiniones dadas de sus compañeros de la mejor manera?					
12. ¿Soy amistoso con mis compañeros de trabajo como con la sociedad?					
13. ¿Procuró tener autonomía en la toma de decisiones que se realicen dentro de la institución?					
Bienestar (Hacer las cosas que le gustan en la vida, ya sea desde la comodidad o desde lo estimulante y arriesgado)					
14. ¿Considera que las actividades asignadas dentro de la institución son un factor de bienestar para desarrollarlas?					
15. ¿Acepta sin ningún reproche las actitudes de los demás?					
16. ¿Acepta sin ningún reproche las opiniones de los demás?					
17. ¿Coopera con sus compañeros para salir adelante con las actividades de la institución?					
18. ¿Siente felicidad al formar parte y prestar sus servicios en la institución donde labora?					
19. ¿Es constante con las actividades de la institución hasta lograr su objetivo?					
20. ¿Es sincero ante sus superiores de trabajo sobre cualquier situación de negligencia?					
21. ¿Es sincero ante sus compañeros de trabajo sobre cualquier situación de negligencia?					



22. ¿Considera su libertad de actuación dentro de la institución sin prejuicio alguno?					
23. ¿En la institución respetan la temática de libre expresión sin prejuicio alguno?					
24. ¿Busca dialogar con sus compañeros para llegar a un acuerdo laboral dentro de la institución?					
25. ¿Mantiene coherencia con las actividades dentro de la institución?					
26. ¿Mantiene coherencia con los servicios que presta dentro de la institución?					
27. ¿Mantiene civismo con la institución?					
28. ¿Mantiene civismo con la sociedad?					
29. ¿Es seguro con las actividades internas dentro de la institución?					
30. ¿Es seguro con las capacidades internas dentro de la institución?					
31. ¿Se considera una persona innovadora dentro de la institución?					
32. ¿Es capaz de liderar una institución y tener influencia sobre los demás para llevarla al éxito?					
33. ¿Siente la necesidad de mejorar como profesional dentro de la organización?					

ANEXO 4. CUETIONARIO DESEMPEÑO LABORAL.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA “DESEMPEÑO LABORAL EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS”
CONDICIONES PERSONALES

TEMA:	“La Ética Profesional y su relación con el Desempeño Laboral en las Instituciones Públicas y Empresas Privadas del Cantón Montúfar, Provincia del Carchi en el año 2022
OBJETIVO:	Analizar la Ética Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral dentro de las Instituciones Públicas y Empresas Privadas del Cantón Montúfar en el año 2022
NOTA:	La presente encuesta tiene como objetivo dar cumplimiento a una investigación con fines académicos.

Datos Informativos

GÉNERO:

- Masculino
- Femenino

A qué tipo de organización pertenece:

- Institución Pública
- Institución Privada

Indique a qué rango de edad pertenece:

- 18 a 24 años
- 25 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años

Señale la opción que usted cree conveniente de acuerdo con su apreciación:

ESCALA DE LIKERT	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3

Casi nunca	2
Nunca	1

CONDICIONES PERSONALES

a. Asistencia y puntualidad

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Falta mucho a su trabajo?					
2	¿Llega puntualmente a su trabajo?					
3	¿Cumple con su horario de trabajo?					

b. Conocimiento del trabajo

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
2	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					

c. Habilidad para trabajar con otros

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?					
2	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?					
3	¿Sus modos de actuación y la relación con sus compañeros de trabajo son buenas?					
4	¿Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo?					

d. Relevancia del trabajo

No.	Ítems	Escala				
1	¿Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante?	1	2	3	4	5
2	¿Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás?					
3	¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?					
5	¿Gracias a su trabajo, la institución funciona adecuadamente?					
6	¿Gracias a su trabajo, los usuarios- clientes reciben un buen servicio?					

RELACIONES INTERPERSONALES

a. Retroalimentación del personal. Relación empleada – jefe inmediato

No.	Ítems	Escala				
1	¿Es alentado por sus aciertos dentro de la institución? ¿Esto lo impulsa a trabajar de mejor manera?	1	2	3	4	5
2	¿Cuándo comete errores en su trabajo, sus compañeros de trabajo lo critican?					
3	¿Su jefe inmediato solo considera sus errores?					
4	¿Su jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho?					
5	¿Le llaman la atención con frecuencia?					

POLITICAS DE PERSONAL

a. Capacitación

No.	Ítems	Escala				
-----	-------	--------	--	--	--	--

1	¿Las temáticas de capacitación que recibe están bien planeadas?	1	2	3	4	5
2	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?					
3	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?					
4	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?					

AUTOEVALUACIÓN

a. Conocimiento del puesto de trabajo

No.	Ítems	Escala				
1	¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por su formación académica en la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?					

b. Cooperación

No.	Ítems	Escala				
1	¿Existe un ambiente de colaboración?	1	2	3	4	5

2	¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo con sus superiores?					
3	¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros de trabajo?					
4	¿El desempeño laboral aporta tomar conciencia a los valores personales?					
5	¿El grado de cooperación que tiene con el personal de la institución es alto?					

RELEVANCIA DE LAS ACTIVIDADES LABORALES

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?					
2	¿en la institución donde labora el desempeño supone evaluar la eficiencia en las actividades a desarrollar?					
3	¿Participa en la elaboración de planes de trabajo?					

LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Socializan la misión, visión y objetivos de la institución?					
2	¿Comparte la misión, visión y objetivos de la institución?					

3	¿Se ha lamentado alguna vez trabajar en la institución?					
4	¿El interés de lograr un ascenso en la institución donde labora es permanente?					
5	¿La institución se interesa en apoyar sus objetivos personales?					

DESEO DE SUPERACIÓN

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Está conforme con el trabajo que actualmente realiza?					
2	¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza a diario para lograrlo?					
3	¿Es alineada en el propósito de desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad e importancia?					
4	¿Por su actuación, preparación y conducta, considera ser una persona valiosa dentro de la institución?					

CAPACITACIÓN

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Gracias a los cursos de capacitación que la institución ofrece, ¿realiza mejor su trabajo?					
2	¿Los cursos de capacitación que recibe son interesantes?					

2	¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo con sus superiores?					
3	¿Existe un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros de trabajo?					
4	¿El desempeño laboral aporta tomar conciencia a los valores personales?					
5	¿El grado de cooperación que tiene con el personal de la institución es alto?					

RELEVANCIA DE LAS ACTIVIDADES LABORALES

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?					
2	¿en la institución donde labora el desempeño supone evaluar la eficiencia en las actividades a desarrollar?					
3	¿Participa en la elaboración de planes de trabajo?					

LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Socializan la misión, visión y objetivos de la institución?					
2	¿Comparte la misión, visión y objetivos de la institución?					

PROMOCIÓN

No.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Los criterios de promoción de su trabajo se basan en elementos objetivos?					
2	¿En su trabajo, sólo ascienden los que tienen influencias dentro de la institución?					
3	¿Se encuentra en un buen ambiente con el trabajo que realiza dentro de la institución?					

El siguiente cuestionario fue tomado y adaptado de (Rocca, 2008). Ética Profesional y su relación con el Desempeño Laboral en Instituciones Públicas y Empresas Privadas, Montúfar [Instrumento para la evaluación de desempeño laboral Anexo 3]. Rocca, A. B. (2008). *Capital Humano- Manual de Recursos Humanos de Evaluación Organizacional*. Argentina.

