

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“ÉTICA PROFESIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TULCÁN Y SU
IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL”**

Trabajo de titulación previa la obtención del
Título de Magister en Administración Pública

Autor: Jaramillo Tulcán Nelson Aníbal

Tutor: Mgtr. Edwin Marcelo Cahuasquí Cevallos

Tulcán, julio de 2024

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el maestrante Jaramillo Nelson con el número de cédula 0400987624 ha elaborado el trabajo de titulación: “Ética profesional en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tulcán y su impacto en el desempeño laboral”

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuestas en la Codificación del Reglamento de Régimen Académico y de Estudiantes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi con RESOLUCIÓN No. 171-CSUP-2023, por lo tanto, autorizo su presentación para la sustentación respectiva.



Firmado electrónicamente por:
EDWIN MARCELO
CAHUASQUI CEVALLOS

f.....

Mgtr. Edwin Marcelo Cahuasquí Cevallos

DOCENTE TUTOR

Tulcán, julio de 2024

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente trabajo de titulación constituye un requisito previo para la obtención del título de Magister en Administración Pública.

Yo, Nelson Jaramillo con cédula de identidad número 0400987624 declaro: que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



f.....

Nelson Aníbal Jaramillo Tulcán

AUTOR

Tulcán, julio de 2024

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Nelson Jaramillo declaro ser autor/a de los criterios emitidos en el trabajo de titulación: “ÉTICA PROFESIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN TULCÁN Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL” y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



f.....

Nelson Aníbal Jaramillo Tulcán

AUTOR

Tulcán, julio de 2024

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mi esposa e hijos porque ellos siempre han sido el apoyo fundamental a todos mis proyectos de crecimiento, ya que siempre con su tiempo, sus palabras motivadoras han inspirado en mí la confianza para culminar las metas propuestas.

A mi estimado docente tutor del trabajo, ya que, gracias a sus enseñanzas, sus consejos y su tiempo, se pudo culminar este proceso de titulación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por darme la oportunidad de experimentar el transitar por tan prestigiosa universidad y lograr culminar con bien la meta propuesta; a mi esposa e hijos por sacrificar su tiempo y espacio con la finalidad de darme el entorno adecuado en el hogar facilitándome todo lo que requería para lograr mi propósito; A mi tutor por estar siempre dispuesto a guiarme en la elaboración del presente trabajo, a mis profesores por impartir sus conocimientos, a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán, quienes me facilitaron y brindaron la información necesaria para la elaboración del presente trabajo.

ÍNDICE

CAPITULO I...	1
PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Preguntas de investigación o hipótesis.....	3
1.3 Objetivos de investigación.....	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificación	4
CAPÍTULO II.....	5
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2. Marco Teórico.....	8
2.2.1 Bases Teóricas	8
2.2.1.1 Administración Pública.....	8
2.2.1.2 El servidor público.....	11
2.2.1.3 La ética.....	12
2.2.1.4 Origen de la ética	14
2.2.1.5 Ética profesional	15
2.2.1.6 La moral.....	16
2.2.1.7 Diferencia entre ética y moral.....	17
2.2.1.8 Indicadores éticos.....	18
2.2.1.9 Objetivo de la ética	20
2.2.1.10 Código de ética	20
2.2.1.11 Valores y principios.....	21
2.2.1.12 Actuación y conducta.....	22
2.2.2 Bases Conceptuales.....	23

2.2.2.1	Importancia de la ética en una empresa	23
2.2.2.2	Importancia de la ética en los servidores públicos.....	25
2.2.2.3	Influencia de la ética en la actitud personal y organizacional.....	27
2.2.2.4	La Ética y la responsabilidad social.....	29
2.2.2.5	Desempeño laboral.....	31
2.2.2.6	Desempeño laboral y desempeño profesional.....	32
2.2.2.7	Evaluación del desempeño laboral.....	34
2.2.2.8	La ética profesional.....	34
2.2.2.9	La ética en la administración pública.....	35
2.2.2.10	El servicio público administrativo.....	37
2.2.2.11	Evaluación de desempeño.....	38
2.2.2.12	Evaluación de la satisfacción laboral.....	39
2.3	Marco Legal.....	39
2.3.1	Constitución de la República del Ecuador.....	39
2.3.2	Ley Orgánica del servidor Público.....	39
2.3.3	Código de Ética de la Función Pública.....	40
2.3.4	Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.....	41
2.3.5	Decreto ejecutivo No. 4 del Presidente Guillermo Lasso.....	42
CAPÍTULO III.....		43
METODOLOGÍA.....		43
3.1.	Descripción del área de estudio.....	43
3.1.1	Estudio descriptivo.....	43
3.1.2	Población y muestra.....	43
3.1.2.1	Población.....	43
3.1.2.2	Muestra.....	44
3.2.	Enfoque y Tipo de investigación.....	44
3.2.1	Enfoque.....	45
3.2.2	Tipo de Investigación.....	45
3.3	Definición y Operacionalización de Variables.....	45

3.3.1 Variable 1: Ética profesional	45
3.3.2 Variable 2: Desempeño laboral.....	46
3.4 Procedimientos.....	47
3.4.1 Fase 1: Normativas de ética de los funcionarios públicos	47
3.4.2 Fase2: Percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética	47
3.4.3 Fase3: Programa de capacitación sobre normativas de ética	48
3.6 Consideraciones Bioéticas... ..	52
CAPÍTULO IV.....	53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1 Resultados... ..	53
4.2 Discusión.....	65
CAPÍTULO V	67
Propuesta.....	67
5.1 Objetivo:	67
5.2 Introducción	67
5.3 Importancia	67
5.4 Metodología:.....	68
5.5 Estrategias a Desarrollar	68
6.1 Conclusiones.....	75
6.2 Recomendaciones	76
REFERENCIAS.....	1
ANEXOS	4

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Funcionarios actuales del GAD Municipal del Cantón Tulcán.....	54
Figura 2. La ética en los servidores públicos.....	55
Figura 3. Impacto de la Ética en los servicios públicos brindados... ..	56
Figura 4. Mal utilización de información pública confidencial para beneficio propio.....	57
Figura 5. Importancia de la transparencia en las funciones desempeñadas.....	58
Figura 6. Mecanismos de sanción para incumplimiento a los principios éticos.....	59
Figura 7. Capacitaciones al GAD Municipal del Cantón Tulcán sobre ética profesional.....	60
Figura 8. Impacto de la Ética profesional en el rendimiento laboral.....	61
Figura 9. La ética profesional afecta a la confianza de la ciudadanía.....	62
Figura 10. Importancia de los incentivos.....	63
Figura 11. La ética afecta a colaboración y trabajo en equipo.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategia: Implementación de Programas de Formación Continua en Ética	69
Tabla 2. Estrategia: Promoción de la Transparencia y Acceso a la Información.....	70
Tabla 3. Estrategia: Establecimiento de Códigos de Conducta y Ética para los Servidores Públicos del GAD del cantón Tulcán.....	71
Tabla 4. Estrategia: creación de Comités de Ética.....	72
Tabla 5. Estrategia: Fomento de la Participación Ciudadana.....	73
Tabla 6. Estrategia: Evaluación y Seguimiento Continuo.....	74

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar el impacto de la ética profesional y su influencia en el desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán, periodo 2022-2023. El enfoque fue mixto, de tipo descriptivo, documental y de campo. Se aplicó una encuesta a 60 servidores públicos del GAD Municipal del Cantón Tulcán, para determinar las actitudes éticas y su relación con el desempeño laboral. Los resultados evidencian que el 60% de los encuestados afirman que siempre actúan con ética, lo que indica un nivel de confianza considerable en su comportamiento. El 90% considera que la ética profesional de los servidores públicos tiene un impacto positivo en la calidad de los servicios ofrecidos por la institución. El 70% valora la importancia de la transparencia en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, lo que refleja que el comportamiento ético es esencial para el éxito de las instituciones y que la falta de aplicación de principios éticos conlleva a la desconfianza en la institución, afectando su imagen y reputación, a pesar de la existencia de reglamentos y leyes que regulan el comportamiento ético de los funcionarios públicos. La investigación sugiere que la educación en principios éticos ha perdido relevancia, generando desventajas competitivas y afectando la estabilidad laboral. Se elaboró una propuesta para el fortalecimiento de la ética profesional en el desempeño de los servidores públicos, considerando estrategias como: la formación continua en transparencia y participación ciudadana, que contribuya a garantizar servicios de calidad, fortaleciendo con ello la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales.

Palabras Clave: Desempeño laboral, Principios Éticos, funcionario Público, Transparencia, Participación Ciudadana.

ABSTRACT

Topic: "Professional ethics in Public Servants of the Municipal Decentralized. Autonomous Government of the Tulcán Canton and its impact on job performance." The objective of the research was to analyze the impact of professional ethics and its influence on job performance in public servants of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Tulcán Canton, period 2022-2023. The approach was mixed, descriptive, documentary and field. A survey was applied to 60 public servants of the Municipal GAD of Tulcán Canton, to determine ethical attitudes and their relationship with job performance. The results show that 60% of respondents claim that they always act ethically, which indicates a considerable level of confidence in their behavior. 90% consider that the professional ethics of public servants has a positive impact on the quality of the services offered by the institution. 70% value the importance of transparency in the performance of public servants' duties, which reflects that ethical behavior is essential for the success of institutions and that the lack of application of ethical principles leads to distrust in the institution, affecting its image and reputation, despite the existence of regulations and laws that regulate the ethical behavior of public servants. The research suggests that education in ethical principles has lost relevance, generating competitive disadvantages and affecting job stability. A proposal was developed to strengthen professional ethics in the performance of public servants, considering strategies such as: continuous training in transparency and citizen participation, which contributes to guaranteeing quality services, thereby strengthening citizen confidence in government institutions.

Keywords: Job performance, Ethical Principles, Public servant, Transparency, Citizen Participation.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La ética profesional como ciencia que rige el orden de las acciones en la actividad personal se pone de manera constante y honesta al servicio de los demás, en beneficio propio, con dignidad, respeto y responsabilidad. Por otro lado, la ética profesional como un conjunto de normas y valores morales no deben ser omitidas, especialmente por los profesionales dentro de una institución ya sea pública o privada, puesto que es importante tanto dentro como fuera de ella, debido a que su falta de aplicación refleja el mal funcionamiento de las instituciones.

Para mayor claridad, la ética personal comprende los valores y las normas que determinan cómo actuamos, pero no se trata simplemente de nuestras inclinaciones o preferencias, aún si creemos firmemente que esas preferencias son las correctas. La ética puede ser aplicada en la vida personal de alguien, no solo en su relación con la familia, los amigos y la pareja, sino también en su forma de tomar decisiones en función de sus valores morales fundamentales, identificando los valores éticos fundamentales que son el respeto, justicia, responsabilidad, honestidad y libertad. Si bien la ética social tiene como base la moral individual que se determina por la forma de actuar correcta o incorrecta de una persona, la ética social se centra más en el comportamiento apropiado de las personas como un todo, más que un comportamiento individual. En ese sentido, la importancia de la ética radica precisamente en saber qué está bien y qué está mal como individuos y como sociedad. Este conocimiento, sin embargo, no siempre es el mismo y puede variar según la sociedad, el individuo o la situación.

La creación de las organizaciones públicas y privadas han evolucionado significativamente a través del tiempo, como resultado de estos importantes cambios ha llevado a muchas instituciones a creer que tienen una seria obligación moral con la sociedad. Independientemente de las obligaciones individuales de los miembros de una organización, la constatación de que la ética es una exigencia impuesta por la sostenibilidad básica del sistema económico en especial en el ámbito gubernamental las expectativas de ética impuestas por la sociedad son de alto espectro, por tal razón, si el comportamiento poco ético se convierte en una norma de común aplicación, destruye la confianza y la

lealtad, lo que provoca graves disfunciones que conllevan a una imagen negativa y a consecuencias legales para la empresa si se descubre una actividad poco ética (Cohen, 2021)

El principal problema radica en la falta de conocimiento y aplicación de los principios éticos y morales por parte de los funcionarios públicos y cómo influye en el desempeño laboral, esta situación conlleva a la inadecuada selección y formación de servidores públicos con buenos principios y valores éticos. Asimismo, el aumento de vicios o actitudes poco éticas en el sector público, como; el soborno, el abuso de poder, tráfico de influencias entre otros, ha dificultado el desarrollo de la visión personal y ha fomentado la inseguridad y la desconfianza, así como la adopción de malos patrones de conducta, lo que ha generado desventajas competitivas dirigidas a disminuir el rendimiento laboral lo que influye negativamente en actitud, moral y procesos laborales, siendo difícil promover la elección de valores y la formación de principios.

En la actualidad existe reglamentos que brindan control legal sobre los funcionarios públicos para garantizar la eficacia y eficiencia de los servicios públicos como la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la Constitución de la República del Ecuador, las normas que se rigen en la propia municipalidad, entre otras. Sin embargo, según un estudio realizado por Viveros (2017) la ética laboral del servidor público tiene raíces desde una buena educación en el núcleo familiar por ello, se considera que de cierta forma se ha debilitado el interés por implementar principios éticos debido a que cada empleado trabaja según sus propias reglas, formadas según sus propios intereses y principios, lo que da lugar a un trabajo indiscreto, desorganizado, e imprudente, lo que conlleva a establecer relaciones basadas en la deslealtad contribuyendo a la desconfianza; cabe destacar que la estabilidad laboral se ve directamente afectada, creando un ambiente insuficiente que desnaturaliza y desacredita a la institución.

Es importante tomar en cuenta que los principios y valores éticos son un factor relevante en el desarrollo de las entidades, por lo tanto, debe garantizarse la ética profesional en el desenvolvimiento de los servidores públicos, y que éstos al ostentar sus derechos, garantías y obligaciones favorezca a la sociedad a la que pertenecen, brindando un óptimo, adecuado y excelente servicio a la ciudadanía.

En consecuencia, la ética no se sitúa antes de la moral, sino sobre la base de la moral como realidad histórica, social y cultural. Partiendo de la moral efectiva ya

establecida, la ética estudia su origen, las condiciones objetivas y subjetivas del acto moral, las fuentes de valoración, la naturaleza y función de los juicios morales, los criterios de justificación de dichos juicios y el principio que rige el cambio y la sucesión de los distintos sistemas morales. En pocas palabras, la ética es la filosofía o ciencia del comportamiento moral humano en la sociedad.

1.2 Preguntas de investigación o hipótesis

¿De qué manera la ética profesional por parte de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Tulcán incide en el desempeño laboral y la no aplicación de los principios éticos por parte de los funcionarios públicos del GADMT, incide en el desempeño laboral de los mismos, causando consecuentemente que la ciudadanía perciba que la gestión pública es poco ética e ineficaz?

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las consecuencias en el desempeño laboral de no aplicar y comprender las normativas éticas por parte de los funcionarios públicos?
- ¿Cuál es la percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética que deben cumplir los funcionarios públicos del cantón Tulcán?
- ¿Cuáles son las estrategias y factores que fortalezcan la ética profesional en los servidores públicos?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo General

Proponer un programa de capacitación sobre las normativas éticas que deben recibir los funcionarios públicos del municipio del cantón Tulcán.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar las normativas de ética de los funcionarios públicos del cantón Tulcán
- Determinar la percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética que deben cumplir los funcionarios públicos del cantón Tulcán
- Diseñar un programa de capacitación sobre las normativas de ética que deben recibir los funcionarios públicos del cantón Tulcán

1.4 Justificación

La ética profesional es de suma importancia en el ámbito laboral especialmente en el sector público, donde los funcionarios deben tener presente y actuar de manera ética y responsable para así garantizar un servicio de calidad y eficiente a la ciudadanía. Sin embargo, a pesar del papel fundamental que desempeña la ética en el desempeño laboral es evidente que se enfrenta diversos obstáculos en la comprensión y aplicación. La importancia de abordar este problema radica en que se desconoce el verdadero impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de este Gobierno Autónomo, así como los factores que influyen en su comportamiento ético. Además, la falta de elaboración de estrategias claras que permitan fortalecer la ética profesional puede dar como resultado prácticas inapropiadas, corrupción y una disminución en la eficacia y confianza de la administración pública.

Es por esto, que esta investigación busca abordar estas problemáticas y contribuir al conocimiento sobre el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Al analizar la comprensión y aplicación de los principios éticos e identificar la percepción de los servidores públicos y los factores que influyen en su comportamiento ético, así como proponer estrategias para fortalecer la ética profesional, se contará con información valiosa que pueda contribuir a la toma de decisiones y promover un ambiente laboral ético y eficiente. Esto contribuirá a mejorar la imagen del Gobierno Autónomo, fortalecer la confianza de la ciudadanía y, en última instancia, mejorar la calidad de vida de los habitantes del cantón Tulcán.

Esta investigación es relevante no solo para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán, sino también para otros entes gubernamentales y organizaciones que deseen y estén dispuestas en mejorar la ética profesional y el desempeño laboral de sus servidores públicos. Además, al fomentar una cultura ética, se busca fortalecer la confianza y la satisfacción de la ciudadanía en los servicios públicos, promoviendo así el desarrollo y bienestar de la comunidad en general.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Antecedentes

El estudio de este tema de investigación servirá como soporte de conocimiento sobre las variables planteadas, las cuales están fundamentadas y apoyadas en varias fuentes de la investigación; tras una intensa revisión, se descubrieron tesis sobre ética y desempeño laboral de varias instituciones de educación superior.

En el trabajo de investigación de Reyes (2017), “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública.” Tesis de Maestría cuyo objetivo fue investigar el impacto de la estabilidad laboral en el desempeño de los empleados del Ministerio de Salud Pública en 2017, en esta tesis se implementó la técnica de la encuesta obteniendo de una muestra de 421 funcionarios públicos entre ocasionales y con nombramientos dentro de la institución, demostrando que los empleados con un desempeño excelente fueron los que contaban con contrato ocasional en comparación con los de nombramiento, por tal motivo concluye que la institución debe tomar medidas para que los trabajadores públicos no pierdan su capacidad de inventiva al servicio de la sociedad cuando obtengan la estabilidad laboral en dicha institución.

En el trabajo de investigación de Henríquez y Loor (2020), “Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS)” sugerir parámetros para evaluar la actuación de los funcionarios del GADMS, destacando la evaluación del rendimiento con indicadores, la evaluación del rendimiento basada en competencias y su clasificación de las competencias y su clasificación, aplicando la técnica de la entrevista a 260 servidores públicos del GADMS, llegando a evidenciar con resultados que el 40% de los servidores públicos desconocen de los métodos de evaluación a los empleados, además las entrevistas realizadas a ciudadanos teniendo que el 87% de los entrevistados tienen una disconformidad de la institución, por ello concluyendo con un plan para mejorar la evaluación del desempeño, ya que se requiere

analizar el desempeño analizando y midiendo el desempeño de los empleados centrandose más el punto de vista competitivo.

En el trabajo de investigación de Orjeda y Ubillus (2015), “Desempeño laboral y su relación con la ética profesional en la Dirección General de Infraestructura Hidráulica del Ministerio de Agricultura”, planteando el objetivo relación entre el desempeño laboral y la ética profesional en la Dirección General de Infraestructura Hidráulica del Ministerio de Agricultura, con una muestra censal de 98 servidores administrativos se les realiza la encuesta obteniendo los resultados de un 78,4% evidenciando la relación de la ética con el desempeño laboral, concluyendo que la ética profesional está ligada al desempeño laboral y la ética.

En el trabajo de investigación de Viveros (2013), “La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la administración zona la delicia del Distrito Metropolitano de Quito”, planteando como objetivo principal cómo afecta la ética profesional a la eficacia del trabajo del secretario en la citada Administración de Distrito, Los resultados de un estudio realizado a 50 funcionarios públicos revelaron una escasa aplicación y práctica de los principios éticos profesionales entre las secretarias en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones, así como una percepción de bajos niveles de rendimiento, integración, motivación, compromiso social y productividad, concluye mediante resultados obtenidos de la poca aplicabilidad y poca puesta en practica de los valores éticos profesionales para cumplir sus deberes y obligaciones.

En el trabajo de titulación de León y Suntasig (2018), “Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (2007- 2010) - (2010-2014)”, evaluar la prevalencia de la ética profesional entre el personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón de Pujil entre 2007 y 2014, aplicando la entrevista y la encuesta a 189 servidores publicos administrativos, concluyendo que los trabajadores públicos deben erradicar las prácticas y conductas inmorales y poco éticas que causan daños y perjuicios a la imagen de una institución pública.

En la investigación realizada por Acosta y Ramos (2019), con su artículo “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma” planteándose el objetivo en pregunta ¿Cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral del GADM de Cantón Quinsaloma?, aplicando la técnica de la encuesta a 106 servidores públicos, llega al resultado de la investigación que da lugar a la elaboración de un plan de mejoramiento y optimización del rendimiento laboral.

La tesis realizada por Intriago y Santana (2019) titulada “Satisfacción Laboral De Los Servidores Públicos Del Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Junín”, donde el objeto de la investigación fue evaluar la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Junín. Se realizaron entrevistas a los directores para tener un conocimiento más profundo sobre las actividades sustantivas que desempeñan y los recursos con los que cuenta la institución, lo que permitió diseñar una matriz FODA con las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades. Luego, para el diseño de estrategias de mejora que potencian la satisfacción de los colaboradores, fue necesario, la utilización de la herramienta Benchmarking, este mecanismo ayudó a recopilar información de otras instituciones en lo referente a prácticas que fomente el compromiso laboral, logrando obtener una plataforma para el diseño del plan de mejora.

En la investigación realizada por Torres y Lajo (2011), “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima”, Los resultados obtenidos de esta investigación revelan que existen conexiones significativas entre las variables analizadas. Esto demuestra que ambas variables tienen un impacto directo en el funcionamiento de una institución educativa. Estos hallazgos respaldan las ideas presentadas en la teoría, las cuales subrayan la importancia de mantener una estrecha relación entre estos dos aspectos en cualquier institución que aspire a lograr niveles superiores de excelencia.

En la tesis desarrollada por Mayurí (2008), titulada Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima

2006. Indica que el carácter positivo o negativo de una sociedad dependerá del grado de avance personal de sus miembros. Esto se evalúa en función de cómo los individuos se organizan en relación a los valores promovidos y practicados. Esta dinámica se refleja en el desempeño laboral del conjunto de participantes en el sistema en su conjunto.

En la tesis realizada por García y Torres (2017) titulada: “Actitud Ética y desempeño laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016”. Indica como conclusión que: El estudio concluye que la implementación de una actitud ética entre los servidores públicos guarda una relación directa y considerable con su rendimiento laboral. Esto se manifiesta en un mayor compromiso institucional, donde los funcionarios muestran un fuerte compromiso con los objetivos y una identificación con la institución. Además, se observa un aumento en la productividad diaria, ya que entienden cómo contribuyen al éxito general de la institución.

La tesis realizada por Sánchez (2021), titulada Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. Tuvo como resultados que la correlación general entre las variables ética profesional y desempeño laboral es un 0,925, es decir un 92,5 %, siendo significativa y directa al nivel 0,01 (bilateral). Demostrando que la ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021

2.2. Marco Teórico

2.2.1 Bases Teóricas

2.2.1.1 Administración Pública

Desde el ámbito de jurídico, la Administración Pública puede conscribirse como una materia de regulación del derecho administrativo. En consecuencia, la descripción más básica de esta área del derecho es que es una parte del derecho público que regula la Administración Pública. Sin embargo, debido a las numerosas definiciones de la idea de Administración Pública, esta definición, aunque no

concebida definitivamente, es insuficiente. (Universidad Nacional de México UNAM, 2017)

En lo antes mencionado nos dice que la Administración Pública en el ámbito del derecho administrativo existen funciones claves como gestionar políticas públicas, toma de decisiones gubernamentales y así llevar a cabo su ejecución. El derecho administrativo se encarga de establecer normas y principios que guían las actividades de la Administración Pública. Esta regulación tiene un enfoque claro en la protección de los derechos de los ciudadanos, asegurando que las acciones de la Administración estén alineadas con el respeto y la salvaguardia de dichos derechos en el contexto de la gestión gubernamental.

Cohen, (2021) nos indica que:

Cuando la administración está abierta al público, dedica todos sus recursos y habilidades a la consecución de los objetivos de cada institución, que se convierten en productos o servicios. En términos más generales, uno de los objetivos de cualquier administración pública es servir al mayor bienestar de la comunidad.

En la cita anterior nos indica que, una Administración Pública que se encuentra abierta al público direcciona sus recursos y habilidades para alcanzar los objetivos específicos de cada entidad, los cuales se concretan en la forma de productos o servicios. En un contexto más amplio, se resalta que uno de los principales propósitos de cualquier Administración Pública es contribuir al avance global del bienestar de la comunidad. Esto implica que la Administración Pública se esfuerza por no solo cumplir con los objetivos institucionales, sino también por beneficiar y elevar la calidad de vida de los ciudadanos mediante sus actividades y servicios.

Simultáneamente, la Administración Pública debe seguir preceptos como son: Legalidad, Control, Responsabilidad, Objetividad, Proporcionalidad, Moralidad, Eficiencia, Eficacia, transparencia, entre otras. Así se debería apuntar a la prevalencia del Interés Público como principio, para el logro de su finalidad, que se traduce en la satisfacción de los intereses y necesidades de la colectividad (Naser, Ramirez, & Rosales, 2017)

El fragmento resalta que la Administración Pública está sujeta a seguir una serie de guías fundamentales, que incluyen conceptos como la legalidad, la supervisión, la obligación, la imparcialidad, la equidad, la ética, la productividad, la competencia y la divulgación, entre otros. Esta adhesión a principios esencialmente busca poner en primer plano el Interés Público como el principio central. Este enfoque tiene como objetivo cumplir con las necesidades y requisitos de la sociedad en su totalidad.

La administración pública es la unión de esfuerzos coordinados para alcanzar un único objetivo se conoce como administración pública. Es el método mediante el cual el Estado organiza las numerosas instituciones de la sociedad. Las instituciones de la sociedad Es un conjunto de métodos para conseguir un fin. Es el acto de servir o estar al servicio. Y como este servicio se presta a los ciudadanos, los administradores se denominan servidores públicos. Y es en la noción de servicio público donde la administración pública encuentra su núcleo, su razón de ser. No hay que olvidar que la función principal de todo gobierno es satisfacer las demandas de su sociedad (González, 2005)

A su vez, la administración pública implica la cooperación coordinada con el fin de alcanzar metas compartidas, permitiendo que el Estado organice las distintas instituciones de la sociedad para cumplir sus objetivos. Estas instituciones emplean enfoques específicos para lograr sus propósitos y brindar servicios. Los administradores públicos, llamados servidores públicos, desempeñan una función vital al proveer servicios a los ciudadanos. El concepto de servicio público es esencial en la administración pública, ya que se enfoca en satisfacer las necesidades de la sociedad. Es importante tener presente que el propósito principal de cualquier gobierno es atender las demandas de la sociedad.

El Servicio Público es toda actividad que ejerce directa e indirectamente la Administración Pública para satisfacer necesidades colectivas, sujeto a un régimen jurídico especial y al control de autoridad competente.

El objeto de la administración es prestar servicios permanentes, regulares, continuos, iguales, eficientes y eficaces para satisfacer las necesidades e intereses generales.

El servicio evoca una acción y efecto de servir pero también es la piedra de choque por los criterios políticos que se tienen sobre la buena o mala prestación. Eustorgio Sarría, en su obra «Derecho Administrativo» sostiene que, «Servicio Público es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad de carácter general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del Derecho Público, bien que su prestación esté a cargo del Estado directamente o de concesionarios, de administradores delegados, o a cargo de simples personas privadas».

Servicios públicos son todas aquellas actividades llevadas a cabo por los organismos del Estado o bajo el control y la regulación de este, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de una colectividad garantizando la igualdad entre los ciudadanos.

Los servicios públicos de suministro (agua, electricidad y gas) son fundamentales y desempeñan un papel esencial en el desarrollo económico y social. Los servicios públicos de suministro de calidad son una condición sine qua non para la erradicación efectiva de la pobreza.

Todo servicio público tiene como finalidad general procurar la atención de las necesidades que originan prestaciones dirigidas a los particulares, individualmente o en su conjunto, que son de interés público y sirven al bien común y de índole tal que imponen que ellas deban ser, en un lugar y tiempo dados, asumidas por el Estado.

2.2.1.2 El servidor público

De acuerdo con lo estipulado en el Art. 4, en la última modificación de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2020) define al servidor público como personas que laboran de cualquier forma y título en una institución pública prestando sus servicios o desempeñando un determinado cargo, función o dignidad dentro del sector público. Un servidor público es alguien que presta un servicio socialmente útil. Esto indica que lo que trabaja está al servicio de los demás y no genera ganancias privadas más allá de la remuneración que el sujeto pueda obtener por esta actividad. Los empleados públicos son responsables de prestar servicios al Estado en beneficio de las personas a las que sirven, es decir, tienen la responsabilidad de garantizar que los servicios públicos lleguen a toda la población. No hay que olvidar que el empleado público gestiona recursos que son del

Estado y que, por tanto, pertenecen a la sociedad, por lo que debe tener en cuenta la necesaria preocupación por los propietarios de los recursos del Estado. El trabajador público es responsable de proporcionar servicios de calidad a los usuarios, pero también tiene el papel más amplio de fomentar la paz entre el Estado y la población ofreciendo servicios con calidez, eficiencia y eficacia

Por lo tanto, un servidor público es una persona que desempeña labores en una institución pública de diversas formas y bajo cualquier designación, ya sea al ofrecer servicios o al ocupar una posición específica, cargo o función en el ámbito del sector público.

Un servidor público es aquel que realiza tareas con un propósito social. Esto conlleva que su labor esté dirigida al beneficio colectivo y no persiga beneficios personales más allá de la remuneración que reciba. Los empleados del sector público asumen la responsabilidad de proveer servicios en representación del Estado, buscando el bienestar de las personas a las que atienden y asegurando la accesibilidad de los servicios públicos para todos. Es esencial recordar que los recursos estatales manejados por los empleados públicos son propiedad de la sociedad, lo que implica consideración hacia los propietarios de esos recursos. Los trabajadores del sector público deben no solo garantizar la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios, sino también desempeñar un papel más amplio al fomentar la concordia entre el Estado y la población, al proveer servicios de manera cordial, eficiente y efectiva

2.2.1.3 La ética

La ética como ámbito de conocimiento, se dedica al análisis de las actitudes, pautas y costumbres individuales, su enfoque se dirige hacia la comprensión y justificación de la conducta humana, al mismo tiempo que sugiere formas preferibles de actuación. Además, la ética como un conjunto de conceptos filosóficos, una serie de orientaciones que gobiernan la moralidad es decir lo bueno y lo malo, así como la dimensión espiritual y la vida cotidiana. Su propósito es mejorar la calidad de vida humana, considerando que las personas coexisten en contextos sociales y entornos particulares.

Manzano, (2020) manifiesta que la ética:

Su propósito no es guiar las decisiones de las personas, sino clarificar el concepto de actos morales. No busca definir lo que es correcto o incorrecto, y mucho menos

tiene como objetivo proporcionar un conjunto de normas y deberes. La ética, en realidad, solo establece normas en lo que respecta al concepto de conciencia, no dicta lo que es, sino lo que debería ser.

A su vez, la ética se distingue como un conjunto de reglas que las personas utilizan para sustentar sus puntos de vista en relación con aspectos morales, la esencia de la humanidad y la comprensión de la realidad, debido a la fluidez en su interpretación se dificulta la delimitación de una única definición concreta.

Por tratarse de las leyes del comportamiento humano, la ética es considerada una ciencia normativa como parte de la filosofía. La ética investiga los actos individuales, entendiendo un acto como una disposición deliberada del intelecto que suscita, regula y dirige los procesos mentales para alcanzar un estilo específico de ocurrencias (Trujillo, 2019).

La ética es una disciplina del conocimiento que estudia las actitudes, los hábitos y las costumbres humanas, estudia y explica las razones del comportamiento humano y propone formas deseables de actuar. También se puede definir a la ética como un conjunto de conceptos filosóficos, un conjunto de principios que rigen el comportamiento humano (el bien y el mal), el mundo espiritual y la vida cotidiana. El objetivo de la ética es mejorar la existencia humana, y lo hace teniendo en cuenta el hecho de que los humanos viven en sociedad, en un entorno. En consecuencia, la ética implica asumir la responsabilidad de las consecuencias de nuestros actos en los demás y en el medio ambiente (OECD, 1997)

La ética se describe como el examen de la conducta humana, que puede dividirse en las categorías de individual y social. La ética participa en discusiones y valoraciones de las normas morales y legales, donde las primeras definen lo que la sociedad aprueba o desaprueba, mientras que las segundas establecen reglas que prohíben ciertas acciones y castigan su violación. Además, la ética se dedica al análisis y crítica de la moralidad, al mismo tiempo que establece directrices y jerarquías de valores o ideales que tienen prioridad sobre otros

La ética desde un concepto filosófico se define como aquella que se ocupa de la conducta del hombre, esta acción humana puede clasificarse como individual o social. Según Aristóteles, hay tres grados de conducta: comportamiento individual, comportamiento familiar y comportamiento social. La ética debate y evalúa las

normas morales y jurídicas, las primeras rigen lo que la sociedad aprueba o desaprueba, y las segundas regulan las prohibiciones y penalizan su incumplimiento. También realiza la crítica y el análisis de la moral, por un lado, y proporciona normas, escalas de valores o ideales que tendrán prioridad sobre otros. (Husserl, 2020).

La ética, en su perspectiva filosófica, se enfoca en el comportamiento humano, el cual se puede clasificar en las esferas individual y social. Según Aristóteles, se distinguen tres niveles de conducta: el individual, el familiar y el social. La ética se encarga de analizar y valorar las normas morales y legales. Las primeras determinan lo que la sociedad aprueba o desaprueba, mientras que las segundas establecen prohibiciones y sanciones para quienes las infringen. Asimismo, la ética se dedica a examinar y cuestionar la moral, al mismo tiempo que ofrece directrices, valores e ideales que se consideran prioritarios sobre otros.

2.2.1.4 Origen de la ética

La palabra ética desde la antigüedad tiene un origen griego que reside en el concepto de morada o lugar donde se habita; luego, refiriéndose al hombre o a los pueblos, se aplicó en el sentido de su país, con especial prestigio la definición de Heidegger: "es el pensamiento que afirma la morada del hombre", es decir, su referencia originaria, construida en la íntima complicidad del alma. En otras palabras, ya no se trata de una ubicación exterior, sino de la ubicación que el hombre lleva dentro de sí. El ethos es la base sólida, el fundamento de la praxis, la fuente de todas las acciones humanas. La palabra ethos, tiene una connotación mucho más amplia que la palabra ética. La disposición del hombre en la vida, su carácter, sus hábitos y su moral forman parte de su ética (Naser, Ramirez, & Rosales, 2017)

A su vez, la ética tiene sus raíces en la antigua Grecia y proviene de la palabra que denota "morada" o lugar de residencia. Con el tiempo, este término se extendió para también referirse al país o patria de una persona. Según Heidegger, la ética implica "el pensamiento que afirma la morada del hombre", lo cual sugiere una profunda conexión con el alma y una ubicación interna en lugar de externa. Por otro lado, el ethos es un concepto

más amplio que la ética y constituye el fundamento de las acciones humanas, englobando la disposición en la vida, el carácter, los hábitos y la moral de un individuo.

2.2.1.5 Ética profesional

La ética profesional resume las creencias y los objetivos de la profesión, como la apertura y la responsabilidad, la prestación de servicios eficaces y de alta calidad y la responsabilidad ante los clientes o empleados. Consumo. La ética profesional protege tanto la profesión individual como la reputación de la profesión. Puesto que la ética profesional refleja ideales y objetivos de la profesión, algunos de sus componentes difieren notablemente entre profesiones. La ética profesional puede reflejar componentes de la teoría ética como el utilitarismo o las virtudes a las que deben aspirar los profesionales, así como incluir los objetivos y valores de la profesión. (ONODC, 2019)

La importancia de la ética profesional al resumir las convicciones y metas esenciales de una profesión se relaciona con la transparencia, la obligación, la provisión de servicios de alta calidad y la responsabilidad hacia clientes o empleados. También se hace hincapié en el papel crucial de la ética profesional en preservar la reputación tanto a nivel individual como en el ámbito de la profesión en su totalidad. Además, los elementos que componen la ética profesional pueden variar notoriamente entre distintas profesiones, dado que reflejan los ideales y objetivos particulares de cada una.

Se debe agregar que el enfoque de construcción social interesa que el profesional entienda que las decisiones que toma en su ámbito de trabajo afectan al resto de la sociedad, tiene repercusiones sobre el modo en el que construyen las relaciones sociales y tiene repercusiones también sobre el modelo de sociedad hacia el que se va encaminando, con esas decisiones cotidianas y habituales que se toman en los diferentes ámbitos laborales (Máttar & Cuervo, 2017).

La relevancia del enfoque de construcción social en la ética profesional radica en la necesidad de que los profesionales sean conscientes de que las decisiones que toman en sus campos de trabajo no solo influyen en ellos mismos, sino también en la sociedad en su

conjunto. Estas decisiones tienen un impacto en la forma en que se desarrollan las relaciones sociales y en el modelo de sociedad hacia el cual se está dirigiendo. Esto subraya la importancia de considerar las implicaciones éticas de las decisiones comunes y habituales tomadas en diversos entornos laborales

2.2.1.6 La moral

El término "moral" deriva de la frase latina "*moralis*", que significa "hábito o costumbre". Moral se deriva de la frase latina *moralis*, que derivaba de mos (plural mores) y denotaba costumbre. Los romanos adoptaron la connotación griega de *êthos* con el término *moralis*: las convenciones también se forman a través de la repetición de hechos. A pesar de esta estrecha relación, el término *moralis* se ha asignado tradicionalmente a las normas concretas que regulan el comportamiento (Trujillo, 2019).

El autor nos indica que, "Moral" viene de la palabra latina "moralis", que significa "hábito o costumbre". Los romanos utilizaron este término para referirse a las convenciones que se forman a través de la repetición de acciones, siguiendo la connotación griega de *êthos*. Aunque están estrechamente relacionados, "moralis" se ha asociado tradicionalmente con las normas específicas que guían el comportamiento.

La ética y la moral están relacionadas etimológicamente, aunque hay algunas diferencias significativas que han surgido con el tiempo. La moral es el reflejo de los principios éticos en la conducta pública y privada; la moralidad se ocupa de la aplicación de las normas éticas en los comportamientos sociales. La moral es una distinción honorífica que se adjunta a un nombre como algo privado que permite a un ser humano ser mejor o peor utilizando la moral (Sotomayor, 2021).

La relación de origen entre ética y moral se destaca, al mismo tiempo que se señalan las variaciones que han surgido con el paso del tiempo. Se indica que la moral refleja los principios éticos en tanto comportamiento público y privado, y se encarga de poner en práctica estas normas éticas en las interacciones sociales. Además, se hace hincapié en que

la moralidad es una distinción honorífica que se vincula a un individuo, señalando su capacidad de mejorar o empeorar en base a su compromiso con los principios morales.

La moral se refiere a todas las normas de comportamiento impuestas por la sociedad para que los individuos se sometan a su cultura. 7 cuando las personas no aplican las reglas, las normas éticas, los hábitos y las tradiciones positivas, inducen en el hombre un sentimiento de pena o culpa moral, ya que rigen la conducta interna impidiendo que se sacrifiquen las buenas conductas por las malas. La moral es la adopción de una postura correcta en el desempeño de sus responsabilidades y obligaciones, que comprende un conjunto de leyes, convenciones, hábitos y otros preceptos morales (Rodriguez, 2022).

La importancia de la moral como un conjunto de normas de comportamiento impuestas por la sociedad para que los individuos se integren adecuadamente en su cultura. Además, es importante mencionar las personas no siguen estas normas, experimentan sentimientos de tristeza o culpa moral, ya que estas normas guían la conducta interna y evitan que se opte por comportamientos negativos en lugar de los positivos. También la moral implica adoptar una postura correcta en el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones, abarcando un conjunto de leyes, convenciones, hábitos y otros principios éticos

2.2.1.7 Diferencia entre ética y moral

Los términos Ética y Moral son susceptibles de numerosas costumbres, opinión del autor, época o movimiento filosófico los utiliza de forma diferente. Sin embargo, para discernir las cualidades de cada uno de estos términos, así como sus similitudes y distinciones, es necesario nombrarlos y caracterizarlos (Husserl, 2020)

Los conceptos de Ética y Moral pueden adquirir diversos significados dependiendo de las costumbres, las opiniones del autor, la época o la corriente filosófica en consideración. Para comprender sus características, similitudes y diferencias, resulta fundamental definirlos y explicarlos de manera precisa.

Por un lado, la moral es una verdad que se encuentra en todas las comunidades; es un sistema de leyes establecidas que se transmiten de generación en generación que han evolucionado con el pasar del tiempo y aun en la actualidad son la guía de la sociedad. Por otro lado la ética es una verdad genuina que se da en la mente de ciertas personas es decir nace de la reflexión y capacidad de elección; es un conjunto de reglas, concretamente, de principios y razonamientos, que una persona ha reconocido y creado como pauta para su propio comportamiento. (Pintos, 2017) .

La moral se refiere a un sistema de leyes arraigadas en todas las comunidades y transmitidas de generación en generación, que han evolucionado con el tiempo y siguen guiando a la sociedad en la actualidad. Por otro lado, la ética surge de la reflexión y la capacidad de elección de individuos específicos, constituyendo un conjunto de principios y razonamientos que una persona ha discernido y establecido como guía para su propio comportamiento.

Es útil distinguir la ética de la moral; la ética es un campo filosófico que busca examinar la moral; esto no implica que la ética genere la moral, sino que reflexiona sobre ella. "El término moral se deriva de la palabra latina "mos", que significa costumbre o hábito, en el sentido de un conjunto de normas o principios adquiridos por la costumbre". La moral se refiere al comportamiento humano que se adhiere a determinados criterios de evaluación sobre lo que es bueno y lo que es malo, mientras que la ética reflexiona sobre esos criterios, así como sobre todo lo que es relevante para la moral (Máttar & Cuervo, 2017).

La ética se enfoca en reflexionar sobre la moral, sin ser su creadora. La moral se refiere al comportamiento humano basado en criterios de evaluación de lo bueno y lo malo, mientras que la ética analiza estos criterios y otros aspectos relevantes para la moral.

2.2.1.8 Indicadores éticos

Los Indicadores Éticos ayudan a la administración pública a determinar si están cumpliendo con el rol fundamental de prestar un servicio integral y con todos

los aspectos que comprenden una gestión socialmente responsable; de esta manera, se posibilita la autoevaluación por parte de las instituciones para lograr desafíos orientados al buen vivir, así como el desarrollo de un método de evaluación crítico y constructivo (Rodríguez, 2022).

Los Indicadores Éticos son cruciales en la administración pública, ya que ofrecen un medio para determinar si las instituciones están cumpliendo con su principal función de proporcionar un servicio integral y llevar a cabo una gestión socialmente responsable. Facilitan la autoevaluación de las instituciones y la definición de metas dirigidas al bienestar de la comunidad, así como promueven el desarrollo de un método de evaluación que sea tanto crítico como constructivo.

En las organizaciones públicas, los indicadores éticos sirven como herramienta para unificar las concepciones de la responsabilidad social, proporcionando una lista de cualidades para que las instituciones las examinen y permitiendo a las instituciones auto diagnosticar sus operaciones. Es fundamental recordar que los indicadores éticos señalan los múltiples niveles de la responsabilidad social, ya que necesitan del compromiso, la planificación y el respeto tanto de la persona como de las normas. Es importante señalar que los indicadores sirven de base para la reflexión social de los ecuatorianos (Trujillo, 2019)

Los indicadores éticos en las organizaciones públicas cumplen la función de unificar las concepciones de responsabilidad social al proporcionar una lista de características que las instituciones pueden utilizar para evaluar y autoevaluar su desempeño. Es esencial destacar que estos indicadores abarcan diferentes niveles de responsabilidad social, demandando el compromiso, la planificación y el respeto tanto de los individuos como de las normativas. Además, se subraya que estos indicadores éticos sirven como punto de partida para la reflexión social de los ecuatorianos.

Los indicadores éticos proporcionan los contrapuntos adecuados para que la sociedad evalúe críticamente la información proveniente de las instituciones, es

decir, que las actividades de la administración obtengan la aprobación de la ciudadanía por las conductas éticas que adquieren aceptabilidad por comportarse con responsabilidad y transparencia (Vilchez, 2012)

Los indicadores éticos juegan un papel fundamental al posibilitar que la sociedad examine de forma crítica la información proporcionada por las instituciones. Esto implica que las acciones de la administración pública deben contar con la aprobación de la ciudadanía al adoptar comportamientos éticos, lo que promueve una conducta responsable y transparente.

2.2.1.9 Objetivo de la ética

La ética demuestra los múltiples comportamientos que se dan en el ser humano, permitiendo la formación del carácter al demostrar las diversas formas de actuar, ya sea de forma correcta o incorrecta. La ética enfatiza que está dentro de la capacidad de cada individuo hacer lo que es conveniente o destructivo; se tiene la capacidad de practicar tanto la virtud como el mal. En resumen, la ética busca que el individuo sea reflexivo en las actividades que realiza y que están a su alcance para actuar en beneficio de la sociedad (Pintos, 2017)

Ante lo antes expuesto, La ética abarca una amplia gama de comportamientos humanos, influyendo en la formación del carácter al mostrar distintas formas de actuar, ya sea apropiada o inapropiadamente. Destaca que cada individuo tiene la capacidad de elegir entre lo beneficioso y perjudicial, optando por la virtud o el mal. La ética promueve la reflexión en las acciones de una persona, motivándola a actuar en beneficio de la sociedad.

2.2.1.10 Código de ética

Un Código Ético establece una serie de reglas, normas y principios establecidos por un grupo determinado, de común acuerdo por la mayoría o el grupo dominante, para establecer pautas de comportamiento en beneficio del bien común de la mayoría; y, reglas por las que se regirán todos los empleados, funcionarios, trabajadores, con el fin de regular sus acciones y establecer ciertas restricciones que el individuo sigue para mejorar su forma de comportarse. Por esta razón, tener a

disposición y conocimiento un Código de Ética es esencial en la administración pública que cree normas de comportamiento y exponga los principios esenciales que sirvan de referencia y orientación a los funcionarios públicos les ayudará a cumplir sus obligaciones profesionales con mayor eficacia y eficiencia (Ronquillo, 2018).

Es decir que, el Código Ético establece normas y principios para guiar el comportamiento en beneficio del bien común. Regula las acciones de empleados y funcionarios, mejorando su conducta y contribuyendo a la eficacia y eficiencia en la administración pública.

2.2.1.11 Valores y principios

Tanto valores como principios se encuentran relacionados entre sí, sin embargo, es fundamental establecer una comparación entre ellos, por un lado, los valores son un conjunto de ideas, puntos de vista o creencias positivas que los miembros de un grupo social comparten, reconocen y aceptan y que se relacionan con patrones de conducta deseables y ofrecen los límites para elegir qué actitudes son adecuadas. Los valores están relacionados con las virtudes, y cuando la gente practica una virtud que una sociedad valora, se convierte en un valor moral, están fuertemente asociados a lo justo, a lo bueno y a lo útil, que ayudan a los seres humanos a alcanzar un crecimiento integral y a construir personas de forma correcta. Valorar es reconocer actitudes específicas como la equidad, la caridad y la amistad, así como nociones como la libertad, la felicidad y el honor. Los valores se relacionan con hipótesis relativas a que las actitudes son apropiadas (Sotomayor, 2023).

Los valores representan creencias compartidas que guían el comportamiento y establecen límites sobre lo que es apropiado en un grupo social. Están relacionados con virtudes y, cuando son practicados y valorados por la sociedad, se convierten en valores morales. Estos están estrechamente asociados con conceptos de justicia, bondad y utilidad, contribuyendo al desarrollo integral de las personas. Valorar implica reconocer actitudes específicas, como equidad, caridad y amistad, así como conceptos como libertad, felicidad y honor. También implica suposiciones sobre la idoneidad de ciertos comportamientos.

Del mismo modo, los principios, son las normas de comportamiento humano y los postulados universales positivos que guían y desarrollan al hombre de bien, dotando al ser humano de la capacidad de discriminar entre el bien y el mal y de hacer siempre el bien para sí mismo o para el resto de las personas (Trujillo, 2019).

Los principios son reglas fundamentales que guían el comportamiento humano hacia acciones beneficiosas, permitiendo a las personas distinguir entre lo correcto y lo incorrecto, y actuar en beneficio propio y de la comunidad.

2.2.1.12 Actuación y conducta

La conducta del hombre se centra en el comportamiento del individuo en los múltiples escenarios en los que se encuentra el ser humano; estas conductas pueden alterarse y están influenciadas por cuestiones económicas, sociales, de poder, género, entre otras. (OCDE, 1997)

La conducta humana no se limita a un solo escenario, sino que se despliega en una amplia gama de contextos y situaciones. Además, esta conducta puede ser moldeada y modificada por una diversidad de influencias, que abarcan desde factores económicos y sociales hasta dinámicas de poder y cuestiones de género, entre otros aspectos. Estos elementos interactúan de manera compleja y pueden ejercer un impacto significativo en la forma en que las personas se comportan y toman decisiones en su vida diaria.

El buen comportamiento de las personas siempre ha sido un referente de aceptación social, y la conducta ocupa un factor preponderante en la educación del ser humano, tanto es así que en las escuelas y colegios se sigue valorando el buen comportamiento de los estudiantes y en cosas similares se consiguen personas que en determinados procesos legales demuestran una conducta intachable o una honestidad acrisolada. Dado que la conducta determina las normas de comportamiento adecuadas, están unidas, y los buenos actos son el resultado de una buena conducta. Las actividades de cada individuo, al adoptar caracteres distintos para ser utilizados en su actividad cotidiana, adquieren principios éticos y establecen así su identidad (Ronquillo, 2018).

El comportamiento apropiado en la sociedad, resaltando que el actuar correcto ha sido siempre un criterio para ser aceptado en el ámbito social. La conducta desempeña un papel esencial en la formación educativa de las personas. Este aspecto se evidencia en la valoración del buen comportamiento en instituciones educativas, así como en situaciones legales donde se valora altamente una conducta intachable y una honestidad incuestionable, la conducta establece las normas de comportamiento adecuadas y está estrechamente relacionada con la realización de acciones positivas.

2.2.2 Bases Conceptuales

2.2.2.1 Importancia de la ética en una empresa

La cuestión de la ética en la mayoría de las empresas de hoy es más que una cuestión de valores; es también una cuestión de supervivencia y de convivencia de las personas que trabajan en ellas. Dado que los negocios se basan en la confianza, el honor y la responsabilidad, la ética es esencial. El comportamiento ético desarrolla la confianza e inspira el compromiso de muchas partes interesadas; la actividad no ética daña la imagen de la organización y conduce inevitablemente a su destrucción (Cohen, 2021).

En el mundo actual de los negocios, la ética no solo implica una cuestión de valores, sino que también se relaciona con la supervivencia y el bienestar de quienes forman parte de las empresas. Dado que la confianza, el honor y la responsabilidad son pilares fundamentales en el entorno empresarial, la ética se convierte en un aspecto crucial. La adopción de un comportamiento ético no solo fortalece la confianza, sino que también fomenta el compromiso de diversas partes interesadas. En contraste, la falta de ética puede perjudicar la reputación de la organización y, a la larga, conducir a su deterioro.

Los directivos tienen un papel fundamental en el desarrollo de una cultura empresarial ética. Los directivos construyen la imagen empresarial, determinan la posición social de la empresa e influyen en las decisiones del consejo de administración. A nivel interno, sirven de grupo de referencia para los trabajadores,

así como de motivadores del comportamiento ético o no ético. En consecuencia, la investigación sobre la ética en la gestión es importante para la comunidad empresarial porque puede aportar aspectos que permitan a las organizaciones apoyar el comportamiento ético de sus directivos, con ramificaciones beneficiosas para otras partes interesadas (Guillén, 2006).

Los líderes empresariales son fundamentales para establecer una cultura ética en una organización. No solo moldean la percepción pública y la posición de la empresa en la sociedad, sino que también tienen un impacto en las decisiones estratégicas tomadas por la alta dirección. A nivel interno, sirven como modelos a seguir para los empleados, influyendo en su comportamiento ético. Por lo tanto, la investigación sobre ética en la gestión es crucial para la comunidad empresarial, ya que puede proporcionar información valiosa para que las organizaciones fomenten la conducta ética entre sus líderes, lo que beneficia a todas las partes involucradas.

El Estado ecuatoriano es democrático, la autoridad la tiene todo el pueblo y las decisiones se toman en respuesta a la voluntad popular y no a intereses específicos que buscan explotar los recursos del Estado. Entonces, la ética es una de las nociones que están singularmente relacionadas y ligadas al concepto de democracia ya que los funcionarios públicos obedecen a un mandato del pueblo soberano, por lo que es necesaria la apertura en el manejo de los recursos del Estado (Martínez, 2022)

En el Estado ecuatoriano, existe una conexión significativa entre ética y democracia. Se enfatiza que la autoridad proviene del pueblo y las decisiones deben alinearse con su voluntad, evitando intereses individuales. Por tanto, la ética desempeña un papel crucial, ya que los funcionarios públicos tienen una obligación hacia el pueblo soberano y deben gestionar los recursos del Estado con transparencia y responsabilidad.

La ética empresarial sirve de vínculo entre las personas y la empresa, la empresa basada en el conocimiento requiere un nuevo individuo más responsable, capaz de emitir juicios de valor, tomar decisiones y funcionar en equipos

interdisciplinarios, multicolores, étnicos e internacionales. La dificultad de la ética empresarial estriba en averiguar cómo equilibrar la eficiencia económica, la libertad individual y el mercado con el beneficio de la sociedad (Martínez, 2022)

La ética en el ámbito empresarial sirve como enlace entre las personas y la empresa. En empresas orientadas al conocimiento, se requiere un individuo más consciente y capacitado para evaluar, tomar decisiones y colaborar en equipos diversos, que incluyan diferentes disciplinas, culturas y procedencias internacionales. El desafío en la ética empresarial radica en encontrar el equilibrio entre la eficiencia económica, la libertad individual y el funcionamiento del mercado con el beneficio de la sociedad en su conjunto.

Es necesario recalcar que la ética empresarial es una racionalidad, una forma de pensar que ofrece a las empresas en primer lugar, entender su propia naturaleza como sujetos, en segundo lugar, para entenderse como sujetos en relación con la interconexión en el contexto social al que inevitablemente pertenecen, se centran en cuestiones como el liderazgo y el buen ejercicio de la tarea profesional, se trabaja en cuestiones como los conflictos de intereses, la no discriminación o la buena autonomía del profesional, sin olvidar el nivel individual, esta aproximación se centra en la condición de empresa como ciudadana porque eso les permite reflexionar sobre su papel social y la responsabilidad que eso conlleva (Pintos, 2017).

La ética empresarial proporciona a las empresas una forma de pensamiento racional para comprender su identidad y su papel en la sociedad. Se enfoca en aspectos cruciales como el liderazgo ético, la gestión de conflictos de interés y la promoción de la no discriminación. También fomenta la autonomía responsable de los profesionales. A nivel individual, destaca el papel de la empresa como ciudadano, lo que implica una reflexión sobre su función en la sociedad y la responsabilidad asociada.

2.2.2.2 Importancia de la ética en los servidores públicos

La ética está presente en todos los ámbitos del comportamiento de los funcionarios públicos, y es gracias a este componente que las instituciones pueden

generar confianza y eficiencia en el crecimiento de las actividades de servicio encomendadas por el pueblo (Ronquillo, 2018).

La ética desempeña un papel crucial en la conducta de los funcionarios públicos, ya que es esencial para construir confianza y garantizar la eficiencia en la realización de las labores de servicio encomendadas por la ciudadanía.

Los antivalores se han expandido indiscriminadamente por todo el mundo, infiltrándose en los ámbitos social, económico, cultural, deportivo, laboral y político. Como resultado, se han infiltrado en el ámbito público, extendiéndose como un virus por las instituciones públicas y causando estragos entre los principales se tiene; ambición, adulación, avaricia, codicia, complicidad, desorden, desconfianza, desenfreno, deslealtad, estafa, egoísmo, fraude, hipocresía, injusticia, ineptitud, irresponsabilidad, insolencia, incompetencia, injusticia, impunidad, libertinaje, mentira, malversación de recursos, tráfico de influencias, nepotismo, entre otros, cada uno de los vicios puede ser examinado exhaustivamente por sí mismo, pero a menudo nos referimos a ellos como corrupción (Guillén, 2006).

Los antivalores se han difundido ampliamente en varios sectores de la sociedad, abarcando lo social, económico, cultural, deportivo, laboral y político. Esto ha tenido un impacto perjudicial en las instituciones públicas. Entre estos comportamientos negativos se incluyen la ambición, la adulación, la avaricia, la codicia, la complicidad, entre otros, que a menudo se etiquetan como "corrupción".

La corrupción se ha convertido en uno de los problemas más importantes en todo el planeta. Afecta al crecimiento económico, genera desigualdad, deslegitima instituciones públicas. Pero aun así es un fenómeno mal conocido por la ciudadanía, confundido con otros fenómenos criminales y usado políticamente con excesiva alegría (Mendieta, 2019).

La corrupción es un problema global de gran relevancia, ya que afecta el crecimiento económico, perpetúa la desigualdad y mina la confianza en las instituciones

públicas. A pesar de su importancia, suele ser mal entendida por gran parte de la población, a menudo confundida con otros fenómenos delictivos y a veces utilizada políticamente de manera superficial.

Uno de los aspectos más importantes de la lucha contra las actividades inapropiadas de los políticos y funcionarios públicos es crear obstáculos que prohíban los comportamientos indeseables y, al mismo tiempo, fomentar los buenos comportamientos mediante normas éticas y valores sólidos que respalden su conducta. Por ello, es fundamental que las personas que trabajan en las instituciones públicas tengan un desarrollo integral que incluya una visión amplia, un sentimiento del deber, lealtad a la organización y devoción a sus objetivos. Dado que los objetivos y deberes que ejecutan tienen un alcance más amplio: servir a la comunidad, las instituciones públicas tienen una mayor obligación de seleccionar y educar a personas con un perfil adecuado. Dado que uno de los objetivos de todo gobierno es servir a su comunidad, las personas que trabajan en la administración pública se denominan servidores públicos. Cuando acceden a un cargo público, asumen una inmensa responsabilidad porque deben contribuir a la resolución de los conflictos de interés común y a la satisfacción de las demandas de la comunidad para promover el bien colectivo (Vilchez, 2012).

Es crucial implementar medidas que prevengan conductas inapropiadas de políticos y funcionarios públicos, al mismo tiempo que se fomenten comportamientos éticos y valores sólidos. Esto requiere un desarrollo integral que incluya visión, sentido del deber, lealtad y dedicación a los objetivos de las instituciones públicas. Ya que el objetivo principal de cualquier gobierno es servir a la comunidad, los trabajadores en el ámbito público son conocidos como servidores públicos. Al asumir un cargo de este tipo, asumen una gran responsabilidad al contribuir a resolver conflictos de interés y satisfacer las demandas de la comunidad en pos del bienestar colectivo.

2.2.2.3 Influencia de la ética en la actitud personal y organizacional

La clave de la ética individual y empresarial es acostumbrarse a actuar en referencia a ellas. Del mismo modo, los métodos de actuación previamente

asumidos y que han sido absorbidos en el carácter de los individuos a través de la repetición de acciones son lo que se suele denominar hábitos, los que están bien orientados se llaman virtudes, y cuando no están predispuestos a alcanzar el objetivo, se llaman vicios (Cohen, 2021)

Tanto en el ámbito personal como empresarial, la ética se fundamenta en la repetición de comportamientos alineados con los principios. Estos comportamientos arraigados se denominan hábitos, siendo virtudes cuando son positivos y vicios cuando se desvían del objetivo.

La ética es un tipo de conocimiento práctico que se ocupa de determinar cuál debe ser el resultado final de las acciones del hombre; asimismo, de poder decidir sobre aspectos tales como: qué hábitos deben asumirse, cómo ordenar las metas intermedias, a qué valores deben orientarse y qué forma de ser o carácter deben incorporarse. Todo ello para poder comportarse con sensatez, lo que significa emitir los juicios oportunos en base a la libertad de seleccionar un camino u otro, todo lo cual debe estar estrechamente relacionado con la responsabilidad, que significa dar cuenta de lo decidido (Ronquillo, 2018)

La ética define los resultados deseados de las acciones humanas. Involucra la toma de decisiones sobre hábitos, metas intermedias, valores y carácter a cultivar. Esto facilita la conducta sensata, emitiendo juicios apropiados mediante la libertad de elección, todo ello vinculado a la responsabilidad de dar cuenta de las decisiones tomadas.

Cuando hablamos de actitudes, normalmente pensamos en las personas, que pueden ser tanto por miembros internos como externos de la empresa. Al considerar cómo deben comportarse dentro de la misma, es importante recordar que el conocimiento ético guía las acciones de las personas para permitirles ser felices u obtener el bienestar, el logro de la perfección y la autorrealización. En este sentido, es más importante saber cuáles son los objetivos de la empresa, para que sus miembros se esfuercen por alcanzarlos, siempre que este esfuerzo sea recompensado. Del mismo modo es fundamental tener en cuenta que las normas

establecidas para el comportamiento en la organización no siempre se siguen simplemente porque los miembros pretenden cumplir el objetivo de la organización. Se trata de una tarea difícil, ya que el comportamiento ético de un empleado está influido tanto por sus principios como por el ambiente ético de la empresa (Cohen, 2021).

En el contexto empresarial, las actitudes de los miembros, ya sean internos o externos, están orientadas por principios éticos en busca de bienestar, autorrealización y logro de metas. Es crucial entender los objetivos de la empresa para incentivar a los miembros a esforzarse en su consecución, siempre y cuando se reconozca dicho esfuerzo. No obstante, las normas establecidas en la organización no siempre se siguen exclusivamente por el fin de la empresa, ya que el comportamiento ético de un empleado también está influenciado por sus propios principios y por el ambiente ético de la empresa.

2.2.2.4 La Ética y la responsabilidad social

La responsabilidad social hace referencia a los actos de responsabilidad social de los miembros de la organización, a los esfuerzos filantrópicos y a las responsabilidades con la sociedad en general y, más concretamente, con los grupos o áreas de la sociedad con los que tiene mayor interacción. La actitud y el comportamiento de una organización en respuesta a las expectativas sociales puestas en ella por la sociedad como resultado de sus operaciones se denomina responsabilidad social. Esto indica que la organización debe evaluar y pagar los gastos sociales que genera, así como ampliar el alcance de sus objetivos definiendo la función social que desempeñará para tener legitimidad y aceptar la responsabilidad frente a los numerosos grupos humanos que componen y representan a la sociedad en su conjunto (Chiavenato, 2017).

La responsabilidad social comprende los actos filantrópicos y las obligaciones hacia la sociedad en general, así como hacia grupos específicos con los que la organización interactúa de manera más directa. Implica la actitud y comportamiento de la organización en relación a las expectativas sociales respecto a sus actividades. Esto requiere que la organización evalúe y asuma los costos sociales generados, al mismo tiempo que define su

función social para legitimarse y asumir la responsabilidad frente a los diversos grupos que representan a la sociedad en su conjunto.

Al mismo tiempo la responsabilidad social debe servir a los intereses de todos los grupos de interés, las organizaciones tienen la obligación de ser responsables de las consecuencias hacia grupos que se ven afectados por su actividad, la responsabilidad social sostiene que las organizaciones están obligadas a combinar las metas de las organizaciones con grupos de interés y público en general, dar pasos concretos y positivos para promover los intereses mutuos de las instituciones, en conclusión la ética y la responsabilidad social son muy importantes en la administración de cualquier ámbito en el que se desarrolle ya que es vital para su buen desempeño (OCDE, 2020)

La responsabilidad social demanda que las organizaciones consideren los intereses de todos los grupos involucrados y asuman las consecuencias de sus acciones. Esto implica colaborar con los grupos de interés y el público en general para promover objetivos compartidos. En definitiva, la ética y la responsabilidad social son fundamentales para el éxito en cualquier ámbito de gestión.

Según la última modificación de la disciplina ética del Ecuador LOSEP 2020, esta investigación considera que la ausencia de ética es considerada como corrupción, es un mal ya que consiste en una serie de actividades no éticas por parte de algunas personas para adquirir un beneficio adicional que es ilícito e ilegítimo, con el agregado de que este hecho daña la imagen de la institución pública donde se realiza.

Una de las necesidades más importantes que tiene la sociedad es que las autoridades de turno presten atención a los residentes. La calidad de la atención prestada a los ciudadanos muestra la satisfacción de las expectativas de la comunidad política y una mayor expectativa en el nivel de vida de las personas. Ciertas instituciones públicas que muestran una falta de calidad en la atención a los ciudadanos, impidiendo su funcionamiento y desempeño adecuado, no han cumplido con estos objetivos.

2.2.2.5 Desempeño laboral

El desempeño laboral es la idea integradora del conjunto de acciones y resultados de un empleado durante un periodo de tiempo determinado. Es una herramienta para gestionar, dirigir y supervisar a los empleados. Entre sus objetivos están el desarrollo personal y profesional de los empleados, la mejora continua del rendimiento de la organización y el uso eficaz de los recursos humanos (Cohen, 2021).

De acuerdo con lo anterior, el desempeño laboral es una apreciación de los directivos de una empresa sobre la manera en que un empleado alcanza sus metas u objetivos; del mismo modo, dicho desempeño permite visualizar hasta qué punto un empleado puede realizar una tarea. Ahora bien, el rendimiento laboral tiene lugar en un contexto de trabajo, rodeado y regido por normas, limitaciones, expectativas de otras personas, exigencias, incentivos y, tal vez, los recursos o la asistencia necesarios para lograr un desempeño de calidad del trabajo.

En el desempeño laboral, existen factores o condiciones relacionadas dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes, que constituyen una fuente de causalidad del desempeño remoto o mediato, y actúan sobre los factores intervinientes formados por tres categorías: las características de las condiciones sociales (estatus, los roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socioeconómico, estado civil, salud y etiqueta). Las categorías incluyen las proclividades, los patrones de conducta y las reacciones de una persona; y las características del trabajo: son situaciones o hechos externos; sus especificaciones y cualidades generan patrones particulares de actividad en las personas que ejecutan la función.

Sobre lo antes mencionado Marin (2020), señaló:

Uno de los principales factores que influyen en la obtención de resultados óptimos está relacionado con el desempeño efectivo de las personas involucradas en la implementación de políticas y en la gestión gubernamental. Aunque es común que todos los funcionarios públicos aspiren a lograr buenos resultados y cumplir con

los objetivos establecidos en diversas políticas, a menudo no se evalúan los esfuerzos realizados, lo que dificulta determinar si fueron suficientes y si la capacidad del personal involucrado está al nivel necesario para alcanzar los resultados deseados.

Para lograr resultados óptimos, es esencial que las personas encargadas de implementar políticas y gestionar asuntos gubernamentales desempeñen sus funciones de manera efectiva. A pesar de que es una meta común entre los funcionarios públicos, no se suele evaluar adecuadamente sus esfuerzos, lo que dificulta determinar si fueron suficientes y si cuentan con la capacidad necesaria para alcanzar los resultados deseados.

2.2.2.6 Desempeño laboral y desempeño profesional

La comparación entre el desempeño laboral y el rendimiento profesional abarca un significado extenso referente al ejercicio de la profesión, y también ha producido mayor expectativa dentro de la sociedad y está estrechamente vinculado al comportamiento ético (Husserl, 2020).

Las organizaciones supervisan y controlan directamente el rendimiento laboral, pero en el caso de los profesionales, esta evaluación es más compleja y difícil, especialmente cuando trabajan de forma independiente y no son contratados por una empresa o institución. El desempeño profesional puede considerarse como un modelo de los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para ejercer con éxito una determinada profesión y, por tanto, un puesto de funcionario público.

El desempeño profesional se refiere a un individuo que ha desarrollado su carrera, la ha establecido a lo largo de sus tiempos de estudio. En la mayoría de las situaciones, actúan a través de canales institucionales que definen lo que deben realizar y lo que se espera de ellos. Los profesionales de los sectores comercial y público ejercen su profesión, tal vez inventando sus trabajos sin límites en términos de eficiencia y producción, pero con limitaciones en términos de adhesión a la norma, prudencia y honestidad. En el ejercicio de su práctica institucionalizada, el profesional debe esforzarse por equilibrar sus compromisos profesionales con los de

la institución en la que se define su actividad profesional, así como sus obligaciones no institucionales (Ronquillo, 2018).

El desempeño profesional se refiere al desarrollo y establecimiento de una carrera a lo largo del tiempo, a menudo influenciado por los canales institucionales que definen roles y expectativas. Tanto en el ámbito comercial como en el público, los profesionales pueden ejercer sus funciones con creatividad y productividad, aunque están sujetos a regulaciones, así como a la necesidad de actuar con prudencia y honestidad. En su práctica, los profesionales deben equilibrar las responsabilidades dentro de la institución que define su labor con aquellas que van más allá del ámbito estrictamente institucional.

Según Palomino, (2021) nos indica que:

El desempeño se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello, es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes, la realización de las 33 actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y con un alto grado de desempeño.

El compromiso y la convicción en la importancia de la labor educativa son fundamentales para fortalecer el desempeño. Esto se refleja en actitudes como la puntualidad, el cumplimiento de horarios, la construcción de relaciones positivas con los estudiantes y la realización de actividades pedagógicas con organización y entusiasmo. La formación, salud, motivación y compromiso interactúan y se refuerzan mutuamente, generando una fuerza unificadora que impulsa al docente hacia una mejora constante y un alto nivel de rendimiento.

2.2.2.7 Evaluación del desempeño laboral

Alles, (2008) manifiesta que:

La evaluación de desempeño permite: “Detectar necesidades de capacitación, descubrir personas clave para la organización, descubrir que su colaborador desea hacer otra cosa, encontrar a la persona que estaba buscando para otra posición y Motivar a las personas al comunicarles un desempeño favorable o involucrarlas en los objetivos de la empresa

La evaluación de desempeño desempeña múltiples funciones esenciales en una organización. En primer lugar, identifica áreas donde los empleados pueden necesitar formación adicional. También identifica a colaboradores clave para el éxito de la organización. Además, ofrece información sobre el interés de los empleados en asumir nuevas responsabilidades o roles. Facilita la identificación de candidatos aptos para posiciones actuales o futuras. Por último, al reconocer un desempeño positivo, impulsa la motivación y el compromiso de los empleados con los objetivos de la empresa.

El nombre del instrumento, evaluación de desempeño, es claro y explícito: Se evalúa el desempeño. Aclarando la idea, puede afirmarse que el desempeño es la expresión real y perceptible de la aplicación de los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias a las funciones, ejercicio de atribuciones y cumplimiento de responsabilidades comprendidas en las tareas y cometidos que el trabajo supone (Musso, 2003).

La "evaluación de desempeño" se centra en evaluar el rendimiento laboral de una persona. Para aclarar, el desempeño se refiere a la manera en que se aplican de manera palpable y evidente los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias en la ejecución de las tareas y responsabilidades relacionadas con un trabajo en particular.

2.2.2.8 La ética profesional

La ética profesional crea, dentro de su propio ámbito, una clasificación de las circunstancias, los problemas, los conflictos y los enfoques y resoluciones que permiten

comprender lo que está en juego en la toma de decisiones. En primer lugar, las nuevas situaciones se valoran a partir de elementos conocidos.

Los principios son directivas amplias que describen lo que es bueno hacer y lo que debe evitarse. Se diferencian de las normas por ser más generales. Destacan las preocupaciones importantes y los valores de referencia que hay que tener en cuenta a la hora de tomar decisiones y afrontar casos difíciles. Las normas son principios que se aplican a circunstancias más o menos concretas. De modo que las personas deben conocer y procurar el cumplimiento de los principios para ser buenos profesionales, en lo que se refiere a la atención que se brinda a los usuarios (Husserl, 2020).

2.2.2.9 La ética en la administración pública

La ética en la administración pública se considera la luz de un conjunto de principios sociales. Donde se considera que la falta de ética es consecuencia de los sistemas autoritarios de administración y del sometimiento del poder judicial. Para evaluar la conducta de los agentes públicos y el funcionamiento del aparato estatal en términos de ética, se puede recurrir a las siguientes circunstancias: el vacío ético, en el que quienes toman las decisiones no rinden cuentas de sus actos; la dualidad ética. (Torres D. , 2013)

La importancia de la ética en la administración pública y su relación con principios sociales. Se indica que la ausencia de ética puede ser producto de sistemas administrativos autoritarios y la falta de independencia del poder judicial. Además, se mencionan dos situaciones que permiten evaluar la conducta de los funcionarios públicos y el desempeño del aparato estatal en términos éticos: el vacío ético, donde quienes tienen autoridad no son responsables de sus acciones, y la dualidad ética.

La finalidad de la actividad comercial es satisfacer las necesidades humanas mediante la inversión de capital, del que el capital humano, es decir, los recursos humanos o, en otras palabras, las capacidades de todos los individuos que trabajan en la empresa, es un componente esencial. En consecuencia, el propósito interno de

las empresas es satisfacer estas demandas y, al mismo tiempo, desarrollar las capacidades de sus colaboradores para lograr un rendimiento laboral ideal, y ambas cosas no pueden hacerse si no se promueven los valores de la manera única en que la empresa puede y debe hacerlo (Chiavenato, 2009).

La actividad comercial busca satisfacer necesidades humanas mediante inversión de capital, siendo el capital humano, es decir, las habilidades de los individuos en la empresa, esencial. La misión de las empresas es cumplir con estas demandas y desarrollar las habilidades de sus colaboradores para lograr un rendimiento óptimo, lo cual requiere promover los valores de la empresa de manera única y apropiada.

Como resultado, se establece un vínculo entre la ética y el servicio, o entre la ética empresarial y el rendimiento laboral. El servicio es un rasgo ético esencial, y la ética se traduce filosóficamente en servicio. Por último, la capacidad de dar, más que la perspectiva de recibir determina el carácter activo de una empresa. Esto significa que su potencial competitivo y su ventaja de cooperación se derivan de la ética, la cultura organizativa y el servicio que dirige su actuación. Desde este punto de vista, la ética de la empresa tiene como valores irrenunciables la calidad de los bienes y la gestión, la honestidad en el servicio, el respeto mutuo en las interacciones internas y externas, y la cooperación como medio para alcanzar la excelencia y la solidaridad (Cohen, 2021)

Existe una fuerte relación entre la ética y el servicio, así como entre la ética empresarial y el rendimiento laboral. El servicio se considera un componente ético esencial, y la ética se manifiesta a través de este. En última instancia, lo que define la naturaleza proactiva de una empresa es su disposición a contribuir, no solo a recibir. Esto implica que su competitividad y capacidad de colaboración se basan en la ética, la cultura organizativa y el servicio que guían sus acciones. Bajo esta perspectiva, la ética empresarial se cimienta en valores fundamentales como la calidad en los productos y en la gestión, la integridad en el servicio, el respeto mutuo en las interacciones internas y externas, y la colaboración como medio para alcanzar la excelencia y la solidaridad.

2.2.2.10 El servicio público administrativo

El objetivo de la función administrativa y funcionarial es ayudar al desarrollo profesional, técnico y personal de los empleados públicos para la mejora continua y el aumento de la eficiencia, la eficacia, la calidad y la productividad de los gobiernos de las naciones e instituciones mediante la formación, el funcionamiento y el desarrollo de un sistema de gestión del talento basado en la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación (Ley Orgánica del Servidor Público, 2017).

La función administrativa y funcionarial tiene como objetivo impulsar el desarrollo profesional, técnico y personal de los empleados públicos. Esto se orienta hacia la mejora continua de la eficiencia, eficacia, calidad y productividad de los gobiernos y otras instituciones. Para ello, se enfatiza en la necesidad de implementar un sistema de gestión del talento que promueva la igualdad de derechos y oportunidades, y prevenga la discriminación.

La función pública constituye parte de la organización administrativa, siendo la actividad que ejerce un órgano de la administración para alcanzar los fines del Estado, que, al ser una institución jurídica, clara y precisa, es la que indicará los deberes y atribuciones del funcionario con principio de autoridad, que ha de ejercerla, cumplirla y ejecutarla (Sotomayor, 2023).

La función pública es un componente esencial de la organización administrativa y corresponde a la labor llevada a cabo por un órgano gubernamental con el propósito de alcanzar los objetivos del Estado. Asimismo, se enfatiza que el marco legal proporciona directrices claras y detalladas sobre los deberes y atribuciones de los funcionarios investidos con autoridad para llevar a cabo esta función.

La función pública es parte de la autoridad pública que tiene a su cargo el cuidado de las personas y de sus bienes en relación con el Estado, observando las leyes de la materia, y aquellas del interés general, específicamente de la sociedad, la cual se manifiesta dentro del Estado, fundamentalmente en el crecimiento de las

necesidades colectivas, para un desarrollo científico y dinámico, que va acompañado de la función pública con el fin de atender el interés general para desarrollar este aspecto, entrega todas las facultades a los órganos que abarcan la totalidad de poderes de decisión, propias del Estado (Guillén, 2006).

La responsabilidad a que se enfrenta la administración pública tiene una relación directa en la responsabilidad de los actos que realizan las personas a través de las instituciones tanto naturales como jurídicas, constituyendo entonces, una de las mejores garantías del Derecho.

Los servicios públicos en el Ecuador, la administración pública gubernamental, debe comprenderse desde su organización administrativa, desde el punto de vista estructural, como fuente directa de todos los servicios para con la comunidad, y que para conseguir este objetivo, es menester que nuestra administración esté enmarcada dentro de un organigrama establecido por el Estado, en que todo sujeto jurídico que recibe dicho ordenamiento, está dotado de un poder administrativo, y que este se establece en la administración pública (Pintos, 2017).

Es crucial entender la administración pública gubernamental en Ecuador a través de su estructura organizativa, la cual es la principal fuente de servicios para la comunidad. Para lograr esto, es esencial que la administración se base en un organigrama establecido por el Estado. Esto implica que cualquier entidad jurídica que se adhiera a este ordenamiento tiene el poder administrativo, el cual se refleja en la administración pública.

2.2.2. 11 Evaluación de desempeño

Permite detectar necesidades de capacitación, descubrir personas clave para la organización, descubrir que su colaborador desea hacer otra cosa, encontrar a la persona que estaba buscando para otra posición y Motivar a las personas al comunicarles un desempeño favorable o involucrarlas en los objetivos de la empresa. (Alles, 2008)

La evaluación de desempeño aporta ventajas significativas a una organización, como la identificación de necesidades de capacitación, el reconocimiento de talento interno, el entendimiento de las metas de los colaboradores, la selección adecuada de candidatos y la motivación a través del reconocimiento y la participación en los objetivos de la empresa.

2.2.2.12 Evaluación de la satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral resulta muy interesante, porque permite a los empleados expresar conformidad sobre cómo funciona la organización y cómo se sienten con ella. Al lograr una relación simbiótica y armónica es posible cumplir las necesidades que tiene tanto la institución en sus aspectos de requerimientos de capital humano, y las personas al cumplir sus necesidades económicas sumadas a las necesidades de desarrollo, crecimiento y motivación que van de la mano (Palomino, 2021)

El estudio de la satisfacción laboral es fundamental para que los empleados puedan expresar su conformidad con el entorno y el funcionamiento de la organización. Al establecer una relación armoniosa, se pueden abordar tanto las necesidades de la institución en términos de recursos humanos como las de los individuos, incluyendo aspectos económicos y oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esto fomenta un entorno propicio para el mutuo beneficio y crecimiento.

2.3 Marco Legal

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

Artículo 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

2.3.2 Ley Orgánica del servidor Público

Título I

Del Servidor Público

Capítulo Único

Principios, Ámbito y Disposiciones Fundamentales

Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

2.3.3 Código de Ética de la Función Pública

Capítulo III

Principios Generales

Art. 8.- Probidad. El funcionario público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. También está obligado a exteriorizar una conducta honesta

Capítulo IV

Principios Particulares

Art. 14.-Aptitud. Quien disponga la designación de un funcionario público debe verificar el cumplimiento de los recaudos destinados a comprobar su idoneidad. Ninguna persona debe aceptar ser designada en un cargo para el que no tenga aptitud.

Art. 15.-Capacitación. El funcionario público debe capacitarse para el mejor desempeño de las funciones a su cargo, según lo determinan las normas que rigen el servicio o lo dispongan las autoridades competentes.

Art. 16.-Legalidad. El funcionario público debe conocer y cumplir la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad. Debe observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta, ésta no pueda ser objeto de reproche.

Art. 20-Transparencia. El funcionario público debe ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la Administración.

2.3.4 Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Título Primero

Principios Generales

Art. 1.- Principio de Publicidad de la Información Pública. - El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades, personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de éste, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; las organizaciones de trabajadores y servidores de las instituciones del Estado, instituciones de educación superior que perciban rentas del Estado, las denominadas organizaciones no gubernamentales (ONGs), están sometidas al principio de publicidad; por lo tanto, toda información que posean es pública, salvo las excepciones establecidas en esta Ley.

Art. 6.- Información Confidencial. - Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política de la República. El uso ilegal

que se haga de la información personal o su divulgación, dará lugar a las acciones legales pertinentes.

Art. 8.- Promoción del Derecho de Acceso a la Información.- Todas las entidades que conforman el sector público en los términos del artículo 118 de la Constitución Política de la República y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, implementarán, según sus competencias y posibilidades presupuestarias, programas de difusión y capacitación dirigidos tanto a los servidores públicos, como a las organizaciones de la sociedad civil, con el objeto de garantizar una mayor y mejor participación ciudadana en la vida del Estado.

2.3.5 Decreto Ejecutivo No. 4 del presidente Guillermo Lasso

El Presidente Guillermo Lasso Mendoza emitió el 24 de mayo de 2021 el Decreto Ejecutivo No. 4 que contiene las Normas de Comportamiento Ético Gubernamental, este Decreto Ejecutivo establece las normas a las que se someterán los servidores públicos de la Función Ejecutiva, con el objeto de lograr una administración pública transparente y eficiente, al servicio de la ciudadanía.

Decreta

Las Normas Éticas de Comportamiento Gubernamental

I

Objetivo y Ámbito de Aplicación

Artículo. 1.- Objetivo.- El objetivo del presente Decreto es establecer reglas mínimas éticas de conducta a las que se someterán los servidores públicos de la Administración Pública Central, institucional y dependiente de la Función Ejecutiva en el cumplimiento de sus deberes y ejercicio de sus competencias, sin perjuicio de las responsabilidades dispuestas por ley. Las disposiciones de este Decreto deberán interpretarse y aplicarse de buena fe para cumplir con su finalidad principal: una administración pública transparente y eficiente al servicio de todos los ciudadanos. Los servidores públicos sujetos a estas Normas se conducirán acorde a los preceptos de la Constitución de la República, convenciones y tratados internacionales, leyes, reglamentos y demás normas aplicables a su accionar. Adicionalmente, se realizarán con apego al Derecho, la Justicia y los Derechos Humanos, con objetividad, integridad, honestidad, probidad e imparcialidad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Descripción del área de estudio

3.1.1 Estudio descriptivo

Según Hernández, et al. (2018) definen estudios descriptivos:

Aquellos que describen la situación o fenómeno del objeto de estudio de un problema específico. Se buscará identificar la situación problemática y sus efectos, se analizará el proceder y actuar de los servidores públicos en sus funciones.

Según lo anterior, el objetivo al utilizar la investigación descriptiva es comprender y exponer la conexión entre la ética profesional y el rendimiento laboral en este contexto específico, una investigación de naturaleza descriptiva permitirá recopilar información que detalla las particularidades de los servidores públicos, incluyendo sus posturas éticas, conductas y ejecución en el ámbito laboral.

3.1.2 Población y muestra

3.1.2.1 Población

Según Sampieri, et al. (2018) la población “Se refiere a un conjunto de elementos que comparten características similares y que son analizados para respaldar la validez de los resultados y conclusiones de la investigación”

La población de estudio se refiere a un conjunto de individuos con características similares que constituyen el foco de estudio en una investigación. Esta selección se realiza con el propósito de respaldar la validez de los resultados y conclusiones obtenidos. En el presente caso, la población está compuesta por los servidores públicos adscritos al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT). Esta elección específica permitirá llevar a cabo un análisis exhaustivo de la relación entre ética profesional y desempeño laboral dentro del contexto de esta institución, proporcionando un marco de estudio riguroso y relevante.

3.1.2.2 Muestra

La muestra para este estudio estará compuesta por un total de 60 servidores públicos pertenecientes a las áreas de servicio al cliente y administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. La selección de los participantes se llevará a cabo siguiendo criterios específicos que garantizarán la representatividad y pertinencia de la muestra para el propósito de la investigación.

Considerando los siguientes criterios de selección:

- **Experiencia Laboral:** Incluir a servidores con una experiencia laboral mínima de 1 año en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, lo cual garantiza un conocimiento significativo sobre la dinámica de trabajo en la institución.
- **Diversidad de Departamentos:** Asegurar que la muestra incluya servidores de diferentes departamentos o unidades dentro del área de servicio al cliente y administrativa. Esto permitirá una perspectiva amplia y variada sobre la ética profesional y su impacto en el desempeño laboral en la institución.
- **Antigüedad en el Puesto:** Considerar a servidores con una antigüedad mínima de 1 año en sus puestos actuales. Esto ayudará a captar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral a lo largo del tiempo.
- **Capacitación en Ética:** Priorizar a servidores que hayan recibido formación o capacitación específica en ética profesional, ya que esto puede influir en su comprensión y aplicación de principios éticos en el entorno laboral.

Estos criterios de selección han sido considerados de acuerdo a la experiencia de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón Tulcán, que demuestren un tiempo de pertenencia en la Institución, en las diferentes áreas de servicio que tiene la Municipalidad, con la finalidad de poder reflejar el impacto en el desempeño laboral a lo largo del tiempo aplicando tanto su formación y su capacitación en materia de ética profesional al servicio de la colectividad.

3.2 Enfoque y Tipo de investigación

3.2.1 Enfoque

Esta investigación se centrará en un enfoque cuantitativo con el fin de obtener una comprensión exhaustiva del problema en cuestión. Este método implica la utilización de encuestas estructuradas, las cuales tienen el potencial de proporcionar datos detallados y estadísticamente significativos sobre las actitudes éticas y su correlación con el rendimiento laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Al optar por este enfoque, se busca recopilar información cuantitativa que permita llevar a cabo un análisis detallado y riguroso de la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral en el contexto específico de dicha institución. Esto facilitará la identificación de patrones y tendencias que contribuyan a una comprensión más profunda y precisa de la problemática en estudio.

3.2.2 Tipo de Investigación

Según Hernández, et al. (2018) definen estudios descriptivos:

Aquellos que describen la situación o fenómeno del objeto de estudio de un problema específico. Se buscará identificar la situación problemática y sus efectos, se analizará el proceder y actuar de los servidores públicos en sus funciones.

Según lo anterior, el objetivo al utilizar la investigación descriptiva es comprender y exponer la conexión entre la ética profesional y el rendimiento laboral en este contexto específico, una investigación de naturaleza descriptiva permitirá recopilar información que detalla las particularidades de los servidores públicos, incluyendo sus posturas éticas, conductas y ejecución en el ámbito laboral.

3.3 Definición y Operacionalización de Variables

3.3.1 Variable 1: Ética profesional

La ética se define como la teoría o estudio del comportamiento moral de las personas en sociedad, es decir, constituye el análisis científico de una forma particular de conducta humana. Sánchez, (2006). En la definición se subraya, en primer lugar, el carácter científico de los problemas morales. De acuerdo con este

tratamiento, la ética se ocupa de un objeto propio; el sector de la realidad humana que llamamos moral, constituido, como ha hemos señalado, por un tipo peculiar de hechos o actos humanos.

La ética profesional desempeña un papel fundamental en las instituciones públicas, donde los empleados se adhieren a un conjunto de normativas establecidas en un reglamento. Estas pautas se implementan con el fin de mejorar el funcionamiento de la entidad. Sus aspectos comprenden la conducta de los servidores públicos, el código de ética, los principios y las obligaciones laborales. Los indicadores para evaluar este aspecto abarcan la personalidad, el comportamiento, las actitudes, los valores, la disciplina, el cumplimiento de normas, las políticas, las responsabilidades profesionales, las restricciones éticas, la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto. La medición se llevará a cabo utilizando una escala ordinal.

3.3.2 Variable 2: Desempeño laboral

Se trata del procedimiento mediante el cual se evalúa el desempeño global del trabajador. La mayor parte de los empleados desean obtener retroalimentación sobre la manera en que cumplen sus actividades, asimismo los mandos necesitan conocer el nivel de eficacia y eficiencia de sus empleados, por lo que se hace necesario evaluar su desempeño individual, para decidir las acciones que deben tomarse a medio y largo plazo, podríamos definir el desempeño como el proceso de mejora continua de los empleados, que facilita la ejecución de la estrategia del negocio. (Merlin & Grueso, 2016)

El desempeño laboral de los colaboradores se caracteriza por su conducta asociada con la productividad que se refleja en los resultados obtenidos. Por lo tanto, el éxito de una empresa está directamente relacionado con el bienestar y desempeño de sus empleados. Si estos se encuentran motivados, son tratados adecuadamente y respetan las normativas y políticas establecidas, su rendimiento será óptimo y no surgirán conflictos laborales ni comportamientos inapropiados. Las dimensiones que abarca este desempeño son: habilidad en las tareas, ambiente de trabajo, actitudes tanto personales como hacia la organización.

Los indicadores que se utilizan para evaluar este desempeño incluyen la calidad de la ejecución de las funciones, el cumplimiento de los objetivos, el dominio de los conocimientos técnicos, el compromiso con la organización, la motivación y la disposición para el trabajo, la provisión de información precisa, la colaboración con compañeros y usuarios, el apoyo a los objetivos organizacionales, la presentación de sugerencias constructivas, así como expresiones y acciones positivas. También se consideran comportamientos negativos como el robo, daños a la propiedad de la institución, comportamiento agresivo, ausencias frecuentes, abuso de poder y solicitudes de dinero adicional.

3.4 Procedimientos

Los procedimientos establecidos para la investigación del presente estudio, se enmarcaron dentro de distintas fases que permitieron la obtención de información, descripción y análisis de los resultados encontrados con la finalidad de indicar las posibles soluciones a la problemática planteada.

3.4.1 Fase 1: Normativas de ética de los funcionarios públicos del cantón Tulcán

La utilización del cuestionario como herramienta de investigación desempeña un papel fundamental en el ámbito de la ética y el rendimiento laboral. Ofrece la posibilidad de recoger de manera organizada y cuantitativa las opiniones y percepciones de los servidores públicos respecto a la ética en su entorno de trabajo, así como también permite evaluar la influencia de esta ética en su desempeño laboral. Esto adquiere una relevancia especial en la investigación de este tema, dado que la ética profesional puede ser un asunto subjetivo y susceptible de variaciones en la interpretación de cada individuo. El cuestionario proporciona un medio estandarizado para recabar información de forma eficaz y precisa, lo que facilita el procesamiento y análisis de los datos recolectados. Además, al optar por encuestas y cuestionarios, se logra obtener una visión más amplia y representativa de la población objeto de estudio

3.4.2 Fase 2: Percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética que deben cumplir los funcionarios públicos del cantón Tulcán

Para Ñaupas, et. al, (2018) las técnicas “Son métodos o técnicas empleadas para recopilar información durante el desarrollo de una investigación”. Es por esto que se utilizó técnicas como la encuesta a la muestra seleccionada para la recolección de datos. Los instrumentos “proporcionan la información necesaria sobre un grupo identificado o un tema determinado”. Se utilizó el cuestionario como instrumento.

3.4.3 Fase 3: Programa de capacitación sobre las normativas de ética que deben recibir los funcionarios públicos del cantón Tulcán

Luego de llevar a cabo la encuesta, se registraron los datos utilizando Microsoft Excel 2019. Posteriormente, se procedió a organizarlos de manera metódica y a realizar la tabulación estadística. Este proceso de recopilación y procesamiento de datos permitió presentar los resultados de forma clara a través de tablas y gráficos que reflejaban los porcentajes. De esta manera, se facilitó el análisis de la información obtenida. También para el procesamiento de datos se utilizó el registro neutro y la toma de notas con la finalidad de recopilar los datos más relevantes y transmitir la información proporcionada por los Servidores Públicos del GAD Cantonal Municipal, sobre las ideas más importantes, permitiendo organizar esa información de un modo más rápido y efectivo.

Fase 1.

Analizar el cumplimiento de las normativas de ética de los funcionarios públicos del cantón Tulcán.

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL	Cumplimiento de las Funciones	Cumplimiento en la ejecución de tareas Conocimiento de la normativa vigente Eficiencia en la atención realizada a la ciudadanía	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Conocimientos en Normativa	Dominio de la normativa básica Aplicación efectiva de la normativa	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Compromiso Institucional	Identificación del objetivo de su unidad de trabajo Lealtad hacia la Institución a la que pertenece	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Disposición en cuanto a las funciones	Motivación para el cumplimiento de tareas Actitud positiva hacia el trabajo	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Información legal clara y precisa	Celeridad y veracidad en la aplicación de la normativa Comunicación clara y comprensible	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Capacitación	Trabajo en equipo Ayuda y apoyo normativo a compañeros y usuarios	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Sugerencias Constructivas	Aportes para la celeridad y mejora de procesos Propuestas de capacitaciones en soluciones normativas.	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño

Fase 2.

Percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética que deben cumplir los funcionarios públicos del cantón Tulcán.

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de las Funciones	Precisión en la ejecución de tareas asignadas Cumplimiento de estándares de calidad Eficiencia en la realización de tareas	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Conocimientos Técnicos	Dominio de habilidades técnicas necesarias Aplicación efectiva de conocimientos	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Compromiso Organizacional	Identificación con los objetivos de la entidad Lealtad hacia la organización	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Motivación y Disposición	Nivel de motivación para realizar tareas Actitud positiva hacia el trabajo	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Información Veraz	Precisión y veracidad en la comunicación Comunicación clara y comprensible	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Colaboración	Trabajo efectivo en equipo Ayuda y apoyo a compañeros y usuarios	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño
	Sugerencias Constructivas	Aportes para la mejora de procesos Propuestas de soluciones innovadoras	Escala de evaluación	Cuestionario de Desempeño

Fase 3.

Programa de capacitación sobre las normativas de ética que deben recibir y aplicar los funcionarios públicos del cantón Tulcán.

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
ÉTICA PROFESIONAL	Conducta del Servidor Público	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de normas éticas y regulaciones - Observancia del código de ética institucional 	Escala de evaluación	Cuestionario de Ética
	Código de Ética	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al código de ética establecido - Cumplimiento de principios éticos 	Escala de evaluación	Cuestionario de Ética
	Principios y Deberes	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de principios y deberes laborales 	Escala de evaluación	Cuestionario de Ética
	Funcionales	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de cumplimiento de obligaciones 	Escala de evaluación	Cuestionario de Ética
	Personalidad, Comportamiento,	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la personalidad y comportamiento 	Escala de evaluación	Cuestionario de Ética
	Valores, Políticas y Normas	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de actitudes y valores éticos - Cumplimiento de normas y regulaciones internas - Adhesión a políticas y deberes específicos 	Escala de evaluación	Cuestionario de Ética

3.6 Consideraciones Bioéticas

En el presente estudio no implica la manipulación o modificación de los diferentes elementos naturales dentro del área de investigación, a su vez el contenido de la investigación es específicamente académico, pero si se enmarca dentro del principio de consentimiento informado para la aplicación de las encuestas a los funcionarios públicos, así como también las entrevistas, de las cuales el presente estudio reflejará el grado de ética en los funcionarios públicos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados. Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las variables en estudio con el correspondiente instrumento de medición al personal o a los funcionarios públicos del GAD municipal del cantón Tulcán, a continuación se procedió al almacenamiento, recopilación y recodificación de los datos para las variables de estudio referente a la ética profesional, con lo cual se generó el modelo de datos (matriz de información) a partir de ello se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva a fin de obtener la significancia de la relación entre las variables del estudio y las puntuaciones obtenidas de las mediciones con los diferentes instrumentos, fueron recodificados en los respectivos rangos, de tal manera que se han obtenido los resultados siguientes.

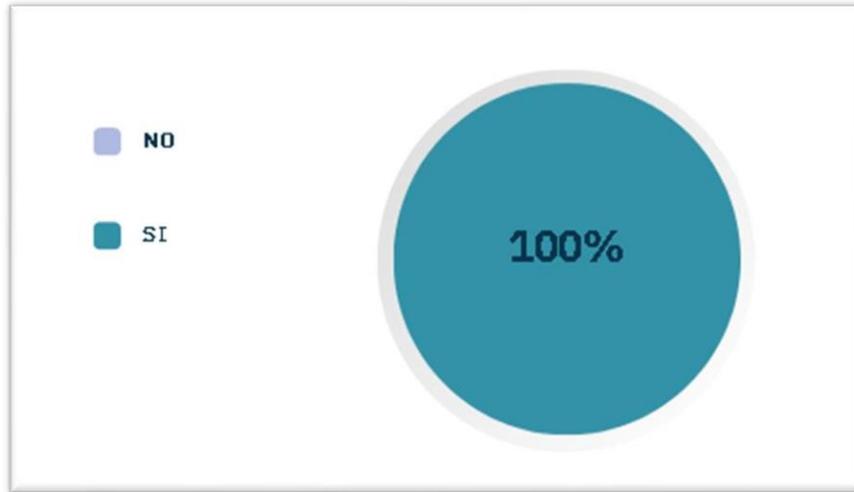
4.1.1. Fase 1: Normativas de ética de los funcionarios públicos del cantón Tulcán

La encuesta con una muestra de 60 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Se obtuvo que el 100% de los encuestados confirmaron pertenecer a esta institución, se refuerza la representatividad de la muestra, subrayando la importancia de los datos recopilados para el análisis de estos temas específicos. Esta alta tasa de participación incrementa la validez y fiabilidad de los resultados, lo que a su vez posibilita conclusiones más sólidas sobre la interrelación entre ética y rendimiento en el contexto del GAD-MT

1. ¿Trabaja actualmente como servidor público en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán?

Figura 1.

Funcionarios actuales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán

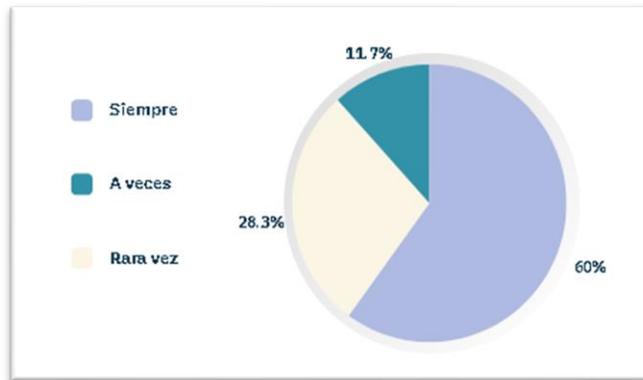


La encuesta con una muestra de 60 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Se obtuvo que el 100% de los encuestados confirmaron pertenecer a esta institución, se refuerza la representatividad de la muestra, subrayando la importancia de los datos recopilados para el análisis de estos temas específicos. Esta alta tasa de participación incrementa la validez y fiabilidad de los resultados, lo que a su vez posibilita conclusiones más sólidas sobre la interrelación entre ética y rendimiento en el contexto del GAD-MT.

2. ¿Considera que los servidores públicos de su institución actúan con ética en el desempeño de sus funciones?

Figura 2

La ética en los servidores públicos



Según las respuestas de los encuestados, se observa una variedad de opiniones con respecto a la ética en el desempeño de funciones por parte de los servidores públicos en la institución. El 60% de los encuestados afirma que siempre actúan con ética, lo que indica un nivel de confianza considerable en el comportamiento ético. Por otro lado, el 28,3% menciona que esto ocurre a veces, sugiriendo cierta variabilidad en la conducta ética. Sin embargo, un 11,7% opina que rara vez se actúa con ética, lo que señala una preocupación significativa en este aspecto. Estos resultados proporcionan una visión matizada de las percepciones de los encuestados sobre la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos en la institución.

4.1.2 Fase 2: Percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética que deben cumplir los funcionarios públicos del cantón Tulcán.

3. ¿Cree que la ética profesional de los servidores públicos impacta en la calidad de los servicios que brinda la institución?

Figura 3.

Impacto de la Ética en los servicios brindados

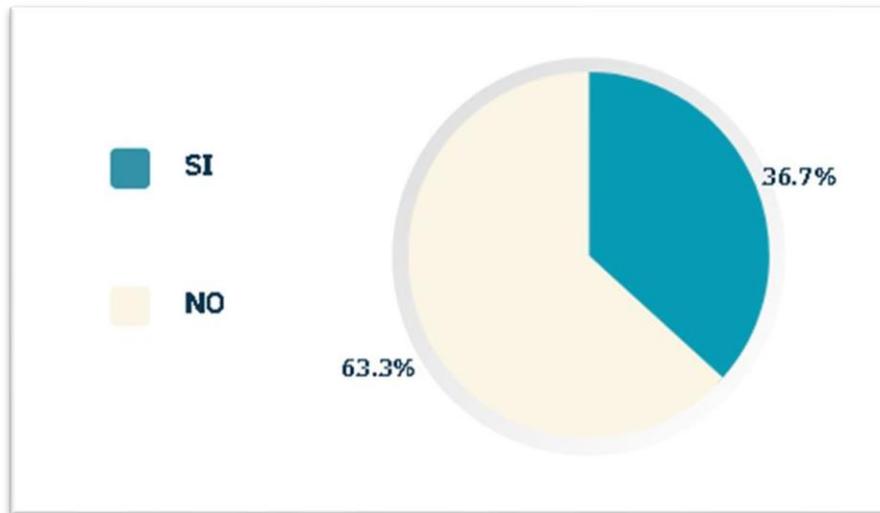


Una vez analizadas las respuestas de los encuestados se observa que el 90% considera que la ética profesional de los servidores públicos tiene un impacto positivo en la calidad de los servicios ofrecidos por la institución. Solo un pequeño porcentaje 10% no comparte esta opinión. Estos resultados reflejan una alta valoración de la ética en el ámbito laboral por parte de la muestra de 60 personas encuestadas.

4. ¿Ha presenciado situaciones en las que servidores públicos hayan utilizado información confidencial para beneficio personal?

Figura 4.

Mal utilización de información confidencial para beneficio propio

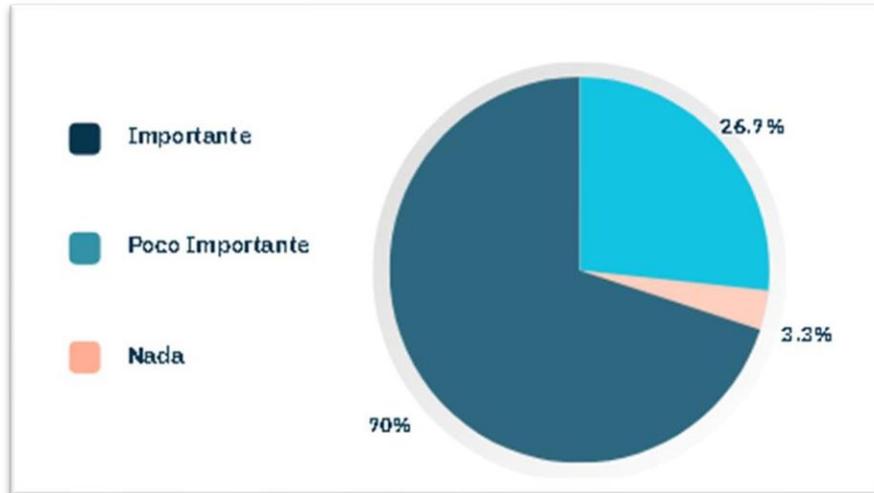


La mayoría de los encuestados 63.3% afirma no haber presenciado situaciones en las que servidores públicos utilicen información confidencial para beneficio personal. Sin embargo, un considerable porcentaje 36.7% indica haber presenciado tales eventos. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría no ha sido testigo de este tipo de conductas, existe un porcentaje significativo que sí ha tenido esta experiencia. Esto subraya la relevancia de abordar la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos.

5. En su opinión, ¿Cuán importante es la transparencia en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos?

Figura 5.

Importancia la transparencia en las funciones desempeñadas

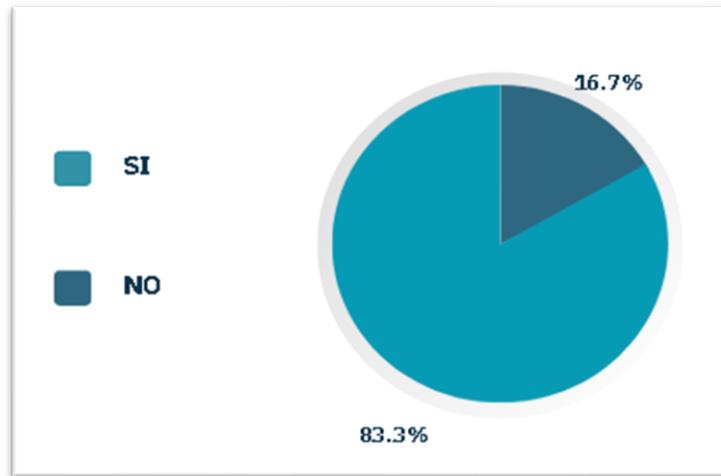


Según la opinión de la amplia mayoría de los encuestados el 70% valora la importancia de la transparencia en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos. Solo un porcentaje minoritario 26.7% considera que la transparencia es poco importante en este contexto. Estos resultados indican un fuerte respaldo a la necesidad de transparencia en el desempeño laboral de los servidores públicos, lo que resalta la relevancia de abordar la ética en este ámbito.

6. ¿Cree que existen mecanismos efectivos para sancionar a los servidores públicos que incumplen con principios éticos?

Figura 6.

Mecanismos de sanción para incumplimiento a los principios éticos



La mayoría de los encuestados 83.3% tiene la creencia de que existen mecanismos efectivos para sancionar a los servidores públicos que incumplen con principios éticos. Solo una minoría 16.7% no comparte esta opinión. Estos resultados indican un alto grado de confianza en la eficacia de los mecanismos de sanción, lo que subraya la importancia de contar con un sistema que promueva la ética en el desempeño laboral de los servidores públicos.

4.1.3 Fase 3: Programa de capacitación sobre las normativas de ética que deben recibir los funcionarios públicos del cantón Tulcán.

- 7. ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán brinda capacitación suficiente sobre ética profesional a sus servidores públicos?**

Figura 7.

Capacitaciones al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán sobre ética profesional

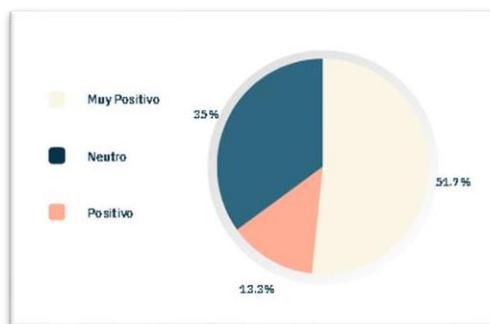


El 88.3% de los encuestados perciben que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán proporciona capacitación adecuada sobre ética profesional a sus servidores públicos. Esta cifra refleja una fuerte confianza en las iniciativas de formación ética implementadas por la institución. Sin embargo, es importante señalar que un 11.7% de los encuestados no comparten esta opinión y creen que la capacitación proporcionada no es suficiente. Estos resultados indican que, aunque existe un nivel alto de satisfacción con la capacitación ética ofrecida, aún hay espacio para mejoras y ajustes según las necesidades y percepciones de los servidores públicos.

8. En su experiencia, ¿cómo percibe el impacto de la ética profesional en el rendimiento laboral de los servidores públicos?

Figura 8.

Impacto de la Ética profesional en el rendimiento laboral

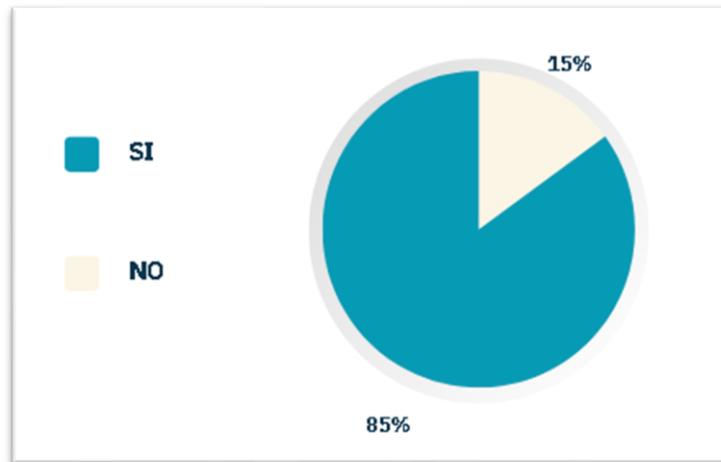


El 51.7% de los encuestados percibe un impacto muy positivo de la ética profesional en el rendimiento laboral de los servidores públicos, lo que refleja una fuerte correlación entre la ética y la eficiencia en el trabajo. Por otro lado, el 35% considera que el impacto es neutro y el 13.3% es positivo. Estos resultados indican que una mayoría significativa de los encuestados reconoce la influencia positiva de la ética en el desempeño laboral, lo que subraya la importancia de fomentar y mantener un ambiente ético en el entorno laboral para promover una mayor eficacia y calidad en el trabajo de los servidores públicos.

9. ¿Cree que la ética profesional de los servidores públicos afecta la confianza de la ciudadanía en la institución?

Figura 9.

La ética profesional afecta a la confianza de la ciudadanía

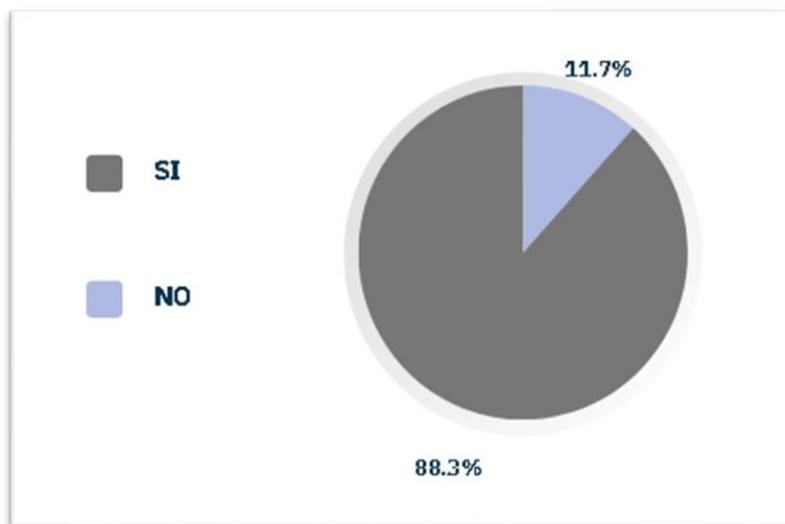


El 85% de los encuestados cree que la ética profesional de los servidores públicos influye significativamente en la confianza que la ciudadanía deposita en la institución. Esta alta correlación destaca la importancia de mantener estándares éticos elevados entre los servidores públicos para preservar la confianza pública en la institución. Por otro lado, el 15% restante no percibe un impacto significativo de la ética profesional en la confianza pública.

10. ¿Considera que los incentivos o reconocimientos por conducta ética podrían mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos?

Figura 10.

Importancia de los incentivos

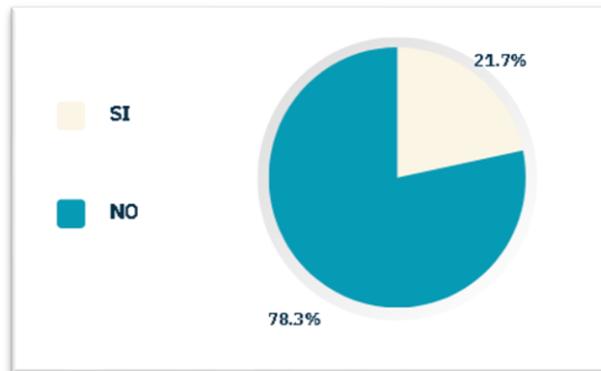


El 88.3% de los encuestados expresó la creencia de que los incentivos o reconocimientos por conducta ética tienen el potencial de mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos. Esta alta proporción indica una fuerte confianza en el poder de los incentivos éticos para motivar y elevar el rendimiento de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Por otro lado, el 11.7% restante no comparte esta perspectiva y no ve los incentivos éticos como un factor determinante en el desempeño laboral.

11. ¿Ha observado que la falta de ética en los servidores públicos afecta la colaboración y trabajo en equipo dentro de la institución?

Figura 11.

La ética afecta a colaboración y trabajo en equipo



El 78% de los encuestados reportó que ha observado que la falta de ética en los servidores públicos afecta la colaboración y trabajo en equipo dentro de la institución. Este dato resalta la percepción generalizada de que la ética profesional juega un papel crucial en la dinámica de colaboración y trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Esta alta proporción subraya la importancia de promover y mantener estándares éticos elevados entre los servidores públicos para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

4.2 Discusión.

El presente estudio entregó resultados significativos que refuerzan la importancia de la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán. Estos resultados, aunque coherentes con la literatura existente sobre ética y desempeño laboral en el ámbito público, muestran algunas variaciones notables en comparación con los antecedentes revisados.

El estudio revela que la mayoría de los encuestados (83.3%) percibe la existencia de mecanismos efectivos para sancionar a los servidores públicos que no cumplen con los principios éticos. Esta percepción refleja una clara conciencia sobre la necesidad de implementar medidas disciplinarias en casos de violaciones éticas, hallazgo que concuerda con las conclusiones de Orjeda y Ubillus (2015). Este resultado sugiere que la percepción de consecuencias disciplinarias por malas conductas éticas puede ser un factor importante en el comportamiento ético de los funcionarios públicos y su impacto en el desempeño laboral. Sin embargo, es fundamental reconocer que otros factores también influyen, como la formación, la cultura organizacional y el liderazgo ético. Estos elementos, en conjunto con los mecanismos de sanción, conforman un conjunto de influencias complejas en el comportamiento ético de los funcionarios públicos y su desempeño laboral. Por tanto, es crucial considerar estas diversas influencias al buscar promover una conducta ética y un rendimiento laboral óptimo en el ámbito del servicio público.

La conclusión del estudio indica que un significativo 88.3% de los encuestados está convencido de que los incentivos o reconocimientos por conducta ética pueden ser un catalizador para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos. Este resultado armoniza con las investigaciones previas de García y Torres (2017), quienes también concluyeron que el reconocimiento ético puede ser una estrategia altamente efectiva para motivar y enriquecer la conducta ética en el entorno laboral. Se destaca la importancia de implementar estrategias de reconocimiento ético como una herramienta valiosa para cultivar y fortalecer la ética profesional en los servidores públicos. Proporcionar incentivos y reconocimientos específicos por comportamientos éticos ejemplares puede no solo promover una cultura de integridad, sino también mejorar la calidad y eficacia de los servicios públicos. Por lo tanto, la adopción de tales estrategias se revela como una vía efectiva para nutrir y mantener altos estándares éticos en el servicio público.

El estudio revela que el 78% de los encuestados presenciaron cómo la falta de ética en los servidores públicos afecta la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la institución. Esta observación es de gran relevancia y está respaldada por la investigación de Torres y Lajo (2011), quienes también enfatizaron la influencia de la ética en la dinámica colaborativa y el trabajo en equipo. Estos hallazgos destacan la importancia crucial de mantener altos estándares éticos en el servicio público. La percepción de cómo la falta de ética impacta en la colaboración y el trabajo en equipo dentro de la institución sugiere una comprensión clara por parte de los encuestados sobre la relevancia de la ética en el desempeño laboral. En este contexto, es esencial considerar la percepción de la ciudadanía sobre las normativas de ética que deben cumplir los funcionarios públicos del cantón Tulcán. Esto implica no solo establecer regulaciones éticas claras, sino también comunicarlas de manera efectiva a la comunidad, de manera que se promueva la confianza y la legitimidad en el servicio público.

Dentro de las acciones implementadas para mejorar la ética tenemos factores que influyen directamente en el desempeño de la ética de los funcionarios públicos como la formación, la cultura organizacional y el liderazgo ético. Estos elementos, en conjunto con los mecanismos de sanción, influyen en el comportamiento ético de los funcionarios públicos y su desempeño laboral, por lo que es muy importante considerar estas diversas influencias con la finalidad de mejorar la ética y un rendimiento laboral óptimo en el servicio público.

Por otra parte, debemos indicar que el comportamiento ético, define la eficiencia laboral de los funcionarios públicos en vista de que existe una estrecha relación entre estos, no podemos decir que puede existir una eficiencia laboral donde no existe un comportamiento ético adecuado. También podemos decir que la ética siempre va a influir en un buen desempeño laboral.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Objetivo:

Proponer un programa de capacitación sobre las normativas éticas que deben recibir los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT)

5.2 Introducción

En un mundo en constante transformación, el servicio público juega un rol crucial en la edificación de sociedades justas y equitativas. Los servidores públicos, como representantes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT), son la base de la administración pública y, en última instancia, son responsables de asegurar que las políticas gubernamentales se traduzcan en beneficios tangibles para la comunidad. No obstante, el éxito de su labor está intrínsecamente ligado a su integridad y ética profesional.

La ética profesional es un componente esencial en el desempeño del servicio público, impulsando el comportamiento y las decisiones de los servidores públicos. Su correcta aplicación asegura que los ciudadanos reciban servicios de alta calidad y confíen en las instituciones gubernamentales. En este contexto, es de vital importancia entender y promover la ética profesional entre los servidores públicos del GAD-MT, con el propósito de elevar su rendimiento laboral y, por consiguiente, mejorar la calidad de los servicios que proporcionan.

5.3 Importancia

La propuesta de fortalecimiento de la ética profesional en los servidores públicos del GAD-MT es de vital importancia en el actual contexto sociopolítico. Sus implicaciones abarcan diversos aspectos fundamentales. En primer lugar, al potenciar la ética profesional, se busca elevar la eficiencia y efectividad en el desempeño laboral de los servidores públicos, conduciendo a una prestación de servicios de mayor calidad que satisfaga las

necesidades de la ciudadanía. Además, esta iniciativa tiene un impacto directo en la confianza que la población deposita en las instituciones gubernamentales, siendo un pilar esencial para el adecuado funcionamiento de la democracia. Asimismo, promover la ética profesional fortalecerá la integridad y transparencia en todas las operaciones del GAD-MT, contribuyendo a prevenir la corrupción y consolidar la legitimidad de la institución. Esta cultura ética también está intrínsecamente ligada al uso responsable y eficiente de los recursos públicos, lo que resulta en una gestión más óptima de los mismos. Por último, esta propuesta se alinea con los compromisos internacionales adquiridos por el Ecuador en materia de buen gobierno y respeto de los derechos humanos.

5.4 Metodología:

La propuesta tiene como objetivo reforzar la ética profesional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT) mediante una serie de estrategias destinadas a mejorar el rendimiento de los servidores públicos y consolidar la confianza de la ciudadanía en la institución. Cada una de estas estrategias se divide en actividades específicas, con asignación de responsabilidades y tareas concretas para su implementación. Por ejemplo, en el caso de la estrategia relacionada con los programas de formación continua en ética, se detallan acciones como la identificación de las necesidades formativas, la selección de expertos y la elaboración de materiales de capacitación. Además, se establece un presupuesto para cada actividad y se especifica el equipo o departamento encargado de llevar a cabo dichas labores.

Esta metodología se apoya en un enfoque participativo e inclusivo que involucra a distintos niveles de la organización, garantizando así la efectiva implementación de la propuesta y la obtención de resultados tangibles en el fortalecimiento de la ética profesional en el GAD-MT.

5.5 Estrategias a Desarrollar

El objetivo de esta propuesta es diseñar estrategias efectivas para fortalecer la ética profesional entre los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT), con el fin de mejorar el desempeño laboral y la confianza ciudadana en la institución.

Tabla 1.**Estrategia: Implementación de Programas de Formación Continua en Ética**

Actividad	Tarea	Presupuesto	Responsables
Actividad 1: <i>Diseñar programas de capacitación en ética profesional</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades de formación ética a través de encuestas y entrevistas 2. Definir 3. Seleccionar o contratar expertos 4. Desarrollar 	\$250	Equipo de Recursos Humanos
Actividad 2: <i>Ejecutar programas de capacitación en ética profesional</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar sesiones de capacitación y definir fechas, lugares y horarios para la formación en ética profesional. 2. Impartir las sesiones de Ética Profesional 3. Facilitar dinámicas de grupo y talleres prácticos para fomentar la reflexión y la aplicación de principios éticos. 4. Evaluar el desempeño de los participantes y recopilar retroalimentación para mejoras continuas. 	\$350	Equipo de Formadores
Actividad 3: <i>Abordar situaciones éticas específicas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar casos de estudio que reflejen desafíos éticos reales en el entorno laboral de los servidores públicos. 2. Promover discusiones y análisis de casos éticos durante las sesiones de formación en ética profesional. 3. Proporcionar orientación sobre cómo abordar situaciones éticas en el trabajo a través de pautas y principios éticos. 	\$200	Equipo de Formadores
Actividad 4: <i>Proporcionar recursos y materiales actuales</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilar códigos de ética, normativas y buenas prácticas relevantes en el servicio público. 2. Crear una biblioteca de recursos disponible en línea y en formato impreso para los servidores públicos. 3. Mantener los materiales actualizados y accesibles para los servidores públicos del Cantón Tulcán. 	\$500	Equipo de Investigación y Desarrollo

Tabla 2.

Estrategia: Promoción de la Transparencia y Acceso a la Información en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT)

Actividad	Tareas	Presupuesto	Responsables
Actividad 1: <i>Establecer mecanismos para facilitar el acceso a la información pública</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollar políticas y Capacitar al personal en la importancia de la transparencia y el acceso a la información.	\$350	Departamento de Comunicación
Actividad 2: <i>Crear plataformas digitales de acceso a la información</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollar un portal web Público2. Garantizar la actualización periódica de la información en línea.	\$400	Equipo de Tecnología de la Información
Actividad 3: <i>Establecer canales de comunicación para ciudadanía y servidores públicos</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Establecer un sistema de retroalimentación para recibir comentarios y preguntas de la ciudadanía.2. Realizar campañas de concienciación para promover el uso de estos canales.	\$250	Departamento de Atención al Ciudadano

Tabla 3.

Estrategia: Establecimiento de Códigos de Conducta y Ética para los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT).

Actividad	Tareas	Presupuesto	Responsables
<p>Actividad 1:</p> <p><i>Difundir código de conducta y ética, específico para servidores públicos del GAD-MT.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un comité o grupo para identificar los principios, valores y comportamientos esperados de los servidores. 2. Redactar el código de conducta y ética de manera clara y concisa. 3. Diseñar materiales de difusión, 	\$200	Comité de Ética y Valores
<p>Actividad 2:</p> <p><i>Incluir sanciones y consecuencias claras en caso de incumplimiento de principios éticos establecidos en el código</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer un sistema de seguimiento y control del cumplimiento del código de conducta. 2. Definir sanciones y consecuencias específicas para casos de incumplimiento 3. Capacitar al personal en las sanciones y consecuencias en caso de incumplimiento del código. 4. Comunicar de manera efectiva las sanciones y consecuencias a todos los servidores públicos. 	\$150	Departamento de Recursos Humanos
<p>Actividad 3:</p> <p><i>Aplicar los preceptos legales, establecidos en la LOTAIP</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un taller con los diferentes funcionarios públicos de la institución, con la finalidad de dar a conocer o difundir la norma establecida en la LOTAIP, para su adecuada aplicabilidad. 2. Identificar sanciones y consecuencias en caso de incumplimiento. 	\$200	Departamento de Recursos Humanos

Tabla 4.

Estrategia: Creación de Comités de Ética y Cumplimiento para Supervisar el Cumplimiento de Principios Éticos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán (GAD-MT)

Actividad	Tarea	Presupuesto	Responsables
<p>Actividad 1</p> <p><i>Establecer comités de ética y cumplimiento</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir la estructura y funciones de los comités 2. Elaborar un reglamento interno para los comités que establezcan sus procedimientos y responsabilidades. 3. Comunicar la creación de los comités a todos los servidores públicos 	\$150	Equipo de Ética y Cumplimiento
<p>Actividad 2</p> <p><i>Supervisar el cumplimiento ético</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar reuniones periódicas de los comités para evaluar casos de posibles infracciones 2. Investigar y documentar denuncias o reportes sobre conductas éticas inapropiadas. 3. Emitir recomendaciones o sanciones en caso de incumplimientos éticos, si es necesario. 4. Monitorear y reportar regularmente sobre el cumplimiento ética 	\$50	Comités de Ética y Cumplimiento
<p>Actividad 3</p> <p><i>Garantizar perspectiva diversa y objetiva</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el cumplimiento de reglamentos 2. Realizar evaluaciones periódicas de la diversidad 3. Incorporar feedback 	\$40	Comités de Ética y Cumplimiento

Tabla 5.***Estrategia: Fomento de la Participación Ciudadana***

Actividad	Tarea	Presupuesto	Responsables
<i>Actividad 1</i> <i>Promover espacios de participación ciudadana</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar las áreas y procesos de la gestión pública que pueden ser abiertos a la participación ciudadana.2. Diseñar e implementar estrategias de divulgación y sensibilización para informar a la comunidad sobre los espacios de participación.3. Organizar reuniones, consultar y recopilar retroalimentación y opiniones de la comunidad sobre la gestión pública.	\$100	Equipo de Participación Ciudadana
<i>Actividad 2</i> <i>Facilitar el mecanismo</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Proporcionar información y orientación a la ciudadanía sobre gestión pública y ética2. Evaluar y analizar las denuncias recibidas de la ciudadanía de manera confidencial y objetiva.3. Tomar medidas	\$50	Equipo de Ética y Atención al Ciudadano
<i>Actividad 3</i> <i>Creación de un Comité de Articulación Interinstitucional</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Articular las áreas y procesos de la institución en cuanto a gestión pública se refiere.2. Diseñar estrategias de difusión para que la comunidad se entere y participe en estos espacios.3. Receptar y evaluar las sugerencias de la comunidad sobre la calidad de servicio que requieren.	\$150	Equipo de Participación Ciudadana

Tabla 6.**Estrategia: Evaluación y Seguimiento Continuo**

Actividad	Tarea	Presupuesto	Responsables
Actividad 1 <i>Establecer indicadores y métricas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identidad y definir un sistema de métricas 2. Establecer procedimientos de recopilación de datos y análisis para medir el desempeño ético. 	\$40	Equipo de Evaluación y Métricas
Actividad 2 <i>Realizar evaluaciones periódicas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar evaluaciones periódicas para recopilar datos a través de encuestas, entrevistas y otros métodos de evaluación. 2. Analizar los resultados de las evaluaciones y métricas para identificar áreas de mejora. 	\$30	Equipo de Evaluación
Actividad 3 <i>Obtener retroalimentación directa</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar encuestas de satisfacción para los servidores públicos y la comunidad 2. Llevar a cabo encuestas periódicas para obtener la retroalimentación de los interesados. 3. Analizar los resultados 	\$50	Equipo de Evaluación

La propuesta abarca una variedad de estrategias, que van desde la implementación de programas de formación continua en ética hasta la promoción de la transparencia y acceso a la información. También incluye la creación de códigos de conducta y ética, así como la formación de comités encargados de supervisar el cumplimiento ético. Además, se propone reconocer y estimular la ética profesional, facilitar la participación ciudadana y llevar a cabo una evaluación y seguimiento constante. Todas estas medidas tienen como objetivo mejorar el rendimiento laboral de los servidores públicos, fortalecer la confianza de la ciudadanía en la institución y prevenir posibles conductas éticas inapropiadas. En su conjunto, buscan instaurar una cultura ética transparente y sólida en el GAD-MT, promoviendo el buen gobierno y el respeto de los derechos humanos en el Cantón Tulcán.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La ausencia de principios éticos conlleva a una disminución en la calidad de los servicios, lo cual quebranta la confianza de la ciudadanía en la institución, ya que el 11.7% de los encuestados observó la falta de principios éticos en el trabajo. Esto destaca la urgencia de implementar políticas y medidas para abordar y prevenir estos comportamientos, ya que pueden afectar negativamente la eficiencia laboral de los funcionarios públicos. Por tanto, comprender y aplicar de manera apropiada estos principios es esencial para garantizar un rendimiento laboral óptimo y mantener la integridad y confianza en el servicio público.

La marcada confianza en los estímulos éticos como herramienta para mejorar el rendimiento laboral es una señal alentadora (88.3), por lo que es imperativo garantizar que estos estímulos sean cuidadosamente diseñados y estén directamente vinculados a conductas éticas, reconociendo que no se puede depender únicamente de los incentivos; resulta igualmente crucial implementar estrategias que fortalezcan la ética profesional en los servidores públicos, fomentando una cultura organizacional arraigada en valores éticos en todos los niveles.

La ética profesional de los servidores públicos influye de manera directa en la confianza que la ciudadanía deposita en la institución, existiendo un consenso significativo (85%) entre los encuestados, esto subraya la relevancia crítica de mantener altos estándares éticos para la legitimidad y credibilidad de la institución.

Existe claramente la necesidad de aplicar medidas disciplinarias cuando se presenten violaciones éticas, la mayoría de los encuestados (83.3%) está de acuerdo en que existan mecanismos efectivos para sancionar a los servidores públicos que incumplan con los principios éticos.

La percepción de la ciudadanía sobre las normativas éticas que deben guiar a los funcionarios públicos del cantón Tulcán desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento de la confianza hacia la institución. La alta confianza en el impacto positivo de la ética subraya la importancia de asegurar una aplicación efectiva y transparente de

estas normativas, con el fin de respaldar y reforzar la confianza de la ciudadanía en el desempeño de los funcionarios públicos con formación continua, con transparencia, con la aplicación de los códigos de conducta y la normativa pertinente que les rige y con la fomentación de una cultura ética que nos brinde una sociedad más justa y equitativa.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda establecer un Marco Normativo Integral este es fundamental para contar con un marco normativo sólido que regule y promueva la ética en el servicio público. Este marco debe incluir códigos de conducta claros y sanciones específicas en caso de incumplimiento, así como mecanismos de supervisión y rendición de cuentas que permita fomentar una Cultura Organizacional Ética arraigada en valores éticos en todos los niveles de la institución. Esto implica liderazgo ejemplar, comunicación efectiva de los valores éticos y la promoción de comportamientos éticos en el día a día.

Se recomienda fortalecer la Formación y Capacitación Continua proporcionando programas de formación y capacitación en ética profesional de manera regular y actualizada es crucial. Estos programas deben abordar situaciones específicas que los servidores públicos puedan enfrentar en su labor y promover la reflexión sobre la aplicación de principios éticos, a su vez, implementar indicadores para evaluar el impacto de las iniciativas de fortalecimiento de ética profesional, así como recoger información directa de los servidores públicos y la comunidad sobre la eficacia y eficacia de las estrategias implementadas que permitan realizar ajustes y mejoras continuas.

Se recomienda Fomentar la Participación Ciudadana y la Transparencia involucrando a la comunidad en la toma de decisiones y en la supervisión de la gestión pública siendo una manera de fortalecer la confianza y la legitimidad de la institución. Asimismo, promover la transparencia en la gestión gubernamental mediante la disponibilidad de información relevante y actualizada.

Se recomienda Fomentar un Entorno de Comunicación Transparente y Constante de Ideas entre los Empleados Públicos y la Alta Dirección del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán a través de la propuesta diseñada. La planificación de encuentros regulares, la formación de equipos de trabajo y la habilitación

de espacios para recibir comentarios facilitarán la obtención directa de las opiniones, preocupaciones y propuestas de los servidores públicos. Cuando los funcionarios públicos se sienten escuchados y apreciados, se muestran más motivados y comprometidos con los estándares éticos de su profesión, lo que se traduce en un rendimiento laboral superior y una mayor eficacia en la prestación de servicios a la comunidad.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico.
- Cohen, D. (2021). *Elogio del Disenso:Dilemas Éticos para pensar(nos) hoy*.Chile.
- García, G., & Torres, J. (2017). *Actitud ética y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2016*. Huancayo.
- González, J. (2005). *La Administración Pública como Ciencia: una aproximación a su objeto de estudio*. Toluca.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones Construyendo confianza*. Madrid: Pearson.
- Henriques, N., & Loor, G. (2020). *Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS)*. Manabí.
- Hernández , S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico.
- Husserl, E. (2020). *Introducción a la ética*. Madrid.
- Intriago, S., & Santana, M. (2019). *Satisfacción laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado del cantón Junín*. Calceta.
- Marin, L. (2020). *Políticas Públicas*. Cuba.
- Martínez, M. (2022). *Estudios sobre la funcion y el estatuto constitucional de los partidos politicos*. Madrid.
- Marzano, M. (2020). *Que es la ética aplicada*. Proteus.
- Máttar, J., & Cuervo, L. (2017). *Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe*.
- Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN*. Lima.
- Mendieta, M. (2019). *Combatir la corrupción*. Español.

- Merlin, P., & Grueso, H. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales*. Bogotá.
- Musso, F. (2003). *Reflexiones en torno*. Mexico.
- Naser, A., Ramirez, A., & Rosales, D. (2017). *Desde el gobierno abierto al Estado abierto en America Latina y el Caribe*.
- Ñaupas, H., & Valdiva, M. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá.
- Orjeda, S., & Ubillus, R. (2015). *Desempeño laboral y su relación con la ética profesional en la Dirección General de Infraestructura Hidráulica del Ministerio de Agricultura*. Perú.
- Palomino, J. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. Argentina.
- Pintos, J. (2017). *Calidad, transparencia y ética pública*. España.
- Ramos, J., & Acosta, R. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma*.
- Reyes Mejía, S. N. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito.
- Rodriguez, J. (2022). *La Ética como elementos del ejercicio responsable de los servidores públicos*. Ebooks. Ecuador.
- Román, M., & Suntasing, M. (2015). *Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón Pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (2007-2010) - (2010-2014)*. Latacunga.
- Ronquillo, L. (2018). *Ética General y Profesional*. Mar y Trincheras. Manta.

Sanchez , G. (2021). *Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales*. Piura.

Sanchez, Y. (2006). *La ética del profesional de la información ante la nueva sociedad del conocimiento*.

Sotomayor, E. (2023). *Derecho administrativo Régimen jurídico básico y control de la administración* . España.

Torres, D. (2013). *La ética en la administración pública Teórica y Práctica*. Mexico.

Torres, M., & Lajo, R. (2011). *Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de lima*. Lima.

Trujillo, P. (2019). *Ética de las Nanotecnologías* . Barcelona: Herder.

Vilchez, Y. (2012). *Ética y Moral una mirada desde la gerencia pública*. Caracas.

Viveros, N. (2013). *La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaría en la administración zona la delicia del distrito metropolitano de Quito*. Ambato.

ANEXOS

Tema:

"Ética Profesional en los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán y su Impacto en el Desempeño Laboral":

Objetivo:

Evaluar el nivel de percepción y consideración de la ética profesional en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán, así como su impacto en el desempeño laboral y la calidad de los servicios brindados.

Preguntas

1. ¿Trabaja actualmente como servidor público en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán?

- a) Sí
- b) No

2. ¿Considera que los servidores públicos de su institución actúan con ética en el desempeño de sus funciones?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

3. ¿Cree que la ética profesional de los servidores públicos impacta en la calidad de los servicios que brinda la institución?

- a) Sí
- b) No

4. ¿Ha presenciado situaciones en las que servidores públicos hayan utilizado información confidencial para beneficio personal?

- a) Sí
- b) No

5. En su opinión, ¿cuán importante es la transparencia en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos?

- a) Muy importante

- b) Importante
- c) Poco importante
- d) Nada importante

6. ¿Cree que existen mecanismos efectivos para sancionar a los servidores públicos que incumplen con principios éticos?

- a) Sí
- b) No

7. ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tulcán brinda capacitación suficiente sobre ética profesional a sus servidores públicos?

- a) Sí
- b) No

8. En su experiencia, ¿cómo percibe el impacto de la ética profesional en el rendimiento laboral de los servidores públicos?

- a) Muy positivo
- b) Positivo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Muy negativo

9. ¿Cree que la ética profesional de los servidores públicos afecta la confianza de la ciudadanía en la institución?

- a) Sí
- b) No

10. ¿Considera que los incentivos o reconocimientos por conducta ética podrían mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos?

- a) Sí
- b) No

11. ¿Ha observado que la falta de ética en los servidores públicos afecta la colaboración y trabajo en equipo dentro de la institución?

- a) Sí
- b) No

