

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING

“Análisis de la Ética Profesional y su incidencia en el desempeño de las actividades de los empleados de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.”

Trabajo de titulación previa a la obtención del
título de Ingeniera en Administración de
Empresas y Marketing

AUTORA: Andrea Yomaira Ayala Montenegro

TUTOR: MSc. Jairo Chávez Rosero

TULCÁN - ECUADOR

AÑO: 2015

CERTIFICADO

Certifico que la estudiante Andrea Yomaira Ayala Montenegro con el N.- de cédula 040153618-0, ha elaborado bajo mi dirección la sustentación de grado titulada: “Análisis de la Ética Profesional y su incidencia en el desempeño de las actividades de los empleados de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi”.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el reglamento de Grado del Título a Obtener, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

MSc. Jairo Chávez.

Tulcán, Octubre de 2015

DECLARATORIA

La presente tesis constituye requisito previo para la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Yo, Andrea Yomaira Ayala Montenegro con cédula de identidad N.-040153618-0 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.-----

Andrea Yomaira Ayala Montenegro

Tulcán Octubre de 2015

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo Andrea Yomaira Ayala Montenegro, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la resolución del Consejo de Investigación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de fecha 21 de junio del 2012 que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad”.

Tulcán, Octubre de 2015

Andrea Yomaira Ayala Montenegro
CI: 040153618-0

AGRADECIMIENTO.

Mi agradecimiento a toda mi familia que con una palabra de aliento me supieron apoyar en todo momento de mi vida estudiantil.

A esta casona del saber, que día con día fue testigo de mi superación tanto académica como personal.

A mi tutor Msc. Jairo Chávez el cual dedicó su tiempo y esmero para conseguir esta meta en mi vida, por sus palabras de superación los mismos que me hicieron poner mayor interés en cada acción que realizaba.

Muchas gracias.

DEDICATORIA.

Este trabajo se lo dedico a Dios, eje principal de nuestras vidas, a mi madre que con su esfuerzo me ha ayudado a superarme en cada meta que me he propuesto, su dedicación al trabajo que sin importar el tiempo o la fecha lo realiza, lo que han hecho de mí una persona agradecida de la vida y de ella. Gracias madre por tus consejos y apoyo incondicional.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO.....	i
DECLARATORIA.....	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
CAPÍTULO I.....	- 2 -
EL PROBLEMA.....	- 2 -
PLANTEAMIENTO.....	- 2 -
FORMULACIÓN.....	- 2 -
DELIMITACIÓN.....	- 3 -
JUSTIFICACIÓN.....	- 3 -
OBJETIVOS.....	- 4 -
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	- 5 -
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	- 5 -
2.2.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	- 11 -
2.3.- FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	- 15 -
2.4.- FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	- 17 -
2.4.1. Ética – Generalidades.....	- 17 -
2.4.2. Ética Profesional.....	- 18 -

2.4.3. La Ética Profesional en el campo administrativo	- 20 -
2.4.4. Administrador	- 21 -
2.4.5. Desempeño laboral	- 23 -
2.4.5.6. Comportamiento ético y no ético de los líderes en el desempeño de sus funciones administrativa.	- 26 -
2.4.6. Administración Pública	- 27 -
2.4.7. Competencias	- 29 -
2.4.8. Competencias laborales	- 30 -
2.4.9. Liderazgo ético en la institución publica	- 30 -
2.4.10. Cultura organizacional.....	- 32 -
2.4.11. Clima organizacional	- 32 -
2.4.12. Comunicación.....	- 33 -
2.4.13. Análisis Situacional.....	- 33 -
2.4.14. Qué es un Código de Ética.....	- 35 -
2.4.15. Convivencia	- 36 -
2.4.16. Manual.....	- 36 -
2.5.- VOCABULARIO TÉCNICO	- 37 -
2.5.1. Administración Pública	- 37 -
2.5.2. Axiología.....	- 37 -
2.5.3. Capacitación del Trabajador.....	- 37 -
2.5.4. Desempeño laboral	- 37 -
2.5.5. Código de Ética	- 37 -
2.5.6. Difusión	- 38 -
2.5.7. Ética	- 38 -
2.5.8. Ética profesional.....	- 38 -
2.5.9. Inteligencia Emocional.....	- 38 -
2.5.10. Satisfacción del trabajo	- 38 -

2.5.11. Servicio.....	- 38 -
2.6. IDEA A DEFENDER	- 39 -
2.7. VARIABLES.....	- 39 -
2.7.1. Variable independiente.....	- 39 -
2.7.2. Variable Dependiente.....	- 39 -
MARCO METODOLÓGICO.....	- 40 -
3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 40 -
3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	- 40 -
3.2.1. Bibliográfica.....	- 40 -
3.2.2. Explicativa	- 40 -
3.2.3. De Campo	- 40 -
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 41 -
3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	- 44 -
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	- 44 -
3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN ...	- 45 -
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	- 78 -
4.1. CONCLUSIONES	- 78 -
4.2. RECOMENDACIONES.....	- 79 -
PROPUESTA.....	- 81 -
5.1. TEMA:	- 81 -
5.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	- 81 -
5.3. JUSTIFICACIÓN.....	- 82 -
5.4. OBJETIVOS.....	- 82 -
5.5. MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA:	- 83 -
5.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA	- 84 -
5.6.1. Introducción.....	- 84 -
5.6.2. Objetivo del Manual de Convivencia	- 84 -

5.6.3. Diferencias entre Código de Ética y Manual de Convivencia ..	- 85 -
5.6.4. Análisis situacional.....	- 85 -
5.6.4.2. Reseña histórica UPEC.....	- 86 -
5.6.5. La UPEC en el contexto mundial y nacional.....	- 86 -
5.6.6. Análisis FODA	- 89 -
5.6.9. Estructura del Código de Ética de la UPEC	- 107 -
5.6.10. Acciones éticas en los servicios complementarios UPEC. ...	- 108 -
5.6.11. Convivencia Institucional	- 119 -
5.6.12. Estrategias de difusión	- 121 -
5.6.13. Plan de Capacitación.....	- 124 -
5.6.14. Instrumentos para la capacitación.....	- 125 -
5.6.15. Presupuesto	- 130 -
5.6.16. Análisis de Impacto.	- 130 -
BIBLIOGRAFÍA.....	- 134 -
6.1. Referencia Bibliográfica.....	- 134 -
6.2. Linkografía	- 136 -
ANEXOS.....	- 139 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones del Desempeño.	- 24 -
Tabla 2: Comportamiento ético y no ético de un líder.....	- 27 -
Tabla 3: Población.	- 41 -
Tabla 4: Muestra por estrato.....	- 42 -
Tabla 5: Operacionalización de Variables.....	- 43 -
Tabla 6: Conocimientos Misión, Visión institucional.....	- 46 -
Tabla 7: Aplicación Código de Ética.	- 47 -
Tabla 8: Capacitaciones recibidas por la UPEC.	- 48 -
Tabla 9: Contribución de las capacitaciones dictadas.	- 49 -
Tabla 10: Proceso de selección aplicando parámetros éticos.	- 50 -
Tabla 11: Compromiso Laboral.....	- 51 -
Tabla 12: Relaciones Interpersonales.....	- 52 -
Tabla 13: Toma de decisiones.	- 53 -
Tabla 14: Existencia Código de Ética Institucional.....	- 54 -
Tabla 15: Medios de información Institucionales.	- 55 -
Tabla 16: Estructura Código de Ética.	- 56 -
Tabla 17: Aplicación de Parámetros.	- 57 -
Tabla 18: Capacitación temas éticos.	- 58 -
Tabla 19: Contribución de capacitaciones dictadas.	- 59 -
Tabla 20: Normas de convivencia.....	- 60 -
Tabla 21: Relación laboral.	- 61 -
Tabla 22: Clima laboral.	- 62 -
Tabla 23: Conocimiento Código Ética institucional.	- 63 -
Tabla 24: Aplicación parámetros del Código Institucional.....	- 64 -
Tabla 25: Medios de socialización.	- 65 -
Tabla 26: Diálogo de temas éticos.....	- 66 -
Tabla 27: Normativa ética.	- 67 -
Tabla 28: Evaluación del personal.	- 68 -
Tabla 29: Sistema de evaluación.....	- 69 -
Tabla 30: Conocimiento sobre el Código de Ética.	- 70 -
Tabla 31: Conoce y aplica el Código de Ética institucional.....	- 71 -

Tabla 32: Porcentaje de conocimiento de temas institucionales.....	- 72 -
Tabla 33: Número de capacitaciones recibidas por la institución.....	- 73 -
Tabla 34: Porcentaje de contribución de capacitaciones recibidas.....	- 74 -
Tabla 35: Nivel de compromiso laboral.....	- 75 -
Tabla 36: Relaciones interpersonales.....	- 76 -
Tabla 37: Toma de decisiones en la institución.	- 77 -
Tabla 38: Matriz de Fortalezas.....	- 92 -
Tabla 39: Factores críticos para el éxito. (Fortalezas)	- 93 -
Tabla 40: Matriz Debilidades.....	- 94 -
Tabla 41: Factores críticos para el éxito. (DEBILIDADES)	- 95 -
Tabla 42: Matriz Oportunidades.....	- 96 -
Tabla 43: Factores determinantes del éxito. (OPORTUNIDADES).....	- 97 -
Tabla 44: Matriz Amenazas	- 98 -
Tabla 45: Factores determinantes del éxito (AMENAZAS)	- 99 -
Tabla 46: Matriz de evaluación del factor interno EFI (FORTALEZA - DEBILIDADES)	- 101 -
Tabla 47: Matriz de evaluación de factores externos (Oportunidades – Amenazas).....	- 103 -
Tabla 48: Análisis FODA.....	- 104 -
Tabla 49: Código de Ética institucional	- 107 -
Tabla 50: Deberes y derechos académicos para el estudiante.	- 108 -
Tabla 51: Deberes y derechos en el campus Universitario.....	- 109 -
Tabla 52: Uniformes para caballeros.	- 110 -
Tabla 53: Uniformes para damas.....	- 110 -
Tabla 54: Derechos y deberes de la comunidad universitaria en el uso de uniformes.	- 111 -
Tabla 55: Derechos y Deberes en la utilización del Servicio Médico y Odontológico.....	- 112 -
Tabla 56: Derechos y Deberes en la utilización del Laboratorio de diagnóstico clínico.....	- 113 -
Tabla 57: Deberes y derechos para el uso de la biblioteca.	- 114 -
Tabla 58: Derechos y deberes para el uso del transporte universitario. -	115 -
Tabla 59: Derechos y deberes en el Centro de Idiomas.	- 116 -
Tabla 60: Derechos y deberes para el uso de laboratorios.....	- 117 -

Tabla 61: Derechos y deberes para el uso del gimnasio.	- 118 -
Tabla 62: Conferencias.	- 121 -
Tabla 63: Página web institucional.	- 122 -
Tabla 64: Afiches.	- 122 -
Tabla 65: Informativos Institucionales.	- 123 -
Tabla 66: Folletos o trípticos.	- 123 -
Tabla 67: Correo electrónico institucional.	- 124 -
Tabla 68: Plan de capacitación	- 125 -
Tabla 69: Plan de capacitación	- 126 -
Tabla 70: Plan de capacitación	- 127 -
Tabla 71: Plan de capacitación	- 128 -
Tabla 72: Plan de capacitación	- 129 -
Tabla 73: Presupuesto.	- 130 -
Tabla 74: Valoración de impacto.	- 130 -
Tabla 75: Matriz de impacto social.	- 131 -
Tabla 76: Matriz de impacto motivacional.	- 132 -
Tabla 77: Matriz de impacto de medios de difusión	- 132 -

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Hans Kelsen	- 11 -
Figura 2: Pirámide de Maslow.....	- 15 -
Figura 3: Principios, valores y políticas institucionales.	- 20 -
Figura 4: Proceso Administrativo.	- 21 -
Figura 5: Herramientas de análisis situacional	- 33 -
Figura 6: Conocimientos Misión, Visión institucional.	- 46 -
Figura 7: Aplicación Código de Ética.	- 47 -
Figura 8: Capacitaciones recibidas por la UPEC	- 48 -
Figura 9: Contribución de las capacitaciones dictadas.	- 49 -
Figura 10 Proceso de selección aplicando parámetros éticos.	- 50 -
Figura 11: Compromiso Laboral.....	- 51 -
Figura 12: Relaciones Interpersonales.	- 52 -
Figura 13: Toma de decisiones.....	- 53 -
Figura 14: Existencia Código de Ética Institucional.	- 54 -
Figura 15: Medios de información Institucionales.	- 55 -
Figura 16: Estructura Código de Ética.	- 56 -
Figura 17: Aplicación de Parámetros.	- 57 -
Figura 18: Capacitación temas éticos.....	- 58 -
Figura 19: Contribución de capacitaciones dictadas.....	- 59 -
Figura 20: Normas de convivencia.....	- 60 -
Figura 21: Relación laboral.	- 61 -
Figura 22: Clima laboral.....	- 62 -
Figura 23: Conocimiento Código Ética institucional.	- 63 -
Figura 24: Aplicación parámetros.	- 64 -
Figura 25: Medios de socialización.	- 65 -
Figura 26: Diálogo de temas éticos.....	- 66 -
Figura 27: Normativa ética.....	- 67 -
Figura 28: Evaluación del personal.....	- 68 -
Figura 29: Sistema de evaluación.....	- 69 -
Figura 30 : Conocimiento sobre el Código de Ética.	- 70 -
Figura 31: Conoce y aplica el Código de Ética institucional.....	- 71 -

Figura 32: Porcentaje de conocimiento de temas institucionales.....	- 72 -
Figura 33: Número de capacitaciones recibidas por la institución.	- 73 -
Figura 34: Porcentaje de contribución de capacitaciones recibidas.....	- 74 -
Figura 35: Nivel de compromiso laboral.....	- 75 -
Figura 36: Relaciones interpersonales.....	- 76 -
Figura 37: Toma de decisiones en la institución.	- 77 -
Figura 38: Modelo Operativo de la propuesta.	- 83 -
Figura 39: Diferencias Código Ética y Manual de Convivencia.....	- 85 -
Figura 40: Ubicación UPEC.	- 86 -
Figura 41: Factores Institucionales	- 105 -
Figura 42: Estructura Organizacional.....	- 106 -
Figura 43: Convivencia Institucional	- 119 -
Figura 44: Infracciones	- 120 -
Figura 45: Sanciones.	- 120 -

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se lo realizó con el objetivo de analizar la situación ética en toda la comunidad universitaria principalmente la forma en la que incide en el desempeño de las actividades que se dan en la institución, el grado de conocimiento del Código de Ética institucional y su aplicación.

Para empezar se realizó un análisis de las posibles causas que llevaron a formar el problema de estudio. La realización de la fundamentación teórica, legal, científica relacionadas al estudio son fundamentales podemos basar nuestra ideología en casos prácticos y reales lo que ayudará a la consecución de los objetivos planteados.

Posteriormente se identifica el tipo de investigación y los métodos a utilizar según la población de estudio, para lograr así una interpretación más acertada y visualizar la problemática existente.

En cuanto a la propuesta se decidió realizar un Manual de Convivencia el mismo que consta del análisis situacional de la institución, el análisis FODA, la realización de deberes y derechos de los miembros de la institución y otros factores estudiados hacen parte de este manual.

Además el diseño de medios de difusión y un plan de capacitación como un aporte directo para la aplicación del Código institucional fue lo que se elaboró en esta investigación.

ABSTRACT

The present study was carried out with the objective to analyze the ethical situation in the entire university community mainly the manner in which this situation influences the performance of the daily activities in the institution, the level of knowledge of the Ethical Code of the institution and its application.

Firstly an analysis of the possible causes that led to the issue under consideration was carried out. The achievements of the theoretic, legal, scientific basis related to this study are fundamental. Our ideology can be based on practical and real cases which will aid in the achievement of the posed objectives.

Then the type of investigation and the methods to be used, according to the target group, were identified, in order to achieve a more appropriate interpretation and to visualize the existing problem.

As to the proposal, it was decided to carry out a Manual of Cohabitation. This manual is made up of the situational analysis of the institution, the FODA analysis, the achievement of rights and obligations of the members of the institution and other analyzed factors.

Moreover the design of the means of diffusion and a training plan as a direct contribution for the implementation of the Institutional Code was drawn up in this investigation.

INTRODUCCIÓN

El tema Ético en las instituciones está tomando un auge importante, las personas concientizan las acciones que van a realizar y se basan en códigos establecidos en la institución, su aplicación aportara al crecimiento de la persona y los resultados en su trabajo serán positivos.

En muchas de las instituciones públicas se ha establecido la implantación del Código de Ética como una normativa de Estado que contribuya al mejoramiento del desempeño ante el sector público; esto se debe a que la práctica diaria del personal poseen falencias en su comportamiento individual y ante la sociedad, originado por diversos factores como: insatisfacción con su puesto de trabajo, con su salario, con políticas implantadas, desconocimiento y falta de difusión de normativas éticas elaboradas en la institución, lo cual trae consigo desfases en su rendimiento laboral, infracciones cometidas por desconocimientos y en muchos casos hasta la filtración de información a terceras personas para perjudicar a la institución.

La Ética Profesional es un tema muy amplio que conlleva plena atención en su realización, al momento de decir Ética se refiere a la moral y valores que toda persona debe poseer como una forma de aplicación en su vida, un profesional que posea este principio sobresaldrá del resto, realizará su trabajo de la mejor manera, siempre positiva y sobre todo comprometido. Al momento de ejercerla tanto la persona mismo como las demás que se encuentran a su alrededor se sentirán identificados y agradecidos con su realización y desempeño en general.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO

El desempeño laboral y el cargo que la persona tiene en una empresa, son fruto del grado de preparación que ha venido obteniendo durante su vida tanto estudiantil como profesional, la combinación de virtudes, características, costumbres que posee la persona lo hacen acreedor a diversos triunfos en su vida. La persona ya en su trabajo se enfrenta a situaciones tanto positivas como negativas en donde juega un papel importante la actitud de respeto, responsabilidad y sobre todo tolerancia para acatar las disposiciones que adopte la institución, todos estos puntos mencionados hacen referencia a la aplicación de normativas éticas implantadas por la institución donde labora la persona.

En la Universidad Politécnica Estatal del Carchi ubicada en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, el tema de la Ética Profesional carece de conocimiento ya que al realizar un diagnóstico en referencia al tema ético se logró constatar que la institución posee un Código de Ética formulado de manera general al cual es necesario fortalecerlo. A pesar de su existencia un porcentaje considerable de las personas encuestadas entre directivos, funcionarios, empleados, trabajadores, docentes y estudiantes expresan su desconocimiento y solicitan se mejore la forma de difusión para poseer más conocimientos acerca del tema.

Tanto el tema ético como el desempeño se complementan de manera satisfactoria, la correcta aplicación de la ética aporta a un desenvolvimiento óptimo del desempeño y se reflejará en el cumplimiento de metas planteadas en su área.

1.2 FORMULACIÓN

El escaso análisis a la Ética Profesional de la UPEC, determina desorientación en el desempeño de los miembros de la comunidad universitaria.

1.3 DELIMITACIÓN

La investigación se realizará en la provincia del Carchi, cantón Tulcán, específicamente en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, con el objetivo de mejorar el conocimiento en temas éticos en la comunidad universitaria, para lo cual se ha tomado una muestra de la población a estudiar, para poder analizar e interpretar los resultados que arroje el presente estudio.

1.4 JUSTIFICACIÓN

En las instituciones públicas es muy necesario el conocimiento y práctica de la Ética Profesional ya que tanto las normas, principios, reglamentos que conforman estos códigos son normativas que ayudarán al mejor desenvolvimiento de todo el recurso humano de una institución. En cuanto al objeto de estudio, la investigación a realizarse contribuirá a que los empleados y la comunidad en general tengan conocimientos bien fundamentados de cómo realizar su trabajo, de cómo desenvolverse frente a la sociedad, reaccionar a situaciones tanto positivas como negativas implementando en su accionar normas éticas y de buena convivencia social.

Al analizar cada factor que incide en el desconocimiento de este tema podemos obtener resultados basados en las experiencias de los involucrados, lo cual hará que los resultados sean directos y que contemplen la situación actual y precisa de las acciones a tomar a favor de la comunidad universitaria; una vez estudiado y analizado todo sobre el tema, la realización de estrategias que se quiere implementar tendrán un enfoque directo al bienestar de las personas.

La investigación a realizar será de gran ayuda para el buen desarrollo de las labores cotidianas realizadas en la institución universitaria, la misma que posee una normativa base pero que no ha sido difundida como una forma de mejorar la convivencia tanto interna y externa. El fortalecimiento del Código de Ética se convertirá en un pilar de conocimientos básicos a ser puestos en marcha en cada espacio del trabajo realizado por la comunidad universitaria.

Con esta investigación se desatarán diversos impactos los mismos que tienen carácter positivo según el análisis que se le dé: un impacto ético dirigido al contexto universitario en donde se demostrará sus atributos al momento de ejercer un trabajo y por ende su desempeño laboral será más favorable y merecedor de méritos.

Otro impacto y el de mayor trascendencia será el social, aquí se reflejará la manera que la persona adopta para comportarse en su entorno, la presentación de la institución frente a la sociedad en general.

Los beneficiarios directos de esta investigación será toda la comunidad universitaria y los beneficiarios indirectos será la ciudadanía en general, instituciones educativas de la localidad y organismos gubernamentales y no gubernamentales con los que la Universidad se vincula por la interrelación directa que tendrán a través del trato, atención, conversación y convivencia comunicacional.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1.- Objetivo General

Diseñar un Manual de Convivencia basado en el análisis del Código de Ética existente que mejore el desempeño profesional de las actividades de la comunidad universitaria.

1.5.2.- Objetivos Específicos

- Recopilar información bibliográfica sobre Ética Profesional y desempeño laboral.
- Utilizar el análisis situacional y estrategias de campo que permitan diagnosticar la influencia de la ética profesional en el ámbito laboral.
- Diseñar un Manual de Convivencia que aporte a mejorar el conocimiento del Código de Ética institucional y el desempeño laboral en las diferentes áreas que conforman la comunidad universitaria.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Antecedente 1

TEMA: La Ética Profesional en el proceso docente educativo del colegio “General Medardo Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas durante el año 2012.

AUTOR: Delia Marlene Mejía.

INSTITUCIÓN: Universidad Tecnológica Equinoccial.

AÑO: 2013

DIRECCIÓN WEB: <http://repositorio.ute.edu.ec/>

OBJETIVOS:

Objetivo general:

Determinar el nivel de aplicación de la ética profesional a través de la investigación de campo para mejorar el proceso docente educativo del Colegio “General Medardo Alfaro” de la ciudad de Santo Domingo provincia Santo Domingo de los Tsáchilas.

Objetivos específicos:

- Verificar si la enseñanza y aplicación de la ética profesional docente se apega a los valores.
- Valorar los diferentes elementos de la aplicación de la ética profesional docente.
- Proponer talleres de capacitación docente sobre temas relacionados con la práctica de la ética profesional que contribuya al mejoramiento del proceso docente educativo del Colegio “General Medardo Alfaro”

Conclusiones:

- Los profesores del colegio Medardo Alfaro de Santo Domingo la mayoría no aplican la ética profesional en el proceso docente lo cual no responde a una conducta moral del docente en la labor como guía de los jóvenes que son el futuro de nuestra sociedad.
- Los docentes en el cumplimiento de su labor están siempre atentos a las necesidades de sus compañeros profesores y estudiantes como parte de la enseñanza de la ética a través de la práctica diaria.
- La mayoría de profesores en el desempeño de su trabajo se apegan a los valores morales y sociales y consideran que son afectados por las normas morales cuando estas vienen como una obligación o prohibición.

Recomendaciones:

- Los docentes apliquen la ética profesional como una norma ineludible en su desempeño como profesionista capaz de llevar al educando a la práctica diaria de los valores al cumplir sus deberes como estudiante y persona que es parte de la sociedad.
- Que los docentes consideren la temática de valores morales y sociales de manera prioritaria en el proceso de enseñanza – aprendizaje en cada labor didáctica a fin de que se logre la formación integral del educando capaz de que en su vida profesional sea un soporte del desarrollo social y comunitario.
- Los docentes deben aplicar las normas y reglas morales como parte de un proceso de formación de los estudiantes.

Comentario:

La ética profesional vinculada al área educativa debe tener mucho énfasis en su aplicación, desde autoridades hasta estudiantes deben practicarla, se reflejará en la manera de comportarse, en el ambiente de trabajo y sobre todo la forma de presentarse ante la sociedad, la ética se la debe difundir de manera continua tanto de manera interna como externa de la institución.

Antecedente 2

TEMA: Percepción de docentes, estudiantes de la carrera de enfermería y usuarios del hospital “José Garcés Rodríguez” de Salinas sobre la aplicación de la ética en el desempeño profesional 2011 – 2012.

AUTOR: Luis Alberto Pozo Pinela.

INSTITUCIÓN: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

AÑO: 2012

DIRECCIÓN WEB: <http://www.repositorio.upse.edu.ec:8080/>

OBJETIVOS:

Objetivo general:

Determinar la percepción de los docentes, estudiantes de la carrera de enfermería y usuarios del hospital “José Garcés Rodríguez” de Salinas sobre la aplicación de la ética en el desempeño profesional 2011 – 2012.

Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de conocimiento de valores en los docentes y estudiantes sobre la aplicación de la ética profesional.
- Evaluar las estrategias planteadas y ejecutadas en la Carrera de Enfermería por docentes y estudiantes, para su aplicación en el desempeño profesional.
- Implementar estrategias para mejorar valores humanos en docente y estudiantes de la carrera de enfermería.

Conclusiones:

- En conclusión del estudio realizado, que la educación que ofrece la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena está encaminada a la formación profesional de sus estudiantes, pero debe ser más insistente y fomentar continuamente los valores

humanos en todas sus asignaturas, de esta forma se fortalece la aplicación de la ética y su desempeño profesional.

- La Universidad Estatal Península de Santa Elena, Carrera de Enfermería establece principios éticos, morales para que cada uno de sus estudiantes desarrollen una personalidad adecuada que fomente un cambio en la sociedad, donde la comunidad peninsular exige cambios en la atención de salud en general por la gran demanda de usuarios o pacientes que acuden a los hospitales públicos y qué mejor manera de fomentar un cambio por medio de gente joven preparada y con principios éticos y morales que permitan ofertar una mejor calidad de atención en enfermería.

Recomendaciones:

- Sin embargo, no solo fomentar los valores humanos es suficiente para percibir la educación de cada estudiante, es necesario verificar los conocimientos que ellos tengan acerca de este tema, analizar su forma de pensar y actuar, con la finalidad de saber si cada estudiante que ingresa a la carrera está acto para la misma, siente la vocación de seguir la profesión y no solo mirar a enfermería como un medio de lucro y satisfacción socioeconómica.
- Que las estudiantes pongan en práctica lo aprendido, para que logren un desarrollo profesional adecuado.

Comentario:

Independientemente de la carrera que se estudie, debemos tener en cuenta la manera de actuar y de comportarse ante la sociedad, según el tema analizado en donde se refiere a estudiantes que están terminando su ciclo formativo, los mismos que deben salir a enfrentar el campo laboral con todos sus pros y contras que la persona debe superar, aquí es donde se implementa lo estudiado al tema ético, en donde se referirá a la manera de desempeñarse y afrontar los retos de manera positiva y clara, dando como

resultado un profesional basado en valores y principios que toma la motivación el bienestar y superación tanto personal como institucional.

Antecedente 3

Tema: Elaboración de un manual de convivencia para mejorar el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas de los estudiantes de propedéutico del colegio nacional técnico “Urcuquí”

AUTORES: Mario Pazmiño León, Jorge Rivera Oñate.

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica del Norte.

AÑO: 2010

DIRECCIÓN WEB: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3>.

OBJETIVOS:

Objetivo general:

Verificar si la aplicación de un manual de convivencia en la signatura de Matemáticas influye en el rendimiento académico de los estudiantes de propedéutico del Colegio Nacional Técnico “Urcuquí” del cantón Urcuquí.

Objetivos específicos:

- Elaborar un manual de convivencia orientado a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de matemáticas.
- Socializar el manual de convivencia orientado a mejorar el rendimiento en la asignatura de Matemática a autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.
- Constatar las características del rendimiento académico con la aplicación del Manual de Convivencia de los estudiantes del propedéutico.

Conclusiones:

- Los valores morales y espirituales que constan en el manual de convivencia ayudarán a mejorar las interrelaciones entre maestro-estudiante, maestro-padre de familia y estudiante-padre de familia y mejorar de esta manera el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas.
- Que es necesaria la elaboración del manual de convivencia, el mismo que normará deberes y responsabilidades de estudiantes, maestros y padres de familia.
- El trabajo mancomunado entre docentes, estudiantes y padres de familia se verá reflejado en el cambio de actitud y rendimiento académico de los señores y señoritas estudiantes.

Recomendaciones:

- Socializar el manual de convivencia a: estudiantes, maestros del área de matemáticas, autoridades y padres de familia.
- Que las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia se comprometan a cumplir con los artículos plasmados en el manual de convivencia.
- Complementar este manual con el código de convivencia de la Institución, para su aplicación.

Comentario:

En toda institución la implementación de un Código de Ética debería ser requisito indispensable el mismo que será diseñado según la situación real de la institución, según el análisis realizado, el código de ética debería ir consolidado con la reglamentación institucional, en donde se especifica minuciosamente las acciones a seguir y el tiempo que necesita para su consecución, entonces tanto el código como el manual tienen finalidades similares las mismas que son realizadas en beneficio de la institución y todo su recurso humano.

2.2.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La investigación a realizar se basará en las leyes que regulan nuestro país y tomando en cuenta la Pirámide de Hans Kelsen la jerarquización en esta investigación se la realizará de la siguiente manera:

Figura 1: Pirámide de Hans Kelsen



Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos26/fuentes-derecho/fuentes-derecho.shtml>
Adaptado por: Ayala, A.

De la Constitución del Ecuador de 2008.-

- Art. 3 numeral 4, establece: son deberes primordiales del Estado, entre otros, el de garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
- Art. 83, numerales 1, 2, 8, 11 y 17, determina respectivamente que son deberes y responsabilidades de los ecuatorianos y ecuatorianas, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.-2. Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar. 8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción.; "11. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad de acuerdo

con la ley.- 12. "Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.-
17. "Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de
manera honesta y transparente"

- Art. 227 establece que: "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". (Constitución, 2008, p. 10, 16, 36, 78).

La UPEC por ser una institución pública debe regirse mediante parámetros legales en cada uno de sus procesos, esto ayudará a que su desempeño se encaje en el mejoramiento de la calidad tanto de la educación, sociedad, compañerismo y otros aspectos que contribuyen al progreso total de la comunidad universitaria.

La Constitución del Ecuador menciona principios, valores, reglas que cada persona debe poseer y practicar al momento de vincularse en sociedad, esto ayudará a un desempeño positivo y un ambiente de trabajo cordial.

De la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).-

- Art. 8 dispone: "Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines: d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social". (LOES, 2010, p.6).
- Art. 18 establece: "Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: i) La capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de género, transparencia y derechos políticos señalados por la Constitución de la República, e integrar

tales órganos en representación de la comunidad universitaria, de acuerdo a esta Ley y los estatutos de cada institución".(LOES, 2010, p.8).

La Ley Orgánica de Educación Superior tiene la capacidad de regular el bienestar del sistema educativo, la educación en el país está en auge los procesos de evaluación que se han implementado están dando resultados positivos, este organismo tiene como funciones principales el evaluar, acreditar y categorizar a las instituciones que ofertan Educación Superior en el país, también dando incentivos a los mejores estudiantes con becas tanto en el país como fuera de él, como un claro ejemplo de mejoramiento en la educación.

De la Ley Orgánica del Servidor Público.-

- Art. 22 literal h) establece: "Ejercer sus funciones con lealtad, institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión"(LOSEP, 2010, p. 5, 14).

La realización de actividades en una institución debe responder a un cronograma establecido, donde el trabajador debe realizar su labor, en este caso la LOSEP es la ley encargada de velar por el bienestar del trabajador, estableciendo la normativa que cada institución debe cumplir al momento de tratar con su personal.

La UPEC debe promover la incorporación de personal apegado a las exigencias institucionales y normativas reflejando un proceso transparente que beneficie a las partes involucradas y el resultado será un buen desempeño laboral.

Del Plan Nacional del Buen Vivir 2013 - 2017.-

Objetivo No. 1: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.

- Literal k. “sensibilizar a la ciudadanía en temas de solidaridad y democracia para posibilitar la cohesión social, la convivencia pacífica y la emancipación individual”.
- Literal i. “promover la creación de códigos de ética y mecanismos de autorregulación para sancionar prácticas de corrupción dentro del sector privado, sector social y solidario”. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017, p.104).

Al incentivar a la ciudadanía en temas éticos, la convivencia general independientemente del lugar en donde se encuentre tendrá un fin de mejora en las relaciones de convivencia, el cumplimiento de códigos, manuales aportaran específicamente al buen vivir como es el objetivo principal de este Plan diseñado para conseguir el bienestar de toda la ciudadanía.

Objetivo No. 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.

- Literal L. “fomentar iniciativas que afirmen la convivencia intercultural y promuevan la inclusión social y cultural de las personas en situación de movilidad humana, enfatizando en la cohesión social y la sensibilización de la ciudadanía, mediante la comprensión en la convivencia”. Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017, p.126).

El Plan Nacional del Buen Vivir como su nombre lo indica fue creado para velar por un buen vivir, cada uno de sus objetivos tiene una finalidad en común el bienestar de un país, el vivir con reglas, normas hacen que cada acto que realicemos se enmarque en el bienestar tanto personal como social, este plan se ha elaborado en base a la situación actual del país, en pos de mejorar días con el cumplimiento de este plan, el fin será cumplir y hacer cumplir lo detallado en el Plan Nacional del Buen Vivir y disfrutar de sus beneficios.

2.3.- FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para la presente investigación hemos tomado como base la jerarquía de necesidades del ser humano, escrita por Abraham Maslow, el mismo que conceptualiza su teoría en una pirámide donde el objetivo principal es la consecución de necesidades según la importancia para el individuo.

Es así que el estudio de manera detallada de esta Pirámide ayudará a la formulación de estrategias las mismas que mejorarán el desempeño de la persona, unificando procesos, manuales, códigos, reglamentos entre otros que rijan el buen caminar de la institución.

Figura 2: Pirámide de Maslow



Fuente: Munch (2010, p. 147)
Adaptado por: Ayala, A.

Según la teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow (1943), se expresa que las necesidades tienen como fin la motivación de los individuos para el cumplimiento de necesidades, las mismas que dependen de la situación y el momento en donde se están dando.

La pirámide tiene una clasificación lógica, la misma que se divide en cinco niveles que van desde las necesidades básicas hasta las necesidades de nivel superior con una complejidad muy relevante.

También especifica que el cumplimiento de las necesidades dependerá de la satisfacción de manera parcial o completa de las mismas para luego poder satisfacer una necesidad del siguiente nivel. Las necesidades no satisfechas

influirán de manera directa al comportamiento del individuo, es primordial el cumplimiento de las necesidades para seguir el proceso sin interrupciones.

- Necesidades fisiológicas (aire, comida, reposo, abrigo, etc.)
- Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o privación)
- Necesidad social (amistad, ingreso o grupo, etc.)
- Necesidad de estimación (reputación, reconocimiento, auto respeto, amor, etc.)
- Necesidad de autorrealización (realización del potencial, utilización plena de talento individual).

Características generales de la teoría de Maslow.

Cada individuo tiene necesidades que desea cumplir, la no consecución de las mismas distorsiona el comportamiento y los resultados de las personas en cualquier actividad que esté realizando, mientras que las necesidades satisfechas no generan comportamiento alguno.

Las necesidades fisiológicas son innatas de la persona, son indispensables para el diario vivir su control harán que aparezcan nuevas necesidades de orden superior las mismas que tienen una complejidad mayor para su cumplimiento, muchas veces no se presentan en toda persona ya que son de carácter individual.

Existe la posibilidad que se presenten los dos tipos de necesidades las básicas y las de nivel superior, depende de la manera de enfrentar cada necesidad y del proceso de ejecución, esto quiere decir que sobresale la necesidad sobre la jerarquía. Las necesidades básicas predominan sobre las superiores.

En cuanto al tiempo para su cumplimiento cada necesidad tiene un ciclo motivador, las necesidades básicas necesitan un tiempo cortó, en cambio las necesidades superiores necesitan de un ciclo más extenso por su complejidad.

2.4.- FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

2.4.1. Ética – Generalidades

2.4.1.1. Definición

"La Ética es una teoría, esto es, un instrumento teórico de orientación de los hombres en el mundo de los valores morales". (Bombino, 2009, p.9).

Martínez Rodríguez, (2005), considera que la ética es "la ciencia que estudia el origen, la estructura y las regulaciones del desarrollo histórico de la moral, vinculada históricamente al análisis científico de las relaciones y el comportamiento moral de los hombres en sociedad y a investigar, fundamentar y valorar teóricamente el sistema de ideas, valores, cualidades, principios y normas morales". (p.8).

En base a estos conceptos, se puede afirmar que la Ética es el conjunto de principios y reglas formuladas en base al comportamiento ideal para una persona al momento de desempeñarse en el ámbito social; se refiere al desarrollo moral de la persona la aplicación de este término será fundamental para que el desempeño de la persona sea satisfactorio y sobre todo se desprenda del querer y poder del ser humano.

2.4.1.2. Importancia

Al estudiar la palabra Ética nos referimos al conjunto de normas, reglas, reglamentos los cuales regulan el comportamiento de un individuo frente a la sociedad; es de suma importancia su estudio ya que así la persona podrá saber o conocer lo que debe o tiene que hacer frente a un determinado acto; el tema ético en los últimos tiempos ha tenido un auge impresionante en cualquier actividad que se encuentra inmiscuido, su relevancia y precisión que la caracterizan son basados en actos reales los mismos que al estudiarlos tienen un amplio análisis y sobre todo una reflexión que contribuye con el individuo para mejorar su relación interpersonal.

2.4.2. Ética Profesional

2.4.2.1. Definición

La cual estudio la moral social en su manifestación específica en diferentes grupos profesionales; las exigencias morales que regulan la interrelación de los especialistas con los objetos de su trabajo; la actitud del hombre hacia su deber profesional y, a través de este, hacia la persona a la que está vinculada en virtud del carácter de su profesión; y, en definitiva, hacia la sociedad en general... (López, 2009, p.29).

La Ética Profesional abarca tanto normas como principios reguladores del comportamiento personal con un enfoque más amplio que en el caso sería el ámbito profesional, el estudio de esta rama servirá de base para regular las actividades que realiza la persona en su área de trabajo, el desenvolvimiento, la manera de actuar frente a situaciones cotidianas y la interrelación con sus compañeros de trabajo, su aplicación diaria aportará a fortalecer la convivencia institucional.

2.4.2.2. Importancia

Basándome en la teoría de López (2009), donde manifiesta el concepto de Ética Profesional, puedo manifestar que: Al hablar de la Ética Profesional hablamos de un conjunto de normas, reglamentos éticos que se aplican en el ámbito laboral y guían el comportamiento que va a adoptar el profesional según la situación y actividad que se le presente. Es de suma importancia el estudio de este término ya que ahí se podrá observar los criterios y maneras de pensar de cada una de las personas, para así poder determinar la manera más idónea de relacionarse con las mismas para lograr desenvolverse en un ambiente cómodo, confortable para realizar cualquier actividad y más aún si el prestigio y reconocimiento se debe a estas personas.

2.4.2.3. Función de la Ética Profesional

La función de la Ética Profesional, es eminentemente social porque tiende al beneficio colectivo. Es labor de integridad ya que abarca todos los quehaceres y todos los valores a través de un consciente análisis. En esto radica la importancia profesional, sea médico, ingeniero, mecánico, comerciante, empleado público, etc. Hemos caminado mucho en los campos profesionales trabajando con gran tesón; sin embargo, hace falta amor al trabajo. (Rivera, 2001, p. 106).

Al investigar o plantear un tema de estudio debe ser claro y preciso y sobre todo encontrar el objetivo primordial del mismo, al experimentar la Ética Profesional nos encontramos que tienen un fin de manera colectiva y su convicción al trabajo en equipo, la integración y el desempeño grupal lo que hacen que la aplicación y análisis de estos términos sean primordiales en cualquier institución sin distinción de la actividad que realice.

2.4.2.4. La Ética Profesional en la UPEC

El Código de Ética de la UPEC cuya vigencia es desde el 15 de agosto del 2012, mediante resolución 220-CSUP-2012, ha sido fundamentado en base a la implementación de artículos legales que regulan la actividad de sus empleados y estudiantes, los organismos tomados como base son: Constitución del Ecuador, LOES (Ley Orgánica de Educación Superior), LOSEP (Ley Orgánica Superior del Empleado Público), estos organismos tienen como fin garantizar el bienestar de los integrantes de una organización, la implementación y aplicación de este código hará que la convivencia institucional crezca de manera positiva.

2.4.2.4.1. Misión

“La Universidad Politécnica Estatal del Carchi es una institución de educación superior pública y acreditada; que satisface las demandas sociales a través de la formación de grado y posgrado, la investigación, la vinculación con la colectividad y a gestión, generando conocimientos que contribuyen al desarrollo económico, social, científico-tecnológico, cultural y ambiental de la región.” (Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015 – 2020, p. 30).

2.2.2.4.2. Visión

“Ser una universidad sin fronteras geográficas, acreditada, líder en la formación integral y reconocida por su excelencia, calidad, transparencia y compromiso con el desarrollo de la región y del país.” (Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2015 – 2020, p. 40).

Tanto la misión, visión de la institución reflejan las metas planteadas por todo la casona universitaria, a más de lo descrito anteriormente se establecieron principios tales como:

Figura 3: Principios, valores y políticas institucionales.



Fuente: www.upec.edu.ec
Elaborado por: Ayala, A.

Cada uno de estos puntos requieren de cumplimiento de todos quienes conforman la institución, así se podrá contribuir al consecución de fines establecidos periódicamente por parte de la institución y hacer de la misma una entidad reconocida en todo ámbito el cual vaya creando posicionamiento tanto de manera nacional como internacional.

2.4.3. La Ética Profesional en el campo administrativo

2.4.3.1. Proceso Administrativo

Según Munch, (2010), donde manifiesta que el proceso administrativo es una metodología la cual sirve de guía del administrador, empresario o cualquier persona que quiera incurrir en el ámbito empresarial, ayuda a manejar de manera eficiente una empresa, en donde utiliza el estudio de un proceso integrado por varias etapas como:

- **Planear:** Diseño de procesos a seguir para lograr los objetivos en un tiempo definido.
- **Organizar:** Definición de funciones y actividades necesarias para lograr los objetivos planteados.
- **Dirección:** Es llevar a cabo el manejo de la organización y hacer partícipe a todo el recurso humano.

- Control: Es la acción administrativa la misma que tiene como fin la evaluación de resultados de la organización la misma que identifica falencias, con el fin de tomar acciones correctivas.(p.27).

2.4.3.2. Elementos del Proceso Administrativo

Figura 4: Proceso Administrativo.



Fuente: <http://procesosadministracion11.blogspot.com/2013/04/>.
Adaptado por: Ayala, A.

2.4.4. Administrador

“Los administradores hacen cosas a través de otras personas. Toman decisiones, asignan recursos y dirigen las actividades de los demás para conseguir metas” (Robbins, 2004. P.4).

Es aquella persona dentro de la empresa que administra los recursos, soluciona problemas, desarrolla estrategias, se ocupa de la planeación y control estratégico de la empresa, es el único responsable de las actividades que giran en torno al proceso administrativo, este debe rendir cuentas ante sus superiores por los actos que se realizan dentro de la empresa ya que se necesita de su aprobación para la consecución de lo planteado.

2.4.4.1. Conocimientos de un Administrador

Un administrador debe poseer tres tipos de conocimientos para poder llevar a cabo el proceso de administración, como conocimientos técnicos, humanos y conceptuales, la combinación de estos términos harán que el progreso del proceso se desarrolló de una manera precisa con la obtención de buenos resultados.

A medida que el individuo vaya creciendo laboralmente es decir ascendiendo a puestos más altos los porcentajes de conocimientos se destacaran unos sobre otros.

2.4.4.2. Funciones del administrador en la empresa

Las funciones que un administrador debe realizar dentro de la empresa se dividen en tres niveles:

2.4.4.2.1. Niveles Gerenciales Operativos

Los niveles inferiores (operativos), desde un punto de vista jerárquico, requieren de conocimiento técnico específico y de alta destreza al realizar las operaciones. Se llaman operativos porque realizan operaciones procesales y trabajan conforme a procedimientos de las funciones que se han venido analizando. (Hernández y Rodríguez, 2012, p. 16).

En cada nivel de la empresa existe el personal adecuado y enfocado a su trabajo en cuanto al nivel operativo los conocimientos aplicados son una combinación, los tres conocimientos antes estudiados, para este nivel predomina el conocimiento técnico ya que aquí el personal podrá aplicar sus destrezas para la realización de su trabajo que se basa en operaciones procesales ya que deben seguir procesos lo que ayudará a la obtención del producto o servicio final en perfectas condiciones.

2.4.4.2.2. Niveles Gerenciales medios

Como las organizaciones funcionan piramidalmente, requieren de niveles intermedios, denominados mandos medios o gerencia media, la cual regularmente está a cargo de profesionistas expertos en las materias de las áreas funcionales. Todos ellos requieren de técnicas de gerencia, así como de habilidades de conducción, manejo y toma de decisiones, entre otras. (Hernández y Rodríguez, 2012, p. 17).

En el nivel intermedio se requiere de un poco más de especialización sus funciones se derivan de conocimientos técnicos en gerencia y áreas funcionales de la empresa los mismos que derivaran un buen manejo y toma de decisiones en cuanto a actividades específicas del área, son los encargados de diseñar su plan de trabajo para organizar su tiempo y cumplir con las metas planteadas.

2.4.4.2.3. Niveles gerenciales directivos

La alta dirección suele estar ocupada por personas expertas en el manejo de la empresa desde el punto de vista estratégico, que saben coordinar a gerentes de áreas funcionales experimentados en su función, en el liderazgo y en la administración. La alta dirección no es exclusiva de profesionistas, sino que está ocupada por profesionales. (Hernández y Rodríguez, 2012, p. 17).

Al hablar de directivos se refiere a las personas que encabezan la empresa, expertos en el manejo y toma de decisiones, debe poseer características que lo diferencian como liderazgo, coordinación, poder de negociación, entre otros. Estos factores ayudarán a que el nivel directivo se fortalezca y conforme con los demás niveles una pirámide estable y productiva en el ámbito de los negocios.

2.4.5. Desempeño laboral

“Son los resultados obtenidos por trabajadores en su labor prestada a la comunidad debido al continuo esfuerzo y motivación” (Gómez y Tamayo, 2009, s/f).

El desempeño es el acto de cumplimiento de tareas, deberes encomendados a una persona en su lugar de trabajo, mediante este parámetro se puede medir la capacidad de decisión y acatamiento de un determinado acto.

2.4.5.1. El desempeño y sus indicadores

2.4.5.1.1. Indicador

“Un indicador es una unidad de medida que permite el seguimiento y evaluación periódica de las variables clave de una organización, mediante su comparación en el tiempo con los correspondientes referentes externos o internos” (Bonney J. s.f, p. 6).

Al hablar de indicador nos referimos al valor que se da al cumplimiento sea de un objetivo o variable planteada la misma que es formulada para medir el crecimiento de la institución, para obtener resultados se debe diseñar una escala en la cual podremos observar si disminuye, es estable o supera el crecimiento en comparación de resultados anteriores.

2.4.5.2. Dimensiones del desempeño

Tabla 1: Dimensiones del Desempeño.

Eficiencia	Eficacia
Relación entre dos magnitudes físicas: producción de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Ej.: Costo unitario de producción o costo promedio.	El grado de cumplimiento de los objetivos planteados. ¿En qué medida la institución está cumpliendo con sus objetivos fundamentales?
Economía	Calidad del Servicio
Capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional. Ej.: Capacidad de autofinanciamiento, ejecución del presupuesto y recuperación de préstamos.	Capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios. Son atributos de la calidad: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad, comodidad y cortesía en la atención.

Fuente: Bonnefoy Juan Cristóbal, S/F
Adaptado por: Ayala, A.

2.4.5.3. Por qué evaluar el desempeño

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (Alles, 2006, p. 27).

El objetivo principal de la evaluación a los empleados es para comprobar la eficiencia con la que realizan sus actividades al momento de ejecutar una evaluación de desempeño, los encargados deberán establecer un formato de evaluación el mismo que conste de indicadores diseñados para el entorno que se va a poner a prueba, así se verá la efectividad del trabajo.

2.4.5.4. Métodos de Evaluación

Según Marta Alles (2006) donde manifiesta, los métodos de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto de trabajo, ser prácticos y confiables lo que hará que el personal se desenvuelva de manera eficiente:

Métodos basados en características

Su diseño está pensado para medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo que esa compañía considera importantes para el presente o el futuro.

Método basado en el comportamiento

Los métodos basados en el comportamiento permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala.

Métodos basados en resultados

Los métodos basados en resultados como su nombre lo indican, evalúan los logros de los empleados, los resultados que obtienen en su trabajo. (p. 32).

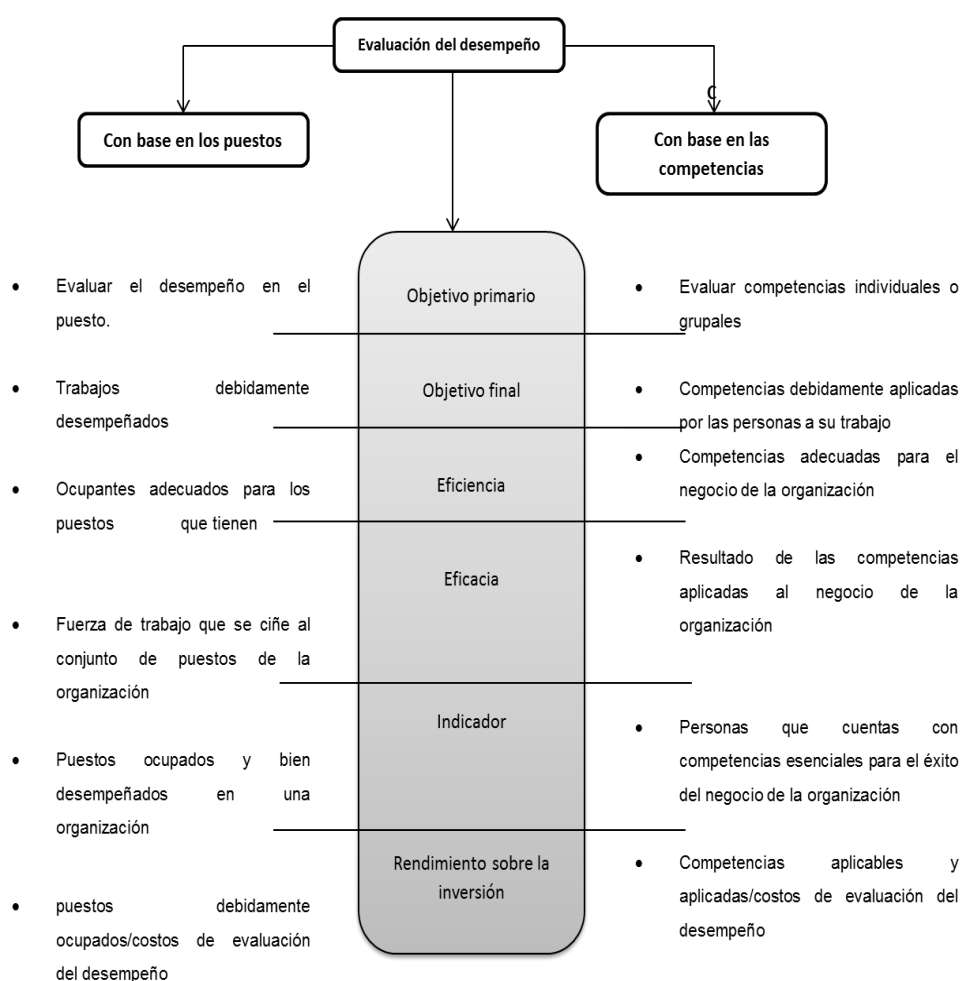
2.4.5.5. Quién evalúa el desempeño en las instituciones

Las formas determinadas por las organizaciones según Chiavenato (2009) se puede considerar: Las más democráticas y participativas dejan en manos del propio colaborador la responsabilidad de autoevaluar libremente su desempeño. Algunas asignan la responsabilidad de la evaluación al gerente inmediato, con el objeto de reforzar la jerarquía (p.249).

En todas las instituciones el tema de la evaluación del desempeño se trata con un poco de recelo, ya que tanto la persona evaluada como la evaluadora presentan o proponen un lado enfocado al mejoramiento de su trabajo, la persona que va a evaluar puede ser interna o externa esto dependerá de la ideología de los directivos de la institución.

En el siguiente gráfico se puede observar las bases para la evaluación del desempeño:

Figura 1: Evaluación del Desempeño.



Fuente: (Chiavenato, 2009, p. 257)

Recopilado por: Ayala, A.

2.4.5.6. Comportamiento ético y no ético de los líderes en el desempeño de sus funciones administrativa.

La persona que ejerza el liderazgo en una organización debe tener la habilidad de dirigir a sus seguidores, enfocándose en la consecución de metas planteadas tomando una actitud positiva, pensando siempre en la superación organizacional. A continuación algunos factores que se debe cumplir para ser un buen líder:

Tabla 2: Comportamiento ético y no ético de un líder.

Comportamiento ético de los líderes	Comportamiento no ético de los líderes
<ul style="list-style-type: none"> • Emplear el poder para lograr el bien de sus seguidores. • Respeto a seguidores y colegas. • Búsqueda de una visión y logro de metas con medios éticos. • Atentos a la realimentación y las críticas de los seguidores. • Fomento a la participación. • Comunicación vertical (de arriba a abajo) y transversal. • Creación de una estructura organizativa flexible y adaptada a las situaciones. • Adaptación de un estilo de liderazgo a la cultura de la empresa y el país. • Enseñanza y apoyo a los seguidores para que logren ser líderes éticos. • Control mediante la persuasión. • Dirección mediante el buen ejemplo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear el poder para su propio interés. • Falta de respeto a los demás. • Búsqueda de las metas a cualquier costo, sin consideraciones éticas. • Rechazo de las críticas. • Dirección autocrática. • Comunicación de arriba abajo. • Creación de una estructura organizativa rígida y burocrática. • Dirección autocrática sin considerar la cultura de la empresa y el país. • Ni enseñanza ni apoyo a los seguidores por miedo a perder el poder. • Controlar mediante castigos. • Dirección que ignora la ética y las costumbres.

Fuente: Koontz, Weihrich, Cannice. (2012, p. 55)
 Adaptado por: Ayala, A.

2.4.6. Administración Pública

La administración pública es un elemento básico del estado. Está formado por un conjunto de organismos que actúan bajo las órdenes del poder ejecutivo, en cargados de dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes, el fomento de los intereses públicos y la resolución de las reclamaciones de los ciudadanos que se produzcan. (Gabin, A, 2003, p. 3).

Al hablar de administración pública se refiere a la intervención de varios organismos del estado, los mismos que poseen una guía o están bajo dependencia del poder ejecutivo, estas instituciones trabajan con recursos públicos y deben cumplir las leyes estipuladas para un correcto desenvolvimiento institucional y dirigidos para el uso de cualquier ciudadano, es así que el gobierno de curso debe centrarse en el correcto funcionamiento de estas instituciones y verificar que los fondos públicos tengan un buen destino.

2.4.6.1. Empleados Públicos

“Los empleados públicos son aquellas personas que trabajan al servicio de alguna de las Administraciones Públicas y perciben una retribución procedente de fondos públicos” (De la Encarnación, 2009, p.103).

Toda persona que preste sus servicios en alguna entidad pública se denomina empleado público el acceso a estas entidades depende de concursos de méritos los mismos que son diseñados por la institución, esto garantizará que la persona posea la capacidad suficiente y la imparcialidad de su trabajo.

En muchas instituciones los requisitos fundamentales para el ingreso es poseer título profesional acorde a la vacante solicitada, la experiencia y cumplir con el concurso que dispone la institución, una vez la persona haya ingresado a la institución deberá desenvolverse de la mejor manera para mantenerse estable en la institución.

2.4.6.3. Habilidades y competencias del Recurso Humano

Las empresas y organizaciones, sin importar la organización y objeto social, han venido buscando en el tiempo establecer mecanismos que les permitan ser más útiles y competitivas dentro del sector que se ubiquen, hasta el punto de tratar de definir mecanismos para seleccionar y atraer el talento humano para su realización y evolución, bajo el entendido que allí también se puede marcar la diferencia. (Barreto, 2009, p.42).

En las empresas el recurso humano es factor principal para el desenvolvimiento en su trabajo, debe ser óptimo lo mismo que le ayudará a involucrarse de mejor manera en su entorno; las destrezas deben ir adquiriéndose día a día con la realización del trabajo y la vinculación con su entorno.

2.4.6.4. Ética del recurso humano

“La ética de recursos humanos es la aplicación de principios éticos a las relaciones y actividades de recursos humanos” (Mondy y Noé, 2005, p. 35).

Si sabemos que la ética es utilizada en diversos ámbitos, en esta parte nos enfocaremos al motor fundamental de una institución que es el Recurso Humano, aquí la aplicación de la ética es fundamental ya que este factor

humano es el portavoz de la institución, es el encargado de promocionar el objetivo por el cual se formó, en cuanto a la realización de sus actividades y la relación que forma con su entorno y los clientes será de una manera diferente más técnica y centrada y teniendo en cuenta cuál es su objetivo.

2.4.7. Competencias

“Una competencia es una característica subyacente de un individuo que está relacionada casualmente a un criterio de referencia de desempeño superior en un trabajo o situación” (Terán, 2010, p.77).

La persona al momento de realizar un trabajo independientemente el área donde se vaya a desempeñar debe plantearse metas las mismas que con un buen desempeño harán que el empleado se destaque y sea superior en sus funciones, de esta manera la palabra competencia se hará parte de su trabajo no es sentido de opacar a los demás si no en superarse personalmente en el área donde se desempeñe.

2.4.7.1. Estructura de la competencia

El saber actuar:

Es el conjunto de factores que definen la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades. (Terán, 2010, p. 79)

Es la manera con la que cada individuo tomará su trabajo, este tipo de habilidades son innatas de la persona y con la vinculación hacia su trabajo se irán perfeccionando de una manera más óptima.

El querer actuar:

Es otro componente fundamental de la competencia. Alude no solo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto. Influye fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevar a efecto. (Terán, 2010, p.79).

El querer actuar hace referencia a la motivación de la persona al realizar su trabajo, incluso cuando es asignado un trabajo la persona pone mucho

énfasis en su realización y busca los recursos necesarios para que esto se lleve a cabo con normalidad y con el éxito esperado.

El poder actuar:

Tercer componente de la competencia quizá el más olvidado en la mirada tradicional. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tienen los deseos de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla. Las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones. (Terán, 2010, P.79).

Al tener los anteriores componentes bien centrados en las persona este tercero sería el complemento ideal, el desempeñar cada uno haría que la persona se desenvuelva sin dificultad en su trabajo, con la práctica diaria se podrá reforzar estos términos y hacer de la persona sobresaliente frente a los demás.

2.4.8. Competencias laborales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. (Competencias Laborales, 2003, p. 6).

Es la acción que hace una persona al poner en práctica sus conocimientos para obtener un fin personal u organizacional, el estudio de este tema nos lleva al análisis que hacen las personas que se desenvuelven en el ámbito laboral, es la ideología que posee un individuo para poderse destacar en su trabajo.

Al realizar un trabajo se debe aplicar varias herramientas como principal el conocimiento, destrezas, actitudes lo que hará que el trabajo se haga de forma más precisa y con responsabilidad.

2.4.9. Liderazgo ético en la institución pública

2.4.9.1. El líder

Es un líder cuando ayuda conscientemente a cada uno de los que le rodean a aumentar su autoconfianza y autoestima (la que tienen en sí mismos, no en el cómo líder). El que empuja a los demás a elevar el concepto de su propia identidad y a reflexionar sobre el contenido que pueden dar a sus vidas (...) (Cardona, 2010, p.125).

El propósito de ser un líder debe tener carácter grupal centrarse en las necesidades de cada individuo que conforma su grupo, con las acciones que este realice se podrá ganar el respecto de sus representados las actividades y sobre todo buenos resultados harán que esta persona se forme como un buen líder.

2.4.9.2. Liderazgo

Según Koontz, Weihrich, Cannice. (2012), el liderazgo es “el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo” (p. 413).

Es la capacidad que posee un individuo para tomar decisiones e influir en el comportamiento o actitud de un grupo, la persona que posee esta cualidad sobresaldrá de manera positiva frente a los demás y servirá como guía para los de su alrededor, al llamarse líder no significa que será el jefe o un superior si no el que lleve las inquietudes y tome la batuta para que sean escuchadas sus inquietudes, el objetivo de este personaje es cumplir las metas en conjunto para todo su equipo sin ninguna clase de favoritismo.

2.4.9.3. Clave del liderazgo personal

Cardona expresa: “todo liderazgo empieza por saberse dirigirse uno así mismo, cualesquiera que sean las circunstancias. Cada profesional va adquiriendo una noción de sí mismo a medida que a teniendo experiencia del orden” (2010, p.153).

Cada persona al realizar un trabajo independientemente el área va adquiriendo experiencia lo que hace que afirme sus conocimientos, no importa la actividad o la tarea encomendada si no la actitud que le ponen para su realización.

2.4.9.4. Liderazgo ético del servidor público

El criterio ético del comportamiento del funcionario público es indispensable para que sus funciones se realicen bajo los principios y valores que el Estado, en su afán por garantizar el bienestar, establece como normas para que sus funcionarios satisfagan las necesidades de bienestar de la sociedad. (Rojas, 2012, p.74- 75).

El objetivo principal de las instituciones es la aplicación de principios y valores por sus empleados, el ambiente que ofrecen a la sociedad, al enfocarse en la parte ética será complemento para una buena administración, la transparencia con la que el individuo realiza su trabajo lo catalogará como un buen profesional y lo hace ejemplo a seguir por sus compañeros y puede llegar hacer líder en su organización.

2.4.10. Cultura organizacional

“Es el conjunto de valores, creencias, conductas y actitudes que ayuda a los miembros de la organización a entender lo que representa, como hace las cosas y que considera importante”. (Griffin. 2011 p.77).

Al hablar de cultura se asemeja a la combinación tanto de actitudes, hábitos, valores, que debe existir en una organización, estos factores regirán el comportamiento adecuado del empleado, cada individuo tenemos culturas diferentes las mismas que se inculcan en la familia, una vez el individuo forma parte de una institución este deberá acoplarse a la cultura organizacional y a desenvolverse de manera óptima en su trabajo.

2.4.10.1. Cambio Cultural

“Cuando se desea cambiar en una organización la cultura existente hacia una cultura de calidad, la resistencia al cambio se manifiesta a partir de un afianzamiento hacia las antiguas normas, valores y comportamientos” (Ocampo, 2011, p.252).

Cada institución tiene su cultura definida la misma que debe ser cumplida por todos los miembros, dicha cultura debe ser enfocada al tipo de servicio que brinda la institución, debe ser flexible ya que existen cambios constantes en la administración institucional.

2.4.11. Clima organizacional

El clima organizacional es consecuencia directa de las formas de dirección y organización, y de la cultura de la empresa. La existencia de normas claras, de incentivos definidos, de funciones y actividades debidamente asignadas y de relaciones armoniosas entre la cultura institucional y las subculturas presentes dentro de la organización, fomentan un clima laboral agradable y favorece el desarrollo de las personas y el crecimiento de la misma. (Ocampo, 2011, p.253).

En una institución existen factores primordiales para que pueda funcionar correctamente como: infraestructura, espacios físicos, salarios correctos entre otros, para que la persona se desempeñe con éxito debe existir un clima laboral adecuado tanto con los espacios físicos como el compañerismo, el individuo debe acoplarse a su clima laboral para desempeñar su trabajo con normalidad.

2.4.12. Comunicación

“Esta se define como la transferencia de la información o significado de una persona a otra. Así mismo es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores” (Chiavenato, 2011, p. 50).

La comunicación juega un papel importante dentro de una organización, el personal debe tener la confianza de interactuar de manera directa y de opinar sobre las actividades que se realicen, así todos tendrán el conocimiento y podrán aportar a la consecución de las mismas, la comunicación hará que el ambiente laboral se torne agradable y la toma de decisiones sea la correcta.

2.4.13. Análisis Situacional

Según establece Sainz de Vicuña (2012), las herramientas utilizadas para establecer un análisis situacional se basa en dos fases:

Figura 5: Herramientas de análisis situacional



Fuente: Sainz de Vicuña, (2012).
Adaptado por: Ayala, A.

Herramientas utilizadas para verificar el estado actual de la institución, su aplicación depende del enfoque institucional, el análisis FODA es el instrumento más utilizado se puede aplicar en cualquier proyecto a emprender, en relación a la matriz de posición competitiva que es más utilizada al momento de realizar planes estratégicos por su enfoque de manera externa.

2.4.13.1. Matriz FODA

Según Sainz de Vicuña (2012), en relación al análisis FODA, en donde se establece de manera específica cada factor tanto interno como externo de la institución, el análisis de cada elemento determina qué tipo de estrategias se puede aplicar para contrarrestar las falencias encontradas en el desarrollo de la institución.(p. 105).

Análisis FODA, es la herramienta utilizada para determinar los factores internos y externos de la institución, al realizar esta acción la empresa podrá determinar en qué tarea poner más énfasis para mejorar el rendimiento de su institución, también la elaboración de planes de acción para contrarrestar los factores negativos encontrados, es así que este análisis es fundamental para contribuir al mejoramiento institucional.

2.4.13.2. Matriz de posición competitiva

Reflejará nuestra posición competitiva en el mercado, a partir de dos variables: el atractivo del mercado (bajo, medio, alto) y la posición del producto ante los competidores (baja, media, alta). (Sainz de Vicuña, 2012 p. 109).

Su utilización reflejará el estado real de la organización en el mercado, la aceptación y posicionamiento ante la competencia, se podrá verificar si las estrategias implantadas están dando resultado, el seguimiento continuo a los resultados obtenidos mediante esta matriz harán que la organización se posicione de manera fuerte en el mercado.

2.4.14. Qué es un Código de Ética

Los códigos de ética representan el elemento más común y quizá más conocido cuando se trata de vincular el plano ético a las organizaciones. Para las empresas los códigos de ética interesan como un medio para alcanzar y comunicar normas de conducta. (Rojas, (2012, p. 50).

La elaboración de códigos de ética debe ser indispensables en una organización, abarcan normas éticas las mismas que aportan en la consecución de un buen ambiente laboral, dicho código debe ser diseñado basándose en la situación real de la organización, las pautas mencionadas en un código de ética ayudarán a reforzar los conocimientos éticos en la persona, esto se reflejará en la convivencia diaria.

2.4.14.1. Clases de Códigos de Ética.

Según Rojas (2012), podemos mencionar 3 clases de Códigos de Ética:

Códigos de Ética (Propiamente dichos).- contienen enunciados de valores y principios referidos al propósito de la corporación, a sus obligaciones y responsabilidades hacia los stakeholders y a las normas que deberán conformar el comportamiento de sus integrantes. También se les suele identificar como “códigos basados en valores.

Códigos de prácticas.- deben enunciar, interpretar e ilustrar las normas que deben guiar la toma de decisiones en diferentes instancias y las acciones concretas de los integrantes de la corporación que conformen los principios y valores enunciados en el código de ética propiamente dicho.

Códigos de conducta.- constituyen enunciados de reglas expresadas de forma afirmativa o negativa acerca de aquello que pueden o no hacer los integrantes de la corporación. (p. 53).

Al momento de diseñar un código de ética debe identificar qué tipo se acoplaría mejor al desenvolvimiento de las actividades que se esté desempeñando, cada clase de códigos tienen un fin en común insertar el tema ético como norma principal, para incentivar a una buena convivencia y superación laboral en conjunto, una buena selección beneficiará al proceso normal de la institución en cuanto a convivencia se trata.

2.4.15. Convivencia:

Es la capacidad de vivir juntos respetándonos y consensuando las normas básicas. Es la cualidad que posee el conjunto de relaciones cotidianas entre los miembros de una sociedad cuando se han armonizado los intereses individuales con los colectivos, y por tanto, cuando los conflictos se desenvuelven de manera constructiva (Romero, 2011, p. 11).

Es el acto de convivir respetando criterios, creencias y normas, las relaciones interpersonales principalmente el dialogo entre los integrantes de una sociedad es fundamental, el conversar y exponer las inquietudes lo que harán tomar decisiones convenientes para las partes y así poder gozar de una convivencia adecuada.

2.4.16. Manual

2.4.16.1. Manual de convivencia

El Manual de Convivencia es el conjunto de normas que rigen los Estamentos de la Institución, su cumplimiento racional es parte fundamental del cotidiano que hacer, ubicando al estudiante en un enfoque sistémico, donde tenga razón su existencia, desarrollo, construcción y trascendencia. (Pazmiño y Rivera, 2010, p. 9).

La realización de un manual de convivencia ayudará a manejar de manera firme los estamentos de una institución, el cumplimiento paso a paso de lo estipulado se podrá conseguir mediante este manual, tanto personal administrativo, servicios, autoridades, docentes y estudiantes podrán seguir estos procesos para encajar su desempeño en las reglas establecidas de la institución, también ayudará a medir resultados de cada área y obtener la consecución de los objetivos planteados por la institución.

2.4.16.2. Estructura del Manual de Convivencia

Según Pazmiño y Rivera, (2010), donde manifiestan que un manual de convivencia podría constar de los siguientes pasos.

- Portada
- Introducción
- Objetivo del manual de convivencia
- Análisis situacional
- Diagnóstico, estrategias y metodología aplicados.
- Reglamento de convivencia

La estructura del manual de convivencia se diseña en base a la situación de la organización, los ítems dependen del criterio del comité o la persona encargada de diseñar dicho código.

2.5.- VOCABULARIO TÉCNICO

2.5.1. Administración Pública

Es un elemento básico del estado, está formada por un conjunto de organismos que actúan bajo las órdenes del ejecutivo, encargados de dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes, el fomento de los intereses públicos y la resolución de las reclamaciones de los ciudadanos que se produzcan. (De la Encarnación, 2003, p.3).

2.5.2. Axiología

La Axiología es la ciencia que estudia los valores, ya que en griego, *axios*, significa lo que es valioso o estimable, y *logos*, ciencia, teoría del valor o de lo que se considera valioso. La axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los contravalores, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. (Scheler y Nicolai Hartmann).

2.5.3. Capacitación del Trabajador

Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”. (Drovett, 1992, p.4)

2.5.4. Desempeño laboral

“El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2000, p. 359).

2.5.5. Código de Ética

Un código de ética. “Fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización. Aunque la ética no es

coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio. (Cleghorn, 2005, p.98).

2.5.6. Difusión

“Es el medio por el cual la sociedad conoce el trabajo llevado a término y reconoce el mayor o menor grado de valía de los investigadores” (Cegarra, 2012, p.3).

2.5.7. Ética

“Es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre, de acuerdo con los propósitos y la orientación de la conducta que parten de la naturaleza y las experiencias humanas” (Rivera, 2001, p.101).

2.5.8. Ética profesional

“Está siempre relacionada con la calidad del trabajo que desempeñamos” (Adler, 2003).

2.5.9. Inteligencia Emocional

Se refiere a la habilidad para percibir, entender, razonar y manejar las emociones de uno mismo y de los demás. Además involucra la capacidad de ser consciente de las emociones y de cómo estas afectan e interactúan con las denominadas inteligencias tradicionales (Goleman, 2007).

2.5.10. Satisfacción del trabajo

“Es el conjunto de sentimientos favorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiesta en determinadas actitudes laborales”. (Davis y Newtron, 1991, p. 203).

2.5.11. Servicio

“Un servicio puede ser definido como un cambio en la condición de una persona o de un bien que pertenece a una unidad económica que es producida como resultado de la actividad de otra unidad económica, con el previo consentimiento de la persona o unidad económica primera” (Márquez 1989, p. 85).

2.6. IDEA A DEFENDER

La correcta difusión y fortalecimiento del Código de Ética mejorará el desempeño de las actividades de los empleados de la UPEC.

2.7. VARIABLES

2.7.1. Variable independiente

Desconocimiento y falta de difusión de una normativa de Ética Profesional.

2.7.2. Variable Dependiente

Desempeño de las actividades de los empleados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se lo realizó mediante la investigación cualitativa y cuantitativa, lo que ayudará a dar cumplimiento a las variables planteadas en la investigación. Al referirnos a la investigación cualitativa el objetivo del estudio es el análisis del comportamiento de la población, las características y puntos de vista que cada integrante de la institución tiene para contribuir con la superación institucional.

En cuanto a la investigación cuantitativa, se la aplicó en el análisis de instrumentos; en este caso, la encuesta la misma que se la realizó a varios miembros de la institución según el resultado de la muestra, permitió realizar un análisis específico del conocimiento de normativas generales y por ende la formulación de estrategias que aporten al mejoramiento de desempleo laboral.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación se la realizará mediante 3 modalidades:

3.2.1. Bibliográfica.- Se utilizará libros, folletos, documentos físicos y digitales que se encuentran en internet y las diferentes bibliotecas locales, regionales que dispongan de esta temática.

3.2.2. Explicativa.- una vez recolectada la información procedemos a la determinación de las causas y efectos que originan el problema, con la finalidad de dar mayor exactitud a la explicación del mismo.

3.2.3. De Campo.- se la realizará en el lugar exacto donde se presenta el problema, en este caso la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, para aseverar si la información obtenida es real y desarrollar estrategias que ayuden a solucionar el mismo e implantar el valor de la ética a la comunidad universitaria.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población:

Es la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi radicada en la ciudad de Tulcán, cantón Tulcán, provincia del Carchi.

Tabla 3: Población.

Empleados y Estudiantes	Número
Funcionarios	46
Trabajadores	34
Docentes	97
Estudiantes Administración de Empresas	110
Estudiantes Comercio Exterior	109
Estudiantes Enfermería	106
Estudiantes Desarrollo Integral Agropecuario	72
Estudiantes Turismo y Ecoturismo	37
Total	611

Fuente: Departamento de Recursos Humanos UPEC.
Elaborado por: Ayala, A.

3.3.2. Muestra:

Para este estudio se ha considerado la siguiente fórmula:

FÓRMULA:

$$n = \frac{PQ * N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

$$n = \frac{0,25 * 611}{(611 - 1) \frac{(0,05)^2}{(2)^2} + 0,25}$$

$$n = \frac{152,75}{(610)0,000625 + 0,25}$$

$$n = \frac{152,75}{(610)0,000625 + 0,25}$$

$$n = \frac{152,75}{0,38 + 0,25}$$

n = Tamaño de la muestra

P. Q. = varianza de la población = 0.25

N = número de casos de la población

E² = error máximo admisible para la inferencia de los resultados. (0.09)

K² = Nivel de significancia con el cual se va a realizar el tratamiento inferencial.= 2

$$n = \frac{152,75}{0,63}$$

$$n = \frac{152,75}{0,63}$$

$n = 242,46 = 242$ Tamaño de la muestra

Porcentaje del tamaño de la muestra.

$$n\% = \frac{242 \times 100}{611} = 39.61 \%$$

Representatividad

Tabla 4: Muestra por estrato.

Población	No.	n (Muestra por estrato)
Funcionarios	46	18
Trabajadores	34	13
Docentes	97	38
Estudiantes Administración de Empresas	110	44
Estudiantes Comercio Exterior	109	43
Estudiantes Enfermería	106	42
Estudiantes Desarrollo Integral Agropecuario	72	29
Estudiantes Turismo y Ecoturismo	37	15
Total	611	242

Fuente: Aplicación muestra
Elaborado por: Ayala, A.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 5: Operacionalización de Variables

Idea a defender	Variables	Descripción de la variable	Índices	Indicadores	Ítems	Técnica	Informante
La correcta difusión y fortalecimiento del Código de Ética mejorará el desempeño de las actividades de los empleados de la UPEC.	Variable independiente: Difusión y fortalecimiento del Código de Ética.	Proceso de divulgación de principios, normas, reglamentos que regulan el comportamiento de la persona en su trabajo.	Divulgación del Código de Ética.	Estrategias de difusión del Código de Ética.	¿Qué métodos serían los más idóneos para una correcta difusión del Código de Ética?	Encuesta	Comunidad universitaria
			Experiencia personal y profesional.	Participación equitativa del personal.			
			Habilidad de adaptación al lugar de trabajo y su desenvolvimiento.	Acatar reglas implantadas	¿Qué proceso se sigue para la contratación del personal?	Análisis de información	Área de Talento Humano
				Buena convivencia entre compañeros de trabajo. Ambiente laboral adecuado.			
	Comunicación directa entre los que conforman la institución. Adopción de técnicas estratégicas de difusión del Código de Ética institucional.	Costumbres personales y profesionales.	¿Cuál es el procedimiento para el seguimiento laboral?	Observación	Comunidad universitaria		
	Variable Dependiente: Desempeño de las actividades de los empleados.	“Acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de la competencia de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”.	Reglas para el desempeño del trabajo.	Organización del tiempo.	¿Qué medios utilizan para la difusión de las normas al personal contratado?	Encuesta	Jefe RRHH
				Funciones bien definidas.			
			Designación de personal capacitado para el seguimiento del Código de Ética.	Apoyo a la persona designada por los empleados, la cual será el portavoz de las sugerencias de los empleados.	¿Qué metodología se utilizará para seleccionar a las personas más idóneas para ocupar un puesto de trabajo?	Encuesta	Comunidad universitaria
				Participación de instituciones públicas o privadas con experiencia en el tema.			
Respeto de sus espacios físicos. Incentivar al personal, por la buena ejecución de su trabajo.				¿Qué factores hacen que el empleado disminuya su nivel de rendimiento en el trabajo?	Encuesta	Personal	
Charlas motivacionales sobre acciones axiológicas.							
Falta de procesos bien implantados para evaluar la realización del trabajo.	o Autoevaluación, evaluación y heteroevaluación de procesos implantados	¿Cuál es la eficiencia del Código de Ética institucional en los manuales de procesos implantados?	observación	Comunidad Universitaria			

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para continuar con la investigación se ha seguido algunas actividades para optimizar los recursos utilizados:

- Analizar qué instrumentos nos ayudarán a obtener resultados confiables.
- Diseño y validación de los instrumentos a utilizar, los mismos que se basan en el tema estudiado.
- Aplicación de la encuesta al número de participantes según los resultados de la muestra aplicada.
- Tabulación de los resultados utilizando un sistema estadístico llamado SPSS, mediante gráficos y cruces de información los mismos que ayudaron a la interpretación y análisis de los resultados.

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Métodos e instrumentos de la investigación.

Para esta investigación se hará uso de los métodos

3.6.1. Analítico Sintético: Se establecerá un punto de salida (Problema) para llegar a determinar sus causas, establecer un plan de mejoras, planificar su realización y determinar un desenlace técnico asertivo.

3.6.2. Métodos matemáticos: En la investigación a realizar utilizaremos a la estadística a través de herramientas como: medidas de tendencia central, medidas de dispersión, gráficos entre otros, los mismos que nos ayudarán a interpretar de forma precisa los datos que arrojarán los instrumentos que se va a utilizar.

Los instrumentos a utilizar son:

3.6.3. Fichas.- Se harán uso de fichas bibliográficas donde plasmaremos puntos sobresalientes acerca del tema, las mismas que se obtendrán con la revisión de documentos, videos, folletos que se relacionen con la investigación.

Fichas de Observación tendientes a diagnosticar, monitorear y evaluar acciones laborales y de evidencia.

3.6.4. Encuestas: Se la realizará a directivos, empleados, trabajadores, docentes y estudiantes de la institución con preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple, con una redacción clara y exacta para que la persona que vaya a resolver no tenga ningún inconveniente.

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Una vez aplicadas las encuestas a las diferentes dependencias de la comunidad universitaria, se procedió a tabular la información con la ayuda del sistema SPSS, obteniendo tablas y gráficos donde se detalla los resultados del instrumento aplicado, se complementa con el análisis respectivo dependiendo de la formulación de la pregunta.

Encuesta dirigida al Personal Administrativo

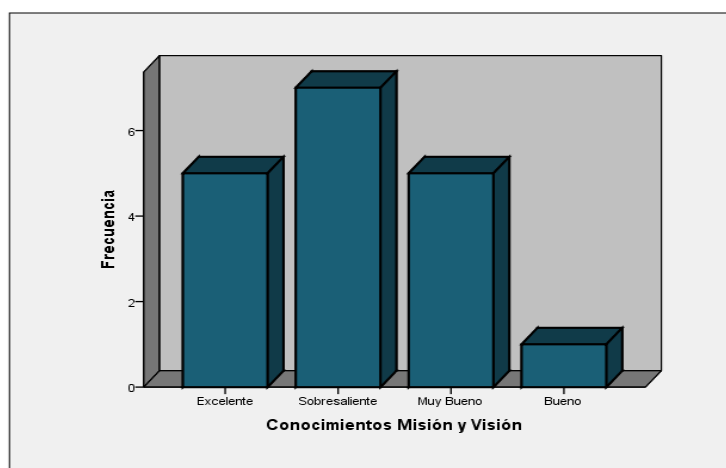
1. ¿Cuál es porcentaje de conocimiento que tiene usted sobre la misión y visión de la universidad?

Tabla 6: Conocimientos Misión, Visión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelente	5	27,8
	Sobresaliente	7	38,9
	Muy Bueno	5	27,8
	Bueno	1	5,6
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativo
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 6: Conocimientos Misión, Visión institucional.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Según los datos arrojados se puede evidenciar que el mayor porcentaje de personal posee un conocimiento amplio acerca de estos factores que son fundamentales en una institución, la preocupación del personal en conocer sobre aspectos que le ayuden a su desempeño está en crecimiento.

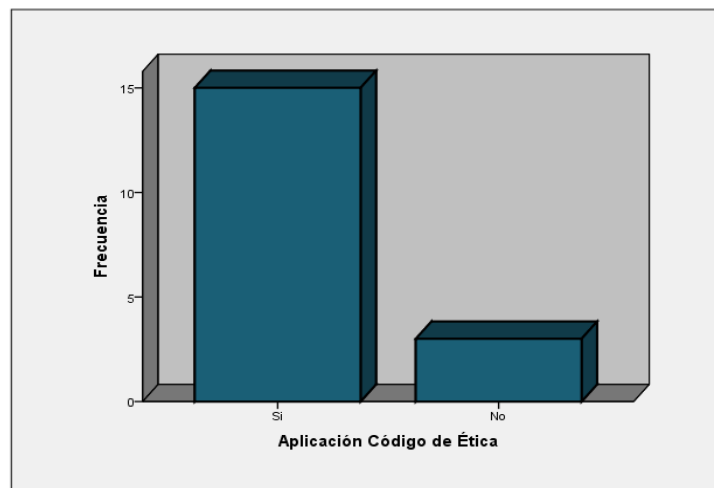
2. ¿Conoce y aplica el Código de Ética de la universidad?

Tabla 7: Aplicación Código de Ética.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	15	83,3
	No	3	16,7
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 7: Aplicación Código de Ética.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

La mayor parte de los encuestados en el área administrativa tienen pleno conocimiento de Código de Ética institucional, manifiestan que el cumplimiento del mismo les ayuda a fortalecer sus relaciones con sus compañeros, y su ambiente laboral es más adecuado lo cual favorece a su trabajo diario.

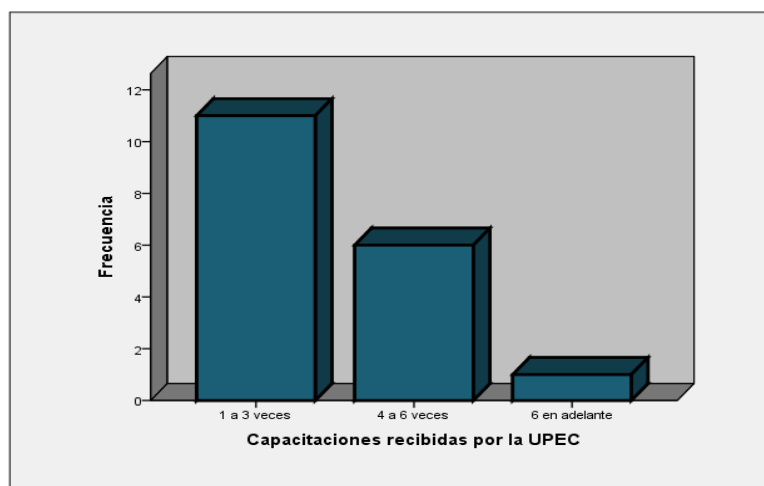
3. ¿Cuántas capacitaciones ha recibido acerca de temas éticos por parte de la universidad hasta la presente fecha?

Tabla 8: Capacitaciones recibidas por la UPEC.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	1 a 3 veces	11	61,1
	4 a 6 veces	6	33,3
	6 en adelante	1	5,6
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 8: Capacitaciones recibidas por la UPEC



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

En la UPEC existen diversas reglas o reglamentos para las distintas áreas, es así que para el contrato y selección de personal se rigen en decretos establecidos por entidades gubernamentales, al momento de que el personal ya está contratado es necesario la actualización por lo que esta institución tiene programado diversas estrategias encaminadas al tema y así mantener unos empleados capacitados y siempre actualizados.

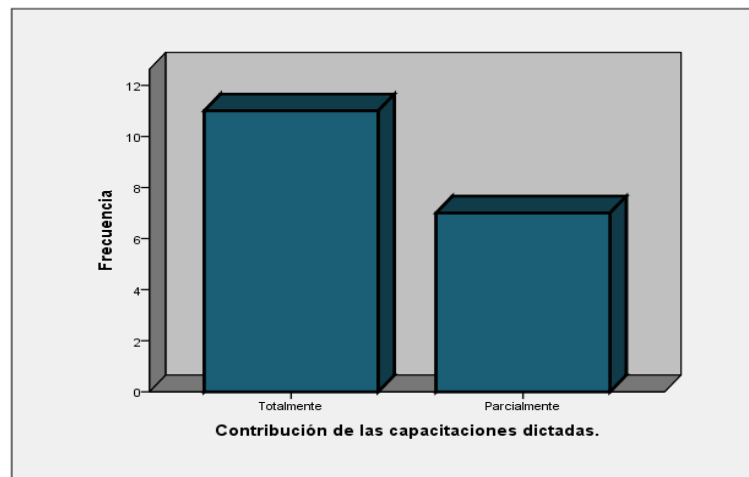
4. ¿En qué medida contribuye las capacitaciones dictadas a su rendimiento laboral?

Tabla 9: Contribución de las capacitaciones dictadas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente	11	61,1
	Parcialmente	7	38,9
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 9: Contribución de las capacitaciones dictadas.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Según las repuestas de las personas encuestadas se puede observar que las capacitaciones dictadas por la institución son de enriquecimiento tanto personal como laboral, manifiestan que son portadoras de conocimiento innovador, ayudan al desenvolvimiento en su trabajo y por ende tiende a destacar a la persona que practica de manera positiva esta herramienta.

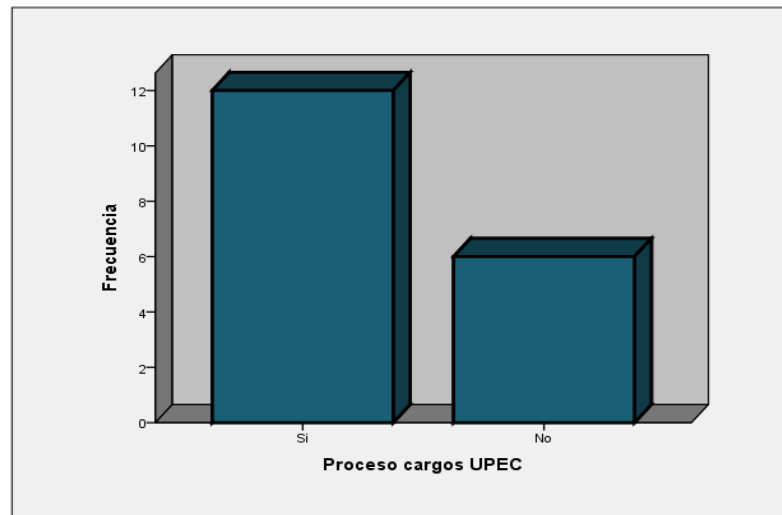
5. ¿Tiene conocimiento si se usa parámetros éticos en las herramientas utilizadas para la selección del personal?

Tabla 10: Proceso de selección aplicando parámetros éticos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	12	66,7
	No	6	33,3
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 10 Proceso de selección aplicando parámetros éticos.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e Interpretación.-

Según los resultados la persona al momento de postular para un trabajo en esta institución ya sabe o se encamina en las diversas características que debe poseer para el trabajo, manifiestan que los requisitos para ocupar los puestos son expuestos de forma clara lo que ayuda a la persona a analizar si es portadora de los mismos y si poder postular para la vacante.

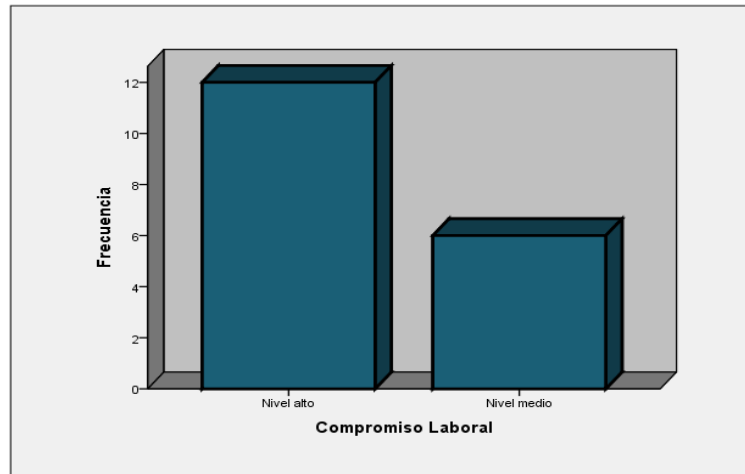
6. ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral que usted tiene con la institución?

Tabla 11: Compromiso Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel alto	12	66,7
	Nivel medio	6	33,3
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 11: Compromiso Laboral.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

La mayoría de los encuestados afirma que el compromiso con la institución tiende a estar en un nivel medio, ya que algunos empleados no llevan mucho tiempo trabajando en la institución, y la confianza y el compromiso se va ganando poco a poco.

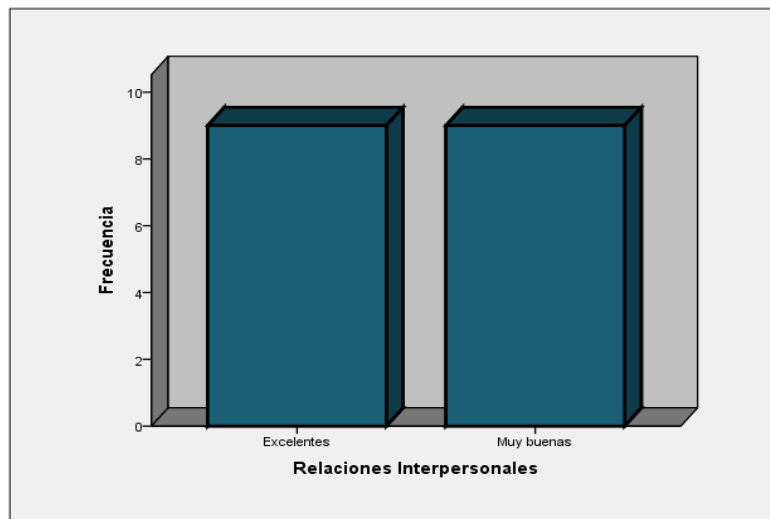
7. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son?

Tabla 12: Relaciones Interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Excelentes	9	50,0
	Muy buenas	9	50,0
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 12: Relaciones Interpersonales.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e Interpretación.-

Según los encuestados el ambiente de trabajo es el adecuado, manifiestas sentirse bien en su puesto de trabajo, el respeto y la comunicación diaria ha fortalecido las relaciones, esto se refleja en los resultados de manera individual como grupal.

8. ¿En qué porcentaje cree usted es tomada en cuenta su opinión para la toma de decisiones en casos éticos?

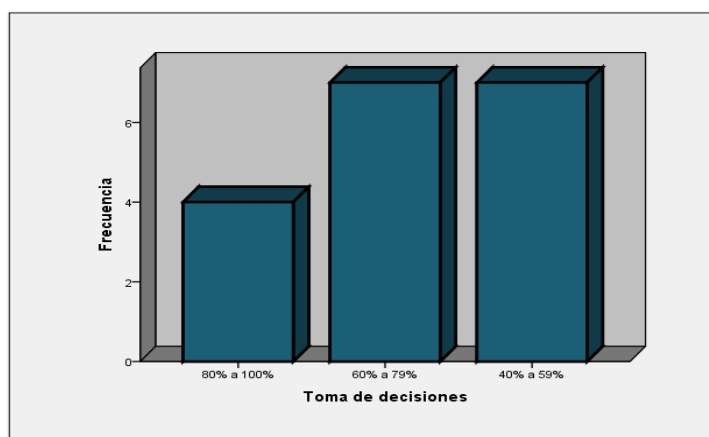
Tabla 13: Toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	80% a 100%	4	22,2
	60% a 79%	7	38,9
	40% a 59%	7	38,9
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta Personal Administrativos

Elaborado por: Ayala, A.

Figura 132: Toma de decisiones.



Fuente: Encuesta Personal Administrativos

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e Interpretación.-

En el tema de toma de decisiones los encuestados afirman que la mayoría de sus opiniones son recibidas como apoyo al trabajo que se esté realizando, se debe analizar las profundidades del tema y las opiniones o sugerencias emitidas por el personal según su dependencia, son aportes positivos ya que el personal palpa a diario las actividades de la institución

ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS ESTUDIANTES DE LA UPEC

1. ¿Para usted qué es un Código de Ética?

La mayoría de los encuestados coinciden que un código de ética es aquel que fija normas, con la finalidad de que la persona que lo lea lo analice e intérprete de la mejor manera ayudando al mejor desenvolvimiento de la persona y al buen vivir.

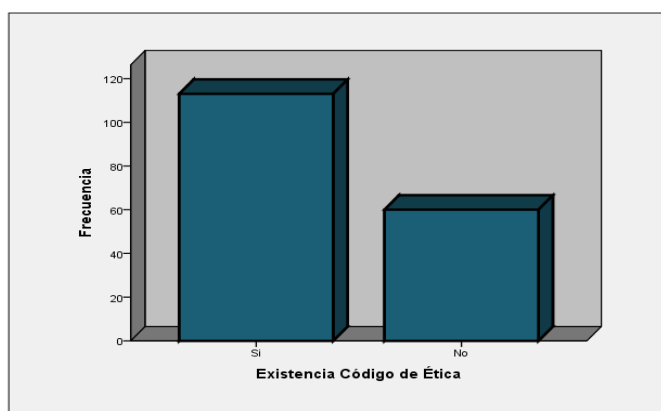
2. ¿Conoce usted sobre la existencia del Código de Ética implantado en la institución?

Tabla 14: Existencia Código de Ética Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	113	65,3
	No	60	34,7
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 14: Existencia Código de Ética Institucional.



Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

La investigación nos dan a entender que la comunidad estudiantil tiene un desconocimiento en un porcentaje considerable, lo cual nos hace referencia que la institución no ha podido impregnar la publicidad para que los estudiantes conozcan de esta herramienta.

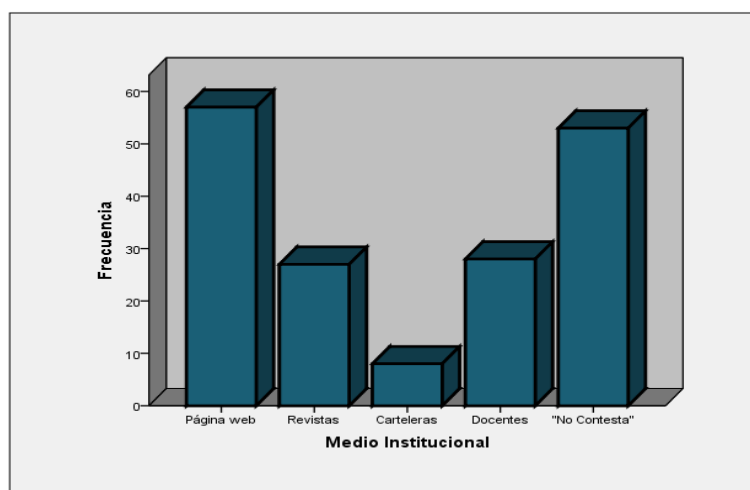
3. ¿Por qué medio de la universidad se informó de la existencia de este Código de Ética?

Tabla 15: Medios de información Institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Página web	57	32,9
	Revistas	27	15,6
	Carteleras	8	4,6
	Docentes	28	16,2
	"No Contesta"	53	30,6
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 15: Medios de información Institucionales.



Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación

El medio más efectivo según los datos es la página web ya que el estudiante utiliza a menudo esta dirección, ya sea por las aulas virtuales, bibliotecas o por estar siempre actualizado en lo que hace la universidad, es ahí el medio virtual en donde está toda la información acerca del desarrollo de las actividades de la institución.

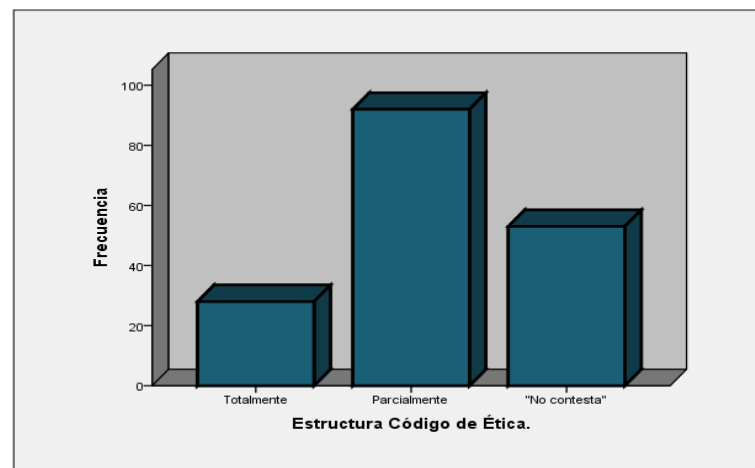
4. ¿La estructura del Código de Ética está acorde con las necesidades de la institución?

Tabla 16: Estructura Código de Ética.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente	28	16,2
	Parcialmente	92	53,2
	"No contesta"	53	30,6
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 16: Estructura Código de Ética.



Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Según los resultados el diseño del código cumple de manera parcial es decir que no está hecho para todas las áreas, se debería analizar e implantar un modelo que consolide las áreas de la institución para así poder evaluar de una manera general, y su aplicación también será global es así que el personal sabrá cómo responder algún inconveniente en este ámbito.

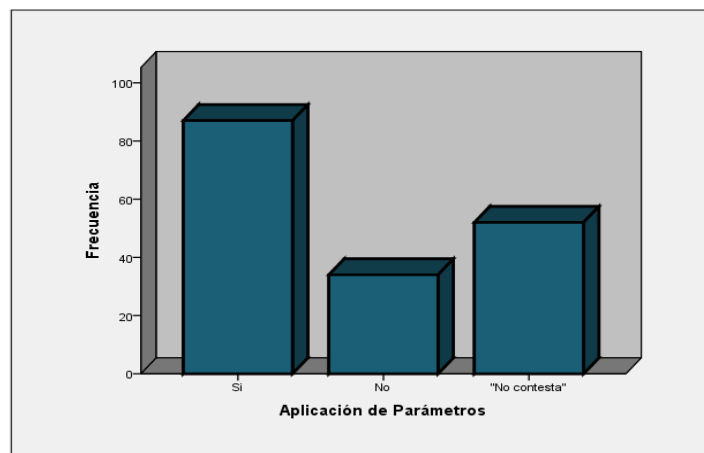
5. ¿Cree usted que se están aplicando los parámetros establecidos en el Código de Ética?

Tabla 17: Aplicación de Parámetros.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	87	50,3
	No	34	19,7
	"No contesta"	52	30,1
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 17: Aplicación de Parámetros.



Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Al momento de diseñar un documento importante en la institución debe ser estudiado y analizado poniendo como antecedente la situación por la que pasa la institución, siempre buscando el beneficio común, según los resultados podemos observar que el cumplimiento de parámetros no se da en su totalidad, como también existe un gran porcentaje de desconocimiento e inobservancia en este tema.

6. ¿Usted ha recibido alguna capacitación acerca del tema ético por parte de la institución?

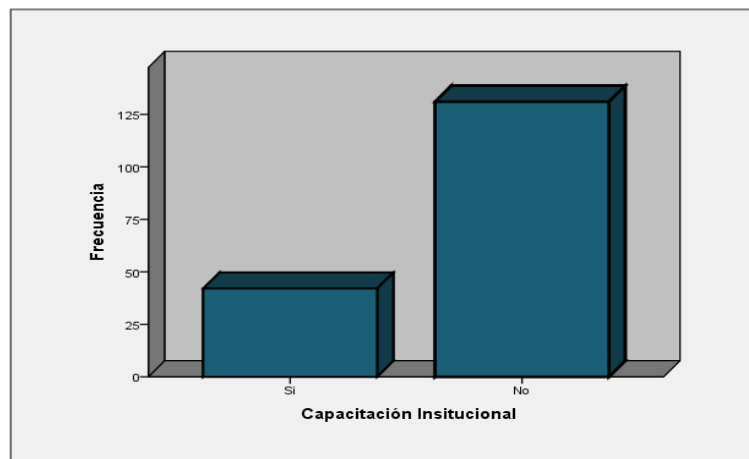
Tabla 18: Capacitación temas éticos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	42	24,3
	No	131	75,7
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes

Elaborado por: Ayala, A.

Figura 18: Capacitación temas éticos.



Fuente: Encuesta Estudiantes

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Los resultados obtenidos manifiestan que no han recibido capacitaciones en temas acerca del Código de Ética institucional o temas referentes, dicen que conocen de la existencia algunos por parte de los docentes o en la página web que es donde encuentran cualquier documento vigente de la institución, también dicen que la socialización ayudaría a que toda la comunidad universitaria conozca y practique lo que se estipula en el código.

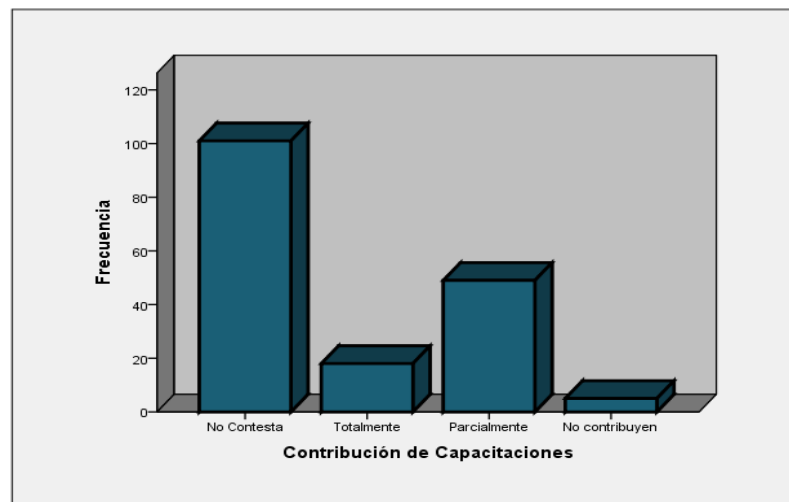
7. ¿En qué medida cree que contribuyen estas capacitaciones a su rendimiento académico?

Tabla 19: Contribución de capacitaciones dictadas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No Contesta	101	58,4
	Totalmente	18	10,4
	Parcialmente	49	28,3
	No contribuyen	5	2,9
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 19: Contribución de capacitaciones dictadas.



Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Según la apreciación de los encuestados podemos determinar que las capacitaciones dictadas aportan conocimientos importantes los mismos que son implementados en cada actividad que realicen. En cuanto al tema ético manifiestan que son muy pocos las charlas en referencia al tema, las opiniones vertidas son que la institución debería socializar temas éticos y sobre todo la existencia del código de ética para poder analizar y practicar cada punto de dicho código.

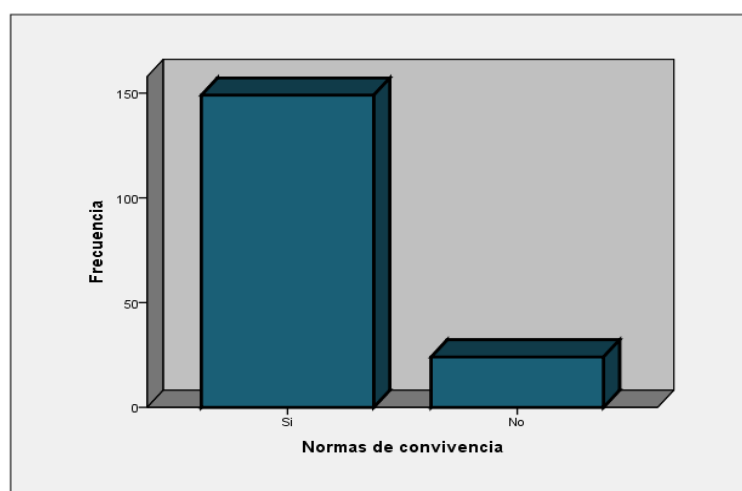
8. ¿En su aula de trabajo se practica normas de convivencia?

Tabla 20: Normas de convivencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	149	86,1
	No	24	13,9
	Total	173	100,0

Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala A.

Figura 20: Normas de convivencia.



Fuente: Encuesta Estudiantes
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

De acuerdo a los datos obtenidos podemos determinar que en mayor proporción en el aula de clases se trabaja con respeto y armonía, esto ayuda a que la clase sea dinámica y sobre todo que el estudiante despierte su intención de aprender, las estrategias implantadas por las autoridades respectivas a nivel general van muy bien el estudiante y el docente tienen claro su objetivo en clase.

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE

1. ¿Cómo es su relación con el personal que trabaja en su escuela?

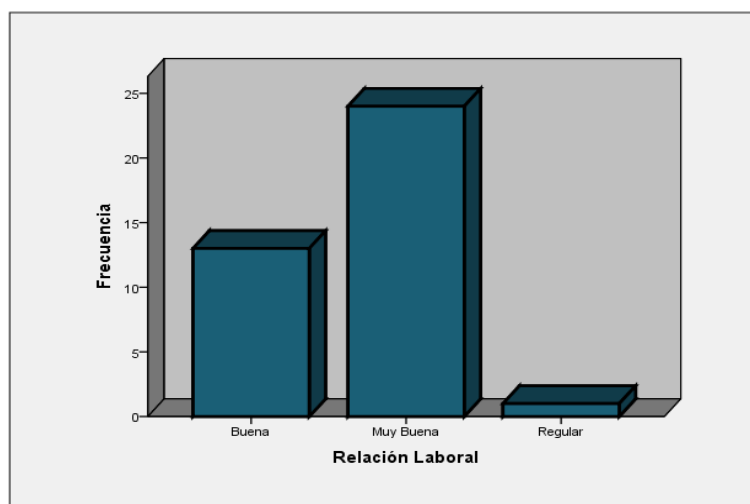
Tabla 21: Relación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Buena	13	34,2
	Muy Buena	24	63,2
	Regular	1	2,6
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docentes

Elaborado por: Ayala, A.

Figura 21: Relación laboral.



Fuente: Encuesta Docentes

Elaborado por: Ayala A.

Análisis e interpretación.-

La mayor parte de la encuesta realizada nos dice que la relación del docente en la escuela que se desempeña es de manera muy buena, en este punto nos hace referencia que en cada una de las escuelas de la UPEC se toma mucho en cuenta el bienestar de cada persona lo mismo que repercutirá en un buen desempeño docente.

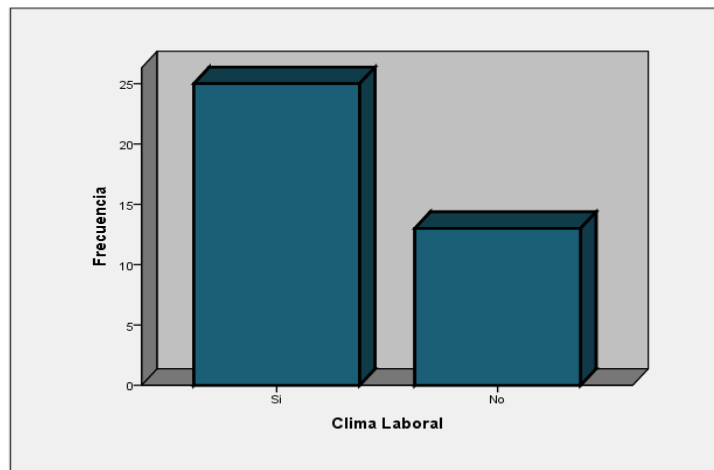
2. ¿El clima laboral de la institución es el adecuado para que el personal desempeñe al 100% su trabajo?

Tabla 22: Clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	25	65,8
	No	13	34,2
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 22: Clima laboral.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.

Al observar la gráfica podemos determinar que en la institución existe un clima laboral estable, esto permite al docente trabajar de manera más correcta ya que se puede desenvolver sin ningún tipo de presión, sino más bien de manera espontánea.

Se puede determinar que la UPEC fortalece cada vez sus estrategias de fidelización por parte de sus empleados ofreciendo incentivos en su trabajo.

3. ¿Usted como docente tiene conocimiento del Código de Ética implantado en la institución?

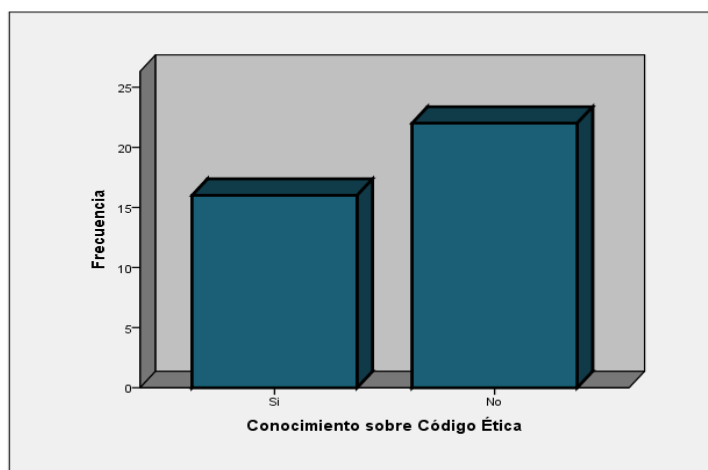
Tabla 23: Conocimiento Código Ética institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	16	42,1
	No	22	57,9
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente

Elaborado por: Ayala, A.

Figura 23: Conocimiento Código Ética institucional.



Fuente: Encuesta Docente

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Según los datos arrojados se puede observar que un gran porcentaje del cuerpo docente no conoce de la existencia del Código de Ética de la institución, o solo lo conocen de manera general la falta de difusión por parte de la institución con llevan al desconocimiento de lo que se estipula en dicho código.

Se debe formular estrategias encaminadas al conocimiento y aplicación de lo que rige en el código y así hacer partícipe a todos sus empleados y poder formar un ambiente tranquilo para la realización del trabajo.

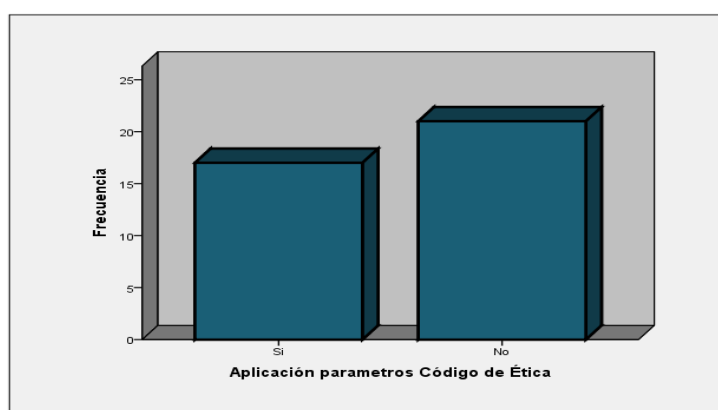
4. ¿Cree usted que se están aplicando los parámetros establecidos en el Código de Ética?

Tabla 24: Aplicación parámetros del Código Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	17	44,7
	No	21	55,3
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 24: Aplicación parámetros.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Al conocer de manera parcial de la existencia del código da como resultado el desconocimiento si cumple parámetros o si está diseñado en base a la situación de la institución, mejoraría este factor con la socialización y aplicación del código para dar un criterio basado en la realidad.

5. ¿Qué haría usted si observa que algún compañero no cumple lo establecido en el Código de Ética?

Plantear un diálogo con la persona en cuestión, y si esta hiciera caso omiso se dirigirán a la autoridad competente para que esta tome los debidos correctivos los mismos que sean adecuados para la situación. Lo ideal sería mantener relaciones muy estrechas, con finalidades comunes, un mismo ideal institucional.

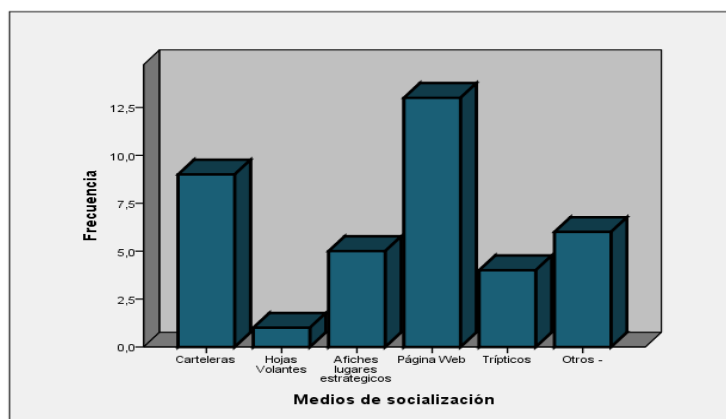
6. ¿Mediante qué medios cree usted que se debería socializar el Código de Ética en la institución, para que sus miembros lo conozcan con mayor precisión?

Tabla 25: Medios de socialización.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Carteleras	9	23,7
	Hojas Volantes	1	2,6
	Afiches lugares estratégicos	5	13,2
	Página Web	13	34,2
	Trípticos	4	10,5
	Otros	6	15,8
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 25: Medios de socialización.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

La mayor parte de los encuestados nos manifiestan que se debería realizar publicidad en carteleras y página web institucional en mayor proporción, al utilizar carteleras en sitios estratégicos la comunidad universitaria tendrá mayor interés en su conocimiento, en cuanto a la página web es un instrumento de trabajo que tanto docentes, autoridades y alumnos tenemos acceso, es aquí donde podemos encontrar cualquier tipo de información referente a la institución.

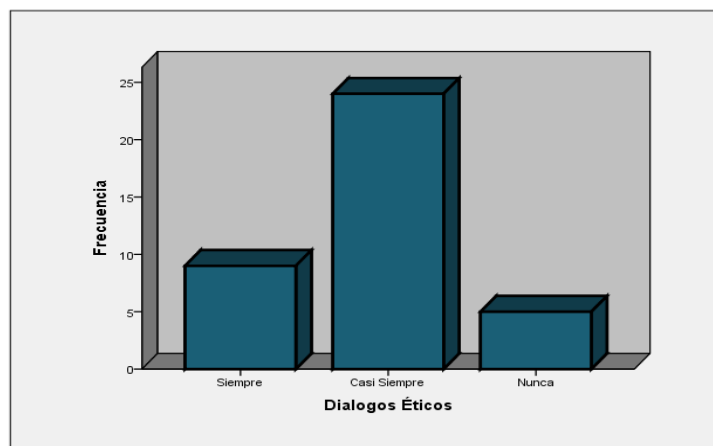
7. ¿Con qué frecuencia plantea diálogos relacionados al tema ético con sus compañeros de trabajo?

Tabla 26: Diálogo de temas éticos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	9	23,7
	Casi Siempre	24	63,2
	Nunca	5	13,2
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 26: Diálogo de temas éticos.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Al observar el gráfico podemos mencionar que el tema ético es aplicado en forma básica por el personal docente, debido a que la mayoría tiene desconocimiento del Código institucional, también nos hace referencia que al realizar este tipo de actos las personas podemos reflexionar de nuestro diario vivir específicamente en el trabajo y poner en practica la ética.

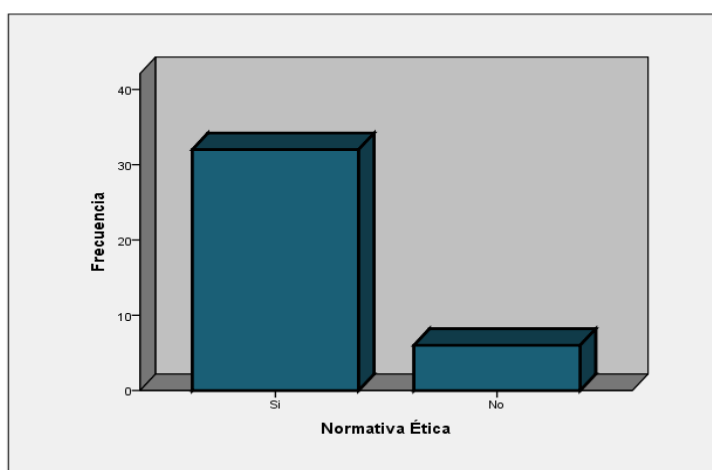
8. ¿Considera usted que la normativa ética de la institución contribuye con el desempeño del docente?

Tabla 27: Normativa ética.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	32	84,2
	No	6	15,8
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 27: Normativa ética.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Los resultados obtenidos manifiestan que una normativa ética contribuiría de manera directa a la superación académica ya que un código de Ética fija normas que regulan el comportamiento del individuo, el docente al estar como guía para el estudiante debe mantener un perfil de excelencia académica, su manera de actuar frente a las adversidades que se pueden suscitar.

Es así que la institución requiere que su personal en general conozca la normativa ética implantada para que la pongan en práctica y así garantizar el correcto desenvolvimiento de las actividades que se realice.

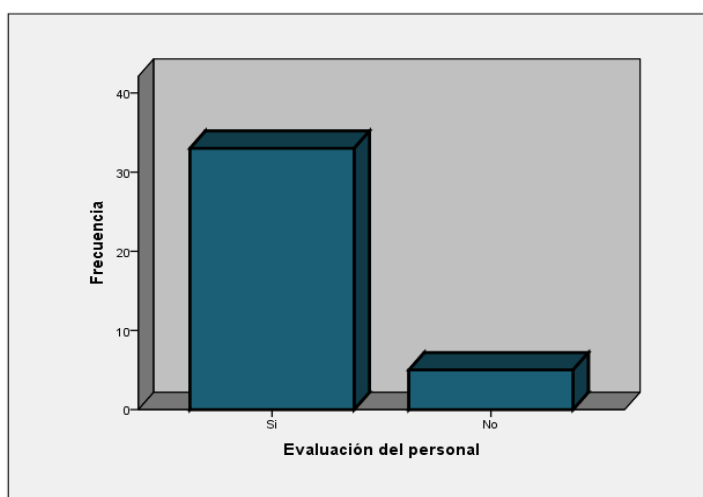
9. ¿Existe una norma institucional que permita evaluar al personal de la institución?

Tabla 28: Evaluación del personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	33	86,8
	No	5	13,2
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 28: Evaluación del personal.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Con un porcentaje mayor podemos afirmar que la institución cuenta con sistemas para evaluar al personal, por lo tanto la institución tiene compromiso con la comunidad universitaria y la ciudadanía en general.

También manifestaron que el uso de programas tecnológicos como Quanto, es el que la institución utiliza para las evaluaciones, en donde podemos evaluar diversos ámbitos a la persona.

10. ¿Considera usted que el sistema de evaluación se ajusta a la realidad y cumple con parámetros éticos?

Tabla 29: Sistema de evaluación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	23	60,5
	No	15	39,5
	Total	38	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 29: Sistema de evaluación.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

El tema de la evaluación para la UPEC es fundamental, a través de este método se podrá analizar el porcentaje de compromiso de parte del docente, en cuanto a los sistemas de evaluación esta institución está regida por organismos legales los mismos que imponen la utilización de leyes como la LOES por mencionar a una, entonces estos parámetros de evaluación se cumplen y están ajustados a la realidad.

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

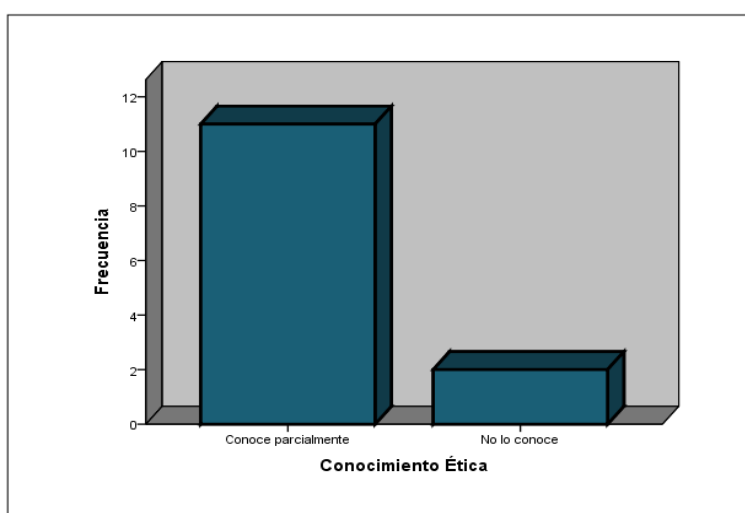
1. ¿Cuál es su conocimiento sobre el Código de Ética de la UPEC?

Tabla 30: Conocimiento sobre el Código de Ética.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Conoce Parcialmente	11	84,6
	No lo conoce	2	15,4
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala A.

Figura 30 : Conocimiento sobre el Código de Ética.



Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala. A.

Análisis e interpretación.-

La existencia y el conocimiento del código de ética en esta área es de manera parcial, en esta espacio existen grupos los mismos que se encargan de hacer conocer normativas como el código, argumentando que su conocimiento y aplicación harán que mejoren y crezcan en sus actividades de manera positiva.

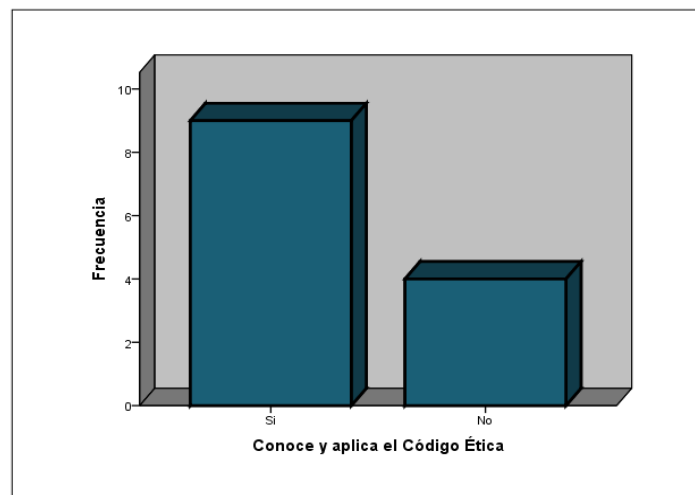
2. ¿Conoce y aplica el Código de Ética de la universidad?

Tabla 31: Conoce y aplica el Código de Ética institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	9	69,2
	No	4	30,8
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 31: Conoce y aplica el Código de Ética institucional.



Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Los resultados manifiestan si conocen el código institucional, la aplicación contribuye a generar un ambiente agradable y se refleja en su desempeño y las buenas relaciones entre todo el personal que labora en la institución, otro factor la presentación dentro y fuera de la institución, la amabilidad y respeto los caracteriza y hacen de ellos mejores personas al momento de relacionarse en el diario vivir.

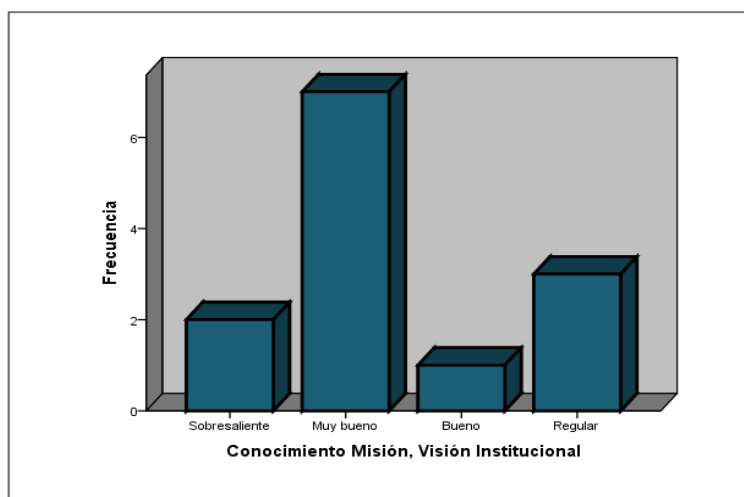
3. ¿Cuál es el porcentaje de conocimiento que tiene usted sobre la misión y visión de la universidad?

Tabla 32: Porcentaje de conocimiento de temas institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Sobresaliente	2	15,4
	Muy bueno	7	53,8
	Bueno	1	7,7
	Regular	3	23,1
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 32: Porcentaje de conocimiento de temas institucionales.



Fuente: Encuesta Docente
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Según los encuestados estos temas son relevantes, son los pilares de la institución, su conocimiento es de forma parcial muy buena, manifiestan que la constante socialización hará que estén siempre presentes y contribuirán con su conocimiento de forma total y por ende su aplicación.

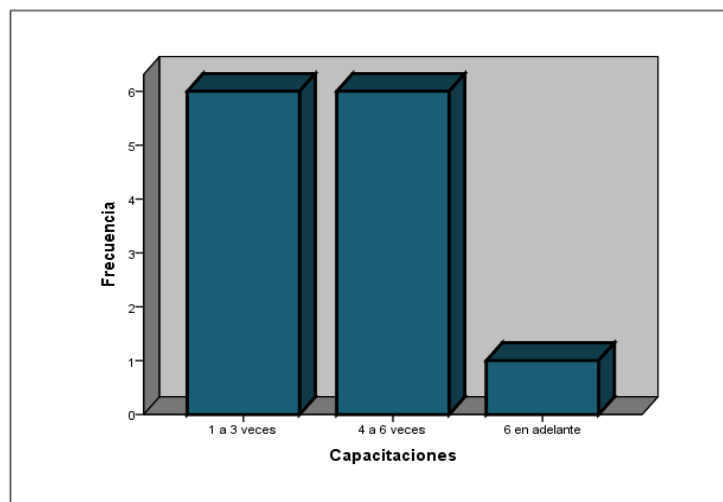
4. ¿Cuántas capacitaciones ha recibido por parte de la universidad hasta la presente fecha acerca de temas éticos?

Tabla 33: Número de capacitaciones recibidas por la institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	1 a 3 veces	6	46,2
	4 a 6 veces	6	46,2
	6 en adelante	1	7,7
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores.
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 33: Número de capacitaciones recibidas por la institución.



Fuente: Encuesta Trabajadores.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación.-

Las capacitaciones en la institución han sido constantes, diversos son los temas que se han expuesto para beneficio de la comunidad universitaria, se ha observado que la carencia en temas éticos es la falla principal, estos temas aportarían al enriquecimiento de la persona y se reflejaría en la realización de su trabajo.

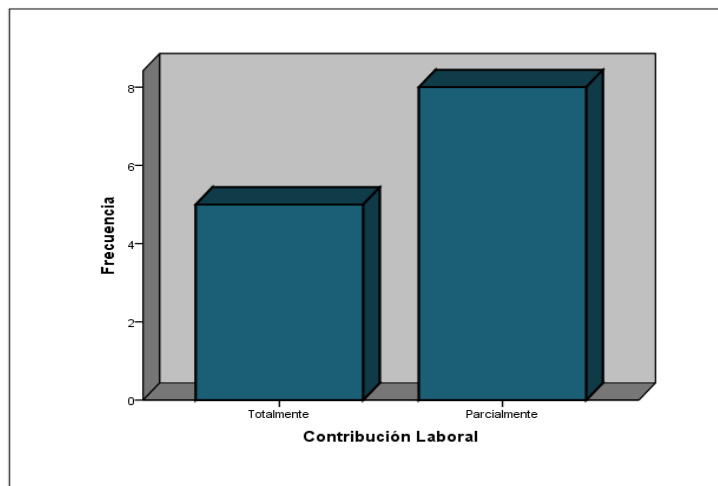
5. ¿En qué medida contribuye las capacitaciones sobre temas éticos a su rendimiento laboral?

Tabla 34: Porcentaje de contribución de capacitaciones recibidas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente	5	38,5
	Parcialmente	8	61,5
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 34: Porcentaje de contribución de capacitaciones recibidas.



Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación de resultados.-

Las personas encuestadas dicen que las capacitaciones recibidas son de enriquecimiento laboral y personal, les motivan a realizar un esfuerzo extra para conseguir resultados positivos en cualquier actividad a realizar. La incorporación de temas relevantes aportará al mejoramiento continuo de la comunidad universitaria.

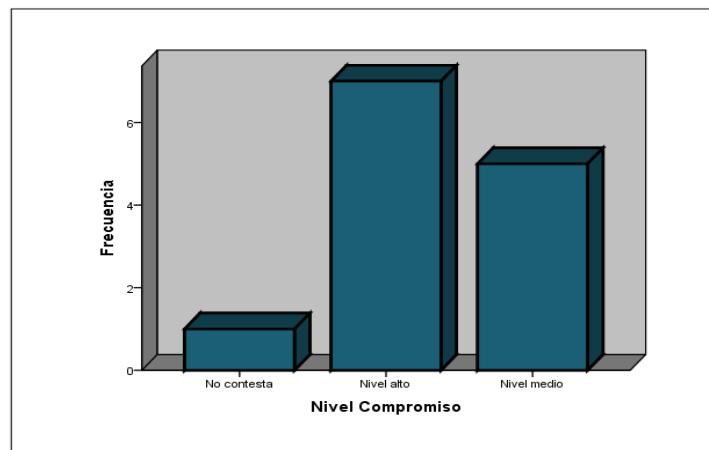
6. ¿Cuál es el nivel de compromiso ético que usted tiene con la institución?

Tabla 35: Nivel de compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No contesta	1	7,7
	Nivel alto	7	53,8
	Nivel medio	5	38,5
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 35: Nivel de compromiso laboral.



Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación de resultados.-

El compromiso del personal que labora en la institución se mantiene en un nivel alto, la persona se compromete en asumir, respetar y cumplir lo estipulado en el contrato, también va creciendo la fidelidad por muchos factores como buenas relaciones laborales, ambiente adecuado, pagos cumplidos entre otras cosas que hace que el personal se sienta a gusto en la institución.

7. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son?

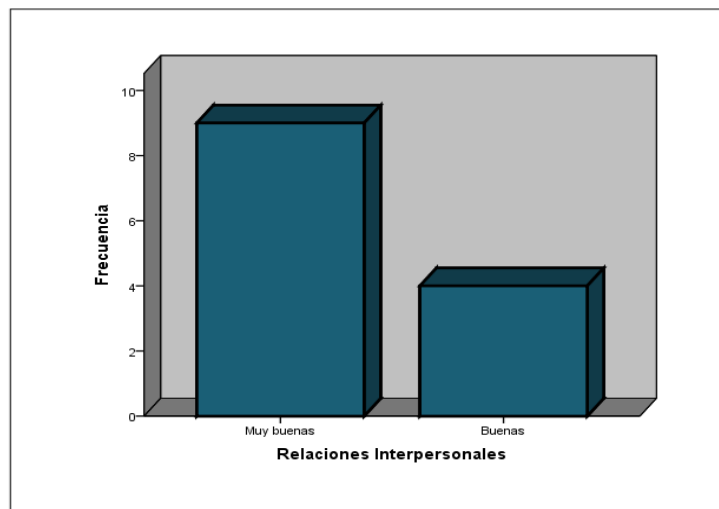
Tabla 36: Relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy buenas	9	69,2
	Buenas	4	30,8
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores.

Elaborado por: Ayala, A.

Figura 36: Relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta Trabajadores.

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación de resultados.-

Un buen ambiente laboral hace que los empleados formen un vínculo muy estrecho entre ellos, las relaciones interpersonales se afiancen y contribuyan uno con el otro, un porcentaje de empleados manifiestan que en la institución existe muy buenas relaciones de los empleados entre sí.

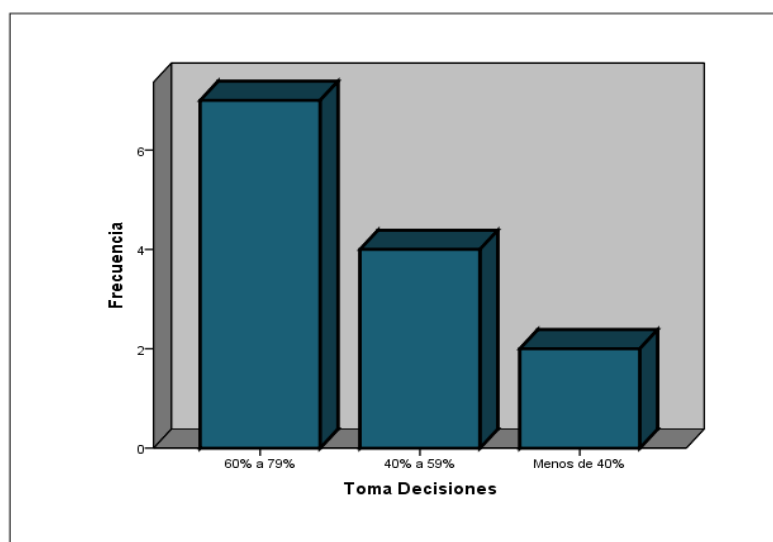
8. ¿En qué porcentaje cree usted es tomada en cuenta su opinión para la toma de decisiones en casos éticos?

Tabla 37: Toma de decisiones en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	60% a 79%	7	53,8
	40% a 59%	4	30,8
	Menos de 40%	2	15,4
	Total	13	100,0

Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 37: Toma de decisiones en la institución.



Fuente: Encuesta Trabajadores
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis e interpretación de resultados.-

La toma de decisiones es un factor importante en la institución, el personal manifiestan que ellos exponen sus inquietudes, sus opiniones y puntos de vista los mismos que se basan en la realidad que ellos viven día a día, las autoridades receptan estas opiniones y analizan cada una para incorporarlas en los diseños de estrategias que aporten al crecimiento institucional.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- Según los resultados se puede observar que el personal que labora en la institución no posee mucho conocimiento sobre los parámetros que rigen en la institución como la misión, visión, métodos de evaluación y sobre todo la aplicación del Código de Ética que es nuestro estudio principal. El desconocimiento hace que sus labores no sean satisfactorias.
- En cuanto al conocimiento de la existencia del Código de Ética, más del 50% de la comunidad universitaria tiene conocimiento de la existencia del código de manera general, sin analizar cada ítem que conforma este código.
- La inadecuada publicidad acerca de este tema hace que el personal solo conozca de manera general la existencia del código, lo que sería conveniente es, su análisis y puesta en práctica, para poder lograr un ambiente de trabajo más cordial, buenas relaciones interpersonales, adecuada atención al cliente y superación en su trabajo.
- Según los encuestados el medio de difusión en donde ellos conocieron de la existencia del Código de Ética fue la página web institucional, como también de los informativos que mes a mes son emitidos para mantener informados de los eventos que se han realizado en la institución, algunas personas manifestaban que sería de mayor ayuda, la socialización del Código y la realización de medios escritos para poder analizar detenidamente cada punto y ponerlos en práctica.

- En cuanto a las capacitaciones que la institución brinda a su personal el promedio esta entre 1 a 6 capacitaciones, los temas varían según las necesidades del personal, los asistentes manifiestan que estas contribuyen de manera total, parcial y en ocasiones no aportan a su rendimiento porque los temas no se asemejan a sus funciones o cargos que desempeñan, el tema ético no es considerado de manera principal lo que no se encuentran actualizados en este tema y ellos practican los principios, valores que han venido fortaleciendo a lo largo de su vida tanto laboral como personal.
- Los encuestados manifiestan que en la institución las autoridades toman en cuenta su opinión en un porcentaje considerable, ya que existen asociaciones en donde cada área tiene un representante ante el máximo organismo de la institución el mismo que lleva las inquietudes y aportes en beneficio de toda la comunidad universitaria.

4.2. RECOMENDACIONES

- La principal recomendación sería la socialización del Código de Ética ya que en la mayoría el personal conoce pero de manera general, el mismo que consta de diferentes capítulos destinados a un mismo objetivo, pero con aplicaciones diferentes ya sea por el cargo o el ambiente en donde se desempeñe. Su conocimiento a profundidad aportaría al mejoramiento institucional.
- Se recomienda reforzar los métodos de difusión para que el personal tenga mejor conocimientos y pueda aplicar de manera correcta cada parámetro el mismo que le ayudara a mejorar su desempeño y conocer la eficiencia de su trabajo según sus funciones.
- Diseñar estrategias de difusión, basadas en la realidad de la institución, utilizando los medios escritos y radiales que posee la misma, así los resultados serán evidentes y beneficiosos.

- Sería recomendable incluir temas éticos expuestos en ejemplos del diario vivir en algunos capacitaciones que se dicten lo que ayudara al personal a familiarizarse con este tipo de actos para que practiquen en sus labores diarias y fortalezcan el objetivo con el que se crea el Código de Ética institucional.
- La evaluación permanente en donde se incluya parámetros para evaluar la aplicación del código de ética, esto ayudara a la aplicación correcta de cada uno de los capítulos que se especifica en dicho código para así obtener múltiples beneficios como ambiente laboral adecuado, buenas relaciones entre el personal y sobre todo superación personal.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. TEMA:

Diseño de un Manual de Convivencia, para fortalecer el Código de Ética institucional.

5.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Las instituciones educativas deben mantenerse en constantes cambios según lo estipula el organismo regulador, cumpliendo con parámetros para conseguir una institución a la vanguardia de la tecnología y conocimiento, siendo estos factores los principales para el progreso de una institución y más aún postular para una buena acreditación institucional.

El tema ético es uno de los factores considerados por el gobierno para que las instituciones puedan regular sus actividades laborales y de convivencia. Este tema ha existido siempre pero ha quedado solo en proyecto y como otro requisito para su funcionamiento, el objetivo de esta investigación es rescatar este factor y fortalecer su conocimiento y aplicación para lograr un mejor ambiente laboral.

Mediante la investigación de campo realizada a toda la comunidad universitaria podemos evidenciar que un porcentaje considerable entre personal administrativo, de servicios, docente y estudiantes no conocen de la existencia del Código de Ética institucional y mucho menos de un Manual de Convivencia; algunas de las causas mencionadas es la falta de difusión, inobservancia de la normativa que reposa en la página web de la institución ya que este es un medio de difusión que utiliza la institución.

La comunidad universitaria mencionó que sus conocimientos acerca del tema ético están latentes y que sería de mucha ayuda el estudio y análisis del Código de Ética institucional para reforzar sus principios, valores, normas de convivencia entre otros y así mantener una excelente convivencia.

5.3. JUSTIFICACIÓN.

Las organizaciones han experimentado cambios en su estructura administrativa primando los valores, principios, reglas de convivencia que cada institución crea para un desenvolvimiento excelente en su personal.

Los organismos pertinentes buscan mejoras para las organizaciones y sus integrantes, el personal que labora y se educa en estas instituciones debe contar con un reglamento el cual esté realizado en base a la situación de la institución; así las estrategias y acciones a seguir tendrán un enfoque real y con resultados positivos.

El talento humano y la Ética Profesional van de la mano, un profesional debe caracterizarse por su desempeño, su espíritu de liderazgo, la facilidad de enfrentar conflictos y la manera de superarlos, entonces un profesional que practique la Ética podrá destacarse y apoyar a una correcta consecución de los procesos de la institución y su desempeño, la Ética Profesional es una ventaja que toda institución debería poseer para mantener un éxito continuo en la institución.

En la Universidad Politécnica Estatal del Carchi existe un Código de Ética al que muchos de los integrantes universitarios no conocen sobre su existencia, es así que este trabajo investigativo se centra en el diseño de un Manual de Convivencia basado en el Código de Ética existente en la institución complementado con el diseño de medios de difusión los mismos que ayudaran a plasmar los conocimientos expuestos en el Código de ética institucional y por ende la aplicación de los parámetros del código en su desempeño diario.

5.4. OBJETIVOS.

5.4.1. Objetivo general

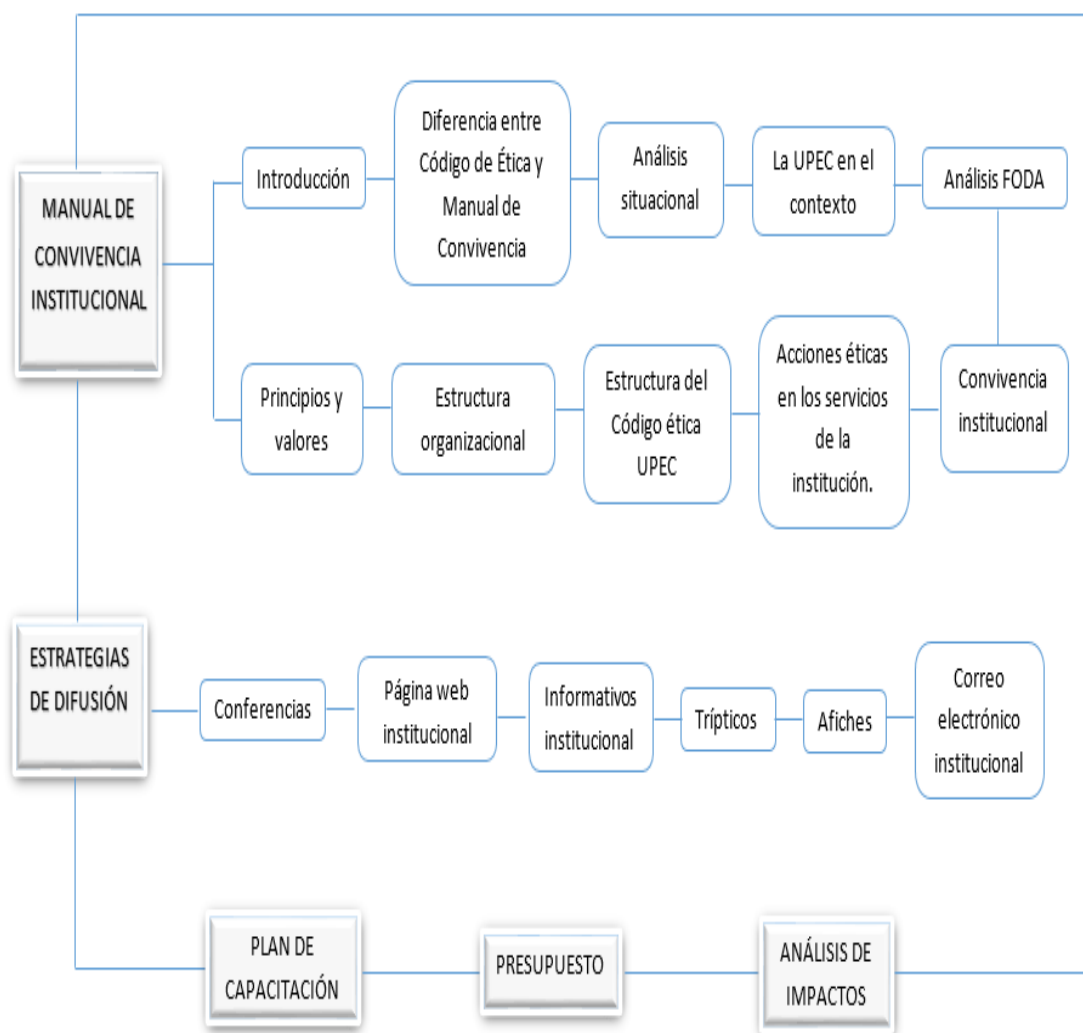
- Realizar el diseño un Manual de Convivencia que aporte a mejorar el conocimiento del Código de Ética institucional y el desempeño laboral en las diferentes áreas que conforman la comunidad universitaria.

5.4.2. Objetivos específicos

- Desarrollar estrategias de difusión, para fortalecer el conocimiento del Manual de Convivencia y Código de Ética institucional.
- Determinar acciones éticas en la utilización de los diversos servicios institucionales.
- Aplicar la propuesta a los involucrados al contexto universitario.

5.5. MODELO OPERATIVO DE LA PROPUESTA:

Figura 38: Modelo Operativo de la propuesta.



Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

5.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Manual de Convivencia

5.6.1. Introducción

La convivencia humana tiene sus inicios en el seno familiar y se va perfeccionando durante el paso del tiempo, al momento de ingresar al sistema educativo básico y superior este factor se ira perfeccionado con las enseñanzas dictadas a tal magnitud que la persona sabrá como desenvolverse ante la sociedad. El aprendizaje y fortalecimiento de buenas prácticas de convivencia lo hará destacarse en cualquier ámbito que se desenvuelva.

El presente manual, posee normas que aportarán a la organización y eficiencia del trabajo de toda la comunidad universitaria, garantizando el mejoramiento continuo y la superación tanto individual como de toda la institución.

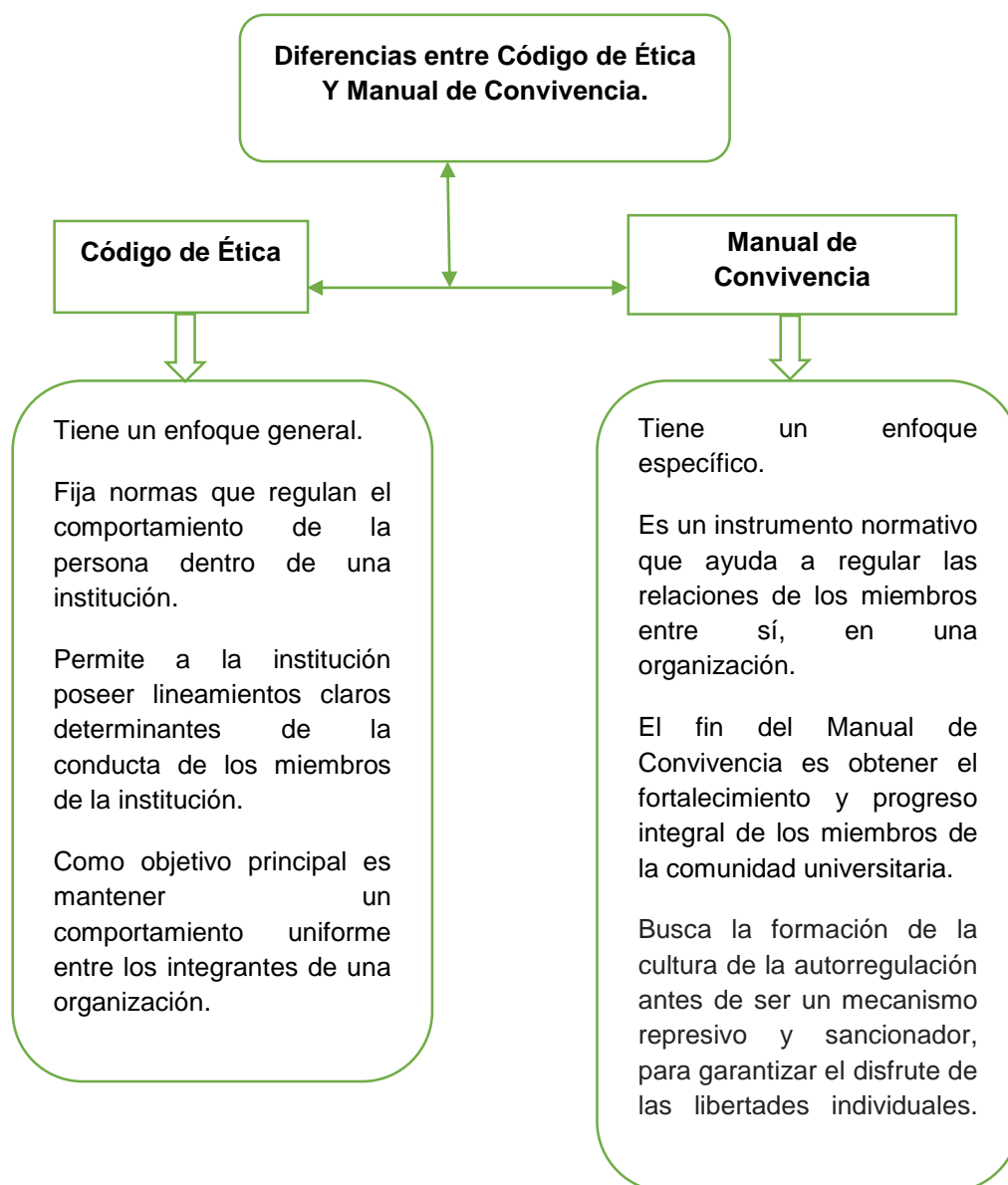
La institución posee las condiciones necesarias para el cumplimiento de este Manual de Convivencia, con la realización de los instrumentos de información y socialización se podrá aportar al cumplimiento de los estamentos impregnados en dicho manual lo que repercutirá en una convivencia armónica y estable dentro de la institución.

5.6.2. Objetivo del Manual de Convivencia

- Poseer una herramienta que constituya lineamientos de convivencia en la institución, basado en el Código de Ética existente, con el fin de lograr un buen vivir institucional.

5.6.3. Diferencias entre Código de Ética y Manual de Convivencia

Figura 39: Diferencias Código Ética y Manual de Convivencia.



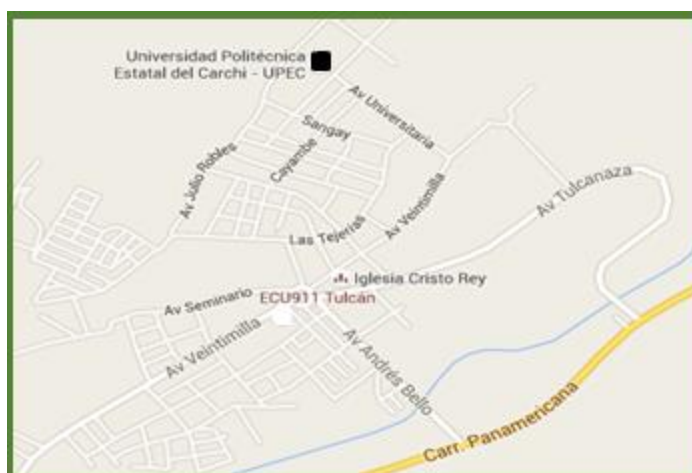
Fuente: <http://manualdeconvivencia.wordpress.com/conceptos/>
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.4. Análisis situacional.

5.6.4.1. Situación geográfica.

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi se encuentra ubicada en la ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi, país Ecuador, en las calles Antisana y Av. Universitaria al sur de la ciudad.

Figura 40: Ubicación UPEC.



Fuente: <https://www.google.com/maps/@0.79971,-77.733722,15z?hl=es-ES>
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.4.2. Reseña histórica UPEC.

“La Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) es una universidad pública de la provincia del Carchi, cuya sede es la ciudad de Tulcán.



Es una de las universidades más importantes del norte ecuatoriano y sur de Colombia. Está ubicada al suroeste de la ciudad. Miembro de la Unión de Universidades de América Latina y El Caribe (UDUAL).

El 29 de marzo del 2006, el Presidente de la República, Dr. Alfredo Palacio, dispuso la Promulgación de esta Ley la creación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, publicada con el No. 2006 – 36 en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006”, obteniendo así la primera universidad pública al norte del país. (<http://www.upec.edu.ec>. 2013).

5.6.5. La UPEC en el contexto mundial y nacional.

5.6.5.1. Contexto mundial

La Educación Superior en el contexto mundial ha venido creciendo a pasos acelerados, la rigurosidad de la Educación superior a nivel mundial se refleja

en la actualidad y hacia el futuro, se formarán factores que regulen su bienestar como igualdad, heterogeneidad más aun en las instituciones públicas, lo que ayudará al mejoramiento de la calidad de la educación y la vida de los estudiantes.

Algunos cambios que se han implementado a nivel educativo en el contexto mundial son:

1. De las universidades tradicionales pioneras de la educación superior, a la creación de universidades similares con sedes en diferentes países lo que hace que la educación sea impartida en todo el mundo.
2. Fortalecimiento de instituciones privadas las mismas que forman parte de organismos reguladores de la educación superior, lo que hará de estas un lugar lleno de conocimiento y sin ningún fin político, más bien un beneficio común.
3. Diseño de líneas de investigación más rigurosas para que al estudiantado le incentive la investigación y poder aportar con soluciones a los problemas cotidianos que se presentan al diario vivir.
4. La integración de organismos reguladores de la educación, los mismos que se encargan de emitir reglas, reglamentos, etc.,
5. La implementación de tecnología avanzada, lo que ayudará a la consecución de las investigaciones realizadas no solo por estudiantes, docentes, trabajadores los mismos que pueden aportar estos adelantos para beneficio de su instituciones y de manera global.

Con los cambios realizados a nivel académico se espera que las innovaciones científicas nazcan en las aulas y laboratorios de las universidades y así potencializar a las instituciones de donde nacen estos adelantos científicos. El fin educativo es que el estudiante tenga una visión amplia, que pueda explotar sus conocimientos para crear soluciones a los problemas globales.

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi ha implementado estrategias que ayuden a cumplir con una educación de calidad y de excelencia académica, con puntos específicos en la formación del estudiantado como capacidad investigativa, espíritu emprendedor y con visión internacional,

estas frases formar parte de la misión institucional que es el enfoque primordial de la universidad.

Entre las políticas institucionales se encuentran los convenios o procesos internacionales, es así que la universidad en la actualidad forma parte de la sociedad de la información y el conocimiento los mismos que han afianzado lazos de cooperación e integración con otras instituciones de Educación Superior en el país como fuera de él. La internacionalización ha llevado al intercambio de conocimientos, cultura, identidad y de creación de nuevas redes globales, siempre respetando la ideología de cada institución con la que se imparte esta información.

Los estudiantes y docentes hacen parte de los procesos de internacionalización, mediante viajes estudiantiles, realización de prácticas, pasantías y la comunicación constante por medio de la tecnología, en donde pueden intercambiar información acerca de las experiencias en temas académicos, los convenios de fortalecen en la institución.

5.6.5.2. Contexto nacional

El Sistema Nacional de Educación Superior del Ecuador está conformado por Universidades, Escuelas Politécnicas, Institutos creados mediante Ley, los mismos que dirigen sus actividades a la formación integral del individuo, al desarrollo cultural, ciencia y tecnológico y de vinculación con la sociedad, mediante la investigación de docentes, estudiantes. Y así aportar al desarrollo del país, proponiendo estrategias innovadoras que ayuden a la solución de los problemas, todo esto con la colaboración mutua del estado y la sociedad.

Los entes reguladores de la Educación Superior en el Ecuador son la Constitución del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Plan Nacional del Buen Vivir, Reglamento de Régimen Académico etc. Los mismos que diseñan planes a seguir para el mejoramiento de la educación a través de organismos como el Consejo de evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Educación Superior (CEAASES) Consejo de Educación

superior (CES), Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SNESCYT).

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi cumpliendo con el objetivo No 4 del Plan Nacional del Buen Vivir (2013 - 2017), centra esfuerzos para garantizar una educación de calidad, en el sistema de evaluación a nivel nacional la universidad se encuentra en categoría "B", las evaluaciones son constantes ya que el objetivo principal de la educación es la excelencia y el mejoramiento continuo de todas las instituciones educativas independientemente si son públicas o privadas.

A nivel país el posicionamiento de la Universidad está en proceso, los convenios, investigaciones, intercambios de conocimientos con diversas instituciones tanto del país como extranjeras son aportes para el crecimiento y aceptación institucional, la creación de nuevas carreras que se enfocan en el entorno en donde se desenvuelve la institución, el mejoramiento en la metodología de estudio y la consecución de proyectos realizados en el aula fortalecen el aprendizaje.

5.6.6. Análisis FODA

Para determinar de manera correcta el análisis FODA, es fundamental seguir una metodología la cual nos van ayudar a determinar qué factores tienen más trascendencia en la institución.

Para esto vamos a utilizar 3 matrices las mismas que nos ayudarán a identificar qué grado de importancia mantienen los factores expuestos para este análisis. La matriz de Holmes, matriz de evaluación del factor interno (EFI), la matriz de evaluación externo (EFE), cada matriz tiene un objetivo en común evaluar cada factor interno y externo de la institución y verificar su trascendencia en la misma.

5.6.6.1. Matriz de HOLMES

“Se utiliza para evaluar distintas opciones puntuándolas respecto a criterios de interés para un problema, de manera que se intenta objetivar la elección” (Asociación Española para la Calidad, 2013).

Mediante esta matriz podemos obtener el grado de importancia de cada factor sea interno como externo, lo que nos ayudara a analizar y establecer estrategias de acuerdo a la puntuación de cada factor.

Para realizar esta matriz se utilizara 6 factores que corresponden al FODA realizado, también se dará un puntaje para realizar los cálculos respectivos, según el porcentaje obtenido se procede a enlistar los factores y seguir con el proceso respectivo.

Puntajes a utilizar:

- 1 = importante
- 0 = nada importante

5.6.6.3. Análisis interno.

Fortalezas

- Convenios con instituciones educativas públicas y privadas del entorno local, nacional e internacional.
- Formar parte de redes universitarias a nivel internacional.
- Infraestructura adecuada.
- Oferta académica pertinente con el entorno.
- Suficiente implementación en cuanto a laboratorios, equipamientos e insumos.
- Ubicación geográfica

Debilidades

- Falta de integración de la comunidad universitaria.
- Carencia de capacitaciones para la comunidad universitaria en temas éticos.

- Falta de comunicación interna sobre procesos implantados en la institución.
- Escaso número de PHD titulares en la institución.
- Inestabilidad de la planta docente y de servicios.
- Poca variedad de oferta académica

5.6.6.4. Análisis Externo

Oportunidades

- Única universidad pública en la provincia
- Crecimiento del cuerpo estudiantil
- Internacionalización de la Educación Superior.
- Existencias de becas para el personal docentes y estudiantes.
- Generación de fuentes de trabajo.
- Vinculación de estudiantes en sectores productivos, financieros de la provincia.

Amenazas

- Migración de estudiantes a otras provincias.
- Variable asignación presupuestaria
- Cambios constantes en la legislación y regulación de la Educación Superior.
- Descoordinación entre instituciones públicas de la región con la universidad.
- Nueva oferta académica.
- Impacto negativo en la práctica de valores.

Tabla 38: Matriz de Fortalezas

Matriz de Holmes (Fortalezas)									
FACTORES	F1 Convenios con instituciones educativas públicas y privadas del entorno local, nacional e internacional	F2 Forma parte de redes universitarias a nivel internacional	F3 Infraestructura adecuada	F4 Ubicación geográfica	F5 Oferta académica al entorno	F6 Suficiente implementación en cuanto a laboratorios, equipamientos e insumos	Suma	Promedio	Porcentaje
F1 Convenios con instituciones educativas públicas y privadas del entorno local, nacional e internacional	0,5	0,5	0	0,5	0	0	1,5	0,25	15%
F2 Forma parte de redes universitarias a nivel internacional	0,5	0,5	0	0	0	0	1	0,17	10%
F3 Infraestructura adecuada	0	0	0,5	0	1	1	2,5	0,42	25%
F4 Ubicación geográfica	0,5	0	0	0,5	0	0	1	0,17	10%
F5 Oferta académica al entorno	0	0	1	0	0,5	0,5	2	0,33	20%

F6 Suficiente implementación en cuanto a laboratorios, equipamientos e insumos	0	0	1	0	0,5	0,5	2	0,33	20%
Total							10	1,67	100%

Fuente: (Asociación Española para la Calidad, 2013).
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 39: Factores críticos para el éxito. (Fortalezas)

FORTALEZAS	PORCENTAJES
Infraestructura adecuada	25%
Oferta académica al entorno	20%
Suficiente implementación en cuanto a laboratorios, equipamientos e insumos	20%
Convenios con instituciones educativas públicas y privadas del entorno local, nacional e internacional	15%
Forma parte de redes universitarias a nivel internacional	10%
Ubicación geográfica	10%

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 40: Matriz Debilidades

Matriz de Holmes (DEBILIDADES)									
FACTORES	D1 Falta de integración de la comunidad universitaria.	D2 Carencia de capacitación para la comunidad universitaria en temas éticos.	D3 Falta de comunicación interna sobre procesos implantados en la institución.	D4 Escaso número de PHD titulares en la institución.	D5 Inestabilidad de la planta docente y empleados en general.	D6 Poca variedad de oferta académica.	Suma	Promedio	Porcentaje
D1 Falta de integración de la comunidad universitaria.	0,5	0,5	0,5	0	0	0	1,5	0,25	21, 43%
D2 Carencia de capacitación para la comunidad universitaria en temas éticos.	0,5	0,5	0	0	0	0	1	0,17	14,29%
D3 Falta de comunicación interna sobre procesos implantados en la institución.	0,5	0	0,5	0	0	0	1	0,17	14,29%
D4 Escaso número de PHD titulares en la institución.	0	0	0	0,5	1	0	1,5	0,25	21,43%
D5 Inestabilidad de la planta docente y empleados en general.	0	0	0	1	0,5	0	1,5	0,25	21,43%

D6 Poca variedad de oferta académica.	0	0	0	0	0	0,5	0,5	0,08	7,14%
Total							7	1,17	100%

Fuente: (Asociación Española para la Calidad, 2013).
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 41: Factores críticos para el éxito. (DEBILIDADES)

DEBILIDADES	PORCENTAJES
Falta de integración de la comunidad universitaria.	21,43%
Escaso número de PHD titulares en la institución.	21,43%
Inestabilidad de la planta docente y empleados en general.	21,43%
Carencia de capacitación para la comunidad universitaria en temas éticos.	14,29%
Falta de comunicación interna sobre procesos implantados en la institución.	14,29%
Poca variedad de oferta académica.	7,14%

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 42: Matriz Oportunidades

Matriz de Holmes (OPORTUNIDADES)									
FACTORES	O1 Única universidad pública en la provincia.	O2 Crecimiento del cuerpo estudiantil.	O3 Internacionalización de la Educación Superior.	O4 Existencia de becas para el personal docente y estudiantes	O5 Generación de fuentes de trabajo.	O6 Vinculación de la planta estudiantil en los diferentes sectores de la provincia.	Suma	Promedio	Porcentaje
O1 Única universidad pública en la provincia.	0,5	1	0,5	0	0,5	0,5	3	0,5	21,43%
O2 Crecimiento del cuerpo estudiantil.	1	0,5	0,5	0,5	0	0,5	3	0,5	21,43%
O3 Internacionalización de la Educación Superior.	0,5	0,5	0,5	0,5	0	0	2	0,33	14,29%
O4 Existencia de becas para el personal docente y estudiantes.	0	0,5	0,5	0,5	0	0,5	2	0,33	14,29%
O5 Generación de fuentes de trabajo.	0,5	0	0	0	0,5	0,5	1,5	0,25	10,71%

O6 Vinculación de la planta estudiantil en los diferentes sectores de la provincia.	0,5	0,5	0	0,5	0,5	0,5	2,5	0,42	17,86%
Total							14	2,33	100%

Fuente: (Asociación Española para la Calidad, 2013).
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 43: Factores determinantes del éxito. (OPORTUNIDADES)

OPORTUNIDADES	PORCENTAJES
Única universidad pública en la provincia.	21,43%
Crecimiento del cuerpo estudiantil.	21,43%
Vinculación de la planta estudiantil en los diferentes sectores de la provincia.	17,86%
Internacionalización de la Educación Superior.	14,29
Existencia de becas para el personal docente y estudiantes	14,29
Generación de fuentes de trabajo.	10,71%

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 44: Matriz Amenazas

Matriz de Holmes (AMENAZAS)									
FACTORES	A1 Nueva oferta académica.	A2 Migración de estudiantes a otras provincias.	A3 Variable asignación presupuestaria	A4 Cambios constantes en la legislación y regulación de la Educación Superior.	A5 Descoordinación entre instituciones públicas de la región con la universidad.	A6 Impacto negativo del entorno en la práctica de valores.	Suma	Promedio	Porcentaje
A1 Nueva oferta académica.	0,5	0,5	0	0	0	0	1	0,17	20%
A2 Migración de estudiantes a otras provincias.	0,5	0,5	0	0	0	0	1	0,17	20%
A3 Variable asignación presupuestaria	0	0	0,5	0	0	0	0,5	0,08	10%
A4 Cambios constantes en la legislación y regulación de la Educación Superior.	0	0	0	0,5	0	0	0,5	0,08	10%

A5 Descoordinación entre instituciones públicas de la región con la universidad.	0	0	0	0	0,5	0,5	1	0,17	20%
A6 Impacto negativo del entorno en la práctica de valores.	0	0	0	0	0,5	0,5	1	0,17	20%
Total							5	0,84	100%

Fuente: (Asociación Española para la Calidad, 2013).
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 45: Factores determinantes del éxito (AMENAZAS)

FORTALEZAS	PORCENTAJES
Nueva oferta académica.	20%
Migración de estudiantes a otras provincias.	20%
Descoordinación entre instituciones públicas de la región con la universidad.	20%
Impacto negativo del entorno en la práctica de valores.	20%
Variable asignación presupuestaria	10%
Cambios constantes en la legislación y regulación de la Educación Superior.	10%

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.6.5. Matriz de evaluación del factor interno (EFI).

Esta herramienta para la formulación de la estrategia resume y evalúa las fortalezas y las debilidades principales en las áreas funcionales de una empresa, al igual que proporciona una base para identificar y evaluar las relaciones entre estas áreas, se requieren juicios intuitivos para elaborar una matriz EFI, así que no se debe interpretar con la apariencia de un método científico y que esta es una técnica infalible (Fred, 2003, p.149).

El análisis de las fortalezas y debilidades que son factores internos de la institución requieren de un análisis minucioso, las estrategias implantadas deben enfocarse al mejoramiento continuo de los procesos, la puntuación arrojada por las matrices utilizadas nos ayudarán a visualizar la situación actual de la institución y más aún las estrategias que se debe poner mayor atención para que todo se desarrolle de manera adecuada.

Para la valoración de esta matriz se detallará el puntaje a considerar:

- 0 = sin importancia
- 1 muy importante, dando como resultado un puntaje no mayor a 1.

En cuanto a la columna de la calificación los valores a considerar son:

- Calificación entre 1 a 4
- Debilidad mayor calificación 1
- Debilidad menor calificación 2
- Fuerza menor calificación 3
- Fuerza mayor calificación 4

Tabla 46: Matriz de evaluación del factor interno EFI (FORTALEZA - DEBILIDADES)

FACTORES CRITICOS PARA EL ÉXITO			
FORTALEZAS	Valor	Clasificación	Total
Infraestructura adecuada	0,1	3	0,3
Oferta académica al entorno	0,1	4	0,4
Suficiente implementación en cuanto a laboratorios, equipamientos e insumos	0,06	4	0,24
Convenios con instituciones educativas públicas y privadas del entorno local, nacional e internacional	0,05	3	0,15
Forma parte de redes universitarias a nivel internacional	0,08	3	0,24
Ubicación geográfica	0,05	3	0,15
DEBILIDADES	Valor	Clasificación	Total
Falta de integración de la comunidad universitaria.	0,1	1	0,1
Escaso número de PHD titulares en la institución.	0,2	1	0,2
Inestabilidad de la planta docente y empleados en general.	0,05	1	0,05
Carencia de capacitación para la comunidad universitaria en temas éticos.	0,08	1	0,08
Falta de comunicación interna sobre procesos implantados en la institución.	0,07	2	0,14
Poca variedad de oferta académica.	0,06	2	0,12
TOTAL	1		2,17

Fuente: (Fred, 2003)

Elaborado por: Ayala, A.

Al tener una puntuación total de 2,17 se observa que la institución posee algunas falencias que necesitan reestructuración o cambios según la gravedad del factor, las estrategias a implantar deben tener como objetivo mejorar el proceso de la institución.

5.6.6.6. Matriz de Evaluación del factor externo (EFE)

“Permite a los estrategas resumir y evaluar la información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, legal, tecnológicas y competitiva” (Fred, 2003, p.110).

Esta herramienta permite clasificar cada factor dependiendo de la calificación obtenida de la matriz Holmes, el análisis será de manera directa, la realización de estrategias se enfocaran al mejoramiento o al rediseño según el porcentaje obtenido.

Para la realización de esta matriz se tomara como escala de valoración los siguientes puntajes:

- 0 = sin importancia,
- 1 = muy importante, el resultado debe dar un total de 1.

En cuanto a la columna de la calificación es una escala de 1 a 4, siendo,

- 4 = excelente
- 3 = encima promedio
- 2 = promedio
- 1 = muy pobre, lo que ayudará a determinar el grado de éxito de las estrategias actualmente implantadas en la institución

Tabla 47: Matriz de evaluación de factores externos (Oportunidades – Amenazas).

FACTORES CRITICOS PARA EL ÉXITO			
OPORTUNIDADES	Valor	Clasificación	Total
Única universidad pública en la provincia.	0,2	4	0,8
Crecimiento del cuerpo estudiantil.	0.1	3	0,3
Vinculación de la planta estudiantil en los diferentes sectores de la provincia.	0.05	3	0,15
Internacionalización de la Educación Superior.	0.07	3	0,21
Existencia de becas para el personal docente y estudiantes	0,1	4	0,4
Generación de fuentes de trabajo.	0,05	3	0,15
AMENAZAS	Valor	Clasificación	Total
Nueva oferta académica.	0,08	1	0,08
Migración de estudiantes a otras provincias.	0,1	1	0,1
Descoordinación entre instituciones públicas de la región con la universidad.	0,05	2	0,1
Impacto negativo del entorno en la práctica de valores.	0,1	1	0,1
Variable asignación presupuestaria	0,05	2	0,10
Cambios constantes en la legislación y regulación de la Educación Superior.	0,05	1	0,05
TOTAL	1		2,54

Fuente: (Fred, 2003)

Elaborado por: Ayala, A.

En esta matriz se puede observar que las estrategias implantadas no están adaptadas en su totalidad los resultados no son favorables, se encuentra bajo el promedio requerido, la institución debería enfocarse en los factores menos puntuados para realizar acciones que aporten al cumplimiento y si fuese el caso reestructurar para dirigir de manera precisa a la situación actual de la institución.

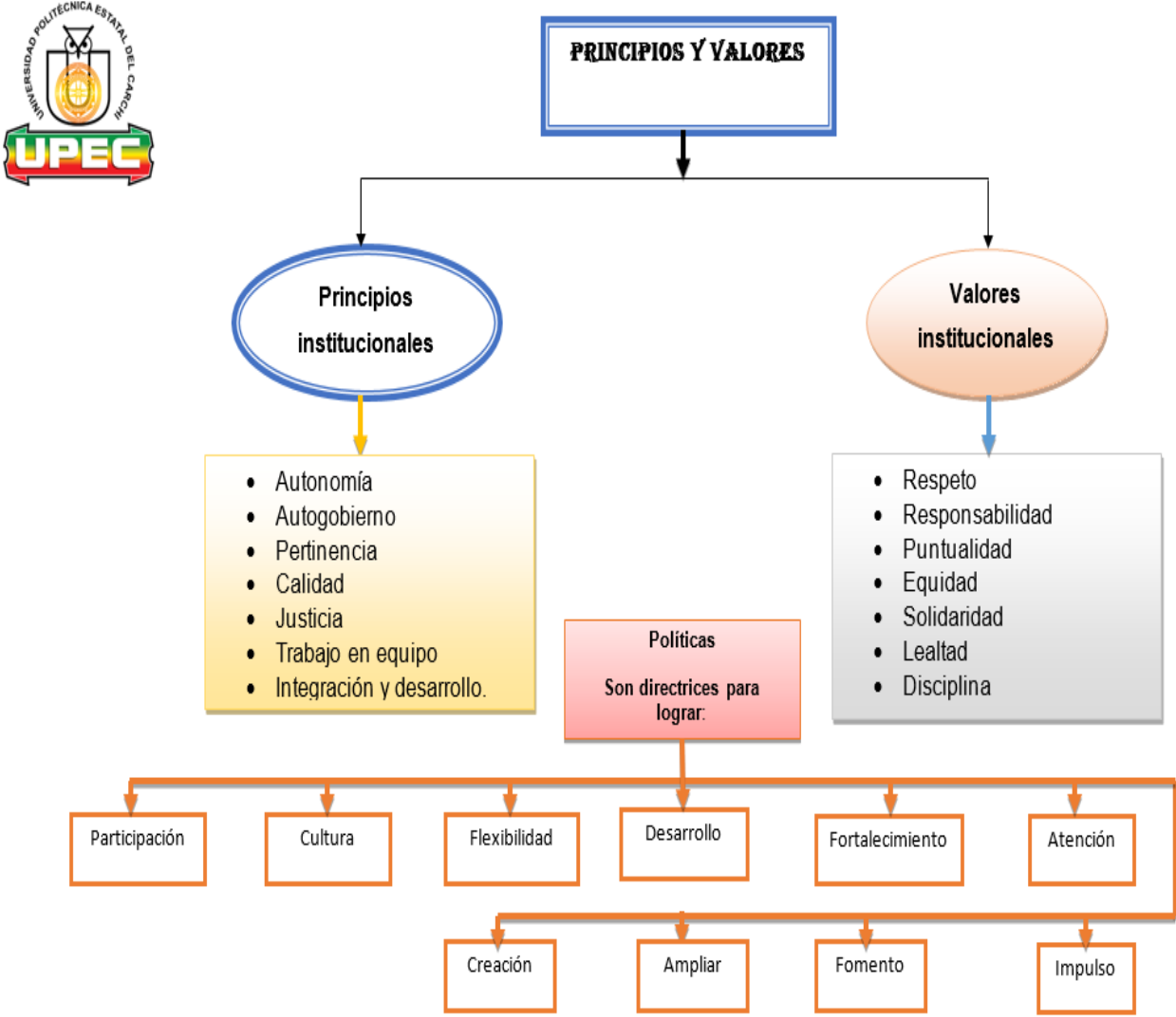
Tabla 48: Análisis FODA

ANÁLISIS FODA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convenios con instituciones educativas públicas y privadas del entorno local, nacional e internacional. 2. Formar parte de redes universitarias a nivel internacional. 3. Infraestructura adecuada. 4. Categorización de la universidad. 5. Oferta académica pertinente con el entorno. 6. Buenas referencias de la universidad por la sociedad nacional e internacional. 7. Suficiente implementación en cuanto a laboratorios, equipamientos e insumos. 8. Ubicación geográfica. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de integración de la comunidad universitaria. 2. Carencia de capacitaciones para la comunidad universitaria en temas éticos. 3. Falta de comunicación interna sobre procesos implantados en la institución. 4. Escaso número de PHD titulares en la institución. 5. Inestabilidad de la planta docente y de servicios. 6. Poca variedad de oferta académica.
Estrategias	Estrategias FO	Estrategias Do
<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Única universidad pública en la provincia 2. Crecimiento del cuerpo estudiantil 3. Gratuidad de la Educación Superior 4. Internacionalización de la Educación Superior. 5. Existencias de becas para el personal docentes y estudiantes. 6. Generación de fuentes de trabajo. 	<p>(F8: O6). La ubicación geográfica de la Universidad permite a la comunidad en general optar por cursar sus estudios en la provincia, también postular por un trabajo, sin necesidad de abandonar su sitio natal.</p> <p>(F1: O1). Promocionar a la universidad mediante convenios con diversos entes locales, nacionales e internacionales, los diferentes beneficios que la institución brinda al ser pública.</p> <p>(F7: O5). Mejorar la participación en cuanto a becas a través de la implementación de equipos tecnológicos, ya que algunas se llevan a cabo fuera de la provincia y el país por lo que es vital la utilización de la tecnología.</p> <p>(F3, F4: O2). Ampliar, equipar y fortalecer la</p>	<p>(D4: O5). Incrementar el número de PHD en la institución a través de becas otorgadas por convenios con universidades acreditadas.</p> <p>(D5: O6). Mejorar la estabilidad del trabajo en la institución a través del cumplimiento de la normativa laboral.</p> <p>(D1: O7). Participar en eventos con la colectividad ayudará a la integración de la comunidad universitaria vinculándose de manera directa en la problemática del país. .</p> <p>(D3: O1). Difundir los procesos implantados en la</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Vinculación de estudiantes en sectores productivos, financieros de la provincia. 	<p>infraestructura física, técnica y tecnológica de la institución acorde al crecimiento estudiantil y la creación de nuevas carreras, lo que beneficiará para la acreditación institucional.</p> <p>(F2: O4). Integrar redes universitarias importantes a nivel internacional, así se logrará que la universidad se internacionalice y exponga la normativa de la educación superior de nuestro país.</p> <p>(F5: O7). Diseñar mallas curriculares basadas en el entorno, así el estudiante puede vincularse al campo laboral sin inconvenientes.</p>	<p>institución a través de los medios de comunicación internos y externos al ser universidad pública.</p>
ESTRATEGIAS	Estrategias FA	Estrategias DA
<p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nueva oferta académica 2. Migración de estudiantes a otras provincias. 3. Variable asignación presupuestaria 4. Cambios constantes en la legislación y regulación de la Educación Superior. 5. Descoordinación entre instituciones públicas de la región con la universidad. 	<p>(F5: A2). Fortalecer la difusión del proyecto bachillerato universidad que promueve la UPEC.</p> <p>(F5: A4). Diseño de mallas curriculares de nuevas carreras acorde a los parámetros de los organismos superiores.</p> <p>(F1: A3). Mejorar la asignación presupuestaria a través de convenios con instituciones públicas y privadas del entorno.</p> <p>(F1: A4). Implementar tecnología necesaria y acorde a las necesidades de la institución, para cumplir con la nueva legislación de la Educación Superior.</p>	<p>(D3: A5). Difundir los procesos realizados por la universidad a las diferentes instituciones que tienen convenios.</p> <p>(D4: A4). Fortalecer becas para docentes en formación de PHD acordes al organismo de control.</p> <p>(D2: A3). Realizar capacitaciones para el personal administrativo para mejorar la relación laboral en la institución.</p> <p>(D1: A5). Participar en eventos sociales, culturales, deportivos ayudará a fortalecer la integración interinstitucionales.</p>

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Ayala, A.

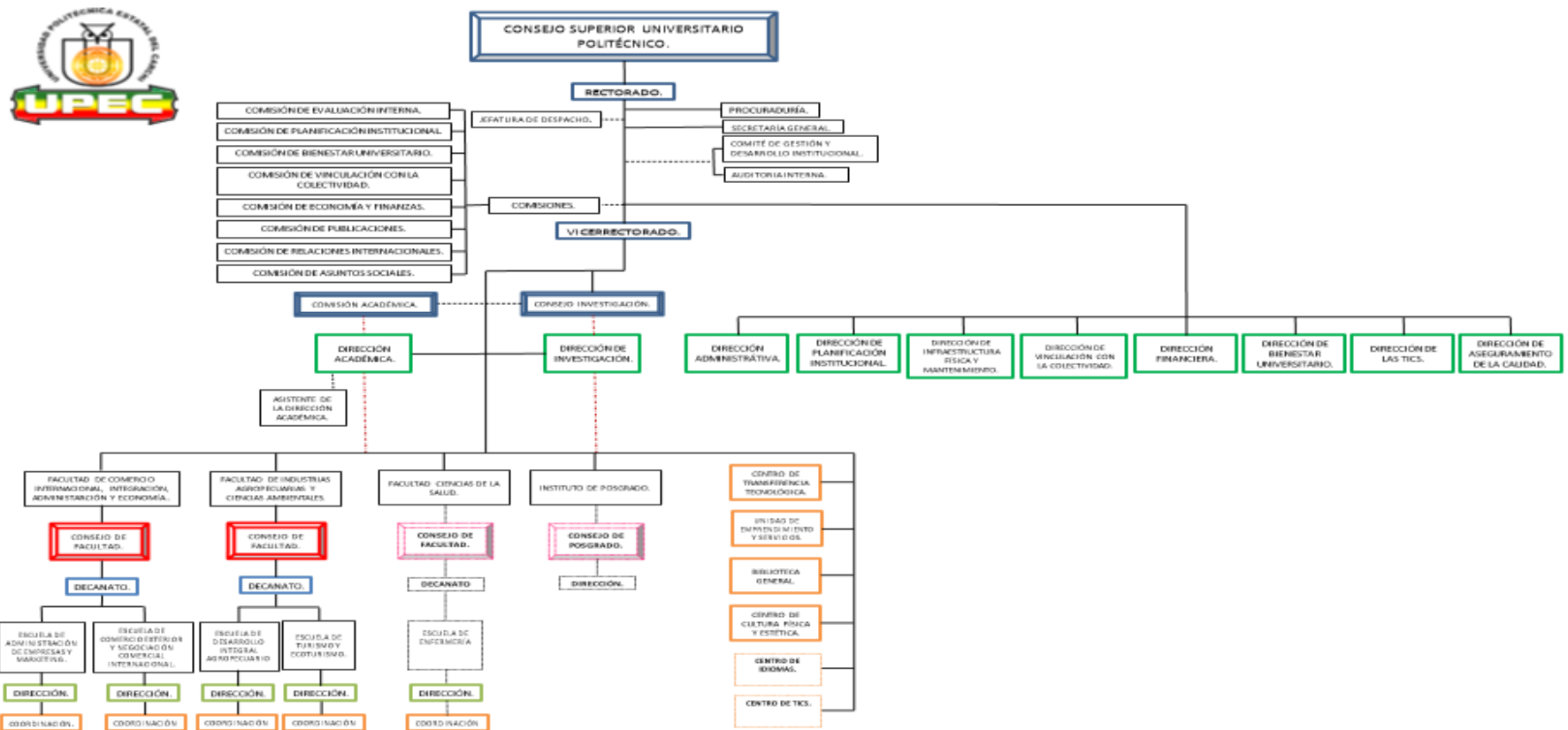
Figura 41: Factores Institucionales



Fuente: Código de Ética institucional.
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.8. Estructura Organizacional

Figura 42: Estructura Organizacional



Fuente: Comisión de Evaluación Interna UPEC
Adaptado por: Ayala, A.

5.6.9. Estructura del Código de Ética de la UPEC

Tabla 49: Código de Ética institucional

CÓDIGO DE ÉTICA UPEC	
Capítulo I	Concepto, objeto y ámbito de aplicación. Art. 1.- Del Concepto Art. 2.- Del Objeto Art. 3.- Del Ámbito
Capítulo II	Art. 4: Del compromiso institucional e individual. <ul style="list-style-type: none"> • Del compromiso institucional • Del compromiso individual
Capítulo III	De los principios y valores. Art. 5.- De los Principios y valores <ul style="list-style-type: none"> • Libertad • Integridad • Calidad y calidez • Reserva y confidencialidad • Independencia • Probidad • Igualdad de trato • Lealtad • Honradez • Tolerancia • Autenticidad • Aptitud e idoneidad • Responsabilidad • Veracidad • Transparencia • Legalidad y jerarquía • Cordialidad • Respeto y solidaridad • Liderazgo • Rendición de cuentas • Austeridad • Disciplina
Capítulo IV	Deberes de los funcionarios empleados y trabajadores Art. 6.- De los deberes de los servidores universitarios <ul style="list-style-type: none"> • Neutralidad • Ejercicio adecuado del cargo • Empleo adecuado del tiempo de trabajo • Transparencia • Discreción • Obligación de denunciar • Uso adecuado de los bienes • Responsabilidad
Capítulo V	Prohibiciones Art. 7.- De las prohibiciones <ul style="list-style-type: none"> • Mantener Intereses en Conflicto • Obtener ventajas indebidas • Realizar Actividades de Proselitismo Político • Hacer Mal Uso de Información Privilegiada • Presionar, Amenazar y/o Acosar • Nepotismo • Recibir de Regalos y/o Donaciones • Pagos Indebidos o Impropios.
Capítulo VI	De las infracciones. Art. 8.- De la responsabilidad de la Comisión Ética Art. 9.- De las infracciones De las sanciones
Capítulo VII	Art. 10.- De la recepción de denuncias Art. 11.- De la ejecución de sanciones Control y difusión
Capítulo VIII	Art. 12.- De la difusión y control.
	Del comité de Ética. Art. 13.- Del Comité de Ética Art. 14.- Conformación del Comité de Ética

Capítulo IX	Art. 15.- Atribuciones Art. 16.- Obligaciones de los miembros del comité Art. 17.- De las reuniones o sesiones Art. 18.- Participación Art. 19.- Del trámite y debido proceso Artículo Final
--------------------	---

Fuente: www.upec.edu.ec.

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10. Acciones éticas en los servicios complementarios UPEC.

5.6.10.1. Servicio Académico.

En la institución el tema académico es un eje principal, en cuanto al bienestar estudiantil el reglamento general del estudiante es muy claro en sus normas reglamentarias internas, las mismas que regulan el desarrollo normal de las actividades institucionales.

Tabla 50: Deberes y derechos académicos para el estudiante.

Derechos	Deberes
a) Recibir conocimientos académicos actualizados y acordes a la asignatura a impartir. b) Contar con los instrumentos y materiales oportunos para un desenvolvimiento adecuado. c) Recibir las calificaciones en el tiempo estipulado, para realizar la revisión respectiva y si fuese el caso hacer los reclamos respectivos. d) Hacer uso de los servicios que oferta el Bienestar Universitario. e) Ser respetado en cuanto a sus pensamientos, religión, creencias, orientación sexual entre otros. f) Formar parte de las organizaciones estudiantiles. g) Aportar en procesos de mejora para la institución.	a) Cumplir con las actividades académicas en los horarios establecidos por la institución. b) Evaluar de manera cronológica al docente y los resultados del aprendizaje, requisito fundamental para su posterior matrícula. c) Respeto a autoridades, docentes, personal administrativo y de apoyo, símbolos patrios y demás comunidad universitaria. d) Hacer uso de normativas disciplinarias dentro y fuera de la institución. e) Respetar las áreas restringidas sean administrativas o académicas. f) Respetar la jerarquización del órgano regulador, según el trámite a que vaya a realizar. g) Dar un buen uso a los bienes o enseres de la institución.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10.2. Campus universitario

La UPEC cuenta con uno de los más grandes campus entre las universidades ecuatorianas: la sede principal tiene 5 hectáreas y a eso suman 45 hectáreas de la finca de San Francisco y la finca La Concepción de 40 hectáreas, donde los estudiantes realizan prácticas in situ. El campus está ubicado al noroccidente de la ciudad de Tulcán, entre las avenidas Universitaria y Antisana. El ingreso principal a la universidad cuenta con un boulevard construido con el propósito de integrar la universidad y el Instituto Tecnológico Vicente Fierro con el Parque del Civismo. (<http://www.upec.edu.ec>. 2013).

En cuanto a la infraestructura de la institución, la universidad cuenta con instalaciones de primera que ayudan a mejorar el desempeño de la comunidad universitaria, en donde docentes, estudiantes y trabajadores debemos aportar con el cuidado de los espacios físicos; para esto se ha diseñado algunos parámetros que se debe cumplir para contribuir con este servicio:

Tabla 51: Deberes y derechos en el campus Universitario.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Ocupar espacios físicos adecuados. b) Recibir las condiciones de seguridad e higiene correspondientes. c) Obtener señalización correcta para mejor ubicación tanto del personal interno como visitantes. d) Implementación de elevadores para facilitar la movilidad de personas con discapacidad. e) Contar con sitios diseñados para el ingreso y movilidad de personas con discapacidad, en el interior del campus. (ramplas) f) Contar con estacionamientos amplios para contribuir a la seguridad vehicular. g) Utilizar la infraestructura adecuada para la investigación. h) Libre acceso a laboratorios de cada área de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Cuidar los espacios físicos que ofrece la institución. b) Comprometerse al cuidado y preservación de la infraestructura y material asignado para su trabajo. c) Practicar normas de higiene y seguridad para hacer un buen uso de la infraestructura. d) Priorizar la utilización de los elevadores a las personas que necesiten utilizarlo. e) Comprometerse con el cuidado de los bienes muebles e inmuebles que posee la Institución. f) Conservar y mantener el material y equipo asignado a cada miembro de la institución. g) Respetar los espacios asignados a cada persona para un correcto desenvolvimiento.

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10.3. Uniformes

En toda institución la imagen de sus colaboradores hacen que identifiquen la institución donde laboran, en la UPEC su personal cuenta con un cronograma establecido diario para su indumentaria, el mismo que se encuentra distribuido por días y por género (Caballeros – Damas).

Tabla 52: Uniformes para caballeros.

UNIFORMES PARA CABALLEROS			
DIAS	TERNO	CAMISA	CORBATA
Lunes	Verde a rayas	Beige a rayas	Dorado con verde
Martes	Negro a rayas	Celeste	Celeste a rayas
Miércoles	Combinado	Beige	Café
Jueves	Verde	Beige	Dorado
Viernes	Azul oscuro	Celeste	Vino con rayas
Días cívicos y Actos oficiales.	Verde a rayas	Verde claro	Verde con gris

Fuente: Departamento de Talento Humano UPEC
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 53: Uniformes para damas.

UNIFORMES PARA DAMAS		
DÍAS	TERNO	BLUSA
Lunes	Verde a rayas	Amarilla
Martes	Negro a rayas	Celeste
Miércoles	Combinado	Beige
Jueves	Verde	Beige
Viernes	Azul oscuro	Celeste
Días cívicos y Actos oficiales.	Verde a rayas	Verde claro

Fuente: Departamento de Talento Humano UPEC
Elaborado por: Ayala, A.

La comunidad universitaria cuenta con un cronograma establecido para su indumentaria diaria, el personal debe cumplir con estos factores, para ser recíprocos tanto la institución como el personal se ha diseñado algunos aspectos que deben ser cumplidos por las partes involucradas:

Tabla 54: Derechos y deberes de la comunidad universitaria en el uso de uniformes.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Contar con un cronograma para llevar una correcta indumentaria. b) Recibir los uniformes adecuados por parte de la institución c) Recibir uniformes secundarios para el área de aseo, jardinería, etc. d) No obligatoriedad en la adquisición de uniformes deportivos por el personal de la institución. e) Dotar de indumentaria y herramientas necesarias para docentes, estudiantes de la carrera de turismo. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Llevar indumentaria completa y limpia, según el área donde se desenvuelva (campus, fincas experimentales). b) Cumplir y respetar los horarios establecidos en los cronogramas. c) Portar indumentaria formal en caso de no contar con el uniforme adecuado. d) Participar en actividades internas y externas de la institución con la indumentaria respectiva. e) Llevar el uniforme con respeto y seriedad para beneficio institucional. f) Adquirir uniformes deportivos para cumplir con la malla curricular (estudiantes).

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10.4. Bienestar universitario.

Bienestar Universitario, tiene a su cargo la prestación de servicios para el desarrollo humano, la formación integral y el mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva de los miembros de la comunidad Universitaria (estudiantes, docentes, empleados y trabajadores). (<http://www.upec.edu.ec>. 2013).

El departamento de bienestar universitario tiene como objetivo ayudar a la comunidad universitaria con servicios básicos que mejorarán la calidad de vida durante la estadía en la universidad, los servicios que brinda este departamento son: servicio médico, odontológico, laboratorio de diagnóstico clínico.

- Servicio Médico y Odontológico.

Este servicio cuenta con profesionales capacitados los mismos que brindan una atención de calidad a la comunidad universitaria, para lo cual debemos cumplir algunos parámetros que a continuación se establecen:

Tabla 55: Derechos y Deberes en la utilización del Servicio Médico y Odontológico.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Contar con servicio médico y odontológico de calidad. b) Recibir medicina adecuada según la dolencia existente. c) Dotar de los instrumentos necesarios para ofertar un buen servicio. d) Cumplimiento de los horarios establecidos para consultas por parte del profesional a cargo. e) Contar con una enfermera permanente para recibir información adecuada para las consultas. f) El personal debe llevar la indumentaria adecuada para brindar un mejor servicio. g) Capacitaciones permanentes para los profesionales del área. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Hacer uso del servicio médico institucional. b) Acudir en horarios establecidos en este departamento, para recibir una buena atención. c) Cumplir con los requisitos necesarios como, sacar la historia clínica que es fundamental para el seguimiento médico. d) Acudir con responsabilidad a las citas programadas por los médicos.

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

- Laboratorio de diagnóstico clínico.

El servicio médico es complementario con el laboratorio, el diagnóstico será preciso al momento de realizar exámenes correspondientes lo que ayudará a presentar un buen diagnóstico y por ende la prescripción médica será la acertada.

Tabla 56: Derechos y Deberes en la utilización del Laboratorio de diagnóstico clínico.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Contar con instrumentos adecuados para recibir resultados acertados. b) Contar con un profesional apto en este ámbito para que los resultados sean veraces. c) Establecer un manual de los pasos a seguir para la correcta utilización del servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Llevar la orden respectiva para la realización de los exámenes y sus debidas muestras. b) Cumplir la fecha y hora de la consulta para no perder el turno. c) Realizar el debido retiro de los exámenes. d) Acudir al médico inmediatamente para la revisión respectiva.

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

- Bibliotecas

Según el Reglamento que regula los servicios del centro de información y biblioteca de la UPEC expresa como objetivo principal:

Facilitar el acceso a la información científica, técnica y profesional para consultas e investigación por parte del estudiantado, docentes y personal en general de la institución, también este servicio se brinda para la comunidad en general la misma que puede hacer uso de estos materiales de manera constructiva. (<http://www.upec.edu.ec>. 2013).

La información que encontramos en este centro estará seleccionada y distribuida de manera adecuada lo que facilitará la búsqueda del usuario, el personal encargado orientará del lugar donde se encuentra el material tanto físico como digital.

La biblioteca además de contar con material escrito cuenta con las bibliotecas virtuales, las mismas que tienen accesibilidad solo en el campus universitario, dichas aulas virtuales son adquiridas por la universidad y el SENESCYT, para beneficio de la comunidad universitaria.

La comunidad universitaria debe tener conocimiento de los deberes y derechos que posee, esto ayudará a analizar cada actividad que realice y tener presente su accionar que repercutirá en su desempeño diario.

Tabla 57: Deberes y derechos para el uso de la biblioteca.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Tener acceso libre al material bibliográfico y hemerográfico dispuesto en el lugar. b) Gozar de comodidad para un desenvolvimiento adecuado. c) Trato digno sin discriminación alguna. d) Espacio libre de ruido. e) Contar con acceso a internet. f) Ocupar los aparatos tecnológicos puestos al servicio del usuario. g) A acceder en horarios ordinarios y extraordinarios. h) Acceso a un horario visible para un buen uso de la biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Entregar la identificación (carnet o C.I.), para respaldo del material a solicitar. b) Cuidar, devolver y entregar el material utilizado. c) Acatar las reglas diseñadas para este sitio. d) Uso adecuado del equipo tecnológico (computadoras). e) Mantener silencio, respeto y buen trato académico durante la permanencia en este sitio. f) Cumplir con el horario establecido del sitio. g) Cumplir con el tiempo del préstamo del material utilizado.

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

- Transporte

La Universidad cuenta con servicio de transporte dirigido para toda la comunidad universitaria, los mismos que debemos cuidar y dar un buen uso, para la utilización de este medio de transporte.

La movilidad en la comunidad universitaria es fundamental, la institución posee este servicio para lo cual es necesario cumplir con las normas anteriormente citadas, más aun debemos practicar deberes y derechos que nos ayudarán a exigir y cumplir un correcto funcionamiento de este tipo de servicios a continuación mencionamos algunos factores que servirán para dar un buen uso a este medio de transporte.

Tabla 58: Derechos y deberes para el uso del transporte universitario.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Contar con el transporte gratuito. b) Utilizarlo como transporte para las fincas experimentales y a giras académicas debidamente planificadas y organizadas siempre que sea necesario. c) El transporte deberá ser conducido por personal capacitado en este ámbito. d) Exigir mantenimiento continuo de la unidad para seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Realizar gestión adecuada. b) Compromiso con el cuidado de la unidad. c) Cumplir con los horarios en recorridos académicos según la disposición. d) Respeto adecuado al personal que trabaja en este medio. e) Tomar una actitud tranquila en el interior del bus para no incomodar a los demás ocupantes.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10.5. Centro de Idiomas

El centro de Idiomas de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, se constituye en una unidad académica de apoyo a la formación profesional que articula el aseguramiento de la formación en idiomas extranjeros y lenguas nativas de los miembros de la comunidad universitaria con criterios de calidad. (Reglamento del Centro de Idiomas, 2013, p. 2).

La Universidad para lograr una educación de calidad relaciona cada eje estratégico en este caso el centro de idiomas es fundamental uno de los requisitos para acreditar como profesional es la obtención de la suficiencia de inglés, por lo cual este servicio se ha venido fortaleciendo día tras día.

Tabla 59: Derechos y deberes en el Centro de Idiomas.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Contar con aulas y laboratorios adecuados, cómodos para un desempeño óptimo. b) Poseer material tanto visual como escrito en buen estado. c) Contar con un cronograma específico de clases para que el estudiante pueda decidir el horario que va a tomar. d) Mediante biblioteca hacer uso del material escrito de inglés y lenguas nativas según el cronograma de estudio. e) Asistencia a tutorías académicas para mejorar el rendimiento académico. f) Contar con la oportunidad de realizar una prueba de suficiencia si el estudiante lo requiriera. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Hacer un buen uso del material y equipo expedido por el centro. b) Presentar puntualmente las tareas y trabajos a los docentes para no tener inconvenientes al final del periodo. c) Asistir puntualmente a tutorías académicas según el cronograma expuesto. d) Tomar una actitud de respeto cuando esté utilizando los laboratorios. e) Hacer uso del idioma que está estudiando mientras se encuentre en esta área.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10.6. Laboratorios

El presente reglamento regula los procesos para el uso y manejo integral de los laboratorios que mantiene la Universidad como informática, agropecuaria, idiomas, enfermería, turismo; así como las medidas de seguridad que deben obligatoriamente observarse para su utilización por parte de los profesores, estudiantes, funcionarios, empleados y trabajadores de la UPEC. (Reglamento de laboratorios UPEC, 2012, p.1).

La universidad posee laboratorios con tecnología de punta, el sistema informático que se maneja permite el desenvolvimiento en la red de manera óptima, apegada a las exigencias y políticas de seguridad que ha establecido los organismos encargados de este ámbito.

Tabla 60: Derechos y deberes para el uso de laboratorios.

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> h) Contar con espacios adecuados y equipo necesario según la cantidad de usuarios. i) Equipos actualizados para mayor accesibilidad a tareas dirigidas al usuario. j) Mantener de forma visible los horarios para la utilización del lugar y así cada usuario podrá coordinar la fecha de utilización. k) Mantener vigilancia permanente por el administrador en caso de inconvenientes en el lugar. l) Contar con señalización específica según el laboratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> h) Llevar indumentaria adecuada según el laboratorio a utilizar. i) Respetar los horarios de clases para cada área en caso de querer usar de manera extra los laboratorios. j) Comunicar al administrador de algún equipo en malas condiciones para su debido arreglo. k) No ingerir alimentos dentro de los laboratorios podrían causar deterioros. l) En caso de requerir el uso de los equipos fuera de clases, el usuario deberá pedir permiso al administrador para el uso respectivo de los equipos. m) Dejar los equipos utilizados en perfecto estado.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.10.7. Gimnasio

Otro servicio de reciente creación en la universidad es el Gimnasio el mismo que fue creado con el fin de promover la práctica activa del deporte para toda la comunidad universitaria, en la institución existen diversos deportistas los mismos que hacen uso de este servicio para fortalecer y hacer del ejercicio un buen hábito de salud. Para su utilización debemos saber algunos parámetros que a continuación los mencionaremos:

Tabla 61: Derechos y deberes para el uso del gimnasio.

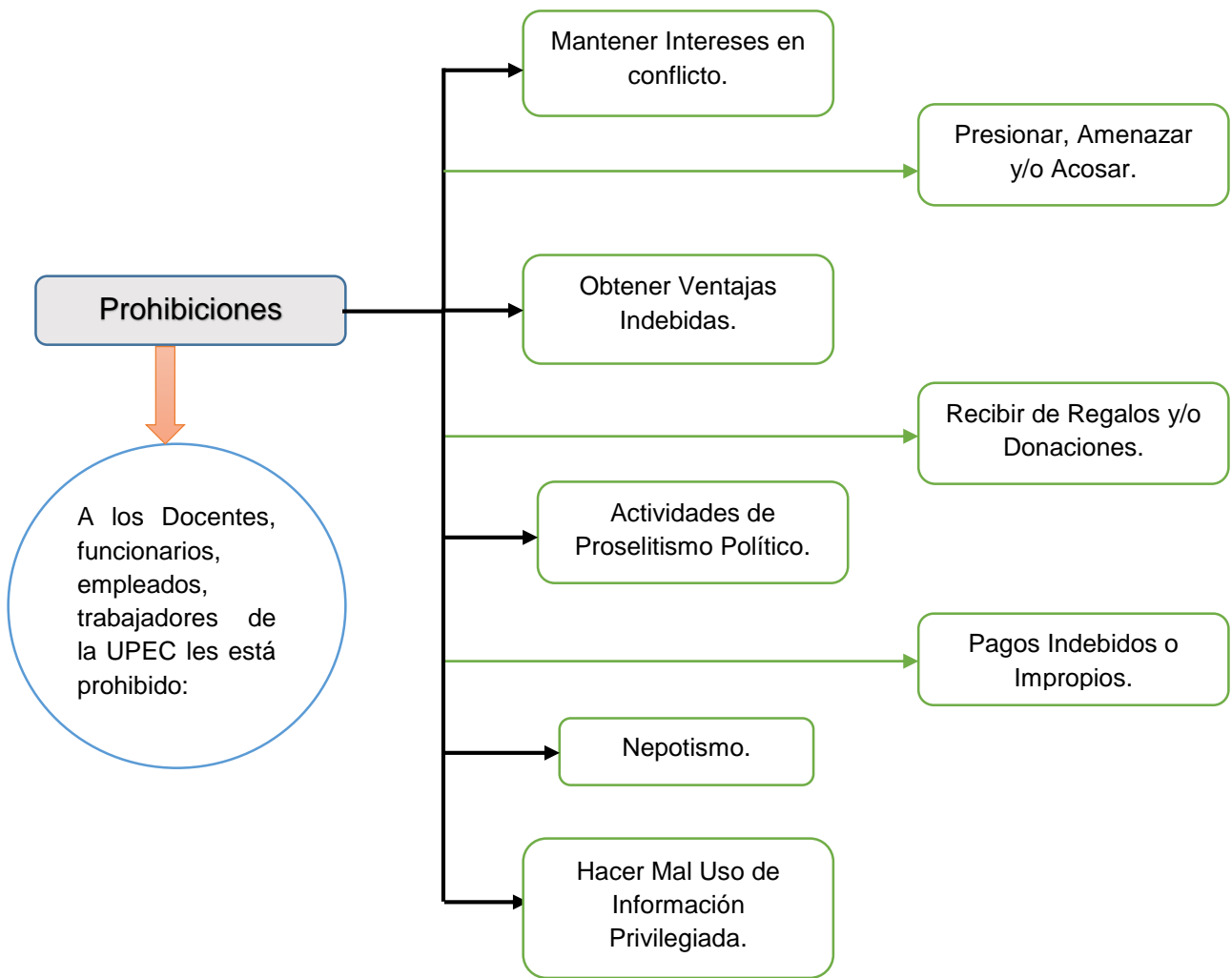
Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> a) Contar con espacio físico adecuado para la realización del ejercicio. b) Equipo e indumentaria respectiva para dar un buen uso al gimnasio. c) Espacios para resguardar bienes personales. d) Contar con entrenador capacitado en cada área que oferte el gimnasio. e) Servicio higiénicos y duchas en buen estado para beneficio del deportista. f) Contar con horarios establecidos de manera visible para una buena utilización del lugar. g) Mantenimiento constante de equipo a utilizar. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Cumplir con el horario de atención del lugar. b) Llevar la indumentaria correcta para evitar inconvenientes. c) No ingresar con ninguna clase de alimentos al gimnasio, excepto una botella de agua. d) Presentar un informe físico otorgado por el médico de la institución que abale que la persona esta apta para realizar ejercicio. e) Conservar una actitud de respeto en el lugar para evitar llamadas de atención y posibles sanciones.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.11. Convivencia Institucional

Figura 43: Convivencia Institucional



Fuente: Código de Ética Institucional.
Elaborado por: Ayala, A.

De las infracciones.

Figura 44: Infracciones



Fuente: Código de Ética Institucional.
Elaborado por: Ayala, A.

De las sanciones

Figura 45: Sanciones.



Fuente: Código de Ética Institucional.
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.12. Estrategias de difusión

Todo archivo universitario constituyen una fuente de información, conocimiento y cultura de la institución; dichos archivos deben permanecer visibles tanto de manera interna como externa de la institución, así todos los procesos que se realicen en la universidad serán transparentes.

Los medios de difusión más acertados para hacer conocer y reforzar el Código de Ética y Manual de Convivencia institucional son:

- Conferencias:

Tabla 62: Conferencias.

Objetivo: Comunicar a la comunidad universitaria sobre la existencia del Código de Ética institucional y fortalecer su cumplimiento para beneficio general.				
Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
Material escrito y visual acerca del Código de Ética institucional.	<ul style="list-style-type: none">• Seleccionar grupo de asistentes a la conferencia.• Preparar el material tanto visual y escrito sobre el tema.• Video motivacional	Diapositivas Textos Carpetas con información relevante.	Autora	Encuesta acerca del tema.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

- Página Web de la Institución:

Tabla 63: Página web institucional.

Objetivo: Incorporar un Manual de Convivencia que permita el refuerzo del Código de Ética institucional.				
Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
Manual de Convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar el documento a las autoridades encargadas. • Enviar al departamento de las TIC de la institución para que se encarguen de la incorporación del documento al aula virtual. 	Manual de Convivencia y Código de Ética.	Autora	Número de visitas al link del documento.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

- Afiches o carteles.

Tabla 64: Afiches.

Objetivo: Difundir la existencia del Manual de Convivencia y Código de Ética institucional para su cumplimiento.				
Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
Código de Ética y Manual de Convivencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar afiches o carteles llamativos para que la persona lea y aprenda sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Imágenes • Frases • Logos 	Autora	Recolectar sugerencia e impresiones a la difusión del Manual de Convivencia.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

- Informativos Institucionales

Tabla 65: Informativos Institucionales.

Objetivo: La difusión del Manual de Convivencia y Código de Ética institucional a través de medios digitales y escritos de la universidad.				
Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
Código de Ética y Manual de Convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar aspectos relevantes del Código de Ética, para plasmar en el manual. • Diseño del Manual de Convivencia. • Presentación del documento en el departamento de publicaciones para su estudio. 	Código de Ética y Manual de Convivencia de manera digital.	Autora	Número de copias impresas del informativo.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

- Folletos o trípticos:

Tabla 66: Folletos o trípticos.

Objetivo: Promocionar la existencia del Manual de Convivencia, mediante material escrito, que reforzará la identidad institucional.				
Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
Manual de Convivencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de temas específicos. • Diseño de tríptico. • Socialización y entrega del material a la comunidad universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Logos de la institución. • Manual de Convivencia. • Código de Ética institucional. 	Autora	Cantidad de trípticos repartidos en un lapso de tiempo.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

- Correo electrónico institucional:

Tabla 67: Correo electrónico institucional.

Objetivo: Utilizar las herramientas tecnológicas institucionales como medio de difusión del Manual de Convivencia hacia la comunidad universitaria.				
Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Evaluación
Manual de Convivencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un correo electrónico específico para la difusión del Manual de Convivencia • Seleccionar temas referentes al tema para su visualización. • Crear un link en la parte principal de la página virtual institucional, para acceder al código institucional de manera directa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Computador • Correo electrónico de toda la comunidad universitaria. 	Autora	Mediante software especializado podemos observar la cantidad de personas que han mirado este correo.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

5.6.13. Plan de Capacitación

5.6.13.1. Objetivo:

Difundir a la comunidad universitaria temas éticos y de convivencia institucional con el fin de alcanzar mejores resultados en la realización de su trabajo.


5.6.13.2. Ventajas:

- Permite actuar de manera correcta y enfocada a un buen convivir.

- Organizar de manera ordenada las actividades a realizar.
- Determinar los temas específicos según el trabajo a realizar para tomar una buena decisión que se refleje en resultados positivos.


5.6.14. Instrumentos para la capacitación.

Tabla 68: Plan de capacitación

<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI</p> <p>Plan de Capacitación</p> 
<p>Número de participantes: Fecha de inicio: Duración: horas: Fecha de finalización:</p>
<p>TEMA: Generalidades de un Código de Ética.</p>
<p>OBJETIVO: Comprender la importancia de la aplicación del Código de Ética institucional.</p>
<p>CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué es un código. - Aspectos generales de la Ética. - Definición de Código de Ética. - Objetivo de un Código de Ética. - Importancia del Código de Ética.
<p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivar a los participantes mediante un video referente al tema tratado. - Análisis de los conceptos impartidos.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Carpetas con información relevante.
<p>INDICADORES DE LOGRO:</p> <p>Comprensión de los temas expuestos.</p>


Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 69: Plan de capacitación

<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI</p> <p>Plan de Capacitación</p>	
<p>Número de participantes: Fecha de inicio: Duración: horas: Fecha de finalización:</p>	
<p>TEMA: Código de Ética institucional.</p>	
<p>OBJETIVO: Incentivar la práctica de los parámetros establecidos en el Código de Ética institucional, para mejorar su ambiente de trabajo.</p>	
<p>CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none">- Objetivos del Código de Ética institucional.- Clasificación del Código de Ética.- Análisis de la importancia y estructura del Código de Ética.	
<p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Utilizar la técnica de lluvia de ideas- Presentar ejemplos de la buena práctica del tema ético.	
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diapositivas- Carpetas con información relevante.	
<p>INDICADORES DE LOGRO:</p> <p>Comprensión de los temas expuestos.</p>	


Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 70: Plan de capacitación

<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI</p> <p>Plan de Capacitación</p>	
<p>Número de participantes: Fecha de inicio: Duración: horas: Fecha de finalización:</p>	
<p>TEMA: El Manual de Convivencia en la UPEC</p>	
<p>OBJETIVO: Identificar el grado de conocimiento que posee la comunidad universitaria en temas de convivencia.</p>	
<p>CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none">- Definir que es convivencia.- Clasificación de convivencia.- Factores positivos y negativos de una convivencia.- Elementos para una buena convivencia.- La convivencia en la UPEC.- La comunicación inmersa en la convivencia.	
<p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Identificar factores positivos como negativos por medio de un video referente.	
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diapositivas- Material escrito.	
<p>INDICADORES DE LOGRO:</p> <p>Comprensión de los temas expuestos.</p>	


Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 71: Plan de capacitación

<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI</p> <p>Plan de Capacitación</p> 
<p>Número de participantes:</p> <p>Fecha de inicio:</p> <p>Duración: horas:</p> <p>Fecha de finalización:</p>
<p>TEMA: Ambiente Laboral</p>
<p>OBJETIVO: Identificar factores positivos que ayuden a formar un ambiente de trabajo con condiciones favorables.</p>
<p>CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de Ambiente Laboral. - Claves para obtener un buen ambiente laboral. - Obstáculos o dificultades para desempeñarse en un ambiente laboral óptimo.
<p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar acciones positivas para tener un ambiente cordial en la realización de su trabajo. - Presentar ejemplos reales de un buen ambiente laboral.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas - Material escrito.
<p>INDICADORES DE LOGRO:</p> <p>Comprensión de los temas expuestos.</p>

Fuente: Investigación de campo
 Elaborado por: Ayala, A.

Tabla 72: Plan de capacitación

<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI</p> <p>Plan de Capacitación</p> 
<p>Número de participantes:</p> <p>Fecha de inicio:</p> <p>Duración: horas:</p> <p>Fecha de finalización:</p>
<p>TEMA: Estrategias de difusión.</p>
<p>OBJETIVO: Conocer y aplicar el Manual de Convivencia institucional, para mejorar el desempeño en cada área de la comunidad universitaria.</p>
<p>CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación del Manual de Convivencia - Parámetros para una correcta aplicación del Manual de Convivencia.
<p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentar medios de difusión seleccionados. - Realizar una encuesta para la selección de medios de difusión adecuados según los participantes. - Análisis de resultados mediante cada medio de difusión.
<p>RECURSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afiches - Trípticos - Correo electrónico - Página web
<p>INDICADORES DE LOGRO:</p> <p>Comunidad universitaria informada en temas éticos.</p>

Fuente: Investigación de campo
 Elaborado por: Ayala, A.

5.6.15. Presupuesto

Tabla 73: Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo Total
Instructor	1	20 (hora)	600
Carpetas	611	0,5	305,5
Esferográficos	611	0,3	183,3
Impresiones	6110	0,05	305,5
Trípticos	611	0,1	61,1
Afiches	10	3	30
Internet (horas)	30	0,5	15
Alquiler de enfocus	1	30	30
Total Presupuesto	7985	54,45	1130,00

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Ayala, A.

5.6.16. Análisis de Impacto.

5.6.16.1. Impacto Social

Uno de los impactos a analizar en esta investigación es el social, ya que el objetivo principal es el mejoramiento continuo de las relaciones entre la comunidad universitaria, para lo cual se realiza una matriz de valoración y su análisis respectivo.

A continuación se muestra la valoración de las calificaciones que se da a cada aspecto con las que se calificaran cada ítem:

Tabla 74: Valoración de impacto

Valoración	Nivel de impacto
3	Impacto alto positivo
2	Impacto medio positivo
1	Impacto bajo positivo
0	No existe impacto
- 3	Impacto bajo negativo
-2	Impacto medio negativo
-1	Impacto alto negativo

Adaptado de: Paucar (2011)

Elaborado por: Ayala A.

El valor del impacto se lo obtiene de la sumatoria total de la calificación dada a cada ítem, dividido para el número de ítems analizados, así obtenemos el valor real del impacto, para emitir un análisis adecuado sobre el resultado final.

Tabla 75: Matriz de impacto social

Indicadores	Valoración							Calificación
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Clima organizacional							X	3
Estabilidad laboral					X			1
Manejo de recursos							X	3
Cumplimiento normativas						x		2
Total Calificación					1	2	6	9

Adaptado de: Paucar (2011)

Elaborado por: Ayala, A.

VI = Valoración de impacto

$$VI = \frac{9}{4}$$

VI = 2, 25.

Análisis: El resultado obtenido es de 2 que se encuentra en el rango de impacto medio positivo, lo que significa que el estudio realizado tendrá la aceptación necesaria en la institución.

Al cumplir de manera constante los reglamentos establecidos en la institución el impacto social será positivo, esto ayudará a reforzar los lazos institucionales y sobre todo lograr el bienestar de la comunidad universitaria, el análisis correcto de cada factor fortalecerá los lazos institucionales.

5.6.16.2. Impacto motivacional

Tabla 76: Matriz de impacto motivacional

Indicadores	Valoración							Calificación
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Motivación laboral							X	3
Conducta laboral						X		2
Comunicación efectiva							X	3
Factores desmotivadores							X	3
Total Calificación						2	9	11

Adaptado de: Paucar (2011)

Elaborado por: Ayala, A.

VI = Valoración de impacto

$$VI = \frac{11}{4}$$

VI = 2,75.

Análisis: Al obtener un puntaje de 2,75 como promedio del impacto motivacional, hace referencia que en la institución la motivación es fundamental para contribuir al bienestar de la comunidad universitaria, su práctica constante aportara al crecimiento de cada miembro de la institución. Charlas motivacionales y fundamental el dialogo serán factores claves para el crecimiento institucional.

5.6.16.3. Impacto de medios de difusión

Tabla 77: Matriz de impacto de medios de difusión

Indicadores	Valoración							Calificación
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Medios adecuados al entorno.						X		2
Mensaje claro.							X	3
Diseño llamativo.						X		2
Recursos						X		2
Gestión de marketing							X	3
Total Calificación						6	6	12

Adaptado de: Paucar (2011)

Elaborado por: Ayala, A.

VI = Valoración de impacto

$$VI = \frac{12}{5}$$

VI = 2,4.

Análisis:

En cuanto al impacto de difusión tenemos un resultado de 2,4 que está en los parámetros positivos de la investigación, la correcta gestión del marketing ayudará a mantener actualizados de cada convenio u información que se suscite en la institución, la comunidad universitaria debe hacer uso de los diferentes medios de información para poder cumplir y exigir los que estipula los órganos reguladores según el área donde se desenvuelva.

BIBLIOGRAFÍA

6.1. Referencia Bibliográfica

Adler, A. H. (2003). *Elementos significativos de la Ética Profesional*. Mexico.

Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias; evaluación de 360*. Buenos Aires: Printed in Argentina.

Asamblea Nacional de Ecuador, (2010). *Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP*. Ecuador: Editora Nacional.

Barreto, J. (2009). *Gerencia del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Grupo OP Graficas S.A.

Bombino, L.R. (2002). *Ética y la sociedad*. La Habana: Editorial Félix Varela, Volumen II.

Cardona, J.M. (2006). *Liderazgo y Gestión por 8 hábitos. Del miedo a la confianza 2da edición*. España: Ediciones Díaz de Santo, S.A. Impreso en España.

Cegarra, J. (2012). *La difusión de la investigación*. Madrid: Editorial Díaz de Santos

Cleghorn, E. (2005). *Gestión Ética para una organización competitiva*. Bogotá: Editorial Sociedad de San Pedro.

Consejo Superior Universitario UPEC, (2012). *Código de Ética de la UPEC: Ecuador*.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL Editores S.A.

Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá-Colombia Editorial Presencia.

De la Encarnación, A. (2009). *Administración Pública*. España: Editorial Paraninfo.

- E. Kelly. (2011). *Material Ético de Valor*. London New York: Editorial Papel libre.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. ISBN 970-26-0427-3.
- Goleman. D. (2004). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial KAIROS, ISBN: 9788472453715
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Impreso en México.
- Griffin R, Moorhead G. (2010). *Comportamiento Organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: Impreso por Cengage Learning Editores S.A.
- Ibañez, A. (2008). *Ética empresarial. Casos de decisiones difíciles que deben enfrentar jóvenes profesionales*. Mexico: Alfaomega grupo editor.
- Leonard Mertens. (1997). *Competencia Laboral*. Montevideo: ISBN 92-9088-064-0
- López, L. (2009). *Razones para una ética profesional*. La Habana-Cuba: Editorial Félix Varela.
- Martínez Rodríguez, R. (2005). *La ética profesional*. La Habana: Instituto Superior del MININT.
- Mondoy, R. y Noé, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Printed in México
- Munch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Printed in México.
- Ocampo, M. (2011). *Comunicación Empresarial*. Bogotá, Colombia: Lito perla impresores Ltda.
- Rojas, M. (2012). *Ética Organizacional. Estrategias para el éxito*. Bogotá – Colombia: Ediciones de la U.

Romero, F. (2011). *La convivencia desde la diversidad*. Bogotá – Colombia: GUÍA PUBLICIDAD

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10ª. Ed.* México: Impreso en México.

Sainz de Vicuña, J. (2012). *El plan estratégico en la práctica*. México: Alfaomega: grupo editorial, S.A.

Koontz H, Weihrich H, Cannice M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*, decimocuarta edición: México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula*. Madrid, España: Printed in Spain.

Varela, G. (2010). *Ética*. México, Editorial Instituto Politécnico Nacional.

Ley Orgánica del Servidor Público (2011). Ecuador

Ley Orgánica de Educación Superior LOES, (2010). Ecuador:

Plan Nacional del Buen Vivir (2013 – 2017)

Reglamento del Centro de Idiomas UPEC (2013)

Reglamento General del estudiante UPEC (2015)

6.2. Linkografía

Arquitectura, C. P. (2007). es.scribd.com. recuperado el 8 de septiembre de 2013, de es.scribd.com: <http://es.scribd.com/doc/8482882/Arquitectura-reflecciones-sobre-etica-profesional>.

Arias, Bermúdez y Galvis. (2005). Recuperado el 06 de Diciembre de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos26/fuentes-derecho/fuentes-derecho.shtml>.

Asociación Española para la Calidad. (2013). Matriz de priorización. Recuperado el 22 de Febrero de 2015, de <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/matriz-de-priorización>.

Bonnefoy J. S/F. Indicadores de desempeño en el sector público, PDF. Recuperado el 03 de Abril de 2014.

Ciro, M.A. (S/F). Recuperado 27 de Mayo de 2013, http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/mte/PRES22.pdf.

C., R. (2008). Etica Empresarial y el Desempeño Laboral en organizaciones de alta tecnologia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 3.

Gálvez, S. (2002). Las Relaciones Humanas en la Administración Educativa. [En línea]. Trabajo de grado, Licenciada en Ciencias de la Educación, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado el 22 de mayo de 2013.

Gómez y Tamayo. (2009). Desempeño Laboral. Recuperado el 17 de Enero de 2014, de <http://www.slideshare.net/zuleny/desempeño-laboral2>.

Hernández S. y Palafox de Anda G. (2012). Administración Teoría, proceso, áreas funcionales y estratégicas para la competitividad. México: Printed in México, Tercera Edición.

Pazmiño, M, y Rivera, J. (2010). “Elaboración de un manual de convivencia para mejorar el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas de los estudiantes del propedéutico del Colegio Nacional Técnico “Urcuqui” en la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura”. [En línea]. Trabajo de grado, Licenciados en la especialidad de Física y Matemáticas, Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Recuperado el 27 de junio de 2014.

Ramos, R. I. (s.f.). *Código de ética, como implantarlo en la empresa*. Tienda en línea www.etrillas.com.

Terán, M. (2010). “Sistema de Gestión Administrativo Financiero basado en la evaluación por competencias en la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura”. [En línea]. Trabajo de grado, Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, CPA, Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Recuperado el 27 de junio de 2013.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta dirigida a estudiantes

Encuesta dirigida a los estudiantes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi

La presente encuesta tiene como finalidad, evaluar el nivel de conocimiento del estudiante sobre la normativa ética implantada en la institución, por lo cual le solicitamos se digne contestar con la mayor veracidad posible.



1. ¿Para usted que es un Código de Ética?

.....
.....
.....

2. ¿Conoce usted sobre la existencia del Código de Ética implantado en la institución?

Si
No

Si su respuesta es SI continúe con la pregunta 3 y 4, caso contrario pase a la pregunta 6

3. ¿Por qué medio de la universidad se informó de la existencia de este Código de Ética?

Página web
Revistas
Carteleras
Docentes
Otros Cuales.....

4. ¿La estructura del Código de Ética está acorde con las necesidades de la institución?

Totalmente
Parcialmente
No contribuyen

5. ¿Cree usted que se están aplicando los parámetros establecidos en el Código de Ética?

Sí No

6. ¿Usted ha recibido alguna capacitación acerca del tema ético por parte de la institución?

Sí No

7. ¿En qué medida cree que contribuyen estas capacitaciones a su rendimiento académico?

Totalmente
Parcialmente
No contribuyen

8. ¿En su aula de trabajo se practica normas de convivencia?

Sí No

Gracias por su colaboración

Anexo 2: Encuesta dirigida al personal docentes de la institución.

Encuesta dirigida al personal Docente

La presente encuesta tiene como finalidad, evaluar el nivel de conocimiento del personal docente sobre la normativa ética implantada en la institución, por lo cual le solicitamos se digne contestar con la mayor veracidad posible.



1. ¿Cómo es su relación con el personal que trabaja en su escuela?
Buena
Muy Buena
Regular
Mala
2. ¿El clima laboral de la institución es el adecuado para que el personal desempeñe al 100% su trabajo?
SI No
3. ¿Usted como docente tiene conocimiento del Código de Ética implantado en la institución?
Sí No
4. ¿Cree usted que se están aplicando los parámetros establecidos en el Código de Ética?
Sí No
5. ¿Qué haría usted si observa que algún compañero no cumple lo establecido en el Código de Ética?
.....
.....
6. Mediante qué medios cree usted que se debería socializar el Código de Ética en la institución, para que sus miembros lo conozcan con mayor precisión.
Cartelera
Hojas Volantes
Afiches en lugares estratégicos
Página Web
Trípticos
Otros
.....
7. ¿Con qué frecuencia plantea diálogos relacionados al tema ético con sus compañeros de trabajo?
Siempre
Casi Siempre
Nunca
8. ¿Considera usted que la normativa ética de la institución contribuye con el desempeño del docente?
Si
No
Porqué.....
.....
9. ¿Existe una norma institucional que permita evaluar al personal de la institución?
Si
No
Cual.....
.....
10. ¿Considera usted que el sistema de evaluación se ajusta a la realidad y cumple con parámetros éticos?
Si
No

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Encuesta dirigida al Personal Administrativo de la institución.

Encuesta dirigida al Personal Administrativos



La presente tiene como finalidad, identificar el nivel de involucramiento del empleado a la institución, por lo cual solicitamos que sus respuestas sean lo más precisas.

1. ¿Cuál es porcentaje de conocimiento que tiene usted sobre la misión y visión de la universidad?
- De 90% a 100% (Excelente)
 - De 80% a 89% (Sobresaliente)
 - De 70% a 79% (Muy Bueno)
 - De 60% a 69% (Bueno)
 - De 50% a 59% (Regular)
 - Menos de 50% (Insuficiente)

2. ¿Conoce y aplica el Código de Ética de la universidad?
- Si
 - No

3. ¿Cuántas capacitaciones ha recibido acerca de temas éticos por parte de la universidad hasta la presente fecha?
- De 1 a 3 veces
 - 4 a 6 veces
 - De 6 en adelante
 - Nunca
 - Otras.....

4. ¿En qué medida contribuye las capacitaciones dictadas a su rendimiento laboral?
- Totalmente
 - Parcialmente
 - No contribuyen

5. ¿Tiene conocimiento si se usa parámetros éticos en las herramientas utilizadas para la selección del personal?
- Si
 - No

6. ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral que usted tiene con la institución?

5	4	3	2	1	0

Siendo: 5 y 4 nivel alto.
 3, 2 nivel medio
 0, 1 nivel bajo.

7. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son?
- Excelentes
 - Muy buenas
 - Buenas
 - Regulares

8. ¿En qué porcentaje cree usted es tomada en cuenta su opinión para la toma de decisiones en casos éticos?
- De 80% a 100%
 - De 60% a 79%
 - De 40% a 59%
 - Menos de 40%

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Encuesta dirigida a trabajadores de la institución.

Encuesta dirigida a trabajadores de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi

La presente tiene como finalidad, identificar el nivel de involucramiento del trabajador a la institución, por lo cual solicitamos que sus respuestas sean lo más precisas.



1. ¿Cuál es su conocimiento sobre el Código de Ética de la UPEC?

Conoce Totalmente
Conoce parcialmente
No lo conoce

2. ¿Conoce y aplica el Código de Ética de la universidad?

Si
No

3. ¿Cuál es el porcentaje de conocimiento que tiene usted sobre la misión y visión de la universidad?

Sobresaliente
Muy Bueno
Bueno
Regular

4. ¿Cuántas capacitaciones ha recibido por parte de la universidad hasta la presente fecha acerca de temas éticos?

1 a 3 veces
4 a 6 veces
6 en adelante.

5. ¿En qué medida contribuye las capacitaciones sobre temas éticos recibidas a su rendimiento laboral?

Totalmente
Parcialmente
No Contribuye

6. ¿Cuál es el nivel de compromiso ético que usted tiene con la institución?

5	4	3	2	1	0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Siendo:

5 y 4 nivel alto.

3, 2 nivel medio

0, 1 nivel bajo.

7. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son?

Buenas
Muy buenas
Malas

8. ¿En qué porcentaje cree usted es tomada en cuenta su opinión para la toma de decisiones en casos éticos?

De 80% a 100%
De 60% a 79%
De 40% a 59%
Menos de 40%

Gracias por su colaboración

Anexo 5: Esquema del instrumento de socialización de la propuesta

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

OBJETIVO: Evaluar la propuesta que tiene como título: “Difusión del Manual de Convivencia y Código de Ética institucional a las diferentes áreas que conforman la comunidad universitaria”



Indicaciones: Estimado estudiante ruego a usted contestar las siguientes preguntas de una manera correcta.

Nombre del estudiante:

Nivel:

Valoración de la socialización

1. ¿Qué es un Código de Ética?

.....
.....

2. ¿Escriba un deber y un derecho que tiene como estudiante?

.....
.....

3. ¿Los conocimientos que fueron impartidos sirvieron de?

Mucho	Poco	Nada

4. ¿Cuál es la diferencia entre Código de Ética y Manual de Convivencia?

.....
.....
.....

5. ¿Cuál cree que sea el medio de difusión ideal para difundir el Código de Ética?

Página web institucional	
Informativos institucionales	
Afiches	
Trípticos	
Correo electrónico institucional	
Otros	

Cuáles.....

6. El material presentado es:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. ¿Valora la propuesta escuchada?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Gracias por su colaboración

Anexo 6: Análisis e interpretación de resultados de la socialización.

Valoración de la socialización

1. ¿Qué es un Código de Ética?

Es aquel que fija normas que regula el comportamiento basado en la moral, para poder controlar, analizar la manera de actuar frente a una situación determinada, también es el portador de valores, principios, obligaciones, etc., que debemos cumplir de manera permanente.

2. ¿Escriba un deber y un derecho que tiene como estudiante?

- Deber: La responsabilidad y respeto hacia los demás.
- Derecho: A una educación de calidad.

3. ¿Los conocimientos que fueron impartidos sirvieron de?

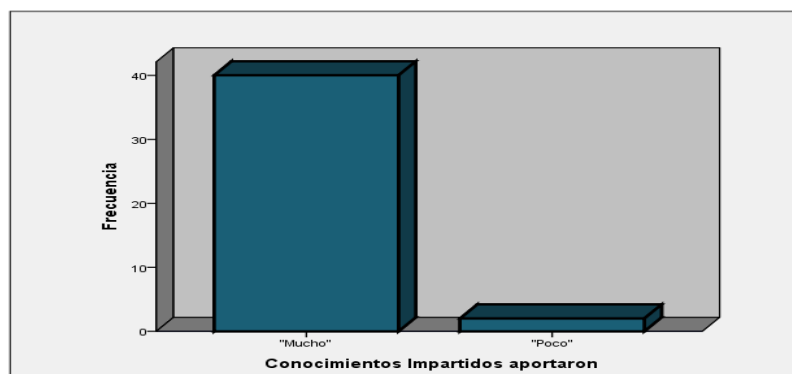
Tabla 1: Conocimientos Impartidos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	"Mucho"	40	95,2
	"Poco"	2	4,8
	Total	42	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Elaborado por: Ayala, A.

Figura No 1: Conocimientos Impartidos



Fuente: Instrumentos aplicados.

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: manifestaron que lo expuesto aporta al crecimiento ético del individuo también analizaron que la falta de conocimiento de reglamentos institucionales les lleva al desconocimiento y a la no práctica de los mismos.

4. ¿Cuál es la diferencia entre Código de Ética y Manual de Convivencia?

El Código de Ética son reglas que se elaboran en torno a la situación de la institución, conjunto de valores, principios, obligaciones entre otros factores, su cumplimiento es fundamental. Mientras que el Código de Convivencia aporta al código de ética ya que es más específico en las áreas a aplicarse.

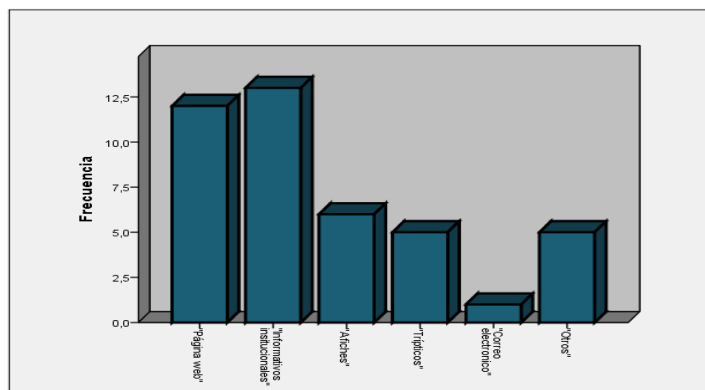
5. ¿Cuál cree que sea el medio de difusión ideal para difundir el Código de Ética?

Tabla 2: Medios de Socialización

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	"Página web"	12	28,6
	"Informativos institucionales"	13	31,0
	"Afiches"	6	14,3
	"Trípticos"	5	11,9
	"Correo electrónico"	1	2,4
	"Otros"	5	11,9
	Total	42	100,0

Fuente: Instrumento utilizado.
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 2: Medios de Socialización



Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: Manifiestan que los informativos y la página web son medios óptimos para la difusión del Manual y Código institucional ya que en el caso de los informativos se expiden de manera continua, la página web dicen que es un medio ideal ya que todo el tiempo pasan inmersos en este sitio sea por la utilización de bibliotecas virtuales o envío y recepción de tareas.

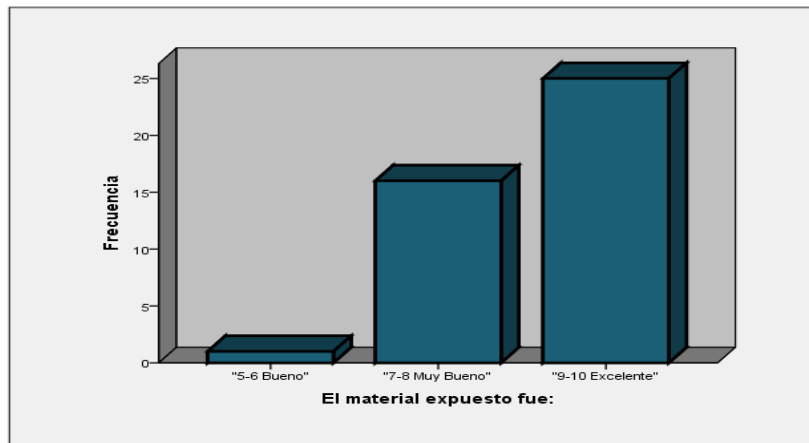
6. El material presentado es:

Tabla 3: Material expuesto

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	"5-6 Bueno"	1	2,4
	"7-8 Muy Bueno"	16	38,1
	"9-10 Excelente"	25	59,5
	Total	42	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 3: Material expuesto



Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: En cuanto a este ítem los materiales utilizados fueron: trípticos, afiches y una charla en donde se detallaba de manera minuciosa cada aspecto del Código de Ética institucional como factores principales del Manual de Convivencia los mismos que fueron presentados en casos propios de la institución y de cada área, como también la participación activa de los participantes, el material poseía elementos claves que hacia al lector analizar y reflexionar los casos expuestos.

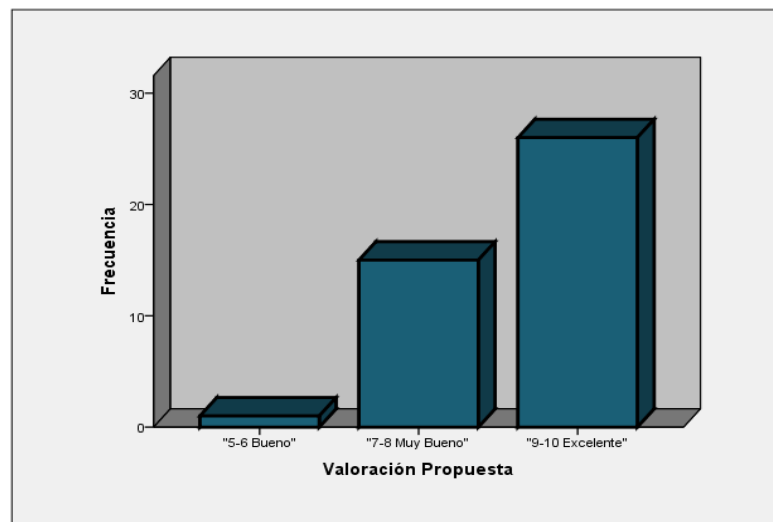
7. ¿Valora la propuesta escuchada?

Tabla 4: Valorización de la socialización

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	"5-6 Bueno"	1	2,4
	"7-8 Muy Bueno"	15	35,7
	"9-10 Excelente"	26	61,9
	Total	42	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.
Elaborado por: Ayala, A.

Figura 4: Valorización de la socialización



Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: En cuanto a la valorización los participantes expusieron que es muy buena idea la socialización de reglamentos como este en particular utilizando medios que posee la institución entre otros, esto aportaría al conocimiento y a la práctica constante de estos factores importantes para el individuo, al hacer un buen uso se podrá visualizar en el comportamiento y en la manera de enfrentar alguna situación que se presente.

Anexo 7: Fotografías de la socialización

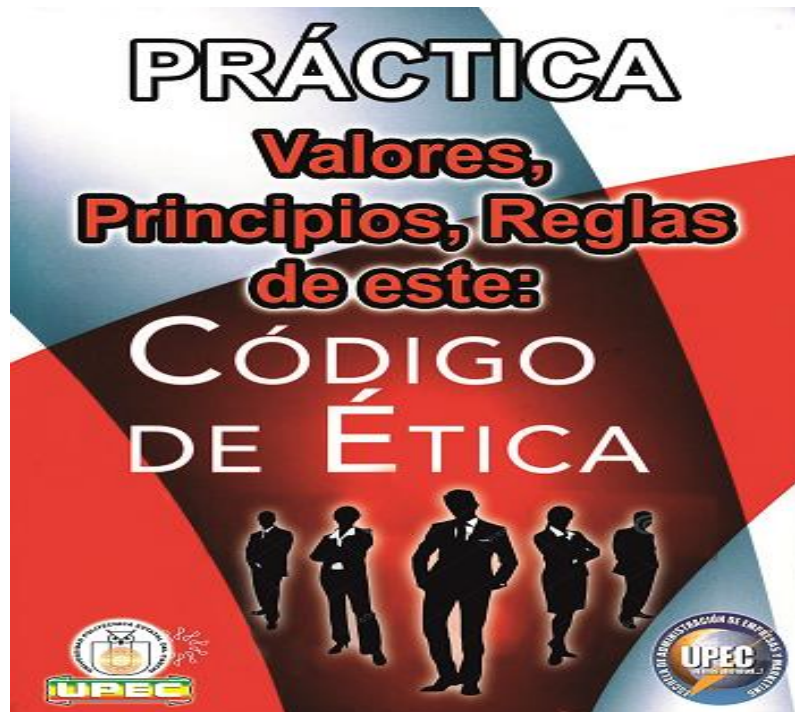
Socialización comunidad universitaria.



Anexo 8: TRIPTICO:

<p>PROHIBICIONES</p>  <p>DISCRIMINACIÓN OFF</p>  <p>NO LO HAGAS</p> 	<p>CONOCE Y PRACTICA</p> <p>INFORMACION ADICIONAL</p>  <p>⇒ Página Web www.upec.edu.ec</p>	<p>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI</p> <p>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING</p>  <p>MANUAL DE CONVIVENCIA</p> <p>Autora: Andrea Yomaira Ayala. Egresada de la EAM. Junio de 2015</p>
<p>PRINCIPIOS Y VALORES</p>  <p>PRINCIPIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Autosuperación Ayuda mutua Rendición de cuentas Autenticidad Austeridad Liderazgo <p>VALORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Honestidad Respeto a la vida y a los demás Responsabilidad Libertad Solidaridad Reserva y confidencialidad 	<p>DERECHOS</p>  <p>EXCELENCE</p> 	<p>DEBERES QUE DEBES CUMPLIR</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Actuar de manera imparcial en la realización de su actividad laboral y académicas ⇒ Participar en actividades institucionales siempre que sea necesario. ⇒ Cumplimiento de horarios y uso de uniformes respectivos según la jornada ⇒ Proteger y mantener a buen recaudo los bienes institucionales. ⇒ Trato adecuado hacia la comunidad universitaria. 

Anexo 9: AFICHE



**Análisis de la Ética Profesional y su incidencia en el desempeño de
las actividades de los empleados de la Universidad Politécnica
Estatal del Carchi.**

(Entregado 03/07/2015; Revisado 07/10/2015)

Escuela de Administración de Empresas y Marketing (EAEM)

Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC - ECUADOR)



***Andrea Yomaira
Ayala Montenegro***

Ingeniera en Administración de Empresas y
Marketing, de la Universidad Politécnica Estatal del
Carchi.

e-mail: andre08_yam@yahoo.com

Resumen

El presente trabajo se lo realizó con el objetivo de analizar la situación ética en toda la comunidad universitaria principalmente la forma en la que incide en el desempeño de las actividades que se dan en la institución, el grado de conocimiento del Código de Ética institucional y su aplicación.

Para empezar se realizó un análisis de las posibles causas que llevaron a formar el problema de estudio. La realización de la fundamentación teórica, legal, científica relacionadas al estudio son fundamentales podemos basar nuestra ideología en casos prácticos y reales lo que ayudará a la consecución de los objetivos planteados.

Posteriormente se identifica el tipo de investigación y los métodos a utilizar según la población de estudio, para lograr así una interpretación más acertada y visualizar la problemática existente.

En cuanto a la propuesta se decidió realizar un Manual de Convivencia el mismo que consta del análisis situacional de la institución, el análisis FODA, la realización de deberes y derechos de los miembros de la institución y otros factores estudiados hacen parte de este manual.

Además el diseño de medios de difusión y un plan de capacitación como un aporte directo para la aplicación del Código institucional fue lo que se elaboró en esta investigación.

Palabras clave

Código de Ética, Desempeño, Manual de Convivencia, Plan de capacitación, Medios de difusión.

Abstract

The present study was carried out with the objective to analyze the ethical situation in the entire university community mainly the manner in which this situation influences the performance of the daily activities in the institution, the level of knowledge of the Ethical Code of the institution and its application.

Firstly an analysis of the possible causes that led to the issue under consideration was carried out. The achievements of the theoretic, legal, scientific basis related to this study are fundamental. Our ideology can be based on practical and real cases which will aid in the achievement of the posed objectives.

Then the type of investigation and the methods to be used, according to the target group, where identified, in order to achieve a more appropriate interpretation and to visualize the existing problem.

As to the proposal, it was decided to carry out a Manual of Cohabitation. This manual is made up of the situational analysis of the institution, the FODA analysis, the achievement of rights and obligations of the members of the institution and other analyzed factors.

Moreover the design of the means of diffusion and a training plan as a direct contribution for the implementation of the Institutional Code was drawn up in this investigation.

Keywords

Ethical Code, Performance, Manual of Cohabitation, Training Plan, Means of Diffusion.

1. Introducción

En la actualidad en las instituciones públicas es fundamental la implementación de un Código de Ética como normativa para contribuir a un adecuado comportamiento de todo el personal que hace parte del establecimiento educativo, para esto partimos de la definición de Ética según Martínez (2005), donde manifiesta la “Ética se deriva del comportamiento moral y fundamentado en sistemas de ideas, valores, principios, normas que la persona debe practicar para tener un desenvolvimiento adecuado según la actividad que esté realizando”. La falta de esta normativa hace que surjan algunos inconvenientes como insatisfacción con su puesto de trabajo, con su salario, con políticas implantadas, desconocimiento y falta de difusión de normativas éticas lo que trae consigo desfases en el rendimiento laboral, académico, etc.

La realización de Códigos de Ética institucionales está avalados por algunos organismos y en este caso la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) que en su artículo 8 claramente establece que la formación de profesionales responsables con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la república, harán que su trabajo se centre de manera positiva y cumpliendo cada reglamento que tenga establecido en la institución que labore para lograr un mejoramiento continuo para la institución.

Una manera efectiva de reforzar el Código de Ética de una institución sería el diseño de un Manual de Convivencia, que según Pazmiño y Rivera (2010), “es el conjunto de normas que rigen los estamentos de la institución, su cumplimiento racional es parte fundamental del cotidiano que hacer, ubicando al estudiante en un enfoque sistémico, donde tenga razón su existencia, desarrollo, construcción y trascendencia” (p.9).

La combinación de estas normativas llevarán al éxito del personal, la aplicación de manera constante ayudará a obtener un desempeño exitoso de cada actividad planeada en su área de trabajo, para lograr estos objetivos las estrategias están diseñadas con información base y mediante medios tecnológicos, escritos utilizados en la comunidad universitaria, la difusión es la principal estrategia que se utilizó y como menciona Cegarra, (2012), “Es el medio por el cual la sociedad conoce el trabajo llevado a término y reconoce el mayor o

menor grado de valía de los investigadores” (p. 3). Para que esta estrategia tenga una buena acogida se ha diseñado un plan de capacitación en donde se detalla paso a paso la incorporación del manual de convivencia y Código de Ética institucional, lo que ayudara a despertar la inquietud de la comunidad universitaria y la pronta aplicación en su diario vivir, lo que se reflejará en la convivencia tanto interna como externa de la institución. Estos son algunos de los elementos que conforman el esquema de la propuesta para este estudio.

2. Materiales y métodos

El presente estudio es de tipo cualitativa y cuantitativa, las mismas que ayudaron a estudiar la problemática como objetivo principal, la investigación cualitativa se refiere a la observación y recolección de información en cuanto al grado de influencia de las normativas establecidas por la institución en este caso el Código de Ética institucional con el desempeño diario del personal y sus resultados, para lo cual se diseñó la fundamentación teórica y legal para tener bases y poder fundamentar de una manera más precisa y así fortalecer los objetivos del estudio. En cuanto a la investigación cuantitativa se la utilizado para determinar numéricamente los resultados de los instrumentos aplicados a la comunidad universitaria, los mismos que sirven de soporte para el planteamiento de la propuesta diseñada como fin de este estudio.

Para este estudio se utilizó 3 modalidades en donde tenemos la investigación bibliográfica la misma que se refiere a la información recolectada en diferentes medios escritos y digitales referentes al tema de estudio, también en el diseño de la fundamentación teórica y legal que son parte fundamental de la investigación. La investigación explicativa se refiere al análisis de la información recolectada y a la determinación de causas y efectos que pueden originar el problema, esta investigación requiere de una observación minuciosa lo que ayudará a conseguir los objetivos planteados. Investigación de campo su fin es determinar el lugar exacto en donde se aplicará los instrumentos diseños para obtener datos reales y así poder formular estrategias basadas en la situación real y que ayuden al mejoramiento de la institución.

Entre los métodos se utilizaron el analítico sintético y matemático, se pudo determinar el punto de partida que es el problema y sobre todo analizar las causas y efectos que llevaron

a cometer diferentes faltas al momento del conocimiento y aplicabilidad de las diferentes normativas institucionales mediante herramientas estadísticas comparar y extraer los resultados que se ha obtenido mediante la aplicación de la encuesta a cada área de la institución y analizar los puntos de vista para así diseñar estrategias que se acoplen y contribuyan con el objetivo del estudio.

La población que se utilizó para el estudio consta del total de la comunidad universitaria que sería, docentes, administrativos, trabajadores y estudiantes, obteniendo de esta forma la siguiente tabla.

Tabla N° 1: Muestra por estrato.

Población	Número.	n (Muestra por estrato)
Funcionarios	46	18
Trabajadores	34	13
Docentes	97	38
Estudiantes Administración de Empresas	110	44
Estudiantes Comercio Exterior	109	43
Estudiantes Enfermería	106	42
Estudiantes Desarrollo Integral Agropecuario	72	29
Estudiantes Turismo y Ecoturismo	37	15
Total	611	242

Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: La interpretación de resultados se realizó mediante el programa SPSS, el mismo que tiene diferentes opciones que ayudan al análisis e interpretación de los datos obtenidos por los instrumentos aplicados, se facilitará el análisis y la formulación de estrategias para contrarrestar los inconvenientes encontrados durante la investigación.

3. Resultados y la discusión

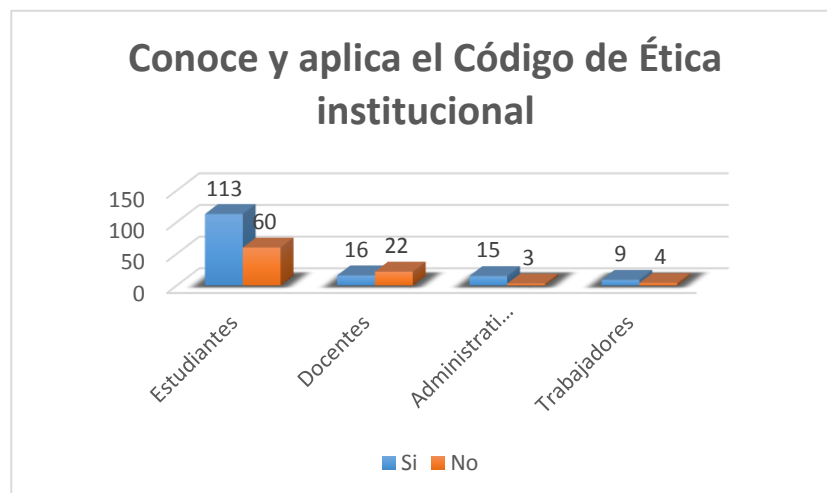
1. ¿Conoce y aplica el Código de Ética de la universidad?

Tabla N°2: Conocimiento de normas institucionales.

	Estudiantes	Docentes	Administrativos	Trabajadores
Si	113	16	15	9
No	60	22	3	4
Total	173	38	18	13

Fuente: Encuesta Personal Administrativos
Elaborado por: Ayala, A.

Figura N° 1: Conocimiento de normas institucionales.



Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: La mayor parte de los encuestados en el área administrativa tienen pleno conocimiento de Código de Ética institucional, manifiestan que el cumplimiento del mismo les ayuda a fortalecer sus relaciones con sus compañeros, y su ambiente laboral es más adecuado lo cual favorece a su trabajo diario.

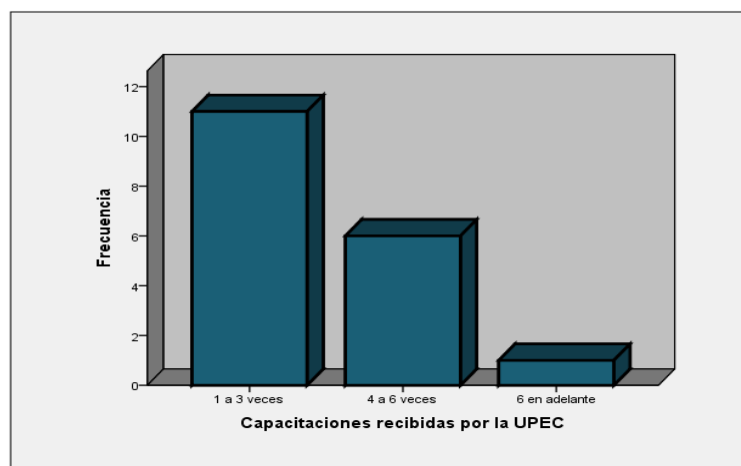
2. ¿Cuántas capacitaciones ha recibido por parte de la universidad hasta la presente fecha?

Tabla N°3: Capacitaciones recibidas por parte de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 a 3 veces	11	61,1	61,1	61,1
	4 a 6 veces	6	33,3	33,3	94,4
	6 en adelante	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaborado por: Ayala, A.

Figura N° 2: Capacitaciones recibidas por parte de la institución.



Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: En la UPEC existen diversos reglas o reglamentos para las distintas áreas, es así que para el contrato y selección de personal se rigen en decretos establecidos por entidades gubernamentales, al momento de que el personal ya está contratado es necesario la actualización por lo que esta institución tiene programado diversas estrategias encaminadas al tema y así mantener unos empleados capacitados y siempre actualizados.

3. ¿En qué medida contribuyen las capacitaciones dictadas a su rendimiento laboral?

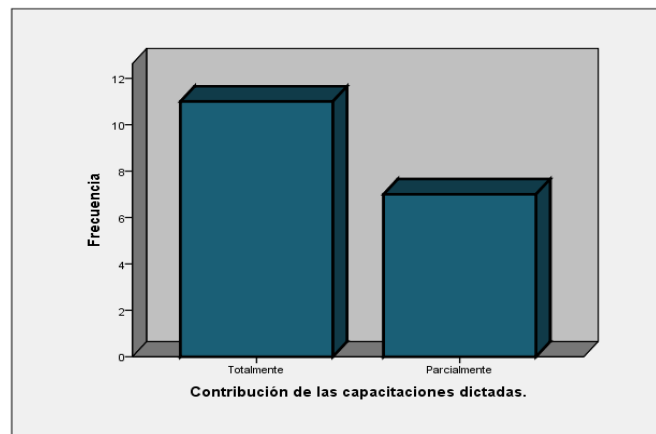
Tabla N° 4: Contribución de las capacitaciones dictadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente	11	61,1	61,1	61,1
	Parcialmente	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Instrumentos aplicados.

Elaborado por: Ayala, A.

Figura N° 3: Contribución de las capacitaciones dictadas.



Fuente: Instrumentos aplicados.

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: Según las repuestas de las personas encuestadas se puede observar que las capacitaciones dictadas por la institución son de enriquecimiento tanto personal como laboral, manifiestan que son portadoras de conocimiento innovador, ayudan al desenvolvimiento en su trabajo y por ende tiende a destacar a la persona que practica de manera positiva esta herramienta.

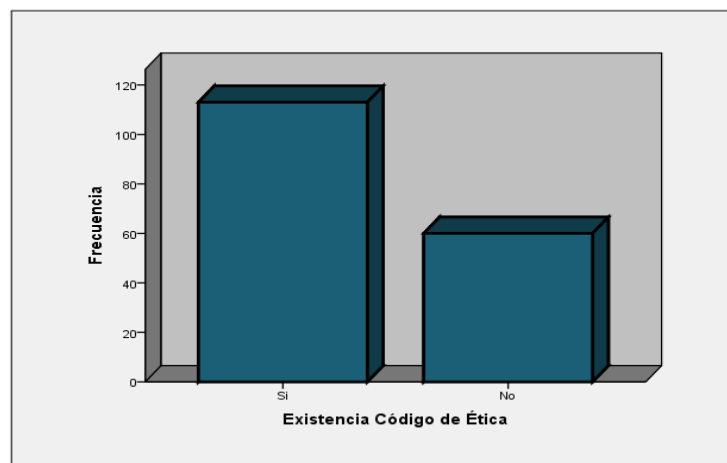
4. ¿Conoce usted sobre la existencia del Código de Ética implantado en la institución?

Tabla N° 5: Existencia Código de Ética Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	113	65,3	65,3	65,3
	No	60	34,7	34,7	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaborado por: Ayala, A.

Figura N° 4: Existencia Código de Ética Institucional



Fuente: Instrumentos aplicados
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: Según los datos arrojados de la investigación nos dan a entender que la comunidad estudiantil tiene un desconocimiento en un porcentaje considerable lo cual nos hace referencia que la institución no ha podido impregnar la publicidad para que los estudiantes conozcan de esta herramienta, es así que se deberá reforzar la publicidad para mayor conocimiento para que todo el estudiantado conozca y practique este Código.

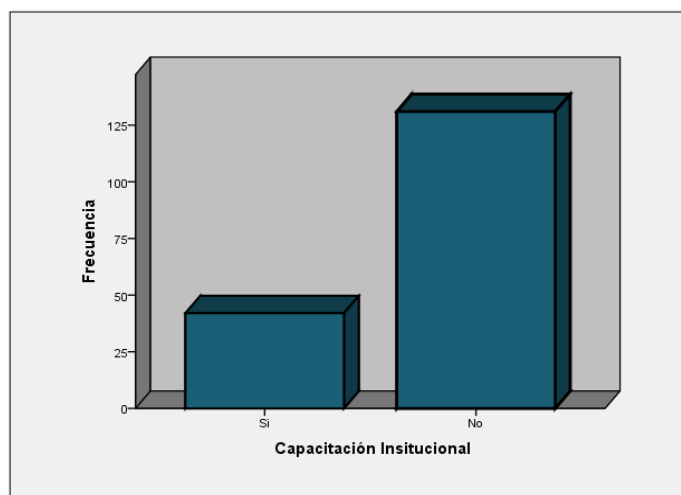
5. ¿Usted ha recibido alguna capacitación acerca del tema ético por parte de la institución?

Tabla N° 6: Capacitación tema Ético

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	42	24,3	24,3	24,3
	No	131	75,7	75,7	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaborado por: Ayala, A.

Figura N° 5: Capacitación tema Ético



Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: Según los encuestados manifiestan que no han recibido capacitaciones en temas acerca del Código de Ética institucional o temas referentes, dicen que conocen de la existencia algunos por parte de los docentes o en la página web que es donde encuentran cualquier documento vigente de la institución, también dicen que la socialización ayudaría a que toda la comunidad universitaria conozca y practique lo que se estipula en el código.

6. ¿Cómo es su relación con el personal que trabaja en su escuela?

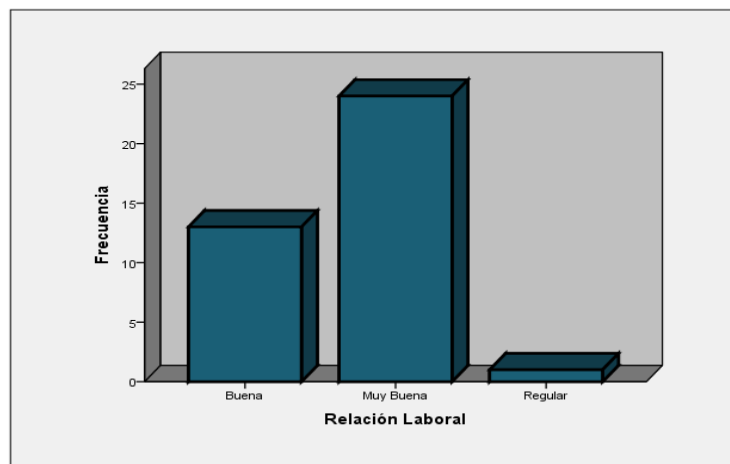
Tabla N° 7: Relación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	13	34,2	34,2	34,2
	Muy Buena	24	63,2	63,2	97,4
	Regular	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Instrumentos aplicados.

Elaborado por: Ayala, A.

Figura No 6: Relación laboral.



Fuente: Instrumentos aplicados.

Elaborado por: Ayala, A.

Análisis: La mayor parte de la encuesta realizada nos dice que la relación del docente en la escuela que se desempeña es de manera muy buena, en este punto nos hace referencia que en cada una de las escuelas de la UPEC se toma mucho en cuenta el bienestar de cada persona lo mismo que repercutirá en un buen desempeño docente.

4. Conclusiones

- El desempeño laboral es el conjunto de diversos factores que la persona debe realizar para conseguir la superación en este ámbito, el ambiente en donde se desenvuelve el personal, las relaciones interpersonales, el cumplimiento de normativas institucionales y el trato de persona a persona son algunos de los factores a analizar, lo que ayudó a determinar la falta de socialización de algunas normativas en la institución.
- Mediante el análisis de los instrumentos aplicados podemos mencionar que la comunidad universitaria se siente comprometida con la institución, la socialización de las diversas normativas es fundamental es por esto que se diseñó estrategias en los medios que circulan en la institución, basándose en temas claves que aporten al conocimiento y aplicación de las mismas.
- De acuerdo a los resultados realizados a una parte de la muestra se ha podido determinar que la falta de capacitaciones específicamente en la existencia del Código de Ética institucional es muy baja mencionan que su conocimiento fue a través de la página web de la institución y de forma general lo que ha originado la falta de práctica de lo que se establece en ese código.
- El diseño de las estrategias planteadas están diseñadas en base a los resultados del estudio, se enfoca en despertar el conocimiento de la comunidad universitaria en revisar y aplicar cada parámetro para conseguir un buen ambiente laboral adecuado.

5. Recomendaciones

- Desarrollar un Manual de Convivencia que aporte a la consecución de los diferentes capítulos del Código implantado en la institución, ya que este nos ayuda a observar la situación actual y la manera con la que nos desenvolvemos en cualquier área de la institución.
- La creación de normativas en una institución son fundamentales son creadas para regir el proceso de actividades que esté realizando, el fin de su creación es plasmar en la mente de la persona para posteriormente esta cumpla y difunda lo aprendido.
- El diseño de medios de difusión aportaría a la comunidad universitaria a mantenerse enterados, para esto se debe analizar la información y la cantidad para

que llame la atención y no se torne aburrido, el objetivo principal es cumplir y difundir lo establecido.

6. Bibliografía

Alles, M. (2006). *Desempeño por Competencias; evaluación de 360*. Buenos Aires: Printed in Argentina.

Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá-Colombia Editorial Presencia.

Martínez Rodríguez, R. (2005). *La ética profesional*. La Habana: Instituto Superior del MININT.

Cegarra, J. (2012). *La difusión de la investigación*. Madrid: Editorial Díaz de Santos

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10ª. Ed.* México: Impreso en México.

7. Linkografía

Pazmiño, M, y Rivera, J. (2010). "Elaboración de un manual de convivencia para mejorar el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas de los estudiantes del propedéutico del Colegio Nacional Técnico "Urcuqui" en la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura". [En línea]. Trabajo de grado, Licenciados en la especialidad de Física y Matemáticas, Universidad Técnica del Norte, Ibarra. Recuperado el 27 de junio de 2014.

Ley Orgánica de Educación Superior LOES, (2010). Ecuador:

Plan Nacional del Buen Vivir (2013 – 2017).