



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



**INFORME FINAL DEL PROYECTO INVESTIGACIÓN PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.**

TEMA:

**CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN MONTALVO.**

AUTORA:

SONIA GRACIELA SAUCEDO MOLINA

TUTORA:

Msc. ADELITA PINTO YEROVI, PHD

LECTORA:

Lcda./CPA.GLENDA INTRIAGO ALCÍVAR, Msc

BABAHOYO – LOS RÍOS -- ECUADOR

2018



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios, por haberme guiado y haberme dado salud y fuerzas para poder terminar esta tarea y no desmayar en el trayecto debido a las dificultades que se presentaron, a mis padres, mis hijos, mis hermanas y sobrina ya que ellos son mis pilares fundamentales para seguir adelante y alcanzar las metas que me he propuesto.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios porque por él estoy con vida y me ha dado fortaleza para realizar este trabajo de grado, a mis padres Juan Saucedo Zurita e Isabel Molina Collantes, a mis hijos Jaijasiel Acurio Saucedo, Jehoyarib Acurio Saucedo y Yedeiel Acurio Saucedo, a mis hermanas Carmen Saucedo Molina y Deysi Saucedo Molina, a mi sobrina Arely Cuadro Molina, ya que ellos fueron mi motivación para empezar y culminar mi carrera, también mi más sincero agradecimiento a mi tutora Dra. Adelita Pinto Yerovi por sus conocimientos y consejos que me brindo, lo cual me ayudaron a alcanzar mi trabajo investigativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.

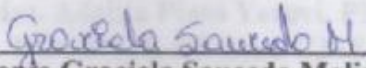


AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, **Sonia Graciela Saucedo Molina**, portadora de la cédula de ciudadanía N° **171252656-3**, en calidad de autora del Informe Final del Proyecto de Investigación, previo a la Obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación Mención **Secretariado Ejecutivo Bilingüe**, declaro que soy autora del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, auténtico y personal, con el tema:

CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO.

Por la presente autorizo a la Universidad Técnica de Babahoyo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen.


Sonia Graciela Saucedo Molina
CI. 171252656-3



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.




**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL INFORME
FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA
SUSTENCIÓN.**

Babahoyo, 23 de julio del 2018

En mi calidad de Tutor del Informe Final del Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo con oficio N° 019, con fecha **13 de Septiembre del 2017**, mediante resolución N° **CD-FAC.C.J.S.E-SO-008-RES-006-2017**, certifico que la Srta. **Sonia Graciela Saucedo Molina**, ha desarrollado el Informe Final del Proyecto titulado:

CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO.

Aplicando las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del Informe Final del Proyecto de Investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar el Tribunal de sustentación designado para la defensa del mismo.



Msc. Adelita Pinto Yerovi, PHD
DOCENTE DE LA FCJSE.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL LECTOR DEL INFORME
FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA
SUSTENCIÓN.**

Babahoyo, 25 de julio del 2018

En mi calidad de Lector del Informe Final del Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo con oficio N° 019, con fecha **13 de Septiembre del 2017**, mediante resolución N° **CD-FAC.C.J.S.E-SO-008-RES-006-2017**, certifico que el Srta. **Sonia Graciela Saucedo Molina**, ha desarrollado el Informe Final del Proyecto de Investigación cumpliendo con la redacción gramatical, formatos, Normas APA y demás disposiciones establecidas:

CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO.

Por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del Informe Final del Proyecto de Investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar el Tribunal de sustentación designado para la defensa del mismo.

DOCENTE DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MONTALVO, 25 DE JULIO DEL 2018

Lcda./CPA. Glenda Intriago Alcivar, Msc
DOCENTE DE LA FCJSE.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



**RESULTADO DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

EL TRIBUNAL EXAMINADOR DEL PRESENTE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, TITULADO: **CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO**

PRESENTADO POR LA SEÑORITA: Sonia Graciela Saucedo Molina

OTORGA LA CALIFICACIÓN DE:

9,28

EQUIVALENTE A:

TRIBUNAL:



S.:
Msc. Iván Montalvo Villalva
DELEGADO DEL DECANO

[Signature]
Msc. Víctor Romero Jácome
DELEGADO DEL CIDE

[Signature]
Msc. Grace Contreras Cruz
DELEGADO DEL COORDINADOR
DE LA CARRERA

[Signature]
Ab. Isela Berruz Mosquera
SECRETARIA DE LA
FAC.CC.JJ.JJ.SS.EE.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



INFORME FINAL DEL SISTEMA DE URKUND

En mi calidad de Tutor del Informe Final del Proyecto de Investigación de la Srta. **Sonia Graciela Saucedo Molina**, cuyo tema es: **CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO**, certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud de **[1%]**, resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.

URKUND

Documento: [TESIS GRACIELA.docx](#) (040712772)

Presentado: 2018-08-03 16:07 (-05:00)

Presentado por: Adelita Pinto (apinto@utb.edu.ec)

Recibido: apinto.urb@analysis.urkund.com

1% de estas 42 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Lista de fuentes Bloques Adelita Pinto (apinto1)

- https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones
- <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1027/256>

Fuentes alternativas

- Análisis urkund proyecto Narcisca Meza.docx
- <https://www.monografias.com/docs/Immanuel-kant-critica-a-la-razon-practica-FKC-IP9N-IMZ>
- <http://uqcommons.uqec.edu/handle/2117/96204>

99% Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO / INFORME TESIS GRACIELA SAUCE... 99%

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.

INFORME FINAL DEL PROYECTO INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.

TEMA: CÓDIGO DE ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO.

AUTORA: SONIA GRACIELA SAUCEDO MOLINA

TUTORA: Msc. ADELITA PINTO YEROVI, PHD

LECTORA: Lcda./CPA GLENDA INTRIAGO ALCÍVAR, Msc

BABAHOYO – LOS RÍOS – ECUADOR 2017

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.

DEDICATORIA

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.

Msc. Adelita Pinto Yerovi, PHD
DOCENTE DE LA FCJSE.

ÍNDICE GENERAL

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.....	I
INFORME FINAL DEL PROYECTO INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL.....	IV
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA SUSTENCIÓN.....	V
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL LECTOR DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA SUSTENCIÓN.....	VI
RESULTADO DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	VII
INFORME FINAL DEL SISTEMA DE URKUND	VIII
ÍNDICE GENERAL	IX
ÍNDICE DE CUADROS.....	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
RESUMEN	XIII
I. INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.- DEL PROBLEMA	3
1.1. IDEA O TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.2. MARCO CONTEXTUAL	3
1.2.1. Contexto Internacional	3
1.2.2. Contexto Nacional.....	4
1.2.3. Contexto Local	5
1.2.4. Contexto Institucional	6
1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	6
1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.4.1. Problema general.....	7
1.4.2. Sub-problemas o derivados	7
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.6. JUSTIFICACIÓN	8
1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.7.1. Objetivo general	9

1.7.2. Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL	10
2.1. MARCO TEÓRICO	10
2.1.1. Marco conceptual	10
2.1.2 Marco referencial	33
2.1.3 Postura teórica	39
2.2 Hipótesis.....	40
2.2.1 Hipótesis general	40
2.2.2 Sub-hipótesis o derivados.....	40
2.2.3 Variables	40
CAPÍTULO III.- METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.1 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.	41
3.1.1 Pruebas Estadísticas Aplicadas.....	41
Tabla poblacional.....	41
3.1.2 Análisis e Interpretación de Datos	42
3.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES.....	50
3.2.1 Específicas.....	50
3.2.2 Generales.....	50
3.3 RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES.....	50
3.2.1 Específicas.....	50
3.2.1 General.....	51
CAPÍTULO IV.- PROPUESTA TEORICA DE APLICACIÓN	52
4.1 PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS.....	52
4.1.1 Alternativa obtenida	52
4.1.2 Alcance de la Alternativa	52
4.1.3 Aspectos Básicos de la Alternativa.....	53
4.2.2. Objetivos	57
4.3.3. Estructura general de la propuesta	57
4.4. Resultados esperados de la alternativa	86
BIBLIOGRAFIA	87
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla poblacional	41
Tabla No. 1	42
Tabla No. 2	43
Tabla No. 3	44
Tabla No. 4	45
Tabla No. 1	46
Tabla No. 2	47
Tabla No. 3	48
Tabla No. 4	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.1:	42
Gráfico No. 2	43
Gráfico No. 3	44
Gráfico No. 4	45
Gráfico No.1:	46
Gráfico No.2:	47
Gráfico No.3:	48
Gráfico No.4:	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre el código de ética y su incidencia en la toma de decisiones, es un tema de importante interés tanto en instituciones públicas como privadas a nivel mundial, ya que la falta de práctica de este código hace que las empresas den mucho de qué hablar, adquiriendo un mal prestigio e imagen. Toda empresa tiene que tener un código de ética, pero muchas de ellas lo tienen pero no lo ponen en práctica, debido a esto prestan un mal servicio al usuario creando un problema a la sociedad. Por tal motivo, fue necesaria una implementación de estrategias para la difusión de este código en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, ya que se evidencio que esta organización lo tiene pero no lo ha socializado con los servidores públicos que laboran en esta institución, por este desconocimiento no se ha podido tomar buenas decisiones favorables para la buena administración de esta empresa y de la sociedad en general. La actual investigación pretende alcanzar resultados beneficiosos tanto para los que laboran en esta institución, como los usuarios que requieren el servicio de esta organización. En este trabajo investigativo se adjunta talleres de socialización para dar a conocer sobre el código de ética existente en el GAD Municipal del Cantón Montalvo.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo propone una investigación sobre el código de ética y su incidencia en la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, ofreciendo una visión más específica del mismo. La Ética tiene una íntima relación con la moral, tanto que incluso ambos ámbitos se confunden con bastante frecuencia, por lo que es ella la que siembra y origina el ejercicio de la moral y los valores para que los hechos estén encuadrados en el bien y en el derecho en beneficio de la sociedad.

La ética es importante porque se refiere a las costumbres y a la conducta humana, es decir que trata del comportamiento de las personas, además tiene que ver con los valores de cada persona. La ética nos enseña a comportarnos en la sociedad, porque cada persona debe ser formada con base fundamental en la ética, a saber respetar los derechos y valores de cada individuo, tratarlas de igual manera a todas dentro de la sociedad sin importar el estatus social de cada persona. La ética es obligación efectiva del ser humano que debe llevar a su perfeccionamiento personal y profesional, el compromiso que se adquiere de ser siempre más persona; refiriéndose a una decisión interna y libre que no represente una simple aceptación de lo que otros piensen, dicen y hacen. En este contexto se hace necesario definir:

¿Cómo la forma de aplicación de las normas y principios del Código de Ética esta incidiendo en la toma de decisiones de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo?

Una vez determinado el problema central, se hace necesario responder otras preguntas para mejorar el comportamiento y las actitudes éticas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

¿De qué manera la toma de decisiones de los jefes departamentales incumplen con las normas y principios del código de ética del GAD Municipal del Cantón Montalvo?

¿Cuáles son los efectos éticos más importantes que se dan en la toma de decisiones GAD Municipal del Cantón Montalvo?

¿Cómo resolver la aplicación de políticas éticas competitivas en la toma de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo?

El presente trabajo se ha fraccionado en cuatro capítulos, en el primero se habla sobre el problema de investigación, marco contextual el cual está conformado por el ámbito internacional, nacional, local e institucional, además consta la situación problemática, también se describirá el planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, justificación y los objetivos de la investigación; el segundo capítulo se refiere al marco teórico o referencial, se habla acerca de la hipótesis, el tercer capítulo comprende los resultados obtenidos de la investigación y el cuarto capítulo se trata sobre la propuesta teórica de la aplicación.

CAPÍTULO I.- DEL PROBLEMA

1.1. IDEA O TEMA DE INVESTIGACIÓN

Código de ética y su Incidencia en la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

1.2. MARCO CONTEXTUAL

1.2.1. Contexto Internacional

A lo largo de la humanidad y con el paso del tiempo se ha comprobado los distintos procesos de comportamientos anti éticos que han perjudicado la reputación y la credibilidad de las organizaciones ante la sociedad, debido a esto ha sido inevitable establecer medidas de control más estrictas y eficientes para impedir o corregir hechos dolosos que denigran el ejercicio profesional en las instituciones y más si estas son Públicas. La calidad del procedimiento ético de parte de los servidores Públicos, está fundado en la atención a la sociedad en general y a quienes solicitan de la información en particular, con base en conceptos irrefutables y en la práctica de principios y normas éticas que, aunque no prueban el buen proceder de los profesionales procuran guiarlos hacia políticas honestas, aprobando de este modo un adelanto general duradero.

A nivel mundial los códigos de ética sirven para mejorar la imagen y productividad a las instituciones, pero en muchos países no se siguen las normas que tienen estos códigos, debido a diferentes motivos y generado por distintas personalidades se realizan actos de corrupción como es el de aceptar coimas, lo que perjudica a una sociedad que espera el buen comportamiento ético de parte de los servidores públicos. El código de ética cambia y mejora la conducta de todo servidor público, es así que para Julián Pérez y Ana Gardey, un código de ética, consolida reglas que normalizan las conductas de cada ser humano que laboran en una empresa o

institución. No obstante la ética no es obligatoria (no impone castigos legales), el código de ética conjetura un procedimiento interno de acatamiento ineludible. No difundir información personal, no diferenciar a los clientes o a los colegas de trabajo por razones de raza, nacionalidad o religión y no admitir pagos por un servicio que es gratuito.

Las pautas indicadas en los códigos de ética saben ser relacionadas con las políticas legales (por ejemplo, discriminar es un delito penado por la ley). El primordial propósito de estos códigos es conservar una línea de conducta similar entre todas las personas que constituyen una empresa. Al contener instrucciones por escrito, no es preciso que un jefe explique a cada instante cuáles son los deberes que tiene un servidor público. (Gardey J. P., 2009), esto da a entender que todo trabajador debe una conducta adecuada, basada en los valores que nuestros mayores nos han impartido.

1.2.2. Contexto Nacional

En el Ecuador no es habitual que en todas las instituciones tanto públicas como privadas manejen un código de ética, el cual debería ser de suma importancia para toda organización, y que gracias a esta estructura se obtiene una administración consolidada en cada entidad y por lo que concierne un buen servicio a todos los usuarios.

En la Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir se establece una cultura de transparencia y recuperación de principios y valores como parte esencial de la Revolución Ética, que implica desterrar prácticas y relaciones de corrupción, integrar sistemas de prevención de la misma, incorporar la participación ciudadana en procesos de contraloría social, toma de decisiones y gestión de asuntos públicos, así como afianzar y revitalizar principios y valores éticos y sociales en las tendencias políticas, económicas, tecnológicas, ambientales y sociales del servicio público en el país. En este contexto, el Gobierno Nacional, a través de la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión, impulsa procesos de reorganización y establece mecanismos para alcanzar una gestión pública ética y eficiente. Además, contribuye al

desarrollo sostenible, al fortalecimiento de la transparencia en las entidades públicas y al mejoramiento de la calidad de vida en la sociedad.

Mediante estos procesos, la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión en conjunto con ciento cuarenta entidades de la Función Ejecutiva llevó a cabo la construcción participativa del Código de Ética para el Buen Vivir. Este documento recoge principios, valores, responsabilidades y compromisos orientadores de los comportamientos, actitudes y prácticas de los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as. Las entidades contarán con un Comité de Ética que vele por la aplicación del Código de Ética para el Buen Vivir, el que debe ser complementado con una serie de acciones de orden organizativo, de difusión y de vivencia participativa. (Espinosa, 2012)

1.2.3. Contexto Local

En la provincia de Los Ríos todas las instituciones poseen un código de ética, aunque en algunas organizaciones no lo han socializado y se ha podido observar que algunos servidores públicos no tienen conocimiento sobre estos códigos, debido a esto queda en evidencia, que para dar un buen servicio se debe tener conocimiento sobre todos los reglamentos con que cuentan las entidades en las cuales las personas vayan a trabajar, es compromiso de todos los jefes de cada entidad dar a conocer y realizar los diferentes reglamentos que se posea en dicha institución.

Si bien es conocido que el código de ética es un cuerpo de leyes o un conjunto de reglas o preceptos sobre un determinado campo de actividad humana en toda organización, este es la expresión de responsabilidad de quienes trabajan en una institución, para cuidar el buen desempeño y procedimiento, que guie de manera adecuada la forma de dar un buen servicio, con transparencia, eficacia, ética, profesionalismo y los valores de la empresa.

1.2.4. Contexto Institucional

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo se alcanzó a observar, el bajo conocimiento que tienen acerca de lo que es un código de ética, ya que al momento de hacerles unas preguntas al personal que laboran en dicha institución, fue notorio el desconocimiento que poseen sobre este código de ética, no sabían responder si este ayuda a la toma de decisiones en la entidad, muchos servidores expresaron que no aplican este código en las funciones que desempeñan, por la falta de conocimiento.

En esta institución se puede evidenciar claramente el inconveniente de no haber socializado el código de ética con todo el personal que labora en esta entidad, debido que unos trabajadores no saben si esta empresa cuenta con este código, otros saben de la existencia de este, pero no conocen que dice este documento.

1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La presente investigación sitúa sus actividades a analizar cómo influye el código de ética en la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, ya que el marco de sus acciones están relacionadas directamente entre los usuarios que requieren los servicios de dicha organización y los servidores públicos que laboran en esta institución.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, es responsable del progreso de la ciudad y de sus habitantes, es el encargado de gestionar obras para el beneficio del cantón, como también la realización de programas de cualquier ámbito ya sea salud, deportivo, turístico, que beneficien a toda la población. En esta organización se presenta el inconveniente en los servidores públicos que laboran en dicha institución, ya que desconocen que es código de ética, para que sirve, como se lo utiliza y en qué momento se debe aplicar, todo esto podría ser originado por la falta de socialización.

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema general

¿Cómo la forma de aplicación de las normas y principios del Código de Ética está incidiendo en la toma de decisiones de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo?

1.4.2. Sub-problemas o derivados

¿De qué manera la toma de decisiones de los jefes departamentales incumplen con las normas y principios del código de ética del GAD Municipal del Cantón Montalvo?

¿Cuáles son los efectos éticos más importantes que se dan en la toma de decisiones GAD Municipal del Cantón Montalvo?

¿Cómo resolver la aplicación de políticas éticas competitivas en la toma de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo?

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

El actual proyecto cuyo tema es: Código de ética y su Incidencia en la toma de decisiones en el GAD Municipal del Cantón Montalvo, se encuentra definido de la siguiente manera:

Línea de investigación de

la universidad: Educación y Desarrollo Social

Línea de investigación

de la F.C.J.S.E:	Desarrollo Organizacional
Línea de investigación de la carrera:	Administración
Aspecto:	Código de ética y toma de decisiones
Delimitación espacial:	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.
Delimitación temporal:	Durante el año 2017
Delimitación demográfica:	Servidores Públicos, usuarios

1.6. JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación se va a establecer la importancia que tiene, el código de ética y su incidencia en la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, debido a que algunos usuarios se han quejado del servicio que presta esta institución, expusieron que no los atienden de una manera oportuna, educada, es decir careciendo de las normas éticas que deben brindar esta entidad, esto pasa por que muchos servidores públicos jerárquicos como subordinados desconocen de este código de ética, por consiguiente este trabajo servirá para conocer el grado de satisfacción de los usuarios al solicitar algún requerimiento de parte de ellos, el compañerismo que existe entre servidores públicos de esta institución.

La intuición y el proceder en el ejercicio profesional de cualquier ocupación, continuamente debe estar ligada con la Ética. Por lo que la toma de decisiones en las empresas públicas no está ajena de la ética profesional en la práctica cotidiana de sus diligencias. Por esta razón la aplicación del código de ética en las organizaciones ayuda a evitar dificultades en el campo profesional, de ahí parte el éxito de los cuidados que requiere para una buena administración entre los que laboran en las entidades y los usuarios, con el fin de brindar una atención especial.

El alcance de este proyecto investigativo es muy alto debido a que se trata de un problema que antes no había sido estudiado, se va a juntar toda información requerida, para esto se proyectó un objetivo para el problema, todo esto se consigue con la ayuda de la institución, servidores públicos y los usuarios, es decir la sociedad entera. Para este trabajo se ayudará con la información que ofrece internet, textos, libros de interés, artículos científicos, revistas y tesis, solo así se averiguara si la información que se recoja tiene desatinos y así poder buscar una solución que ayude a mejorar el servicio de esta organización. Con esta investigación, se espera evidenciar la buena aplicación del código de ética, lo cual permitirá a todos los trabajadores, laborar de una manera eficiente, los diferentes roles que les compete a los diversos departamentos, beneficiando a la sociedad en general.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Objetivo general

Analizar cómo la forma de aplicación de las normas y principios del Código de Ética está incidiendo en la toma de decisiones de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la toma de decisiones de los jefes departamentales incumplen con las normas y principios del Código de Ética del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

Identificar cuáles son los efectos éticos más importantes que se dan en la toma de decisiones del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

Recomendar cómo resolver la aplicación de políticas éticas competitivas en la toma de decisiones de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Marco conceptual

Variable independiente:

Código de Ética

Variable dependiente:

Toma de decisiones

La ética.

El concepto de ética es muy complejo, por lo que se tomó como referencia a Zacarías Hernández Torres que en su libro indica que la ética tiene como objeto de estudio la moral, y ésta tiene que ver con las acciones humanas en la vida social, por tanto, la ética se relaciona con todos los quehaceres humanos que ahora se expresan como productos científicos y tecnológicos. (Torres, 2014). Este enunciado nos da a entender que la ética se relaciona claramente con los valores ya sea en el ámbito profesional (instituciones) o informal (la familia, la sociedad), lo cual implica que la conducta de los individuos van a estar sujeto a los principios morales de una sociedad.

La ética busca la mejor manera de vivir en sociedad, es la obligación efectiva del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal, el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona. Según (Fernández, 2006) manifiesta que los macro problemas de la sociedad actual surgen por la falta de convicciones éticas reclaman un examen a fondo de nuestros actos. Urge revisar que hay en el fondo de la propia conciencia, que es lo que nos impide construir una sociedad sana, donde podamos vivir en paz, trabajando sin destruir, formando un núcleo familiar sólido, en definitiva, una sociedad que nos permita o facilite alcanzar la felicidad. (Fernandez, 2006)

La ética trata lo que es una acción moral, cómo se demuestra lógicamente un suceso moral, y cómo se debe de emplear consecutivamente tanto a nivel personal como a nivel general. Según (Gómez, 1999) describe que la ética está basada en la distinción entre lo que se puede físicamente hacer y lo que se puede éticamente hacer. Está claro que en esos dos términos la palabra puede significar dos cosas distintas. De ahí un axioma ético muy sencillo: no todo lo que se puede físicamente hacer se puede éticamente hacer. O, aún más brevemente: no todo lo posible es ético. (Gomez, 1999)

Ética moderna.

Según Yolanda Angulo Parra expresa que las éticas modernas sostienen que debe ser clarificado, por lo que es preciso hacer un análisis filosófico de los conceptos. El punto de partida de la crítica al clasicismo es la falacia naturalista en la que cae. Esta falacia (ya señalada por Hume) sostiene que no se puede deducir valores de hechos, es decir que éticas como el platonismo y el cristianismo fundamentan sus preceptos morales en premisas metafísicas o científicas. Siguiendo la clasificación de Richard Popkin y Avrum Stroll, resumiremos algunas de las éticas modernas más relevantes que son:

Naturalistas.- Los juicios morales son reductibles a enunciados científicos, como los de la psicología. Ej. El utilitarismo, Hobbes.

Deontológicas.- Contra el motivacionismo y el consecuencialismo, lo bueno y lo malo dependen del acto en sí. Ponen el acento en el deber y obligación. El sujeto actúa bien por deber, porque es su obligación. Ej. Kant.

Motivacionistas.- Lo bueno o malo de una acción depende de los motivos para realizarla. Ej. Kant.

Emotivistas.- Los juicios morales no son verdaderos o falsos, sino expresiones de sentimientos humanos; por tanto, no son reducibles a conceptos morales. Carnap, Ayer, Moore.

Teleológicas o Consecuencialistas.- Lo bueno o malo de una acción depende de los efectos o consecuencias de la misma. Ej. El Utilitarismo de Bentham y de John Stuart Mill.

No Naturalistas.- Los juicios morales son verdaderos o falsos pero no son reducibles a conceptos científicos. Ej. Platón, Cristianismo.

Objetivas.- El enunciado "es malo robar" sí tiene valor de verdad o falsedad. Ej. Platón, El Utilitarismo.

Subjetivas.- El enunciado " es malo robar " no tiene valor de verdad o falsedad. Ej. Kant (lo puede tener, pero sólo para una persona. Hobbes). (Angulo, Ética y valores 1, 2008)

Ética en el servicio público.

El tema de la ética en el servicio público está visiblemente afectado con la actuación de los trabajadores que ocupan cargos públicos. Dichas personas deben actuar acorde un modelo ético, demostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad. De la misma manera, los empleados de un servicio público tienen que aceptar un compromiso ético y social hacia los habitantes como el desarrollo de la uniformidad social y el consolidamiento de la democracia. Para esto debe ser capacitado para poner en funcionamiento habilidades que favorezcan al país y a la colectividad en las situaciones sociales, económicas y políticas.

Según Bernardo Fernández declara que el cambio en la mentalidad empresarial y en los propios empresarios, requiere basarse en una convicción verdaderamente ética, pues si no se recupera el verdadero orden en la jerarquía de valores, este cambio, que por ahora tiene carácter global, será una simple moda superficial, algo que hoy parece funcionar pero que, al no modificar el origen erróneo del enfoque, a la larga dejara las cosas intactas. (Fernandez, Etica de la direccion desicion con la libertad, 2006)

Ética institucional.

La ética empresarial es la unión de valores, reglas y fundamentos manifestados en la instrucción de la organización para conseguir una mejor armonía con la colectividad y acceder a una excelente armonía con todos los ambientes en situaciones que presume valorar los haberes explorados por la humanidad y los valores que esta distribuye. Según Horacio Martínez dice que la ética empresarial es un puente hacia el futuro de la empresa, vivida como una cultura donde todos sus miembros encuentran un sentido a su vida; entre el hombre y la empresa del futuro; entre la organización empresarial y los desafíos del progreso. (Martinez, 2005)

A decir también que la ética institucional es una descendencia dentro de la ética que se delega específicamente de los asuntos de calidad moral que surten o se diseñan a pretensiones del mundo de los servicios y de las instituciones. Además la ética empresarial es un tipo de ética profesional que analiza los principios éticos y morales que surgen en el mundo de los negocios. Comprende todos los aspectos de la conducta en las empresas, esto es, las conductas individuales de las personas y las conductas de las organizaciones en su conjunto.

Ética profesional.

La ética profesional involucra una sucesión de fundamentos y de normas que una acción profesional corresponderá observar en la ejecución de su trabajo y entonces desde las similares adquiridas como cimientos y plataformas de acción, intentan ajustar todas las instrucciones y movimientos que se lleven a cabo en el marco de tal labor.

Según María Gómez de Pedro indica que la ética profesional es un estudio de los fundamentos generales de la ética habitual del ejercicio de la profesión. Asume que la profesión también es una actividad humana, susceptible de ser realizada bien o mal, y por tanto, capaz de acercarnos a nosotros y a quienes afecta nuestro obrar, a nuestro fin o de alejarnos de él. (María Gomez, 2014)

La ética no es obligatoria, es decir, no aplica sanciones legales, no obstante, la ética profesional sí lograría proceder en caso de haber un código de ética que normalice el quehacer laboral en cuestión. Desde la ética profesional se expondrá y sugerirá aquello que es deseable y aquello que por el contrario no lo es en una profesión y por el lado de la deontología dispondrá de las herramientas de administración que garantizarán que la profesión que corresponda sea llevada a cabo de modo ético y como está previsto.

Los valores.

Los valores son fundamentos que nos dirigen a una acción en función de realizarnos como personas. Son opiniones esenciales que nos ayudan a distinguir, considerar y preferir unas cosas en lugar de otras, o una conducta en lugar de otra. Asimismo son fuente de agrado e integridad. Nos suministran un modelo para expresar objetivos y determinación, individuales o generales. Manifiestan nuestros beneficios, emociones y opiniones más significativas.

Según Antonio Gallo habla que el valor es una calidad que se encuentra en las dimensiones de la vida. Cuando tengo la experiencia de algo que es un ser, capto también su valor. Ser y valor nacen juntos; se dan como dos dimensiones de lo dado en la experiencia. A veces, llamamos al ser un hecho y, al valor, su importancia. Cada ser posee esta calidad axiológica. El valor es esa calidad particular e inconfundible que produce en nosotros la apreciación, porque se percibe con este sentimiento único que es el sentimiento de valor. (Gallo, Introduccion a los valores, 2006)

En el transcurso del tiempo los individuos continuamente han intentado conseguir bienes que piensan que son valiosos, debido a esto han adquirido una mentalidad errónea, desarrollando actitudes que para ellos consideran importantes, dejando a un lado los valores, los cuales nos han sido impartidos desde pequeños a todo ser humano, pero a lo largo de la vida es decir en la transformación de niño a adulto se han olvidado de estos valores de esto surge el problema de llevar una buena vida en la sociedad.

Se puede decir que los valores están entrelazados con las convicciones humanas de lo que se piensa que es bueno, de lo que es mejor y de lo más óptimo; además los valores nos facilitan aspectos esenciales para la actuación humana y su progreso tales como: satisfacción, bienestar y tranquilidad los cuales ayudan a obtener una buena conducta en la vida diaria de las personas.

Valores éticos.

Los valores éticos son pautas de conductas que normalizan el comportamiento del ser humano. Estos demuestran la carisma de la persona, un aspecto efectivo o perjudicial, como resultado de su comportamiento, se puede considerar sus opiniones, emociones y beneficios que posee. Los valores éticos ayudan a normalizar el comportamiento de la persona para alcanzar la prosperidad social y una relación agradable y plácida en la colectividad. Los valores éticos más notables son: equidad, autonomía, compromiso, honradez, consideración, fidelidad, modestia, imparcialidad, etc. Los valores éticos se obtienen durante la formación personal de cada individuo con práctica en el ambiente habitual, comunitario, académico e incluso medios de información.

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos describe que la libertad, la justicia, la solidaridad, la tolerancia, la disponibilidad al diálogo, el respeto a sí mismo/a y a las demás personas, son considerados como valores éticos o morales porque dependen de la libertad humana, lo que significa que está en nuestras manos realizarlos.

Porque ser feo o guapo, discapacitado o capaz es algo que no depende totalmente de nosotros, pero ser solidarios, sí depende de nosotros. Los valores humanizan nuestra vida por lo cual todos las personas tenemos la responsabilidad de practicarlos y vivenciarlos. Esto no significa que una persona deshonesto o mentiroso deje de ser persona; significa más bien que ha renunciado al proyecto de humanidad que los seres humanos hemos ido descubriendo a través de siglos de historia. (Humanos, 2003)

En el mundo de hoy surge con mucha fuerza la necesidad de educar en valores, de reconquistar la práctica de los valores éticos. En la actualidad, ante un vacío ético, se está reclamando una mayor moralidad en todos los ámbitos de la vida social: en la política, en los medios de comunicación social, en las transacciones comerciales, en las empresas, en los hospitales, en el desempeño de las funciones públicas y privadas, en las universidades, en los centros educativos, en la vida familiar, en suma, en el conjunto de nuestra sociedad, porque finalmente el aumento de la vida moral permitirá la humanización de la sociedad.

Hemos de reflexionar que los valores éticos son tan importantes en toda actividad humana en específico en la labor profesional que proporciona o realiza el servidor público, una buena actitud y trabajo dice de su calidad y compromiso como profesional. Es importante tener un conocimiento amplio de los valores éticos para obtener acceso a una excelente habilidad de los mismos y así contrarrestar los antivalores que suelen ser como los más influyentes en una vida profesional.

Valores morales.

Los valores éticos encierran a los valores morales que son aquellos que ayudan a distinguir lo positivo de lo negativo, lo objetivo o subjetivo de un ambiente o suceso establecido. La naturaleza moral es la conducta mental que ayuda a la persona a establecer su condición con relación a lo que es adecuado e inadecuado. Como valores morales se conoce el conjunto de normas y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar. Es decir,

los valores morales son incluidos desde la niñez por los progenitores o las figuras de autoridad, para después, en la período académico, ser fortalecidos por los profesores o educadores. Varios de ellos siempre vienen manifestados por el culto que ejercemos y otros, tantos están tan radicados en nuestras colectividades que su infracción puede llevar, incluso, a condenas reglamentarias.

Según Antonio Gallo indica que no hay calidad de valor sin cualidad moral. La dignidad fundamental de la persona humana, en su relación con los diferentes tipos de valores (económicos, sociales, estéticos, religiosos, psicológicos) reconoce en esta relación el nexo axiológico que brota de su propia conciencia. El valor moral nace de esta íntima conexión de la vida con la dignidad personal del individuo. El valor moral es inherente a la conducta de una persona humana en cuanto ésta es guiada por un principio de coherencia con lo que esta persona es y exige ser en el futuro.(Gallo, 2006)

Valores humanos.

Los valores humanos son los aspectos, facultades o condiciones de una persona. Los valores humanos son considerados universales y eficientes, en el cual se hallan en todas las culturas y son modelos que graban las reglas de un comportamiento acorde. Se conoce como valores humanos al conjunto de características que posee una persona u organización, los cuales determinan el comportamiento e interacción con otros individuos y el medio ambiente.

Según Luis Cariaga expresa que los valores humanos son producto de la capacidad intelectual del ser humano, como resultado distintivo de su propia experiencia y de la de sus ancestros, respecto al bien y al mal. Mientras más desarrollados son los valores dentro de una persona, mayor es su honorabilidad, idoneidad y dignidad, y mayor es su posibilidad de desarrollo emocional, intelectual y social. Los valores humanos no son dones especiales con los que nacemos, sino cualidades que debemos desarrollar y potencializar como seres humanos, hasta convertirlas en virtudes personales por medio de una práctica cotidiana. (Cariaga, 2014)

Entonces podemos indicar que los valores son; el eje esencial de todo individuo por lo que hace a la persona diferente del resto de los seres vivos, además son principios con los cuales los humanos consideran una fuerte responsabilidad de “conciencia” y lo utilizan para calificar lo conveniente de los comportamientos propios y ajenos.

Código de ética.

La palabra ética se vincula a la moral. Esta ciencia se encarga de estudiar los comportamientos y acciones morales de las personas o cierta comunidad. La ética ayuda a regular las conductas de las personas para mantener cierto orden social. Este código fija patrones tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización, entre otros.

El código de ética es una compilación de normativas de cumplimiento interno que afecta a ciertos contextos o grupos sociales. Los códigos de ética no tienen capacidad de castigar legalmente a quien no lo cumple. Pero dentro de la institución u organización que posee un código de ética debe cumplirlo en forma obligatorio para evitar una sanción interna. Cada organización puede definir su código ética de acuerdo a la moral que se busca impartir a ciertos grupos de personas.

Aspectos del código de ética.

Aspectos que suelen estar presente en un código de ética: No discriminar a ningún compañero de trabajo por motivos de raza, religión u otra característica ni a clientes; No aceptar sobornos; Prohibición de divulgar información importante de la organización; Evitar dañar el medio ambiente en las actividades que realiza la institución o empresa, estas son algunas pautas y obligaciones generales que se suelen expresarse en los códigos de ética.

El código de ética tiene como meta que todas las personas dentro de la organización tengan un mismo comportamiento y de esta manera evitar conflictos. Estos códigos suelen estar escritos y deben ser conocidos por cada persona que está dentro de la empresa u organización que lo redactó. Existen algunos códigos de ética que no están escritos, pero que igualmente deben ser respetados por los integrantes de una organización que lo posee.

Generalmente cuando ingresa una persona nueva a una empresa o institución, se le da una copia del código para que sepa que normas debe cumplir. Pero también se espera que el código de ética sea respetado por la junta directiva o gerentes, proveedores, contratistas y toda persona que se relacione con la organización u empresa. Los directivos de las empresas son los que redactan los códigos de ética y son los que determinan las condiciones y pautas que consideran adecuadas desde el punto de vista moral.

Varias profesiones poseen códigos éticos específicos que también son denominados códigos deontológicos. Los colegios profesionales son los que redactan estos códigos de conducta que deben ser respetados siempre por los profesionales que lo integran. Los códigos de ética son realmente útiles para regular las conductas de las personas y hacer que estas tengan un comportamiento positivo. De esta manera se beneficiará la organización en la que pertenece, ya que habrá menos conflictos. El código de ética es un referente formal e institucional de la conducta personal y profesional que deben cumplir todos los trabajadores, miembros de la Junta Directiva, proveedores y contratistas de una empresa, independientemente del cargo o función que ocupen.

Para Antonio Cárdenas, explica que el punto de partida para fortalecer una corporación con una norma de responsabilidad corporativa es la naturaleza voluntaria del proceso y la necesidad del compromiso de todos los participantes. Al contar con esta plataforma, se incrementa de manera notable la posibilidad de éxito fundamentada en la credibilidad y el compromiso. Algunos estudiosos del tema argumentan que es

indispensable contar con un código de ética universal que sea válido en todas las organizaciones en sus múltiples esferas de acción, ya que incluso dentro de un mismo país existen inconsistencias legales y culturales que afectan de alguna manera a los grupos de interés de una corporación. . (Cárdenas, 2007)

Según Adria Albareda manifiesta que el Código de las Naciones Unidas empieza presentando cinco principios o estándares generales que después se complementan, aunque brevemente, con normas sobre conflictos de intereses, declaración de bienes, aceptación de regalos y actividades políticas. El Consejo de Europa aborda los mismos temas que el Código de las Naciones Unidas, pero de una forma más detallada. En su código, incluye por primera vez aspectos que actualmente tienen en cuenta la mayoría de las infraestructuras éticas, como las regulaciones a que están sometidos los servidores públicos cuando abandonan el cargo. Es relevante apuntar algunos progresos de la Comisión Europea con relación a los elementos de infraestructura ética de la administración de la propia UE. En primer lugar, en el año 2000, la Comisión ya aprobó un Código de Conducta con los siguientes principios: servicio, independencia, responsabilidad, rendición de cuentas, eficiencia y transparencia. (Albareda, 2015)

Principios del código de ética en las instituciones.

Según Diego Guzmán Secretario Nacional de Transparencia de Gestión, en el Código de Ética para el Buen Vivir, establecen en el Art.3 Principios y valores generales.- Los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as desempeñarán sus competencias, funciones, atribuciones y actividades sobre la base de los siguientes principios y valores:

3.1 Integridad.- Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.

3.2 Transparencia.- Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.

3.3 Calidez.-Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.

3.4 Solidaridad.- Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.

3.5 Colaboración.- Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.

3.6 Efectividad.- Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuestas en su ámbito laboral.

3.7 Respeto.- Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único/a, con intereses y necesidades particulares.

3.8 Responsabilidad.- Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.

3.9 Lealtad.- Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

Art. 4.- Responsabilidades y compromisos Institucionales.- Toda entidad de la Función Ejecutiva se compromete a:

4.1 Difundir el contenido y la forma de aplicación del Código de Ética, comprometiéndose a las máximas autoridades a que realicen esta labor personalmente.

4.2 Promover y demandar espacios de desarrollo laboral y profesional en las entidades públicas mediante la capacitación, la actualización y la especialización de conocimientos.

4.3 Generar espacios de capacitación e inducción permanentes en la aplicación de la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción procurando el bien colectivo y aplicables al servicio público.

4.4 Fortalecer y fomentar la participación a través de espacios de expresión, opinión y decisión, tanto de los servidores/as y trabajadores/as públicos/as como de la ciudadanía en general.

4.5 Fomentar mecanismos de comunicación interna para propiciar un ambiente de trabajo óptimo, con el objetivo de generar relaciones interpersonales en las que primen el profesionalismo, el respeto, la solidaridad, la confianza, la efectividad y la transparencia.

4.6 Reconocer y valorar el esfuerzo y el mérito de los/as servidores/as y trabajadores/as públicos/as en el cumplimiento del presente Código de Ética y el fortalecimiento del trabajo en equipo, generando en la entidad una convivencia armónica en los espacios laborales.

4.7 Generar y fortalecer espacios de capacitación para el servicio al usuario.

4.8 Asegurar la entrega de información pública oportuna, completa, veraz, confiable y comprensible para los/as usuarios/as, respetando la confidencialidad, la reserva o el sigilo de información que, conforme a la normativa vigente, tenga un grado especial de sensibilidad.

4.9 Ser responsables con el ambiente y fomentar las buenas prácticas ambientales, cumpliendo con los programas que para el efecto diseñe o implemente el Ministerio del Ambiente. (Guzmán, 2012)

Para Idalberto Chiavenato manifiesta que muchas organizaciones tienen un código de ética para guiar el comportamiento de sus grupos de interés. Se trata de una declaración formal que orienta la toma de decisiones y la conducta en una organización. Empero, para que el código fomente decisiones y comportamientos éticos entre las personas deben cumplirse dos requisitos: primero, la organización debe dar a conocer el código de ética a todos sus grupos de interés, tanto internos como externos, y segundo, la organización debe asegurarse continuamente de que sus participantes observen un comportamiento ético, ya sea con una actitud de respecto a los valores básicos o en prácticas específicas de negocios. (Chiavenato, 2009)

Se puede decir que el código de ética es la expresión de responsabilidad de aquellos que trabajan en una institución para conservar los más altos niveles de capacidad y proceder, que guíen la forma de realizar negocios en relación con la

honestidad, conducta, profesionalismo y los valores de la empresa. El Código no intenta manifestar a todas las circunstancias éticas que se muestren con los servidores públicos, es simplemente un medio de consulta para situar el comportamiento ético. En caso de que haya dudas sobre alguna situación, es compromiso de los trabajadores preguntar con su superior la manera de proceder. Un Código alcanza a ser de uso estricto e indispensable para todos los servidores públicos y directivos de una entidad, libremente de su posición jerárquica dentro de la institución o su condición de contratación.

El código de ética es un instrumento empleado en las empresas como creador de una capacidad honesta, y un procedimiento organizacional ético, competente de establecer un progreso e incremento en el valor del capital humano que se convierte en eficacia y rendimiento. El uso del código de ética se ve afectado, por un lado, porque induce en el contorno corporativo un problema de intereses que se oponen a su ejecución y seguimiento, y por el otro está la falta de involucramiento y aprobación de los servidores públicos. Es así que la falta de un código de ética en las organizaciones causa depreciación, inseguridad, incertidumbre y una mala reputación para ellas, lo que acarrea como resultado que se tornen poco profesionales. Debido a esto es más usual que se muestren en las empresas circunstancias que implican la falta de ética, como son, un lugar concedido por favoritismo, un aumento de salario por una ayuda, una destitución injustificada, ingresos o egresos de manera alterada, anticipos e inversiones ilícitas. Este procedimiento es la consecuencia de la falta de un código de ética que debe ser bien organizado y realizado, pero sobretodo del poco interés por parte de las instituciones de hacerlo respetar.

Toma de decisiones.

La toma de decisiones es el método por medio del cual se efectúa una elección entre diversas expectativas o maneras viables para solucionar algunas circunstancias de la vida en diversos argumentos: institucional, profesional, financiero, familiar, individual, general, etc. (maneja técnicas cuantitativas que ofrece la gerencia). La toma de decisiones radica, fundamentalmente, en preferir una elección entre las

adecuadas, a la finalidad de solucionar una dificultad presente o viable (aun cuando no se demuestre un problema oculto). En procesos primordiales la toma de decisiones es el paso de esclarecimiento de dificultades, colección de fundamentos, clase de opciones y elección de un sentido de trabajo y se especifica como “el paso para equiparar y remediar un desempeño de acción para solucionar una dificultad determinada”. La toma de decisiones se describe a la alternativa adecuada entre numerosas opciones para especificar un propósito.

Según Cira de Pelekais describe que la toma de decisión es un proceso de elección en el cual se identifican las acciones o rutas que se habrán de tomar o seguir en la solución de un problema o en la consecución de un fin específico. Dependiendo del nivel de complejidad de este proceso; el cual varía según sea el espectro del efecto y las personas involucradas en tomar la decisión y afectadas por las mismas; se pueden aplicar estrategias que pueden estar en un nivel espontáneo a uno de plena conciencia y razonamiento y rigor científico. Ahora bien, no todos los cursos de acción posible tienen los mismos resultados ni afectan de la misma manera a las organizaciones, personas, recursos. Igualmente el efecto varía entre lo inmediato y el largo plazo. En este sentido, la toma de decisión implica una dimensión ética pues contempla el asumir la responsabilidad de las consecuencias de la decisión tomada. (Cira de Pelekais, 2009)

Características.

La toma de decisiones a nivel particular se determina por la manera de que un individuo utilice su juicio y razón para preferir una opción de resultado a una dificultad específica; por lo tanto, si un individuo posee un inconveniente, convendrá ser competente de solucionar específicamente adquiriendo decisiones con esa determinada causa. Además, la toma de decisiones es apreciada como una de las fases de la administración. En la toma de decisiones interesa la opción de un rumbo a alcanzar, por lo que en una etapa primordial conviene valorar opciones de acción. Si estas últimas no están públicas, no constará una disposición. Para obtener una decisión, cualquiera que sea su origen, es preciso entender, saber, investigar un inconveniente, para así alcanzar a dar una conclusión. En unos temas, por ser tan sencillo y frecuentes, este causa se

cumple de manera tácita y se remedia muy velozmente, pero hay diversos procesos en los cuales los resultados de un perjuicio o beneficio de elección logran poseer consecuencias en la vida y si es en un argumento profesional en el triunfo o decepción de la institución, para los cuales es preciso efectuar una explicación más organizada que consiga dar más confianza y comunicación para solucionar el inconveniente. (Wikipedia)

Según Idalberto Chiavenato describe que las organizaciones exitosas definen sus valores y están constantemente preocupadas por capacitar a su personal para tomar decisiones éticas. Los principales objetivos de la capacitación en ética son: Concientizar a las personas sobre la ética: es decir, ayudarlas a reconocer conflictos para evitar que racionalicen el comportamiento carente de ética. Citicorp creó un juego llamado “el trabajo ético”, en el cual los jugadores ganan o pierden puntos de acuerdo con sus respuestas sobre cuestiones legales, normativas, juicios de opinión y otras relacionadas con las políticas de la empresa; Obtener la credibilidad de las personas: en vez de enseñar conceptos, muchas organizaciones presentan situaciones reales para enseñar comportamientos; Enseñar a las personas un modelo ético para la toma de decisiones, es decir, un modelo simple que ayude a las personas a pensar en las consecuencias de sus elecciones. (Chiavenato, 2009)

Manifiesta Marelis Alvarado Mejía que la toma de decisiones se considera habitualmente una elección entre alternativas, la idea es bastante simplista porque el hecho es un proceso complejo; por lo tanto, requiere de mucho cuidado al momento de elegir la mejor decisión. En este sentido, para tomar una decisión pertinente es necesario que la persona tenga al menos dos opciones que comparten resultados diferentes. Por tanto, la toma de decisiones debe entenderse como una elección que considera las posibles circunstancias futuras, producto de la opción elegida. (Marelis Alvarado Mejía, 2012)

Para López, Hernández y García dicen que la teoría de la toma de decisiones es, en pocas palabras, una colección de teorías lógicas, matemáticas y filosóficas que

investigan las reglas o las normas de cómo deben tomarse decisiones operativas inherentes al sistema por parte de individuos racionales. Ya sea que mencionemos la teoría de la utilidad, la teoría de juegos o la teoría de justicia social de John Rawles o John Harsanyi. Cualquiera que sea su nombre, la teoría de la toma de decisiones puede desempeñar un papel significativo como parte integral de las distintas posiciones en filosofía de la ciencia, de la racionalidad, y en la ética, para mencionar nada más la importancia de la maximización epistémica de la utilidad. (José Luis Estrada Lopez, 1999)

Ventajas.

Según Fernando Lamata indica que los equipos tienen una creciente presencia e importancia en las empresas, no sólo como instrumentos inmediatamente productivos o de prestación de servicios, sino de asesoría a la dirección y de dirección misma. Cada vez es más común que grupos de personas deban tomar decisiones. El modelo racional de toma de decisiones es aplicable tanto por individuos como por grupos. Se acepta que un grupo tiene ventaja como tomador de decisiones en los siguientes aspectos:

Mayor capacidad de recopilación y manejo de datos e información variada y fragmentada, un grupo de personas puede multiplicar la efectividad de una, buscando información en el ambiente externo o produciendo y poniendo en común conocimientos e ideas, así como aventajarla en la resolución de problemas que requieren comparar y ordenar grandes magnitudes de datos que es preciso recopilar en distintas fuentes.

Mayor aceptación de las decisiones, los miembros de un grupo que sienten que han participado libre y activamente en la toma de una decisión, es muy probable que acepten el resultado final no sólo con mayor comprensión sino también adhesión y compromiso que si éste les fuera impuesto sin su intervención.

Mayor legitimidad social, en un contexto cultural que considera cada vez más valores como democracia y derechos individuales, la participación en general y la toma de decisiones a través de grupos en particular, puede ser contemplada externamente como una cualidad añadida de la empresa, y lo mismo por los empleados, que pueden interpretar de modo más positivo su relación y pertenencia a esta. (Lamata, 1998)

Desventajas.

Fernando Lamata manifiesta que en contrapartida, es común aceptar que las desventajas de la toma de decisiones en grupo son, por lo menos las siguientes: Exigen más tiempo, el grupo suele ser más lento en llegar a conclusiones que el individuo promedio, y, considerando las horas-persona globalmente empleadas, prácticamente siempre se gastan más en las toma de decisiones grupales. Hay riesgos asociados a la interacción grupal que pueden afectar a la calidad de la decisión. Finalmente un reproche bastante común a las decisiones grupales consiste en afirmar que son, sistemáticamente, más arriesgadas. (Lamata, 1998)

Relaciones interpersonales.

Una relación interpersonal es una correlación mutua entre dos o más individuos. Se llama relaciones sociales que, también, se hallan normalizadas por las leyes y entidades de la interacción social. En toda relación interpersonal intercede la comunicación, que es la facultad de los seres humanos para adquirir datos concernientes a su contorno y divulgarla con las demás personas. La comunicación triunfante demanda de un destinatario con las destrezas que le accedan decodificar el mensaje e descifrar. Si algo fracasa en esta causa, acortan las probabilidades de comenzar una relación eficaz. Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos ayudan a obtener ciertos propósitos precisos para nuestro progreso en una colectividad, y la mayoría de estos objetivos están incluidos a la hora de empezar afinidad con otros individuos. Sin embargo, es también viable emplearlas como un medio para alcanzar ciertos favores, tales como un sitio de labor; inclusive en esos asuntos, existen más motivos que el mismo interés físico, sin embargo suelen desconocer a nivel reflexivo. (Gardey J. P., 2008)

Ander-Egg manifiesta que pocas cosas facilitan tanto las relaciones interpersonales y el buen clima de trabajo en equipo como la cordialidad. Por el contrario, una persona antipática, agresiva que tiene un tono y un modo despreciativo, difícilmente puede ser un coordinador de equipo. La cordialidad se manifiesta en las palabras y acciones exteriores que contribuye a hacer amable y agradable el trato con los otros; en el entusiasmo comunicativo y en el buen ánimo. Para decirlo en breve: la cordialidad es la capacidad de acogida, apertura y disponibilidad hacia los otros, capaz de crear relaciones interpersonales de confianza, comprensión y simpatía. Ninguna cualidad ayuda tanto para crear una buena atmósfera de trabajo y disposición para la acción conjunta. (Ander-Egg, 2001).

Para Wiemann la comunicación es competente, por lo general es eficiente y adecuada, y favorece el desarrollo de relaciones interpersonales competentes. Las relaciones competentes son aquellas que funcionan para la gente que participa. Nuestro coche funciona si nos lleva donde deseamos ir. Nuestras inversiones funcionan cuando generan dinero. Nuestras relaciones de trabajo funcionan cuando satisfacen nuestras necesidades básicas y las de nuestros compañeros, amigos o pareja. Las necesidades que todos tenemos son: afiliación, control y logro de metas. (Wiemann, 2011)

Fernández declara que no importa el contexto de trabajo, no importa el área o el tema de intervención, la mayor parte del Trabajo Social gira entorno a la naturaleza y la calidad de las relaciones interpersonales establecidas entre los profesionales y sus clientes y la herramienta básica en tales relaciones, especialmente en los momentos iniciales, son las contribuciones verbales y no verbales del profesional y las respuestas con las que la persona atendida reacciona e interacciona; en otras palabras, la comunicación que se establece entre ambos. Por ello el estudio de la comunicación en el Trabajo Social se constituye como una necesidad prioritaria si se desea profundizar en la esencia de la intervención profesional y sus posibilidades. (Fernández S. L., 2007)

Para Alcalá la información es vital en una organización: la información de sus circuitos, su entorno, sus productos, sus personas, es esencial para directivos y

empleados. Sin información los gestores de la empresa no pueden tomar decisiones. La comunicación es tan importante para las organizaciones que, sin ella, no pueden existir ya que: la comunicación le da al empleado la información necesaria para la realización de su trabajo; sin la comunicación un empleado no conoce lo que hacen los demás; los directores no pueden recibir información de lo que sucede; los gestores de equipos o personas no pueden dar instrucciones; no se pueden integrar los equipos de trabajo en la dirección del cumplimiento de objetivos. (Alcalá, 2001)

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las instituciones. Es una ciencia a cuyo fundamento de conocimientos se añade continuamente un conjunto de indagaciones y procesos conceptuales. Pero además es una disciplina empleada, ya que la investigación sobre experiencias positivas en una institución logra desarrollar a otras y abandonar así el departamentalismo. (Robbins S. , 2004)

Para Stephen Robbins, el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización. Como el comportamiento organizacional se concierne especialmente en las condiciones que afectan al empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y administración. (Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004)

Desempeño Laboral

Muchos individuos confían que el desempeño laboral no es nada más que el beneficio de un individuo en el lugar donde labora. Sin embargo, lo seguro es que el desempeño laboral es más que eso y tiene que ver más con las capacidades profesionales que tiene un ser humano, como las destrezas, la práctica, las razones, la

condición, entre otras cosas. Por lo tanto, el desempeño laboral está encaminado más en aquello que un individuo haga, con seguridad y eficacia, que en lo que sabe realizar. Es decir, se investiga más una eficacia de la responsabilidad que una cantidad. Por otra parte, el desempeño laboral está vinculado claramente con el progreso laboral. Pues gracias al estudio de las destrezas profesionales de un individuo, es posible efectuar una profesión de base, con un objetivo muy claro de lo que se quiere lograr.

Componentes que intervienen en el desempeño laboral.

El empuje o la motivación.- Cuando un trabajador no se siente lo bastante ayudado o determinado en la ejecución de sus diligencias dentro de una entidad, institución o grupo, concluyentemente empieza a poseer descensos. Es aconsejable que, si en un instante dado te sientes carente de entusiasmo respecto a tu vida laboral, imagines cuáles son tus motivos verdaderos para realizar tu papel. Verás que mencionándolas o registrándolas tu visión convertirá a una manera más efectiva.

El autoconocimiento profesional.- ¿Quién mejor que tú para decir tus buenas destrezas? Uno puede ser su buen amigo o su enemigo, dependiendo de la manera en la que es competente de verse y tratarse. Apreciarse a uno mismo es el primer camino para crear en otros el mismo respeto y la misma seguridad.

La determinación de objetivos.- No es viable progresar si no se conoce hacia dónde se está encaminando. Por lo que crear metas determinadas, temporal o extenso plazo, es de gran beneficio al instante de desarrollarse en el campo laboral, pues da una apariencia o enfoque de lo que se pretende ser posteriormente.

El ambiente laboral.- Está probado que los ambientes profesionales que intentan una buena aprobación de sus personajes, así como una adecuada unificación de éstos, son más favorables en cuanto a la formación de opiniones o decisiones nuevas.

Trata de tener un buen grupo de labor te afirma una buena colaboración profesional, así como también una excelente manera de compañerismo.

El desarrollo profesional.- Es uno de los componentes más significativo. Todos los medios que tengan que ver con un bienestar profesional, como la valoración, la organización, los galardones, son puntos de superioridad para cualquier experto, pues es pieza de su desarrollo y su progreso particular. (Educaweb)

Según Stephen Robbins, evaluar el desempeño de los empleados forma parte de un sistema de administración del desempeño, que es un proceso que establece las normas de éste y evalúa el de los empleados para tomar decisiones de recursos humanos objetivas, así como proporcionar documentación que apoye esas decisiones. La evaluación del desempeño es una parte fundamental de un sistema de administración. (Robbins, Administración, 2005)

Métodos de evaluación del desempeño

Ensayos escritos.- Es una técnica de evaluación del desempeño en la que un evaluador redacta una descripción de las fortalezas, debilidades, el desempeño pasado y el potencial de un empleado. El evaluador también hace sugerencias para mejorar el desempeño.

Incidentes críticos.- El uso de incidentes críticos centra la atención del evaluador en los comportamientos críticos o clave que distinguen el desempeño laboral eficaz del ineficaz. Son utilizados para la recolección de observaciones directas de la conducta humana que tienen una importancia crítica y que cumplen con definir criterios metódicamente. El evaluador redacta anécdotas que describen algo que hizo un empleado y que fue especialmente eficaz o ineficaz. La clave aquí es que sólo se citan los comportamientos específicos, no los rasgos de personalidad vagamente definidos.

Escalas de calificación gráfica.- Este método enumera una serie de factores de desempeño, como la cantidad y la calidad del trabajo, el conocimiento del trabajo, la cooperación, la lealtad, la asistencia, la honestidad y la iniciativa. Entonces, el evaluador recorre la lista y califica al empleado en cada factor usando una escala ascendente, que por lo general especifica cinco puntos.(Robbins, Administracion, 2005)

2.1.2 Marco referencial

2.1.2.1 Antecedentes investigativos

Para Pasmanik, los códigos tienen por propósito regular qué es lícito y qué no en el ejercicio profesional. Hirsch Adler (2003) señala que permiten determinar la licitud, en base a criterios y principios, en situaciones dile-máticas, es decir, aquellas en que dos o más principios están en conflicto y es necesario decidir cuál cumplir. Además, los códigos declaran los principios y valores y los criterios específicos de la profesión, desde la perspectiva de sus miembros. Poseen, al mismo tiempo, una función informativa hacia clientes, usuarios, poderes públicos, otros profesionales y la sociedad en general y cumplen una función protectora de la profesión en la defensa de la competencia profesional, la conducta correcta y la defensa de los intereses profesionales. (Pasmanik, 2009)

En el tiempo actual se está observando que los servidores públicos laboren éticamente en las funciones que desempeñen, dando como resultado un trabajo excelente de parte de ellos, por consiguiente deben estar aplicando el código de ética de la institución a la que pertenecen, por lo que los jefes departamentales con la ayuda de este código podrán obtener una buena toma de decisiones.

Guzmán manifiesta, que este documento es una herramienta para lidiar contra la corrupción que existe en el sector de Gobierno y que proviene de anteriores administraciones. Según el Código de Ética habrá comités en cada entidad que controlarán que se cumplan los compromisos de los empleados públicos. Diego

Guzmán, secretario de Transparencia, destacó que los funcionarios han puesto énfasis en aplicar procedimientos solidarios, honestos, con calidez y calidad. (Guzman, 2012)

Según la investigación realizada por Adriana Duque Aristizabal y Joana Astrid Tamayo Gutiérrez, en el año 2014 con el tema: La ética de cara al servidor público, relatando que es importante destacar que si se realiza un correcto diagnóstico ético, esto nos permitirá identificar el estado real de las prácticas éticas y a su vez de la responsabilidad social que tienen los colaboradores frente a la entidad, puesto que una correcta adopción y seguimiento a este plan, contribuye de manera efectiva en a los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas con respecto a las interacciones con los diferentes grupos de interés con los cuales se relacionan. (Tamayo, 2014)

Silvia Agulló Gimeno manifiesta en su tesis; la coherencia ética en la gestión de los recursos humanos, ese nuevo concepto se resume en la expresión ethos corporativo, el conjunto de características por las que una empresa se quiere definir a la hora de elaborar sus productos y de responder de unos resultados y beneficios más allá de los meramente económicos, el ethos es la manera como las empresas deberían fabricar, vender y gestionar el negocio generando riquezas. Para forjar ese ethos corporativo es indispensable concretar las acciones de ética empresarial desde lo que hemos llamado coherencia ética, lo cual sólo se puede promover con cierto éxito desde el departamento de recursos humanos. (Agullo, 2009)

Cira de Pelekais, menciona que en definitiva el proceso de desarrollo de la gestión ética en una organización apunta a precisar y fortalecer la toma de decisiones en cuanto a gobierno de la organización y la rendición de cuentas de una gestión responsable y al mismo tiempo su carácter sostenible en relación con el desarrollo humano; en tal sentido ello permite monitorear para mejorar la intensidad y la calidad del desarrollo humano al cual contribuye la organización, asumiendo los indicadores como grado de humanización real en el contexto de referencia. Al decir grado de humanización se hace referencia principalmente a la calidad de vida, en este caso, como

aporte de la organización, no como única responsable de la calidad de vida a la cual aporta esta organización. (Cira de Pelekais, 2009)

Marelis Alvarado Mejía, menciona que tomar una decisión no es algo que se hace por hábito: es un acto consciente. La toma de decisiones es la función principal de un dirigente que se precie de tal. Las decisiones son el motor de las organizaciones, y del adecuado manejo de sus elementos depende en gran manera el éxito de la organización. Y el administrador es quien decide qué se debe hacer, quién ha de hacerlo, cuándo, dónde y en ocasiones cómo se hará. (Marelis Alvarado Mejía, 2012)

El mismo autor también dice que en condiciones de incertidumbre puede ser extremadamente difícil establecer metas precisas, y las decisiones deben identificar metas alternativas, compararlas, evaluarlas y seleccionarlas. La toma de decisiones implica siempre ciertos riesgos y, por ende, un grado mayor o menor de incertidumbre. Por el contrario, la certeza se da cuando quienes toman decisiones disponen de información completa y precisa. En tal sentido, en una situación de certeza las personas están bastante seguras de lo que pasará cuando se decidan, ya que cuentan con información confiable. (Marelis Alvarado Mejía, 2012)

2.1.2.2 Categoría de análisis

Ética

La ética se vincula con la aplicación de la moral y del trabajo humano. La significación procede de la expresión griega *ethikos*, que representa “carácter”. Una dictamen ético es una manifestación moral que fabrica aseveraciones y precisa lo que es justo, injusto, imprescindible, autorizado, etc. en lo concerniente a una gestión o a una disposición. Por lo tanto, cuando cualquiera emplea un dictamen ético sobre un individuo, está efectuando un juicio moral. La ética, por tanto, estudia la moral y establece cómo pueden proceder los órganos de una colectividad. Por lo que, se la especifica como el saber de la actuación moral. (Perez J. , 2008). Mencionada al entorno profesional, se dice de la ética profesional y podría presentarse acogida en los

códigos de ética que normalizan una acción laboral. La ética constituye de lo que se establece como ética normativa y muestra una sucesión de fundamentos y normas de acatamiento necesario. (7Graus, 2018)

Los valores

Los valores son fundamentos que nos ayudan guiar nuestro procedimiento en función de desarrollarnos como individuos. Asimismo son fuente de complacencia y e integridad. Nos proveen un modelo para formular objetivos y proyectos, individuales o generales. Manifiestan nuestros beneficios, emociones y opiniones más significativos. Los valores se tratan de las necesidades humanas y significan metas, ilusiones y deseos, con un interés autónomo de las situaciones. Son significativos por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se considere de ellos. (Jiménez, 2008)

Código de ética

Es el código que fija las normas tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización, entre otros. O sea, se trata de una compilación de normativas que se consideran las más convenientes en un determinado contexto o para un determinado grupo social. Estos códigos pueden ser manifestados de modo explícito, tal como sucede con los códigos deontológicos de algunas profesiones, o bien ser implícitos, no están escritos pero esto no inhibe que deban ser respetados determinados comportamientos. (Ucha, 2010)

Principios de código de ética

Profesionalismo

Uno de los principios clave de cualquier código de ética es la obligación de comportarse con profesionalismo. El proveedor de bienes o servicios está obligado a conocer sus productos o servicios. Esto incluye mejorar constantemente su conocimiento por medio de capacitación continua y desarrollar las tareas requeridas

perfectamente y en el mejor interés del cliente como máxima prioridad. La sensibilidad y la compasión son también características de alguien que actúa de manera profesional.

Imparcialidad

La imparcialidad es un principio fundamental en cualquier código de ética, que consiste en ofrecer una rendición de cuentas de las situaciones justa y balanceada cuando estas surgen. La información disponible debe compartirse, para que todas las partes tengan la oportunidad de tomar decisiones informadas. La imparcialidad también incluye tratar a todos de la misma manera en términos de oportunidades otorgadas, información ofrecida y en todos los otros aspectos implicados dentro de una relación profesional. Los favoritismos de cualquier tipo constituyen un problema ético.

Honestidad

Uno de los principios básicos de la vida y de cualquier código de ética es la honestidad. La integridad es una característica esencial del comportamiento ético. La conciencia de las consecuencias que siguen a las buenas o malas decisiones es parte de un enfoque honesto en una situación de negocios, dado que la responsabilidad es compañera de la honestidad. Todas las relaciones deben construirse sobre principios de comunicación abierta y honesta dentro del lugar de trabajo y al tratar con los socios y clientes. Una gran parte de una práctica de negocios honesta contempla la necesidad de mantener confidencialidad estricta con respecto a información reservada. (Cruz, 2014)

Toma de decisiones

Una disposición es un valor o especificación que se adquiere con relación a algo. Se entiende como toma de decisiones al desarrollo que radica en efectuar una opción entre varias elecciones, logra presentarse en cualquier contenido de la vida diaria, ya sea a nivel laboral, emocional, habitual, etc. El procedimiento, en esencia, ayuda a solucionar los diferentes retos a los que se tiene que afrontar un individuo o una institución.

A la hora de asumir una disposición, entran en juego algunos componentes. En un caso ideal, se solicita a la competencia analítica para seleccionar el buen camino viable. Cualquier toma de decisiones convendría contener un extenso entendimiento de la dificultad que se quiere resaltar, ya que solo luego del oportuno estudio es viable entenderlo y proporcionar una conclusión apropiada.(Definicion.de:Definicion de Toma de decisiones , 2010)

Características

La toma de decisiones a nivel particular se determina por el hecho de que un individuo efectuó el uso de su juicio y reflexión para preferir una opción de medida frente a una dificultad establecida; es decir, si un individuo asume un inconveniente, corresponderá a ser competente de solucionarlo específicamente tomando medidas con esa determinada razón. También, la toma de decisiones es valorada como una de las fases de la administración. (Wikipedia)

Ventajas

- Información y conocimiento más completos,
- Incrementar la aceptación de una solución o bien la variedad de puntos de vista.
- Incrementan la Legitimidad.
- Reducción de los problemas de comunicación

Desventajas

- Requieren mucho tiempo.
- Presiones de aceptación
- Responsabilidad ambigua
- El Compromiso (Pedro.Gloria, 2011)

2.1.3 Postura teórica

El código de ética es de mucha importancia, ya que por medio de este se puede administrar de la mejor manera las instituciones sean estas públicas como privadas, los cuales están estructurados con principios y valores éticos, dando la igualdad a todo empleado sin distinción alguna, es decir sin menospreciar a la raza, discapacidad, religión, género etc. aplicando este código de ética se puede tomar buenas decisiones para el beneficio de toda organización y de las personas que adquieren el servicio que brinda cada una de estas instituciones.

Código de ética y toma de decisiones

Siguiendo a García Marza (1996) los Códigos de Conducta o Códigos Éticos pueden ser instrumentos de gestión útiles para implantar los principios y normas éticas estos tendrían que ser capaces de: generar confianza; resolver de forma no jurídica, conflictos dentro y fuera de la empresa; mantener y potenciar la credibilidad social de la empresa; convertirse en un factor clave de la rentabilidad empresarial. Los códigos de ética pueden ser de tres tipos según Frankel (1989), Aspiracional, educacional y regulador.

- 1.- Código aspiracional es un conjunto de ideales que se quieren alcanzar.
- 2.- Código educacional es una herramienta para mejorar la comprensión de los problemas éticos, y un medio para definirlos.
- 3.- Código regulador, es un mecanismo para tratar las injusticias. (Perez)

Según el doctor José García Higuera la toma de decisiones es la agrupación de un rumbo de trabajo o propósito con un escenario establecido. El tipo que se muestra de toma de decisiones posee las siguientes etapas: efectuar un modelo de la realidad existente, generar conductas alternativas posibles, extrapolar los resultados asociados a cada conducta generada, vigilar el proceso cuando se realiza la acción, evaluar los resultados obtenidos; teniendo esta definición diré que dirigiendo una buena toma de decisiones se resolverá problemas de cualquier índole, ya que La toma de decisiones es

el procedimiento por medio del cual se efectúa una elección entre algunas elecciones o diseños probables para solucionar distintas circunstancias de la vida en diferentes argumentos: institucional, profesional, financiero, familiar, particular, general, etc.(manejando técnicas cuantitativas que ofrece la organización). (Garcia, 2014)

2.2 Hipótesis

2.2.1 Hipótesis general

La aplicación del Código de Ética de forma empírica está incumpliendo con los aciertos de tomas de decisiones de los jefes Departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

2.2.2 Sub-hipótesis o derivados

Al no aplicar de manera acertada las normas y principios del Código de Ética los jefes Departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo, rompen los caminos para alcanzar los objetivos de la Misión Municipal.

Los efectos de buenas prácticas administrativas son los más afectados en la toma de decisiones de los jefes Departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

Para mejorar los efectos de la aplicación del Código de Ética se debe implementar evaluaciones temporales de eficiencia de desempeño ético a los jefes Departamentales del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

2.2.3 Variables

Variable independiente: Código de ética

Variable dependiente: Toma de decisiones

CAPÍTULO III.- METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1.1 Pruebas Estadísticas Aplicadas

A través de este proceso se logró realizar las pruebas estadísticas de la encuesta planteada a los involucrados sobre la problemática, lo que nos permitió verificar las causas y efectos de dicho problema, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, donde se aplicó la técnica de observación y la encuesta.

Lo que permitió poder realizar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos en dicha encuesta, estos resultados nos ha proporcionado información para establecer conclusiones, emitir las recomendaciones y poder proponer una posible solución al problema planteado en dicha investigación.

Tabla poblacional

Población	Cantidad
Directivos	21
Empleados	85
Total	106

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina.

Por ser la población de las autoridades y de empleados pequeña, la muestra es igual al tamaño de la población.

3.1.2 Análisis e Interpretación de Datos

Encuesta a empleados del GAD Municipal del Cantón Montalvo.

1. ¿Usted conoce sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?

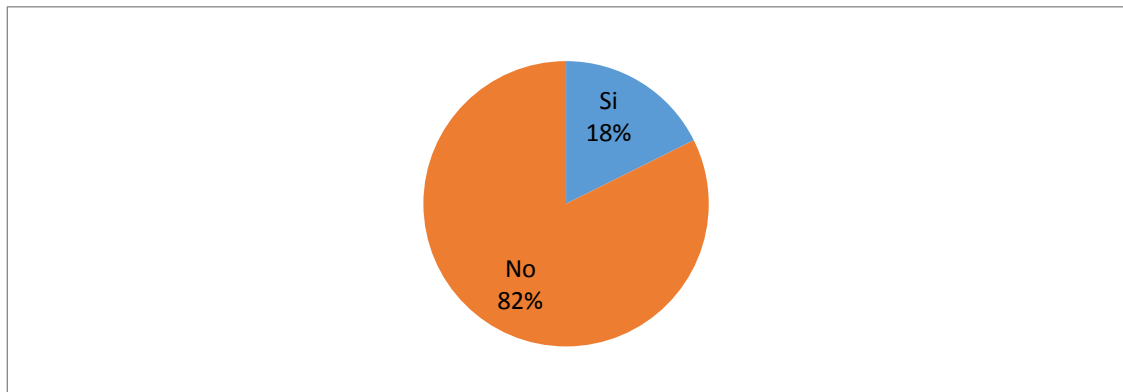
Tabla No. 1

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	15	18%
No	70	82%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.1:



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta uno, revela que un 82% de los encuestados no saben sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, mientras que un 18% dicen que si conocen.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los servidores públicos desconocen sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

4. ¿Considera usted que el uso del código de ética mejoraría en la toma de decisiones de las autoridades de esta institución?

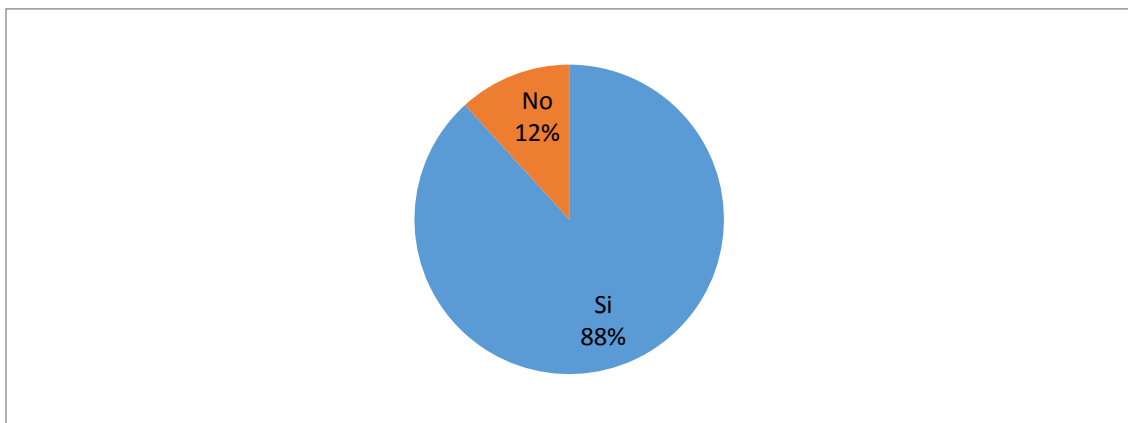
Tabla No. 2

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	75	88%
No	10	12%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No. 2



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: Según el resultado de esta pregunta, el 88% de los encuestados manifiestan que el uso del código de ética sí mejoraría la toma de decisiones de parte de las autoridades de esta institución, mientras que un 12% respondieron que no.

Interpretación: Con el resultado obtenido de la encuesta a la pregunta número 4, si es necesario el uso del código de ética ya que por medio de este, ayudará a tomar buenas decisiones, por parte de los jefes departamentales que conforman esta institución.

8. ¿Usted sabe si posee un código de ética el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?

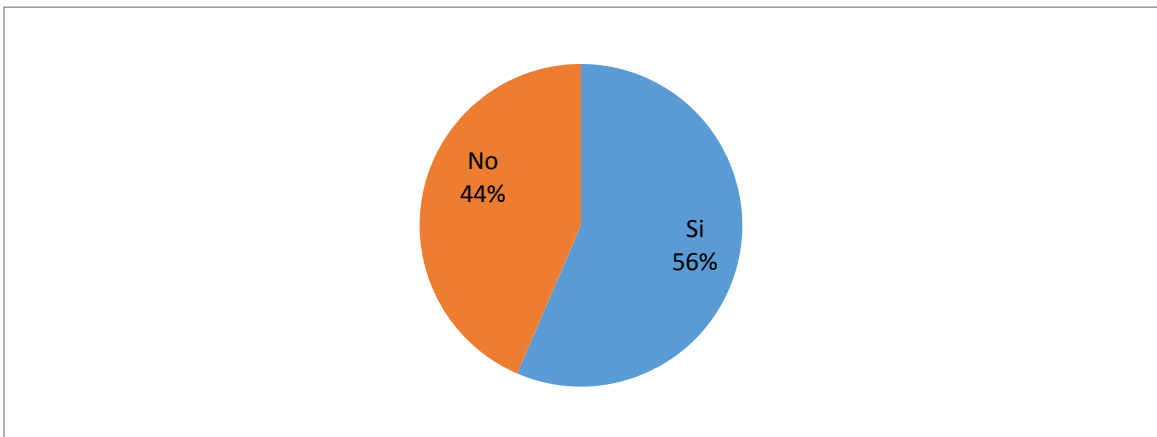
Tabla No. 3

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	48	56%
No	37	44%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No. 3



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: Según el resultado de esta pregunta, el 56% de los encuestados manifestaron, que tienen conocimiento de que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, posee un código de ética, mientras que el 44% dice que no.

Interpretación: Con el resultado obtenido de esta pregunta, se aprecia que los servidores públicos tienen conocimiento sobre la existencia del código de ética en la mencionada institución.

9. ¿Piensa usted que es necesario socializar el código de ética existente en esta institución, para mejorar la atención a los usuarios?

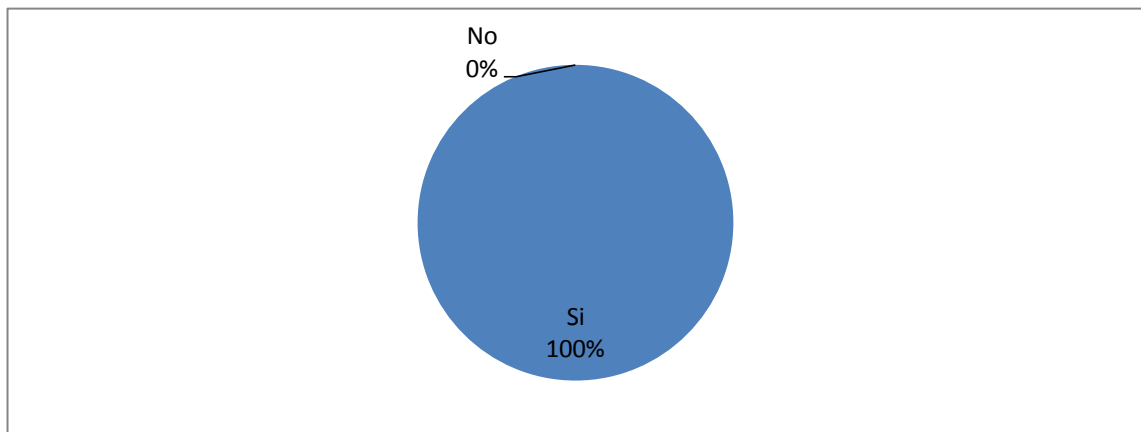
Tabla No. 4

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	85	100%
No	0	0%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No. 4



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de esta pregunta, nos da que el 100% de los servidores públicos, se pronunciaron que es necesario socializar el código de ética existente en esta institución, para mejorar la atención a los usuarios y 0% personas respondieron que no.

Interpretación: Es necesario que se socialice el código de ética, ya que los servidores públicos requieren de esta socialización para dar un buen servicio a los usuarios, y además poder tomar buenas decisiones que ayudarán al buen funcionamiento de esta organización.

Encuesta a directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

2.- ¿Cree Usted, que la Ética influye en el desempeño profesional de los servidores públicos?

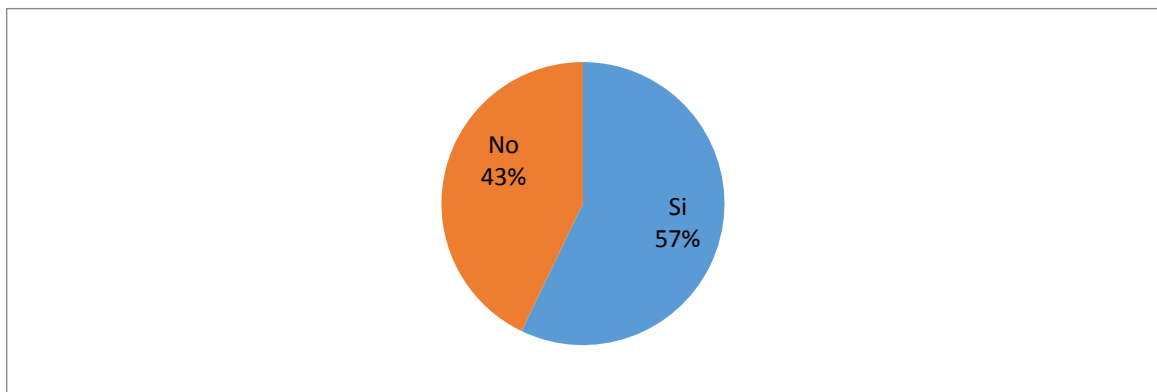
Tabla No. 1

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	12	57%
No	9	43%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.1:



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta uno, revela que un 57% de los encuestados dicen que la ética si influye en el desempeño profesional, mientras que un 43% dicen que no influye.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los directivos dieron una respuesta positiva sobre la influencia de la ética en el ámbito laboral.

3.- Conoce usted sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

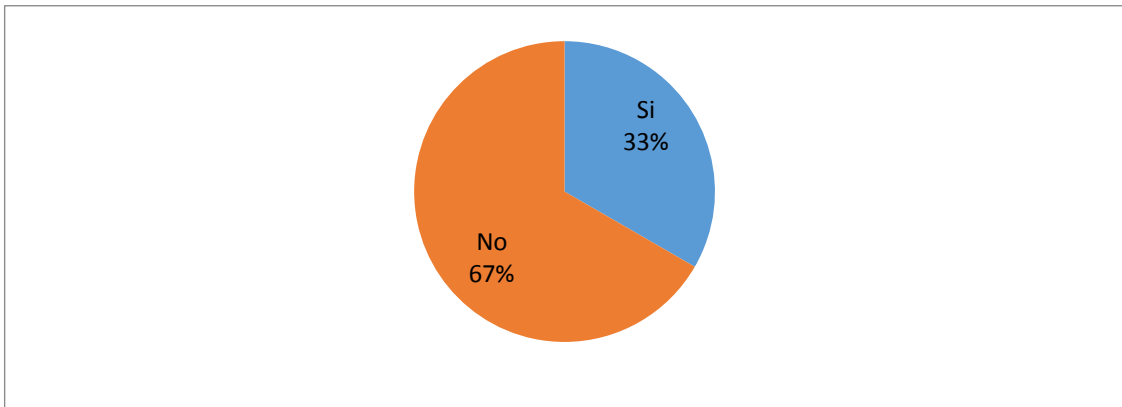
Tabla No. 2

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	7	33%
No	14	67%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.2:



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta tres, revela que un 33% de los encuestados dicen que si conocen el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Montalvo, mientras que un 67% dicen que no lo conocen.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los directivos no conocen sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Montalvo.

6.- Considera usted que el uso del código de ética ayuda a tomar buenas decisiones en sus actividades laborales

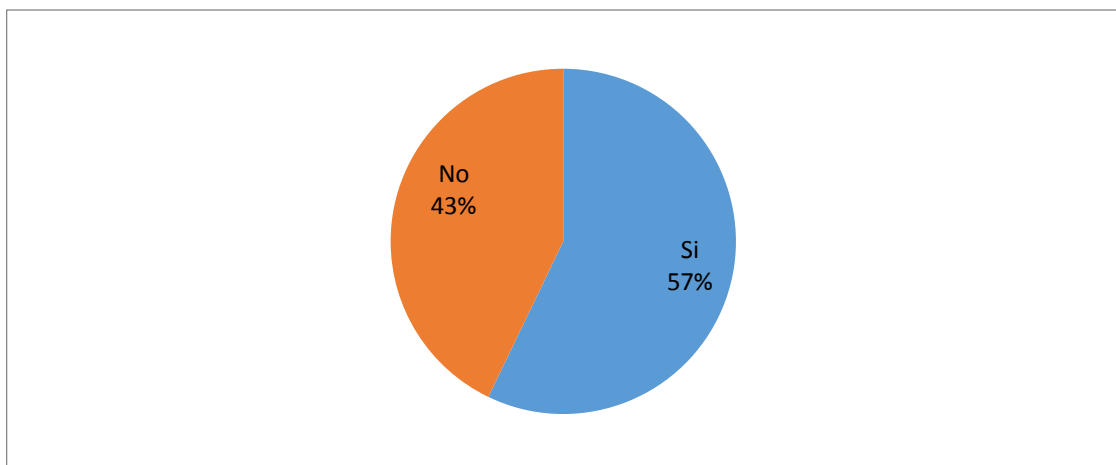
Tabla No. 3

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	12	57%
No	9	43%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.3:



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta seis, revela que un 57% de los encuestados dicen que la ética si ayuda a tomar buenas decisiones en las actividades laborales, mientras que un 43% dicen que no ayudan.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los directivos dieron una respuesta positiva sobre que la ética si ayuda a tomar buenas decisiones en las actividades laborales.

9.- ¿Cree usted que es necesario socializar periódicamente el código de ética existente en esta institución?

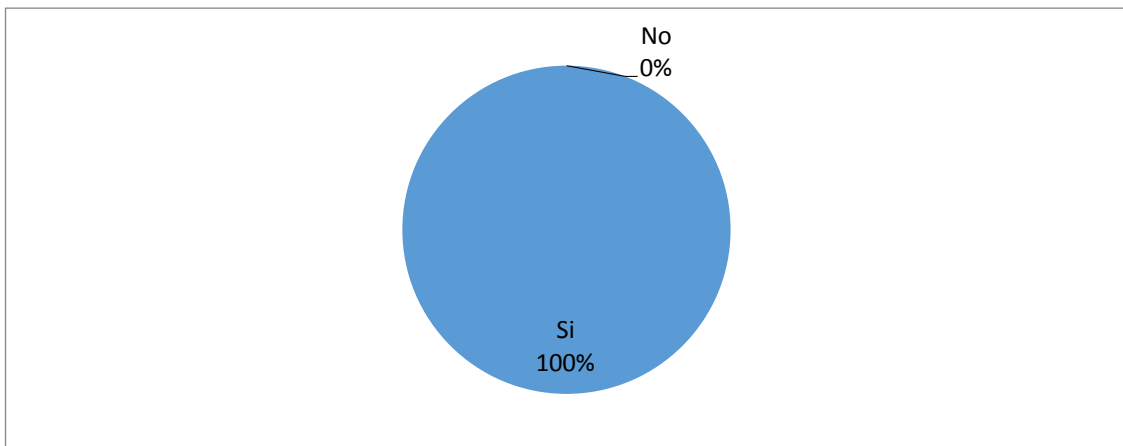
Tabla No. 4

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.4:



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta nueve, revela que un 100% de los encuestados dicen que si es necesario socializar el código de ética existente periódicamente en esta institución.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los directivos dieron una respuesta positiva sobre que si es necesario socializar el código de ética existente periódicamente en esta institución.

3.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES.

3.2.1 Especificas.

1.- De acuerdo a las encuestas realizadas, se evidencio que la mayoría de los servidores públicos desconocen sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

2.- Se comprobó por medio de la técnica ejecutada, que no se han tomado decisiones acertadas por falta del código de ética lo que ayudará a tomar las alternativas necesarias.

3.- Los resultados indican que hace falta socializar el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

4.- Se ha podido verificar que no se han propuesto alternativas que permitan obtener resultados eficaces de la aplicación del código de ética.

3.2.2 Generales

Se concluye que no se ha realizado anteriormente ninguna socialización o capacitación sobre el código de ética que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, lo que no permite tener un conocimiento amplio de los beneficios que tienen los códigos de ética institucional.

3.3 RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES.

3.2.1 Especificas.

1.- Es necesario que todos los servidores de la GAD conozca que es el código de ética y su importancia.

2.- Se debe conocer sobre el código de ética para la toma de decisiones adecuadas en el GAD Municipal del Cantón Montalvo.

3.- Socializar el contenido del código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, a todos los servidores públicos que laboran en la institución.

4.- Se plantea alternativas, que faciliten la socialización del código de ética institucional.

3.2.1 General.

Se recomienda aplicar estrategias para difundir la importancia del código de ética, así como el contenido y beneficio del mismo, que permitan la toma de decisiones que beneficien a la institución, los funcionarios y usuarios del cantón Montalvo.

CAPÍTULO IV.- PROPUESTA TEORICA DE APLICACIÓN

4.1 PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1 Alternativa obtenida

La actual investigación está basada en la descripción de las alternativas que se han obtenido sobre la problemática planteada, que son el desconocimiento de dicho código por casi todos los funcionarios de la institución, los jefes se han despreocupado de la socialización del código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, donde la autoridad responsable tendrá el compromiso de dar a conocer a todo servidor público sobre el código de esta organización.

A través de la investigación se comprobó que no se han elaborado actividades de socialización, ni talleres de información, lo cual esto ayudará a tener el conocimiento necesario para poder tomar las decisiones adecuadas y una buena convivencia laboral tanto entre compañeros de oficina como jefes departamentales y permitirá mejorar actitudes que todo servidor público dará cuando los usuarios requieran algún servicio. La autoridad responsable de la Gestión Ética de esta institución, recibirá toda la información complementaria y metodológica para la aplicación de esta actividad, logrando así alcanzar resultados satisfactorios.

4.1.2 Alcance de la Alternativa

La propuesta planteada en este trabajo de investigación se fundamenta básicamente en los resultados de la encuesta realizada a los servidores públicos, este efecto ha permitido llegar a la conclusión del desconocimiento que tienen los empleados sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

La ejecución de la propuesta se considera de suma importancia. Ya que por la aplicación del código de ética, hace satisfacer no solo al personal que trabaja en esta entidad sino también a los usuarios.

El código de ética es una herramienta indispensable en toda institución sea esta pública o privada, ya que este es un conjunto de normas que establecen sentido a los valores y principios de conducta, el cual sirve de fundamento a su actuación en todo tipo de actividad y entorno de una profesión.

La importancia del uso del código de ética, radica positivamente en las habilidades de comprender, razonar y resolver problemas que se puede presentar en la organización, tomando decisiones acertadas para el buen funcionamiento laboral. Con esta propuesta de socialización sobre el código de ética, se desarrollará en los trabajadores el interés de desempeñar con éxito sus funciones cotidianas en su lugar de trabajo.

4.1.3 Aspectos Básicos de la Alternativa

4.1.3.1 Antecedentes

Se ha evidenciado desde años anteriores que la falta de ética en las personas ha conllevado a problemas tanto en lo personal como en lo laboral, como es de conocimiento de todos los individuos, se ha observado casos de corrupción tanto a nivel internacional como nacional y de ahí se ha derivado un sin número de procesos judiciales que se están siguiendo a personas que no han puesto en práctica sus principios éticos es decir los valores que todo ser humano tiene que poseer, lo que nos da una conclusión de que en las instituciones que prestan o han prestados sus servicios las personas involucradas en actos de corrupción, no dieron importancia al código de ética que tiene cada entidad.

En base a la investigación realizada a los servidores públicos nos hemos encontrado con falencias que están directamente relacionadas con la carencia de conocimiento sobre el código de ética, esto produce en los trabajadores una desorientación en el cumplimiento de sus funciones al no tener a que regirse al momento de tomar una decisión. Esto se puede solucionar implementando estrategias participativas por parte de la autoridad encargada de comunicar sobre el código de ética.

El Gestor Ético motivado, trabajará con los demás servidores públicos tomando en cuenta todas las disposiciones que tiene este código de ética. Los empleados públicos a su vez, se interesaran por adquirir conocimiento sobre este código el cual ayudará a obtener un óptimo desempeño en el campo laboral, y los jefes con el apoyo de este código podrán tomar decisiones acertadas que conllevaran a dar resultados favorables para esta institución.

Con la ética de cara al servidor público, es importante destacar que se debe realizar un correcto diagnóstico ético el que permitirá identificar el estado real de las prácticas éticas, dando responsabilidad social a los colaboradores, frente a la entidad a la que trabajan, esto ayuda a la gestión ética a organizarla para precisar y fortalecer la toma de decisiones en esta institución pública.

Para el autor Oscar Bautista la ética pública existe desde antaño para formar la conducta de los hombres de gobierno. A pesar del descuido al que ha sido sometida, en las últimas décadas se ha vuelto a convertir en un tema de análisis. Si bien la ética por sí misma es importante, no se situaba en el foco de atención de investigadores y estudiosos de los asuntos públicos en virtud de que se partía de la creencia de que aquellos que ocupan cargos públicos son personas respetables y que la ética es inherente en ellos. (Bautista, 2007)

Según Oscar Bautista los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal,

ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Los valores éticos acompañan en cada actuación que se hace en el trabajo y permiten orientar, no dictar o imponer, el comportamiento. (Bautista O. , 2007)

Para el autor Jaime Rodríguez, las Administraciones Públicas deben fomentar modelos de conducta que integran los valores éticos del servicio público en la actuación profesional y en las relaciones de los empleados públicos con los ciudadanos, contemplando una serie de valores éticos que han de guiar la actuación profesional de los empleados públicos: voluntad de servicio al ciudadano, eficaz utilización de los medios públicos, ejercicio indelegable de la responsabilidad, lealtad a la organización, búsqueda de la objetividad e imparcialidad administrativa, perfeccionamiento técnico y profesional, etc. (Rodríguez, 2013)

Según los autores Stephen Robbins y Mary Coulter un código de ética es una declaración formal de los principios valores y normas éticas a los que la organización espera que se adhieran sus empleados y es un opción frecuente para reducir esta ambigüedad. (Robbins & Coulter, 2005)

4.1.3.2. Justificación

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, se busca saber si los empleados públicos tienen conocimiento sobre el código de ética existente en esta institución, ya que este código es de suma importancia debido que ayuda a determinar decisiones y comportamientos que establece cada institución.

A través de esta investigación ha permitido llegar a la conclusión de proponer una alternativa que ayude a solucionar dicho problema, lo que nos dirigió a plantear talleres de socialización sobre el uso del código de ética para mejorar la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, esto ayudará a fortalecer el comportamiento, cultura organizacional y toma de decisiones, por medio

de valores y principios éticos que sirven de guía para todos los servidores públicos que conforman esta entidad.

La preocupación por parte de los servidores públicos por saber sobre el código de ética de esta organización, me da la oportunidad de realizar esta propuesta que es la socialización de este código, el cual contribuirá de manera efectiva a los empleados en sus actuaciones cotidianas y dará como resultado una buena cultura organizacional, fortalecerá los vínculos internos de la organización, definirá patrones de comportamiento, facilitará la toma de decisiones, mejorará la imagen de esta institución.

En los últimos años se ha evidenciado la falta de ética que tienen algunos servidores públicos en el desempeño laboral que les han dado a cargo, debido a esto se ha observado algunos casos de corrupción lo cual ha llevado al déficit financiero de cada institución que se ha visto inmerso en este problema, por lo mencionado es importante que todo individuo posea ética ya que por medio de ella nos ayuda a guiarnos correctamente en la vida.

Nuestra sociedad hoy en día está exigiendo sus derechos con relación a los servicios que deben dar las organizaciones ya sean públicas como privadas, motivo por el cual todo individuo que trabaje en estas organizaciones, tiene como necesidad su constante superación para ofrecer un servicio eficiente, lo que hace necesario su constante actualización en el cargo que desempeñe, como también contar con los valores y principios éticos que son los que fortalecen la actuación y comportamiento de cada servidor público.

Con la elaboración de los talleres de socialización que se realizará, considero que los beneficiarios directos serán los usuarios y funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, porque al poner en práctica este código podrán gozar de los derechos y deberes que generan esta institución.

4.2.2. Objetivos

4.2.2.1. General

Aplicar el código de ética para mejorar la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Municipal del Cantón Montalvo.

4.2.2.2. Específicos

Determinar la necesidad del uso del código de ética para fortalecer la toma de decisiones.

Socializar el código de ética para optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos.

Ejecutar los talleres de socialización del código de ética para el beneficio de empleados, institución y la sociedad en general.

4.3.3. Estructura general de la propuesta

4.3.3.1. Título

Talleres de socialización sobre el uso del código de ética para mejorar la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

4.3.3.2. Componentes

Ética

Definición.-

La ética es una rama de la filosofía dedicada a las cuestiones morales. La ética está inmersa en la que se denomina como ética normativa y muestra una variedad de fundamentos y normas de acatamiento ineludible. La ética puede involucrarse con la ley, pero no es raro que la ley se haya apoyado en fundamentos éticos. Es decir, a diferencia de la ley, ni un individuo podrá ser exigido por la Nación o por otros

individuos a realizar las reglas éticas, ni tolerar toda sanción, castigo o sentencia por el desacato de estas, pero al mismo lapso la ley puede dejar de lado a los asuntos de la ética. La ética es distinta de la moral, porque la moral se basa en el cumplimiento de las reglas, las prácticas y normas o preceptos culturales, jerárquicos o religiosos, en cambio la ética busca establecer la forma de vivir por el ideología humana. (Significados.com., 2018)

Para Alfredo Barquero Corrales la ética tendrá una necesaria orientación práctica, por cuanto su propósito último será el de definir y dictar reglas que permitan al hombre guiar su conducta ante las exigencias que diariamente le impondrá su vida y las circunstancias que a está conforman. (Barquero, 2003)

Importancia de la ética

La ética es importante ya que nos ayuda a dominar el difícil arte de orientarnos correctamente en la vida, por lo que se la caracteriza con los siguientes aspectos:

La ética es personal.- Cada persona construye su ética de manera distinta, según sus valores, su inteligencia y sus circunstancias.

La ética es un saber práctico.- La ética se va creando y modificando según la experiencia personal y la selección de los caminos por donde transitamos.

La ética es muy exigente.- Todos tenemos un plan de vida para buscar la felicidad.

La ética construye el futuro.- El diseño del futuro proviene de las decisiones que tomamos hoy.

La ética se retroalimenta.- El nivel ético en el tiempo siempre es creciente. Los comportamientos éticos (buenos o malos) construyen nuestro carácter (y el de las organizaciones) y son acumulativos. Así los buenos hábitos éticos enriquecen a los valores y contribuyen a generar mejores comportamientos. (Díaz)

Tipos de ética

El campo de la ética involucra normalizar, preservar y exhortar las actuaciones en las concepciones de lo bueno y lo malo. Los filósofos habitualmente fragmentan hoy suposiciones éticas en tres tipos de ética frecuentes: meta ética, ética normativa y ética aplicada. Las líneas de diferencia entre ellas son frecuentemente imprecisas. (Periodico de salud)

Meta ética

La meta ética puede definirse como aquella parte de la ética que tiene por objeto el estudio filosófico sobre la naturaleza, justificación, racionalidad, condiciones de verdad y status de los códigos, estándares, juicios y principios morales, independientemente de su contenido específico. (Porras, 2004)

Ética normativa

Una ética normativa, en particular, debería ofrecer una guía para la toma de decisiones morales (independientemente de si prescribe que todas nuestras decisiones han de ser morales), guía que puede requerir una justificación teórica basada en las tesis generales de esa ética normativa acerca de lo que es moralmente bueno. (Trueba, 2000)

Ética aplicada

No solo consiste en la aplicación de unos principios generales, sino también en captar, a su vez, cuáles son los bienes internos que cada una de estas actividades puede proporcionar a la sociedad, qué finalidades puede conseguir, por tanto, que valores y hábitos debemos incorporar para alcanzarlas. Asimismo, la ética aplicada debe tener en

cuenta la moral cívica de la sociedad en la que se desarrolla y que ya reconoce determinados valores y derechos compartidos por ésta. (Enric Prats, 2003)

Principios éticos

Sirven de base a la mayoría de las directrices éticas. Estos principios éticos nos alertan a cuestiones éticas importantes para la investigación ética (por ejemplo, el examen ético independiente, el consentimiento informado, la protección de la privacidad y de la confidencialidad de la información, la búsqueda del mayor beneficio posible de la investigación y la protección especial de los participantes vulnerables), pero no resuelven todos los problemas éticos ni guían el comportamiento en todas las situaciones. (Delito, 2004)

Principio de Beneficencia

Este principio implica en asegurar mantener altos estándares de competencia en la labor en favor de los primordiales intereses de los beneficiarios y de proteger lo justo de los individuos, grupos, colectividades y organizaciones con las que participan laboralmente. Este principio además se involucra hacia los animales que se utilizan en las experimentos científicos; a ellos se les tiene de asegurar los debidos cuidados y atención que prueben su bienestar y resten su consternación.

Principio de No maledicencia.

El requerimiento que tiene este principio para los profesionales es que se esfuercen activamente en evitar causar daño en su ejercicio profesional.

Principio de Justicia.

La justicia como un principio ético para la profesión consta en reconocer que todas las personas tienen el derecho equitativo a la misma calidad en los procesos, procedimientos y servicios. De esta manera, no den prejuicios ni discriminación por

edad, sexo, identidad de género, raza, etnia, cultura, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, idioma y nivel socioeconómico.

Principio de Autonomía

El principio de la autonomía recalca el derecho de las personas a su privacidad y autodeterminación, es decir exige a los expertos a comunicar de manera apropiada, gestionar y asegurarse del entendimiento de la investigación práctica que brindan y proteger la voluntariedad de los individuos, grupos o colectividades en la toma de decisiones.

Principio de Integridad.

Las personas se esmeran por realizar lo adecuado en el acatamiento de sus obligaciones competitivas. Son comprometidos y incuestionables y respetan las relaciones de confianza que instituyen en su ejercicio laboral. Si bien estos principios éticos planteados anteriormente representan los principios éticos desde los cuáles un profesional puede basarse para la toma de una decisión responsable y moralmente justificada. (Leonardo Amaya, 2015)

Ética en el servicio público

El argumento de la ética en el servicio público está claramente involucrada con el comportamiento de los empleados que desempeñan cargos públicos. Tales personas tienen que proceder acorde a un modelo ético, exponiendo valores morales como la buena fe y otros principios ineludibles para una vida sana en la colectividad.

Cuando un individuo es designado para un puesto administrativo, la colectividad pone en ella su confianza. Así, ese individuo tiene que estar al mismo nivel de esa confianza y realizar su oficio alcanzando ciertos valores, principios, ideales y reglas.

De igual manera, los empleados de un servicio público deben ocupar una responsabilidad ética y social, hacia los habitantes como la promoción de la igualdad social y el fortalecimiento de la democracia. Para esto debe estar dispuesto para poner en práctica políticas que favorezcan a la nación y a la colectividad en los ámbitos social, económico y político. Fenómenos como la deshonestidad en el ámbito del servicio público exponen que en ocasiones no se procede de manera ética. (Significados.com, 2018)

Para Jaime Rodríguez Arana en la Administración Pública, la Ética tiene hoy una importancia capital pues en sí misma la acción pública es una actividad eminentemente ética, Por una sencilla razón: porque la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales. Y, por ello, todo el quehacer público, especialmente el de quienes dirigen o están al frente, debe estar imbuido de esta lógica de servicio. De servicio al pueblo, a toda la sociedad. De servicio objetivo, racional, que es enemigo del subjetivismo y de la expresión más soberana de la ausencia de la razón que es la arbitrariedad. Y ese servicio objetivo, debe realizarse para la mejora de las condiciones de vida del hombre y posibilitar así el libre y solidario desarrollo de las personas. Al servicio del interés general, que es el interés de todos y cada uno de los miembros de la comunidad. (Rodríguez, 2013)

Ética profesional

La ética profesional hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos. Aunque ésta se centre en estos valores, se especifica más en el uso de ellos dentro de un entorno plenamente laboral.

¿Para qué sirve?

Se supone que la ética profesional también determina cómo debe actuar un profesional en una situación determinada. En un sentido más bien estricto, podríamos

solo señalar las carreras que son de nivel universitario o superior, pero también deben considerarse los oficios y cualquier otro trabajo permanente.

Esto se debe a que el profesional enfrenta diariamente diferentes situaciones, y la ética profesional debería verse plasmada en un código de ética profesional para prevenir errores, cada colegio de profesionales debería contar con uno que deje en claro qué está bien y qué no, tanto moral como éticamente. (<https://concepto.de/etica-profesional/>)

Ética Organizacional

La ética organizacional puede considerarse como un conjunto de prácticas de la cultura empresarial que busca desarrollar relaciones transparentes, justas y equitativas, buscando desarrollar un ambiente de confianza y colaboración. De lo anterior, se identifica la importancia de implementar prácticas de la ética organizacional en las empresas buscando que éstas contribuyan a la eficacia y productividad, de allí la importancia de su apropiación a nivel empresarial. Ser ético es una tarea ardua que siempre admite nuevas mejoras, y por tanto también admite fracasos que hay que superar. (Sánchez, 2017)

Taller N°1**Tema:** Ética**Población:** Servidores públicos**Duración:** 4 horas**Objetivo:** Comprender la importancia que tiene la ética en la vida del ser humano**Esquema de contenido N°1**

Hora	Contenido	Actividades	Recursos	Responsables	Evaluación
10:00 a 12:00	Ética y su Importancia	-Trabajo en grupo -Exposición -Debates	-Papelotes -Hojas -Esferos -Marcador	Facilitador	1.- ¿Que palabra define ética? 2.- Cuales serían los tres principios de una persona con ética. 3.- La ética es un ingrediente para triunfar en los negocios. 4.- La ética empresarial es una exigencia
	Aspectos de la ética				
	Tipos de ética				
	Principios éticos				
12:00 a 13:00	Receso				
13:00 a 15:00	Ética en el servicio público	-Trabajo en grupo -Debates	-Hojas -Esferos	Facilitador	
	Ética profesional				
	Ética organizacional, ejemplos de ética				

EVALUACIÓN

Seleccione la o las alternativas correctas

1.- ¿Que palabra define ética?

- a) Buen sentido común
- b) Buena actuación profesional
- c) Buen gusto

2.- Cuales serían los tres principios de una persona con ética.

- a) Riesgo, consecuencia, y dignidad
- b) Seguridad, experiencia y decisión
- c) Dedicación, integridad y responsabilidad

3.- ¿La ética es un ingrediente para triunfar en los negocios?

- a) Si
- b) No
- c) Posiblemente

4.- La ética empresarial es una exigencia de la

- a) Empresa
- b) Sociedad
- c) Persona

Valores

Los valores son cualidades de las cosas de las acciones, de las personas, que nos atraen porque nos ayudan a hacer un mundo habitable. Nuestro mundo puede convertirse en un mundo sin hogar, en el que las gentes estemos pero no nos encontremos como en casa, al que le faltan ventanas, al que le falte confort y al que le falte habitabilidad. Los valores ayudan a acondicionar el mundo y a hacerlo habitable. (García, 2006)

Características de los valores

La variedad de los valores, se da en sí por la diferencia de sus características. Así podemos apreciar que los valores pueden ser:

Independientes e inmutables: son lo que son y no cambian, por ejemplo: la justicia, la belleza, el amor.

Absolutos: son los que no están condicionados o atados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Un ejemplo puede ser los valores como la verdad o la bondad.

Inagotables: no hay ni ha habido persona alguna que agote la nobleza, la sinceridad, la bondad, el amor. Por ejemplo un atleta siempre se preocupa por mejorar su marca.

Objetivos y verdaderos: los valores se dan en las personas o en las cosas, independientemente que se les conozca o no. Un valor objetivo siempre será obligatorio por ser universal (para todo ser humano) y necesario para todo hombre, por ejemplo, la

sobre vivencia de la propia vida. Los valores tienen que ser descubiertos por el hombre y sólo así es como puede hacerlos parte de su personalidad.

Subjetivos: los valores tienen importancia al ser apreciados por la persona, su importancia es sólo para ella, no para los demás. Cada cual los busca de acuerdo con sus intereses.

Objetivos: los valores son también objetivos porque se dan independientemente del conocimiento que se tenga de ellos. Sin embargo, la valoración es subjetiva, es decir, depende de las personas que lo juzgan. Por esta razón, muchas veces creemos que los valores cambian, cuando en realidad lo que sucede es que las personas somos quienes damos mayor o menor importancia a un determinado valor. (García, 2006)

Valores Humanos.

Se conoce como valores humanos al conjunto de características que posee una persona u organización, los cuales determinan el comportamiento e interacción con otros individuos y el medio ambiente. Los valores son objeto de estudio de la Axiología. Los valores humanos son valores morales que afectan la conducta de los individuos. Los valores morales pueden ser considerados éticos y sociales, que constituyen un conjunto de reglas establecidas para lograr una convivencia saludable dentro de una sociedad. (Guzmán J. , 2016)

Valores Morales.

Los valores morales son aquellos que entendemos que debería tener cualquier persona, cualquier institución, cualquier actuación que quiera llamarse humana, en el pleno sentido de la palabra. Los valores morales son, pues, las acciones que reclamaríamos para llevar adelante una existencia verdaderamente humana y justa. Son valores que ayudan a acondicionar la vida de todos los seres humanos y además están al alcance de todas las fortunas personales, porque todos tienen la posibilidad de ser

justos, la posibilidad de ser honestos. Si bien es cierto que una sociedad tiene el deber de organizarse de tal manera, tiene que acomodar de tal forma las creencias a estas ideas de valor, que sea realmente posible ser justo y ser libre sin ser un héroe. (Guzmán J. , 2016)

Valores Éticos.

Los valores éticos son guías de comportamientos que regulan la conducta de un individuo. En primer lugar, la ética es la rama de la filosofía que estudia lo que es moral, realiza un análisis del sistema moral para ser aplicado a nivel individual y social. (Significados.com)

¿Cómo enseñar valores?

Los valores, como todo descubrimiento de la humanidad, son valiosos por sí mismos, pero se descubren en la implicación con la experiencia, no con los libros. Sin esa implicación, sin vivir con los marginados, los que sufren, los vulnerables, es difícil apreciar el valor de la solidaridad, sin haber experimentado en carne propia la marginación, el sufrimiento o la vulnerabilidad, es imposible apreciar el valor de la solidaridad y de la aspiración a la igualdad, es imposible apreciar lo que vale poder echar una mano y poder recibirla. Los valores se descubren en la implicación con la experiencia, con la realidad, no se descubren en los libros. Se aprende a través de un proceso de degustación. La educación es como un proceso de degustación de valores que se va haciendo en la experiencia. (García, 2006)

Taller N°2

Tema: Valores

Población: Servidores públicos

Duración: 4 horas

Objetivo: Evidenciar la presencia de los valores en la realidad cotidiana de las personas

Esquema de contenido N°2

Hora	Contenido	Actividades	Recursos	Responsables	Evaluación
10:00 a 12:00	Valores	-Trabajo en grupo	-Papelotes	Facilitador	1.-¿Dónde se respaldan los valores morales? 2.- A quién beneficia el comportamiento basado en valores éticos 3.Mencione tres valores básicos de una institución 4.-¿Los valores éticos se sustentan dentro de qué tipo de campo?
	Valores universales		-Exposición		
	Valores humanos	-Debates	-Esferos		
	Valores morales		-Marcador		
12:00 a 13:00	Receso				
13:00 a 15:00	Valores éticos	-Trabajo en grupo	-Hojas	Facilitador	
	Los cinco valores éticos más importantes				

EVALUACIÓN

Seleccione la o las alternativas correctas

1.- ¿Dónde se respaldan los valores morales?

En la vida cotidiana

En el trabajo

En los lugares públicos

2.- A quién beneficia el comportamiento basado en valores éticos

Sociedad, empresa y economía de la misma

Empleados, clientes y proveedores

Competencia, empleados y sociedad

3.- Mencione tres valores básicos de una institución

Responsabilidad, respeto y libertad

Ética, valores y acciones

Organizaciones, trabajo y empleo

4.- ¿Los valores éticos se sustentan dentro de qué tipo de campo?

De la moral

De lo ético

Campo empresarial

Toma de decisiones

Definición.-

La toma de decisiones es el proceso durante el cual el gerente debe decidir entre dos o más alternativas de solución de un determinado problema. La toma de decisiones en una organización se circunscribe a una serie de personas que están apoyando el mismo proyecto. Se debe hacer una selección de decisiones, y esta selección es una de las tareas de gran trascendencia con frecuencia se dice que las decisiones son algo así como el motor de los negocios y en efecto, de la adecuada selección de alternativa depende en gran parte del éxito.

Para Peter Drucker los ejecutivos eficaces no toman un gran número de decisiones. Se concentran en lo que es importante. Intentan realizar unas pocas decisiones importantes al nivel más elevado de entendimiento conceptual, tratan de hallar las constantes de la situación, de detectar lo que es estratégico y genérico en lugar de intentar resolver problemas, no se dejan impresionar en gran manera por la necesidad de tomar decisiones con gran rapidez; en lugar de eso, consideran que la habilidad de operar con un gran número de variables es un síntoma de baja calidad intelectual. Desean conocer en qué consiste la decisión y cuáles son las realidades subyacentes que hay que satisfacer al tomarla. Prefieren crear un impacto más que una técnica. Y buscan más la firmeza que la habilidad. (Drucker, 2006)

Los procesos de toma de decisiones se han venido analizando tradicionalmente en base a un paradigma que se puede esquematizarse de la siguiente forma: se seleccionan el criterio bajo el cual se desea decidir la mayor solución y se define el conjunto de restricciones que limitan la solución del problema.

Se utilizan distintas estrategias y se procede a buscar entre los posibles soluciones la que obtengan un mejor valor del criterio seleccionado, a esto se le conoce como solución óptima.

La toma de decisiones se precisa como una selección de un curso de acciones entre opciones, es decir que existe un procedimiento, una responsabilidad de recursos de dirección o reputación. La toma de decisiones es sólo un paso de la planeación, forma parte principal de los procesos que se alcanzan para la elaboración de los objetivos o metas a seguir, cada decisión tiene que estar engranada con otros planes. (Astudillo, 2016)

Antonio Cañabate menciona que las personas superan continuamente los problemas que se les presentan a través de las decisiones que toman. El acto de decidir tiene por objetivo elegir una entre varias soluciones posibles para dar respuesta a una situación problemática. Los elementos que se enumeran necesarios para que se pueda decir que se trata de un problema de decisión son tres: la situación problemática, las alternativas de solución y una cierta cantidad de tiempo y recursos para recapacitar sobre que alternativa escoger. (Cañabate, 1998)

La toma de decisiones pueden ser:

1.- Decisiones programadas: son las que se repiten rutinariamente ante situaciones que ocurren con frecuencia. Son llamadas programadas, porque como son repetitivas y rutinarias son previamente contempladas para los eventos futuros, son decisiones cotidianas.

2.- Decisiones no programadas: son decisiones nuevas ante situaciones que ocurren o que son muy complejas. No hay un método para enfrentar el problema, ya sea porque es nuevo o porque es complicado y merece un tratamiento especial. Ejemplo: la construcción de nuevas instalaciones.

Las decisiones programadas pueden delegarse en los niveles jerárquicos más bajos, mientras que las no programadas sólo pueden tomarse por la cúpula de la

institución, ya que involucra juicios y ponderaciones más profundos.
(<http://forotomadedecisiones.blogspot.com/2010/06/toma-de-decisiones.html>, 2010)

La comunicación organizacional en la toma de decisiones

Esta es de vital importancia en la toma de decisiones ya que la organización se planifica objetivos o metas en la que el gerente a través de la toma de decisiones delega funciones en el personal para alcanzar dichos objetivos. En una organización se da la toma de decisiones en colectivo cuando la situación que se plantea beneficia o perjudica a todos los que hacen vida en ese sistema. Desde la gerencia hacia las demás instancias de la estructura organizacional, ya sea por medio del dialogo o de manera escrita. En fin en toda organización es esencial la comunicación de todos las que en ella intervienen para la toma de decisiones en función de los objetivos planteados por la organización.
(<http://forotomadedecisiones.blogspot.com/2010/06/toma-de-decisiones.html>, 2010)

Taller N°3

Tema: Toma de decisiones

Población: Servidores públicos

Duración: 4 horas

Objetivo: Establecer orientaciones que permitan ayudar a tomar una buena decisión como empleado público.

Esquema de contenido N°3

Hora	Contenido	Actividades	Recursos	Responsables	Evaluación
10:00 a 12:00	Toma de decisiones	-Trabajo en grupo -Exposición -Debates	-Papelote	Facilitador	1.- ¿Qué es la toma de decisiones? 2.- La toma de decisiones dentro de las organizaciones debe cumplir con ciertas características como son: 3.- La toma de decisiones pueden ser: 4.-La comunicación organizacional es importante en la toma de decisiones
	Importancia		-Hojas		
	Clases de toma de decisiones		-Esferos		
	Etapas		-Marcador		
12:00 a 13:00	Receso				
13:00 a 15:00	Modelos Comunicación organizacional	-Trabajo en grupo -Debates	-Hojas -Esferos	Facilitador	

EVALUACIÓN

Seleccione la o las alternativas correctas

1.- ¿Qué es la toma de decisiones?

Son alternativas de solución de un determinado problema.

Son problemas a desarrollarse

Son conclusiones y recomendaciones

2.- La toma de decisiones dentro de las organizaciones debe cumplir con ciertas características como son:

Rápida, oportuna y fundamentada en información concreta

Objetiva, responsable y decidida

Espontanea, justa e integra

3.- La toma de decisiones pueden ser:

Decisiones programadas

Decisiones no programadas

Todas

Ninguna

4.- La comunicación organizacional es importante en la toma de decisiones

Si

No

Posiblemente

Código de ética

Definición.-

Un código de ética es el que fija las normas tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización, entre otros. O sea, se trata de una compilación de normativas que se consideran las más convenientes en un determinado contexto o para un determinado grupo social. (Ucha, Definicion ABC, 2010)

Si bien la ética no impone castigos efectivos cuando alguien se desvía de la propuesta de comportamiento que esta aconseja, el código de ética nos propone una normativa que deberá ser de cumplimiento obligatorio. Los códigos de ética orientan hacia lo que se debe hacer y desaniman respecto de lo que no se debe hacer. Muchas profesiones, como ser el periodismo, la medicina, la psicología y la abogacía disponen de sus correspondientes códigos de ética, que de alguna manera guían al profesional en el ejercicio de su profesión, orientándolo hacia aquello positivo y por supuesto desanimándolo en caso que alguna decisión o acto contraríe algunas de las normas propuestas. No divulgar información clasificada, no discriminar a los clientes o compañeros de trabajo por su condición social, su raza o religión; no aceptar sobornos, son los principios más comunes de cualquier código de ética que se precie de tal.

Las normas que aglutina un código de ética muchas veces se corresponden con las normas legales vigentes en un determinado lugar, es decir, el soborno es un acto que se encuentra tipificado en la ley y por tanto será plausible de un castigo quien incurre en él. De alguna manera lo que buscará un código de ética, cualquiera que sea su contexto, será mantener una línea de comportamiento uniforme entre los interesados.

Beneficios de contar con un código de ética.

En cualquier contexto, profesión, es indudablemente una gran ventaja y beneficio poder contar con un código de ética ya que ayudan especialmente en la creación de un clima de confianza en torno a la práctica que corresponda, es decir,

quien entable un negocio con tal empresa que se sabe respeta y sigue un código de ética será una tranquilidad porque serán rigurosos a la hora de respetar los acuerdos y las condiciones suscriptas.

Estos códigos actúan como inhibidores absolutos de las malas prácticas que puedan surgir en algunos de estos ámbitos y por otra parte su conocimiento y respeto animará a los que forman parte de ese grupo a desempeñarse siempre de manera adecuada y conforme, buscando siempre el bien de la empresa, del paciente, el de todos.

Ahora bien, también debemos decir que hay otra cara de la moneda, para nada positiva y es que la ética suele ser una cuestión ambigua y que se rige mucho por la subjetividad, y asimismo por los usos y costumbres que prevalecen en un determinado lugar. Esto sin duda constituye una desventaja, en tanto, la solución a la vista más efectiva para poder contrarrestar este estado de cosas es hacer público, explícito, un código de ética, para que todos sepan que es lo que se considera adecuado y lo que no; obviamente, en este aspecto no se puede obligar a todos que lo respeten pero por lo pronto dándolo a publicidad y poniéndolo en conocimiento será posible hacerle saber a la gente lo que se considera como bueno y aquello que no lo es. (<https://www.definicionabc.com/social/codigo-de-etica.php>)

Implementar un código de ética.

Es buscar la satisfacción de todas y cada una de las personas que se relacionan con la empresa, tanto interna como externamente. A pesar de que las leyes nos dicen que no hacer y que si hacer, nunca nos dicen cómo hacerlo, afortunadamente un Código de Ética es nuestra guía que nos ayuda a establecer cómo deben ser o mejorar las relaciones intrapersonales y con la sociedad en general.

Un código de ética nos va a indicar cuál es la teoría ética que configura la filosofía empresarial y cuál es el conjunto de valores éticos asimilados por la

organización como propios, los cuales deben ser suficientemente claros como para que los involucrados puedan distinguir o percibir que conductas son obligatorias, cuales optimas, deseables, incluso las que están prohibidas.

También nos va a permitir establecer las vías adecuadas para llegar a la solución de los conflictos o de los dilemas éticos que a pesar de todo aún se pudieran presentar. Es recomendable que en el código de ética se prevean mecanismos de evaluación de las conductas éticas y quiénes son los responsables de aplicar el sistema de sanciones, debiendo formular los procedimientos que se consideren más adecuados para su aplicación o, por el contrario, las recompensas por las buenas conductas. Lo más importante de implementar un código de ética es que todos lo tengan presente y lo hagan valer en todo momento, dentro o fuera de la organización, así se logrará evitar injusticias y a su vez proteger la imagen y prestigio de tu empresa. (Téllez, 2016)

**EL CONCEJO MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTONOMÓ
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO.**

CONSIDERANDO

Que la Constitución de la República establece la obligatoriedad de servir a los intereses generales con sujeción a los principios éticos.

Que la ética en las Entidades del Sector Público es un imperativo y un mandato para los servidores públicos y trabajadores; en consecuencia están obligados a cumplir estrictamente los principios y valores del orden Constitucional y a servirse de ellos como guía rectora de su conducta.

Que el reconocimiento y formalización de los principios y directrices expresados en el Código de Ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, fomentará una cultura de probidad, que advierte la corrupción y demás prácticas contrarias a la realización de una gestión eficiente, eficaz, efectiva y con calidad.

Que la Ética en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, es un propósito colectivo, convirtiéndose en un proceso transversal a todas las actuaciones que combinan elementos formativos y actitudinales.

Que la ética en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, es un proceso dinámico, que busca orientar las actividades complementar los procesos estratégicos y contribuir a la realización de su misión y visión.

En consideración a lo expuesto y en uso de las atribuciones concedidas por la Constitución de la República y el **COOTAD**.

RESUELVE:

Expedir el presente Código de Ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo:

Art. 1.- De la finalidad: El presente código de ética tiene el propósito de orientar la Gestión proba e íntegra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo y la toma de decisiones de todos los servidores públicos y trabajadores, que desde cualquier modalidad de vínculo laboral, presten sus servicios a la Institución.

Art. 2.- Del ámbito de aplicación: Este código de Ética tiene por objeto ser el referente que oriente la gestión de la Institución hacia la comunidad montalvina, por lo tanto los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, sin perjuicio de la normativa legal existente, asumirán y cumplirán en forma consciente y responsable los principios, valores y directrices éticas en todas sus actuaciones y decisiones según lo establecido en éste documento.

Art. 3.- Del compromiso: El compromiso ético de los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, se orienta a un esfuerzo individual y colectivo para el logro del conocimiento, comprensión y vivencia de los principios y políticas consignadas en éste código de ética.

En los casos en que, por hechos concretos y razones efectivas, se genere una situación de incertidumbre en el ámbito ético para la toma de alguna decisión, los servidores públicos de la Entidad podrán solicitar la conformación del Comité de Ética.

Art. 4.- De los principios: Los principios éticos corresponden a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En este sentido, son las creencias básicas a partir de las cuales se cimentan los sistemas de valores a los que se vinculan las personas o grupo de interés.

Dichas creencias se presentan como principios que las personas y el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios éticos:

1. Cuidar y respetar la vida de todos los seres vivos.
2. Reconocer la prevalencia del interés general sobre el particular.
3. Sus actuaciones se enmarcan en el cumplimiento de la normativa vigente.
4. Reconocer que los bienes públicos se deben manejar de manera clara y transparente.
5. El principal activo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, es su talento humano.
6. Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida del Cantón Montalvo.
7. Evaluar permanentemente las acciones para detectar desviaciones o ineficiencias y corregirlas oportunamente.
8. Otorgar a todas los usuarios internos y externos un trato amable, cordial, ecuánime, oportuno y con calidad.
9. Rendir cuentas a la ciudadanía Montalvina sobre los resultados de la gestión.

Art. 5.- De los valores: Son valores aquellas formas de actuar de las personas como atributos o cualidades propias y de los demás por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia. Los valores éticos establecidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, son:

1. RESPETO: Aceptar las opiniones y actitudes del otro, asumiendo un trato amable y cordial.

2. RESPONSABILIDAD: Asumir las consecuencias de nuestras actuaciones y decisiones. Ejecutar nuestros actos de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los ámbitos.

3. COMPROMISO: Trabajar pensando siempre en el desarrollo del cantón Montalvo, aplicando nuestras capacidades y conocimientos en beneficio de los grupos de interés.

4. SOLIDARIDAD: Participación permanente en procura de contribuir con la obtención de objetivos y propósitos de nuestra entidad y equipos de trabajo.

5. HONESTIDAD: La persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza, la inocencia, la ignorancia de otros. Su forma de vivir es coherente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia los grupos de interés, que junto a la justicia, exige dar a cada quien lo que le es debido.

6. TRANSPARENCIA: Es actuar con objetividad, rectitud, claridad y decoro sin asomo de duda, dando ejemplo ante los demás servidores públicos, trabajadores y la ciudadanía montalvina.

7. TOLERANCIA: Mantener la armonía en los diferentes estados de ánimo, concertar con los demás, respetando su diversidad cultural y de pensamiento.

8. JUSTICIA: Actuar con equidad, tomar decisiones acertadas regidas por principios éticos, de igualdad, objetivos equilibrados y con celeridad para buscar el beneficio común.

DISPOSICIONES GENERALES.

Primera.- Incluir como parte de los procesos de inducción de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Segunda.- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, desarrollará estrategias para garantizar la implantación del Código de Ética en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, y será responsabilidad del Director Administrativo su regencia, quien actúa como GESTOR DE ÉTICA. A su vez cada departamento y dependencia desarrollarán estrategias de

formación y comunicación, que garanticen el mantenimiento; de la Gestión Ética en las mismas, designando un funcionario para la coordinación de estas actividades.

Con el objetivo de que la Gestión Ética sea medible en las dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, se diseñarán instrumentos, indicadores y herramientas para realizar un seguimiento adecuado.

Tercera.- Publicar el presente Código de Ética en la Gaceta Municipal y en el Sitio web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, para su difusión y conocido por todos los funcionarios de la Entidad y por la comunidad del Cantón Montalvo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.- El presente Código deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de su expedición en la Gaceta Oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Dado en el salón de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, a los 3 días del mes de diciembre del 2017.

Taller N°4

Tema: Código de ética

Población: Servidores públicos

Duración: 4 horas

Objetivo: Dar a conocer la importancia que tiene el código de ética en las instituciones

Esquema de contenido N°4

Hora	Contenido	Actividades	Recursos	Responsables	Evaluación
10:00 a 12:00	Código de ética definición Beneficios Implementar un código de ética	-Trabajo en grupo -Exposición -Debates	-Papelotes -Hojas -Esferos -Marcador	Facilitador	1.- Según su conocimiento, que es el código de ética. 2.- Evalúa las siguientes situaciones como éticas y no éticas 3.- Porque razón piensas que las personas no conocen el código de ética 4.- Un código de ética
12:00 a 13:00	Receso				
13:00 a 15:00	Código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	-Trabajo en grupo -Debates	-Hojas -Esferos	Facilitador	

EVALUACIÓN

Seleccione la o las alternativas correctas

1.- Según su conocimiento, que es el código de ética.

- a) Son los valores que componen a un profesional
- b) Es un código que asegura reglas que normalizan las conductas de los individuos dentro de una entidad o institución.
- c) Es un código que establecen principios que regulan a una sociedad.
- d) Una serie de variables que intervienen en la vida para llevar a cabo una profesión

2.- Evalúa las siguientes situaciones como éticas y no éticas, con base a tus conocimientos

Situaciones	Ética	No Ética
Sobornar a un policía		
Adjudicarse un trabajo ajeno como logro personal		
Discriminación de las personas por sus capacidades		
Reportarse como enfermo para no ir al trabajo		

3.- Porque razón piensas que las personas no conocen el código de ética

- a) No es útil
- b) Mal manejo de información en las instituciones
- c) No les interesa
- d) No lo se

4.- Un código de ética

- a) Indica cual es la teoría ética que configura la filosofía empresarial
- b) Planifica objetivos o metas
- c) Son decisiones nuevas y muy complejas

4.4. Resultados esperados de la alternativa

Por medio de la presente alternativa, se espera que el personal conozca, en forma clara, de los principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética existente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, esto ayudará a tomar buenas decisiones para el buen desempeño de esta institución, al igual que fomentará un mejor clima laboral, se evitará que se produzcan actos irregulares, se generará una conducta eficiente, responsable y comprometida con sus labores. Para obtener lo antes expuesto se realizará talleres de socialización, los cuáles serán cuatro, en cada taller se va a explicar el tema a tratar, después se efectuará actividades, como pueden ser exposiciones, debates y trabajos en grupo, por último para saber si han entendido lo explicado se les realizará evaluaciones y así se podrá obtener resultados satisfactorio de esta actividad.

BIBLIOGRAFIA

<http://forotomadedecisiones.blogspot.com/2010/06/toma-de-decisiones.html>. (17 de 06 de 2010). Obtenido de <http://forotomadedecisiones.blogspot.com/2010/06/toma-de-decisiones.html>.

<http://wwwsimonrodriguez.blogspot.com/2011/05/ventajas-y-desventajas-en-la-toma-de.html>. (08 de 05 de 2011). Obtenido de <http://wwwsimonrodriguez.blogspot.com/2011/05/ventajas-y-desventajas-en-la-toma-de.html>.

<https://diarioresponsable.com/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad>. (18 de 10 de 2011). Obtenido de <https://diarioresponsable.com/opinion/14404-codigos-eticos-o-de-conducta-su-concepto-su-necesidad>.

<http://conceptodefinicion.de/valores/>. (10 de 07 de 2014). Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/valores/>.

<https://es.scribd.com/document/331038922/Significado-de-Valores-Humanos>. (14 de 11 de 2014). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/331038922/Significado-de-Valores-Humanos>.

<https://es.slideshare.net/luucruz10/codigo-de-etica-laboral>. (24 de 01 de 2014). Obtenido de <https://es.slideshare.net/luucruz10/codigo-de-etica-laboral>.

<http://www.infotecarios.com/la-toma-de-decisiones-en-la-organizacion-y-el-gran-valor-del-profesional-de-la-informacion-en-su-desarrollo/#.W1X0YdVKjIU>. (4 de 03 de 2015). Obtenido de <http://www.infotecarios.com/la-toma-de-decisiones-en-la-organizacion-y-el-gran-valor-del-profesional-de-la-informacion-en-su-desarrollo/#.W1X0YdVKjIU>.

<http://columnasdemexico.com/5618/>. (9 de 12 de 2016). Obtenido de <http://columnasdemexico.com/5618/>.

<https://www.asesoramex.com/single-post/LA-IMPORTANCIA-DE-UN-C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA>. (14 de 04 de 2016). Obtenido de <https://www.asesoramex.com/single-post/LA-IMPORTANCIA-DE-UN-C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA>.

<http://www.ingindustrialfacil.net.co/2017/03/la-etica-organizacional.html>. (08 de 03 de 2017). Obtenido de <http://www.ingindustrialfacil.net.co/2017/03/la-etica-organizacional.html>.

- <http://www.ingindustrialfacil.net.co/2017/03/la-etica-organizacional.html>. (08 de 03 de 2017). Obtenido de <http://www.ingindustrialfacil.net.co/2017/03/la-etica-organizacional.html>.
- <https://www.significado.com/etica/>. (30 de 01 de 2018). Obtenido de <https://www.significado.com/etica/>.
- <https://www.significado.com/etica/>. (30 de 01 de 2018). Obtenido de <https://www.significado.com/etica/>.
- <https://www.significados.com/etica/>. (30 de 01 de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/etica/>.
- <https://www.significados.com/etica/>. (30 de 01 de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/etica/>.
- <https://www.significados.com/etica/>. (30 de 01 de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/etica/>.
- Agullo, S. (2009). *La coherencia etica en la gestion de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo*. Barcelona: C.Claravall.
- Albareda, F. L. (2015). *Administracion Publica con valores: Instrumentos para una gobernanza ética*. España: INAP Instituto Nacional de Administración Pública.
- Alcalá, Á. B. (2001). *Un timón en la tormenta, como implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. México: Progreso.
- Angulo, Y. (2008). *Etica y valores 1*. Mexico: Santillna.
- Angulo, Y. (2008). *Etica y valores 1*. Mexico, D.F.: Santillana.
- Angulo, Y. (2008). *Ética y valores 1*. Mexico,D.F.: Santillana.
- Barquero, A. (2003). *Etica profesional*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Bautista, O. (2007). Los códigos éticos en el marco de las administraciones públicas contemporáneas. Valores para un buen gobierno. 128.
- Bautista, O. (2007). Los códigos éticos en el marco de las administraciones públicas contemporáneas. Valores para un buen gobierno. 125.
- Bautista, O. (2007). Los códigos éticos en el marco de las administraciones públicas contemporáneas. Valores para un buen gobierno. 125.
- Cañabate, A. C. (1998). *Toma de decisiones: análisis y entorno organizativo*. LPC.
- Cárdenas, E. S. (2007). *Ética en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

- Cariaga, L. (2014). *Tú y los Valores Humanos*. Palibrio.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cira de Pelekais, E. A. (2009). Toma de decisiones fundamentada en la gestión ética universitaria. *Artes y Humanidades UNICA*, 91.
- Diaz, E. C. (s.f.). *Ética empresarial: ideas, reflexiones y casos*. Madrid: Universitaria Ramon Areces.
- Drucker, P. F. (2006). *Toma de decisiones*. Deusto.
- Espinosa, D. G. (2012). *CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL BUEN VIVIR DE LA FUNCION EJECUTIVA*. Quito: Secretaría Nacional De Transparencia De Gestión.
- Fernández, B. (2006). Ética de la Dirección Decisión con la libertad. En B. Fernández, *Ética de la Dirección Decisión con la libertad* (pág. 287). Naucalpan, Estado de Mexico: Ruz.
- Fernández, B. (2006). *Ética de la Dirección Decisión con la libertad*. Naucalpan, Estado de Mexico: Ruz.
- Fernandez, B. (2006). *Ética de la dirección desicion con la libertad*. Naucalpan, Mexico: Ruiz.
- Fernandez, B. (2006). *Ética de la dirección desicion con la libertad*. Naucalpan, Mexico: Ruiz.
- Fernández, B. (2006). *Ética de la Dirección Desición con la libertad*. Naucalpan, Estado de Mexico: Ruiz.
- Gallo, A. (2006). *Introduccion a los valores*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Gallo, A. (2006). *Introducción a los valores*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Garcia, J. (28 de 09 de 2014). www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm.
Obtenido de www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm.
- Gardey, J. P. (2009). <https://definicion.de/codigo-de-etica/>. Obtenido de <https://definicion.de/codigo-de-etica/>.
- Gardey, J. P. (2010). (<https://definicion.de/toma-de-decisiones/>). Obtenido de (<https://definicion.de/toma-de-decisiones/>).
- Gardey, J. P. (2010). <https://definición.de/codigo-de-etica/>. Obtenido de <https://definición.de/codigo-de-etica/>.
- Gomez, R. (1999). *Ética empresarial: teoria y casos*. Madrid: Rialp.

- Gómez, R. (1999). *Etica Empresarial: Teoria y casos*. En R. Gómez, *Etica Empresarial: Teoria y casos* (pág. 165). Madrid: Rialp.
- Gómez, R. (1999). *Etica Empresarial: Teoria y casos*. Madrid: Rialp.
- Guzmán, D. (2012). Código de Ética para el Buen Vivir de la Funcion Ejecutiva. En D. Guzmán, *Código de Ética para el Buen Vivir de la Funcion Ejecutiva* (pág. 52). Quito-Ecuador.
- Guzman, D. (9 de Diciembre de 2012). Codigo de Ética para el sector público del Ecuador. *El Universo*.
- Hernandez, Z. T. (2014). *Introducción a la ética*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>. (s.f.). Obtenido de <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>.
- <http://eticapsicologica.org/wiki/images/1/1b/1410-Principios-eticos.pdf>. (s.f.). Obtenido de <http://eticapsicologica.org/wiki/images/1/1b/1410-Principios-eticos.pdf>.
- <http://eticapsicologica.org/wiki/images/1/1b/1410-Principios-eticos.pdf>. (s.f.). Obtenido de <http://eticapsicologica.org/wiki/images/1/1b/1410-Principios-eticos.pdf>.
- <https://blog.educaweb.mx/desempeno-laboral-pdf-guia-desarrollo-profesional/>. (s.f.). Obtenido de <https://blog.educaweb.mx/desempeno-laboral-pdf-guia-desarrollo-profesional/>.
- <https://concepto.de/etica-profesional/>. (s.f.). Obtenido de <https://concepto.de/etica-profesional/>.
- <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>. (s.f.). Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>.
- https://es.wikipedia.org/wiki/Comportamiento_organizacional. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Comportamiento_organizacional.
- https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones.
- https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones.
- <https://periodicosalud.com/etica-que-es-significado-tipos-ejemplos-sinonimos/>. (s.f.). Obtenido de <https://periodicosalud.com/etica-que-es-significado-tipos-ejemplos-sinonimos/>.
- <https://www.captio.net/blog/las-ocho-etapas-en-el-proceso-de-toma-de-decisiones-de-la-empresa>. (s.f.). Obtenido de <https://www.captio.net/blog/las-ocho-etapas-en-el-proceso-de-toma-de-decisiones-de-la-empresa>.

- <https://www.definicionabc.com/social/codigo-de-etica.php>. (s.f.). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/codigo-de-etica.php>.
- <https://www.definicionabc.com/social/codigo-de-etica.php>. (s.f.). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/codigo-de-etica.php>.
- <https://www.lifeder.com/tipos-de-valores/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.lifeder.com/tipos-de-valores/>.
- <https://www.significados.com/los-5-valores-eticos-mas-importantes-con-ejemplos/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/los-5-valores-eticos-mas-importantes-con-ejemplos/>.
- <https://www.significados.com/valores/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/valores/>.
- <https://www.significados.com/valores-eticos/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/valores-eticos/>.
- <https://www.significados.com/valores-morales/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/valores-morales/>.
- Humanos, I. I. (2003). Educación en Valores Éticos. En I. I. Humanos, *Educación en Valores Éticos* (pág. 84). San José de Costa Rica.
- José Luis Estrada Lopez, á. E. (1999). *ética y economía desafíos del mundo contemporáneo*. México: Plaza y Valdés.
- Lamata, F. (1998). Manual de Administración y Gestión. En F. Lamata, *Manual de Administración y Gestión* (pág. 841). Madrid, España: Diaz De Santos.
- Marelis Alvarado Mejía, O. R. (2012). Ética: directriz para toma de decisiones en universidades. *Científica Guillermo de Ockham*, 74.
- Maria Gomez de Pedro, T. P. (2014). Fundamentación tomista de la etica profesional. En T. P. Maria Gomez de Pedro, *Fundamentación tomista de la etica profesional* (pág. 196). Santiago de Chile: RIL.
- Maria Gomez, T. P. (2014). *Fundamentacion tomista de la etapa profesional*. Santiago de Chile: RIL.
- Martinez, H. (2005). *La etica empresarial al comienzo del nuevo milenio*.
- Martínez, H. (2005). La ética empresarial al comienzo del nuevo milenio. En H. Martínez, *La ética empresarial al comienzo del nuevo milenio* (pág. 121).
- Pasmanik, W. (2009). Buscando Orientaciones: Pautas para la enseñanza de la Ética Profesional en Psicología. *SciELO Analytics*.

- Perez, F. (s.f.). <https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/codigos-etica-profesional/codigos-etica-profesional.shtm/>. Recuperado el Noviembre de 2017, de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/codigos-etica-profesional/codigos-etica-profesional.shtm/>.
- Perez, J. (2008). (<https://definicion.de/etica/>). Obtenido de (<https://definicion.de/etica/>).
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2005). *Administracion*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava Edición* . México: Pearson.
- Rodriguez, J. (2013). *La dimension etica de la funcion publica*. Madrid: Instituto Nacional de Administracion Publica.
- Rodríguez, J. (2013). *La dimensión ética de la función pública*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Tamayo, A. D. (2014). *La etica de cara al servidor público; un reto para gestion humana*. Manizales: Infi-Caldas.
- Torres, Z. (2014). *Introduccion a la Ética*. Mexico: Patria.
- Wiemann, M. O. (2011). *La comunicación en las Relaciones Interpersonales*. España: UOC.

ANEXOS



ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO



1. ¿Usted conoce sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?

Sí ____ No ____

2. ¿Usted conoce para qué sirve el código de ética?

Sí ____ No ____

3. Sirve el código de ética para la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Sí ____ No ____

4. ¿Considera usted que el uso del código de ética mejoraría en la toma de decisiones de las autoridades de esta institución?

Sí ____ No ____

5. ¿Estima usted que la atención que brindan, satisface los requerimientos de los usuarios?

Sí ____ No ____

6. ¿Usted en las funciones que desempeñan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, aplica el código de ética?

Sí ____ No ____

7. Los Jefes Departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, conocen sobre el código de ética.

Sí ____ No ____

8. ¿Usted sabe si posee un código de ética el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?

Sí ____ No ____

9. ¿Piensa usted que es necesario socializar el código de ética existente en esta institución, para mejorar la atención a los usuarios?

Sí ____ No ____

Tabulación

2. ¿Usted conoce para qué sirve el código de ética?

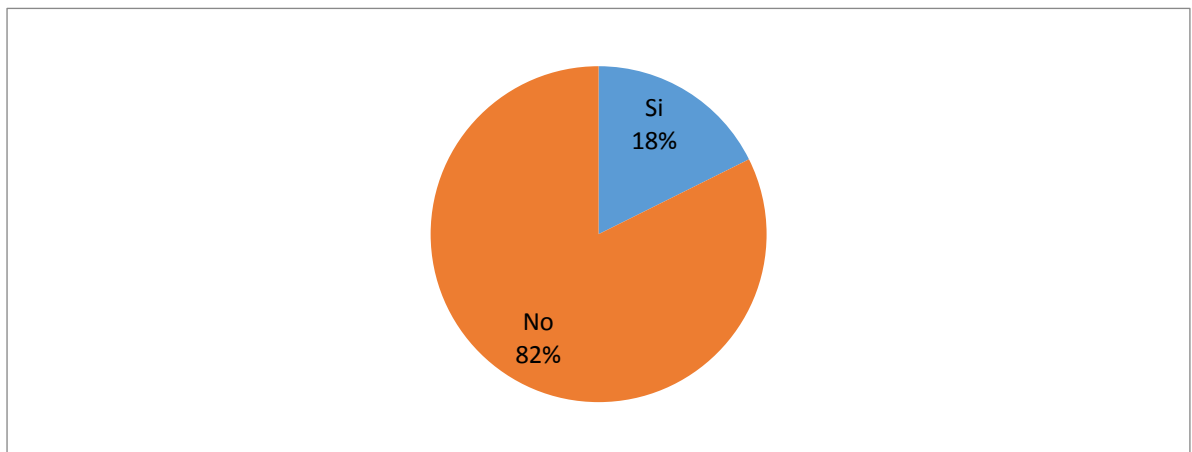
Tabla No. 5

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	15	18%
No	70	82%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No. 5



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta dos, revela que un 82% de los encuestados no conocen para qué sirve un código de ética, mientras que un 18% dicen que si conocen.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los servidores públicos desconocen para qué sirve un código de ética.

3. Sirve el código de ética para la toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

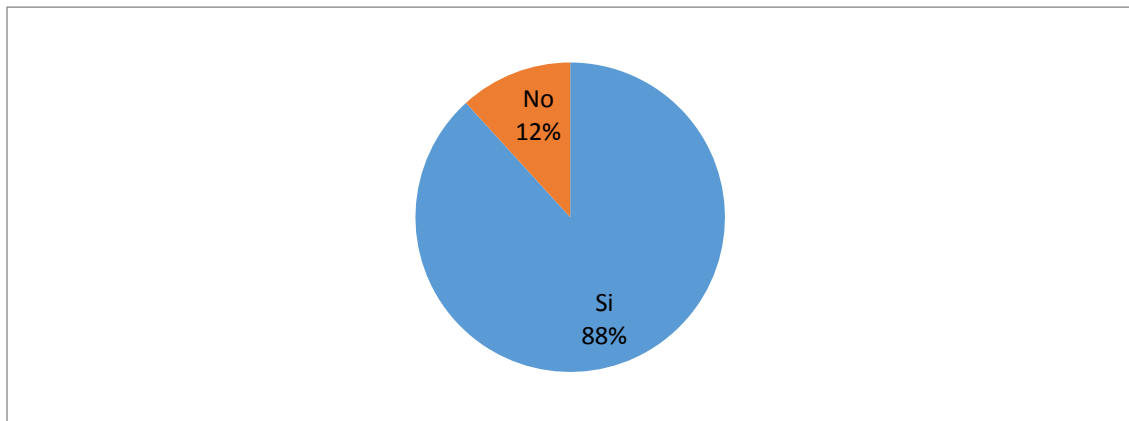
Tabla No. 6

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	75	88%
No	10	12%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No. 6



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: Según el resultado de esta pregunta, el 88% de los encuestados manifiestan que si sirve el código de ética para la toma de decisiones en esta institución, mientras que un 12% respondieron que no.

Interpretación: Con el resultado obtenido de la encuesta a la pregunta número 3, si sirve el código de ética para tomar decisiones, por parte de las autoridades que pertenecen a esta entidad.

5. ¿Estima usted que la atención que brindan, satisface los requerimientos de los usuarios?

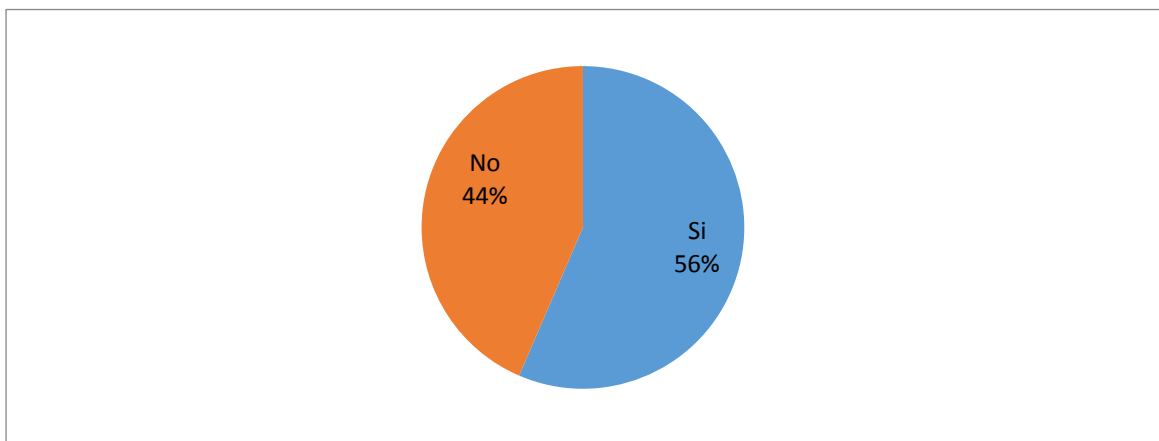
Tabla No. 7

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	48	56%
No	37	44%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No. 7



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: Según el resultado de esta pregunta, el 56% de los encuestados manifestaron, que la atención que brindan si satisfacen a los usuarios, mientras que el 44% dice que no.

Interpretación: Con el resultado obtenido de esta pregunta, se aprecia que los servidores públicos ofrecen un buen servicio a los usuarios.

6. ¿Usted en las funciones que desempeñan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, aplica el código de ética?

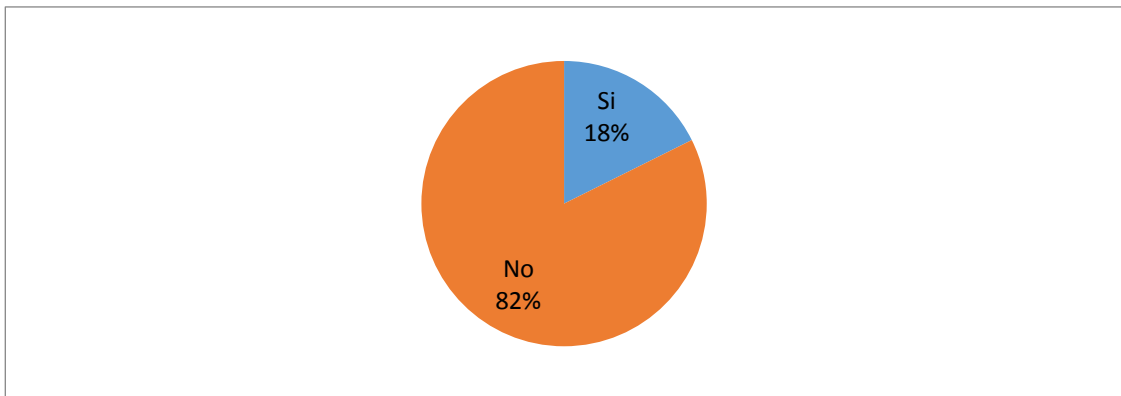
Tabla No. 8

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	15	18%
No	70	82%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.8



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta seis, revela que un 82% de los encuestados no aplican el código de ética en sus funciones, mientras que un 18% dicen que si lo emplean.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede demostrar que la mayoría de los servidores públicos no emplean el código de ética en las funciones que realizan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

7. Los Jefes Departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo, conocen sobre el código de ética.

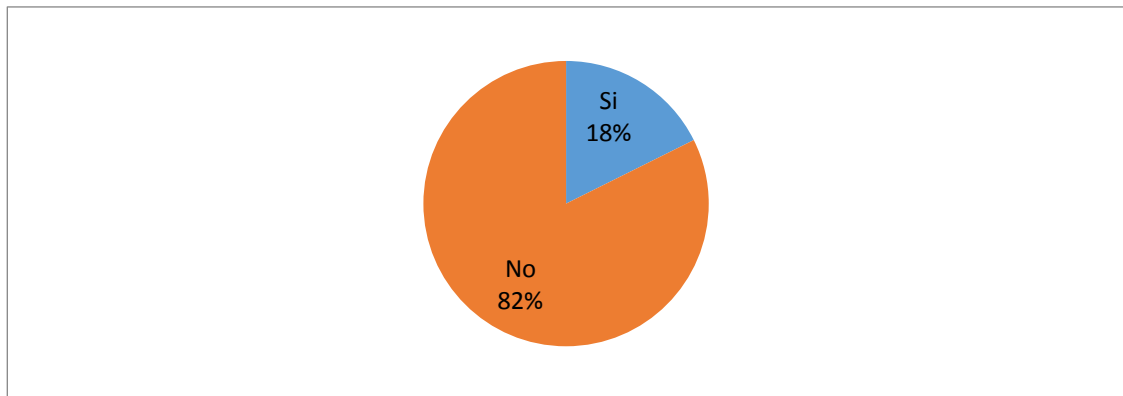
Tabla No. 9

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	15	18%
No	70	82%
Total	85	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.9



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta siete, revela que un 82% de los encuestados manifiestan que los jefes departamentales desconocen sobre el código de ética, mientras que un 18% dicen que si conocen.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede demostrar que la mayoría de los servidores públicos dicen que los jefes departamentales desconocen sobre el código de ética.



ENCUESTA PARA LAS AUTORIDADES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTALVO



- 1.- ¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es un código de ética?
Sí ____ No ____
- 2.- ¿Cree Usted, que la Ética influye en el desempeño profesional de los servidores públicos?
Sí ____ No ____
- 3.- Conoce usted sobre el código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.
Sí ____ No ____
- 4.- ¿Cumple usted con las normas establecidas dentro del código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?
Sí ____ No ____
- 5.- ¿El código de ética se encuentra publicado en la página de internet del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?
Sí ____ No ____
- 6.- Considera usted que el uso del código de ética ayuda a tomar buenas decisiones en sus actividades laborales.
Sí ____ No ____
- 7.- ¿Toma usted decisiones sin ayuda de otros funcionarios públicos?
Sí ____ No ____
- 8.- ¿Ante una situación imprevista ha tomado usted una decisión de forma inmediata?
Sí ____ No ____
- 9.- ¿Cree usted que es necesario socializar periódicamente el código de ética existente en esta institución?
Sí ____ No ____

1.- ¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es un código de ética?

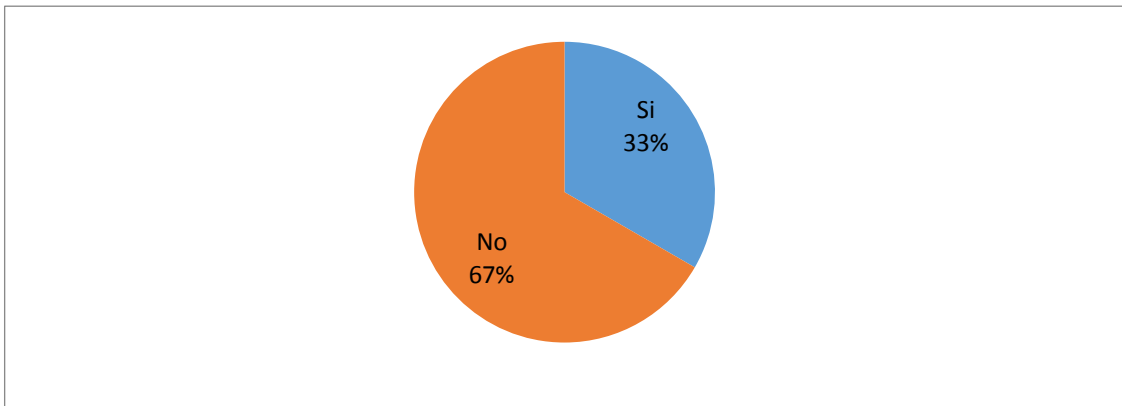
Tabla No. 5

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	7	33%
No	14	67%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.5



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta uno, revela que un 33% de los encuestados dicen que si conocen el código de ética, mientras que un 67% dicen que no lo conocen.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede comprobar que la mayoría de los directivos no conocen sobre el código de ética.

4.- ¿Cumple usted con las normas establecidas dentro del código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?

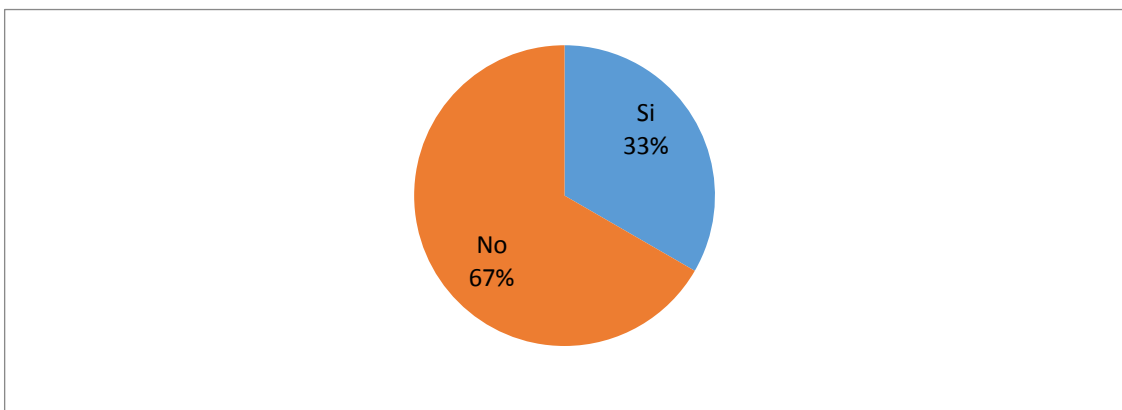
Tabla No. 6

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	7	33%
No	14	67%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.6



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta cuatro, revela que un 33% de los encuestados manifiestan que si cumplen con las normas establecidas dentro del código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Montalvo, mientras que un 67% dicen que no lo cumplen.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los directivos no cumplen con las normas establecidas dentro del código de ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Montalvo.

5.- ¿El código de ética se encuentra publicado en la página de internet del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo?

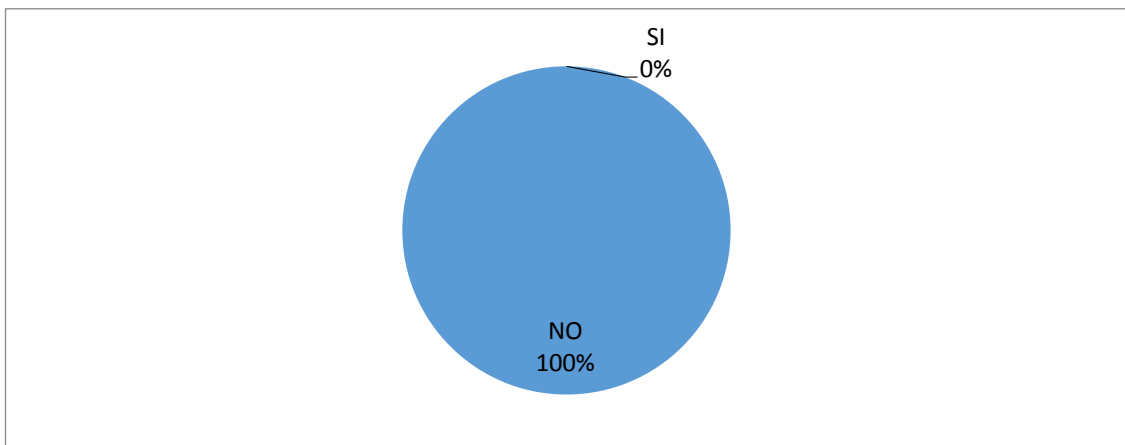
Tabla No. 7

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0%
No	21	100%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.7



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta cinco, revela que un 100% de los encuestados dicen que no se encuentra publicado el código de ética en la página web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede demostrar que la mayoría de los directivos indicaron que no se encuentra publicado el código de ética en la página web de esta institución.

7.- ¿Toma usted decisiones sin ayuda de otros funcionarios públicos?

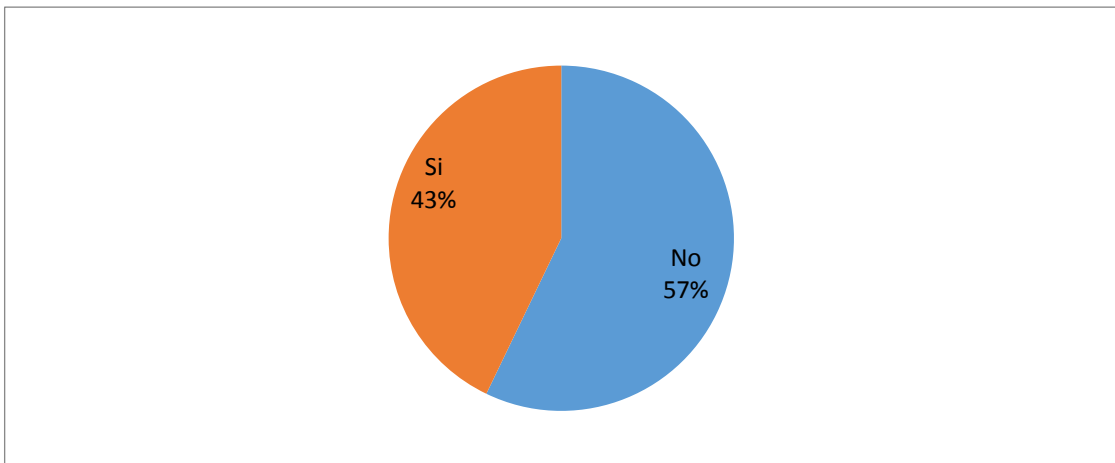
Tabla No. 8

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
No	12	57%
Si	9	43%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.8



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta siete, revela que un 57% de los encuestados dicen que no toman decisiones sin ayuda de otros funcionarios, mientras que un 43% dicen que sí toman decisiones sin ayuda de otros funcionarios.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede evidenciar que la mayoría de los directivos revelaron que toman decisiones con ayuda de otros funcionarios públicos.

8.- ¿Ante una situación imprevista ha tomado usted una decisión de forma inmediata?

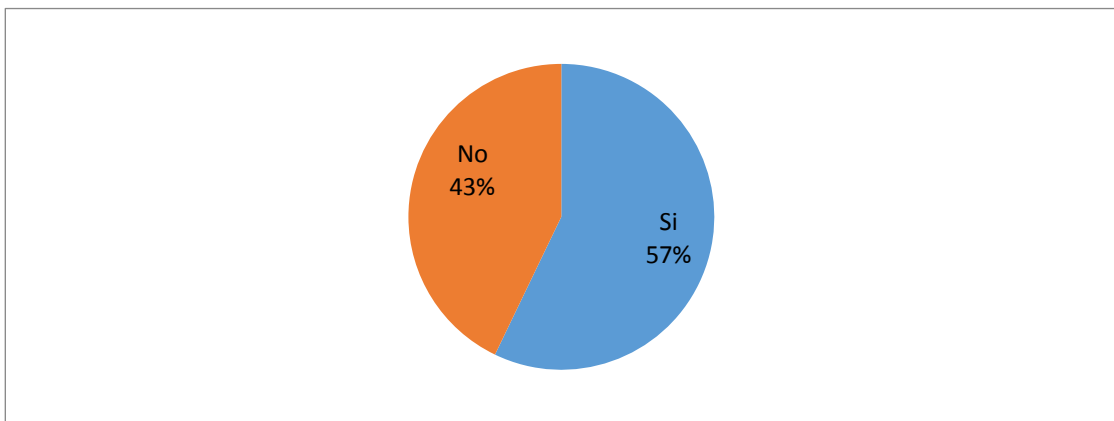
Tabla No. 9

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Si	12	57%
No	9	43%
Total	21	100%

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Gráfico No.9



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo.

Elaborado por: Sonia Graciela Saucedo Molina

Análisis: El resultado de la pregunta ocho, revela que un 57% de los encuestados dicen que han tomado decisiones de forma inmediata ante una situación imprevista, mientras que un 43% dicen que no.

Interpretación: En la comprobación del resultado de esta pregunta, se puede demostrar que la mayoría de los directivos manifestaron que han tenido que tomar decisiones ante una situación imprevista.




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.




PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 11 al 22 de Diciembre del 2017

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">• Resultados obtenidos de la investigación.• Pruebas estadísticas aplicadas	<ol style="list-style-type: none">1. Ejecución de encuestas2. Tabulación de encuestas	 Tutora Estudiante

SEGUNDA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 8 al 19 de Enero del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">• Análisis e interpretación de datos	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollo de los resultados	 Tutora Estudiante




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.




TERCERA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 22 al 25 de Enero del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">Se elaboró las conclusiones específicas y generales de las encuestas planteadas.	<ol style="list-style-type: none">En base a las repuestas del cuestionario aplicado se procedió a redactar las conclusiones.	 Tutora Estudiante

CUARTA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 5 al 9 de Febrero del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">Se elaboró recomendaciones específicas y generales de la encuesta planteada	<ol style="list-style-type: none">Se redactó las recomendaciones para problema encontrado en el trabajo de investigación	 Tutora Estudiante




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.




QUINTA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 19 al 23 de Febrero del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">• Alternativa obtenida• Alcance de la alternativa	<ol style="list-style-type: none">1. Se elaboró la alternativa obtenida2. Desarrollo del alcance de la alternativa	 Tutora Estudiante

SEXTA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 9 al 13 de Abril del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">• Aspecto básico de la alternativa.• Antecedentes.	<ol style="list-style-type: none">1. Se diseñó el aspecto básico de la alternativa2. Se desarrolló los antecedentes	 Tutora Estudiante




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.




SEPTIMA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 16 al 27 de Abril del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">• Justificación• Objetivos general y específicos	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrolló de la Justificación2. Desarrollo de los objetivos	 Tutora Estudiante

OCTAVA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 3 de Mayo al 28 de Junio del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">• Estructura general de la propuesta.• Título de la propuesta.• Componentes de la propuesta	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollo de la estructura general de la propuesta.2. Elaboración del título de la propuesta.3. Búsqueda de información para la realización de los talleres.	 Tutora Estudiante




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.



NOVENA SESIÓN DE TRABAJO

FECHA: 2 al 5 de Julio del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL DOCENTE GUIA Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">Resultados esperados de la alternativa	<ol style="list-style-type: none">Se estableció los resultados esperado de la alternativa de la propuesta.	 Tutora Estudiante