



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÀREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN DERECHO ADMINISTRATIVO

**Necesidad de establecer un código de ética para los servidores públicos de la
Universidad Estatal Amazónica**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Pico Angulo, Carlos Julio, Dr.

Director: Samaniego Muñoz, Luis Erasmo, Dr.

Centro Universitario Puyo

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctor

Samaniego Muñoz Luis Erasmo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: “Necesidad de establecer un código de ética para los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica” realizado por Pico Angulo Carlos Julio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Pico Angulo Carlos Julio, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidad de Establecer un Código de Ética para Los Servidores Públicos de la Universidad Estatal Amazónica, de la Titulación Maestría en Derecho Administrativo, siendo el Dr. Samaniego Muñoz Luis Erasmo, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.”.

f.

Autor: Pico Angulo Carlos Julio

Cédula: 160024680-3

DEDICATORIA

A mi esposa, Alexandra Carrera Valencia, por su amor, apoyo moral y comprensión.

A mi padre porque me enseñó a ser un hombre de bien, responsable, trabajador y desde el cielo ilumina mi camino.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios por permitir asimilar y desarrollar todos los conocimientos y habilidades en el presente trabajo de investigación.

Al señor Doctor Luis Samaniego, ilustre catedrático de la Universidad Técnica Particular de Loja, en reconocimiento a la excelencia y a su calidad humana.

Se puede amar a los amigos y a la verdad pero es un deber sagrado dar preferencia a la verdad.

Aristóteles

La ciencia del gobierno que es práctica en sí y dirige a tales propósitos prácticos, es materia que exige experiencia e incluso más experiencia de la que puede alcanzar en toda su vida una persona, por sagaz y observadora que sea.

Edmund Burke

Quién no vive para servir, no sirve para vivir.

Anónimo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE LOS DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
1. Marco institucional en el que se desempeñan los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica –U. E. A.-	
1.1 Niveles de gobierno de la U. E. A.	6
1.2 La función de servicio público en la U. E. A.	30
1.3 Definición del servidor público en Ecuador	47
CAPÍTULO II	
2. Importancia de los valores y la ética en los servidores públicos	
2.1 Importancia y definición de los valores	52
2.2 Importancia y definición de la ética	53
2.3 Valores de los servidores públicos	58
2.4 Principios éticos para la acción administrativa	62
CAPÍTULO III	
3. Los valores y la ética en el marco de las administraciones públicas	
3.1 Los valores y la ética en la administración pública del Ecuador	76
3.2 Estrategia oficial para dignificar a los servidores públicos	79
3.3 Órganos de vigilancia de los servidores públicos en Ecuador	81
3.3.1 El Ministerio de Relaciones Laborales	81
3.3.2 La Contraloría General del Estado	87
3.3.3 La Superintendencia de Bancos y Compañías	90
3.4 La Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General	92
CAPÍTULO IV	
4. Propuesta: Código de Ética para los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica	
4.1 Código de ética para los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica	95

CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES	115
BIBLIOGRAFÍA	117
ANEXOS 1	120

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se ha realizado un análisis de la ética, que no puede ser dejada de lado por los servidores públicos, pues ella orienta hacia lo que es bueno y justo, ella encuentra soluciones, con ella se ejercita la mente, modela el alma, da paz al espíritu, ordena la vida, rige las acciones, indica que es lo que debe hacerse y omitirse, resuelve dudas, aconseja, presenta principios, con ella el ser humano actúa de manera correcta.

Se realiza un análisis lógico de la gestión pública, demuestra que es falsa aquella afirmación que señala que es posible reducir el servicio público a cuestiones meramente técnicas. La conducción de la administración pública no puede reducirse a la pura tecnicidad, requiere de la totalidad de los factores del hombre, teóricos, económicos, morales, religiosos, culturales, históricos, sociales, éticos, etcétera.

Desarrollamos una propuesta de Código de Ética para los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica, presentamos algunas propuestas que pueden ser útiles para impulsar la cultura ética en los servidores públicos de la U. E. A.

PALABRAS CLAVES: ética, principios, valores.

ABSTRACT

This research is based on an ethical analysis which should not be neglected by public servers because it guides them towards what is good and just, it contributes to find solutions, to exercise mind, to model the soul, to give peace to spirit, to order life, to rule actions, to indicate what should be done and omitted, to solve any doubts, to advise, and to show principles. That is, man behaves in a right way.

A logical analysis is carried out on the public management which demonstrates the wrong statement concerning it is possible to reduce the public service just from a technical approach. The public management approach should not be only reduced to a technical view point, it requires the theoretical, economic, moral, religious, cultural, historical, social and ethical factors of man and so on.

A proposal of Ethical Code is developed to the public servers in this research in the Amazon State University which it may be useful to promote an ethical culture in the public servers of the UEA.

KEY WORDS: ethics, principles, values.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto estudiar la conducta ética del servidor público independientemente de la esfera gubernamental en que opere, ya sea del poder ejecutivo, legislativo o judicial del nivel estatal, autónomo descentralizado y universitario en el presente caso, rescatando los valores de los servidores públicos a fin de generar un cambio de actitud en los mismos.

La estructura de la obra se compone de cuatro capítulos: El primero ***Marco institucional en el que se desempeñan los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica***, parte de los niveles de gobierno de la U. E. A. y señala los fines que este persigue; destaca la importancia de la función del servicio público de la Universidad; así como, los principios que se requieren para que este funcione de manera adecuada. Finalmente, define quienes son considerados como servidores públicos en el Ecuador.

En el capítulo segundo ***Importancia de los valores y la ética en los servidores públicos***, se resalta la importancia y define qué son los valores y los ubica dentro de la cultura; señala la importancia de la ética y desarrolla cuál es su objeto de estudio; menciona algunos de los valores que debe poseer todo servidor público. Asimismo, desarrolla algunos principios políticos que deben ser inherentes en todo servidor público: autoridad, honor, justicia, liberalidad, libertad, prudencia y virtud. Dichos valores y principios al ser parte de la formación de los servidores públicos permitirán que estos actúen con honestidad, tomen decisiones con prudencia y vean por el interés de la comunidad; por último analiza los principios éticos para la acción administrativa.

En el capítulo tercero ***Los Valores y la ética en el marco de la Administración Pública***, se presentan los valores y la ética en la administración del Ecuador aplicado a la función pública; desarrolla la estrategia oficial para dignificar a los servidores públicos; habla de la importancia de los Órganos de vigilancia de los servidores públicos en el Ecuador y desarrolla aspectos de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

El capítulo cuarto, ***Código de Ética de los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica***, presenta y desarrolla algunas propuestas que pueden ser útiles para impulsar la cultura ética en los servidores públicos de la U. E. A., tales propuestas, entre otras son: Reconocer la necesidad de fomentar los valores y principios éticos en los servidores públicos, crear un organismo autónomo del gobierno universitario que promueva la ética, identificar los valores éticos deseables y establecer un perfil del servidor público que se

requiere e interiorizar los valores éticos en todo servidor público. Finalmente, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones.

La importancia de este trabajo se encuentra alrededor de: rescatar la ética en los asuntos públicos, destacar los principios y valores éticos que deben ser inherentes en los servidores públicos, presentar un panorama sobre la ética en la administración pública en la Universidad Estatal Amazónica, así como establecer propuestas que tiendan a fomentar un cambio de actitud en el personal de la Administración Pública que contenga una nueva cultura por el servicio. Dichas propuestas contribuirían a combatir los vicios que existen en las instituciones públicas, al mismo tiempo que motivarían a los servidores públicos a que realicen sus tareas con mayor responsabilidad, eficiencia e iniciativa reivindicando así la imagen de los mismos.

En principio, este trabajo parte de la premisa de que a mayor cultura ética hay una disminución de los vicios como el de corrupción, nepotismo, dedazo, compadrazgo, abuso de autoridad, etcétera, que tanto dañan la imagen del servidor público y que ha generado que los ciudadanos pierdan la confianza y credibilidad en las instituciones y en los hombres que la representan. Para el desarrollo de este trabajo se retoman principios y valores de la filosofía política y de la ética.

A través de la ética, los gobernantes pueden orientar el comportamiento de los individuos, con ella se determina la justicia o injusticia de los hombres, con ella se eleva la cultura política de un pueblo. Por ella los hombres están bien consigo mismos, y si ello es así, lo están con respecto de los demás. De esta manera, aquel individuo que quiera ser estimado por su carácter moral debe guardar una moderación y templanza en cada uno de sus sentimientos o afectos.

Un análisis lógico de la gestión pública, demuestra que es falsa aquella afirmación que señala que es posible reducir el servicio público a cuestiones meramente técnicas. La conducción de la administración pública no puede reducirse a la pura tecnicidad, requiere de la totalidad de los factores del hombre, teóricos, económicos, morales, religiosos, culturales, históricos, sociales, éticos, etcétera.

CAPÍTULO I
MARCO INSTITUCIONAL EN EL QUE SE DESEMPEÑAN
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA –U. E. A.-

1.1 Niveles de gobierno de la U. E. A.

El cogobierno en la Universidad Estatal Amazónica es parte consustancial de la autonomía universitaria responsable; consiste en la dirección compartida de la universidad en su organismo máximo, el Consejo Universitario, por parte de los diferentes sectores de la comunidad universitaria: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género.

El cogobierno de la Universidad Estatal Amazónica tiene organismos colegiados de carácter académico y administrativo, como también unidades asesoras y de apoyo; y, es ejercido por los siguientes órganos y autoridades:

1.- Órgano Colegiado de Cogobierno:

- a) El Consejo Universitario;

2.- Autoridades Ejecutivas y Académicas:

- a) Rector o Rectora;
- b) Vicerrector/a Académico;
- c) Vicerrector/a Administrativo;
- d) Director/a de la Unidad Académica del Área del Conocimiento.

Los representantes de los profesores/as, estudiantes, empleados/as, trabajadores/as, y graduados/as, para el Consejo Universitario, en ejercicio de su autonomía responsable, son elegidos mediante votación universal, directa y secreta; su participación dentro de este organismo son de acuerdo con la proporción siguiente:

- 1.- Dos representantes de los profesores, con sus respectivos suplentes;
- 2.- La representación de los Estudiantes corresponderá al 25% del total de los profesores representantes al Consejo Universitario con derecho a voto, exceptuándose al Rector/a y Vicerrectores/as, de esta contabilización;
- 3.- La representación de los Empleados y Trabajadores corresponderá, al 5% del total de los profesores representantes al Consejo Universitario con derecho a voto, exceptuándose al Rector/a y Vicerrectores/as, de esta contabilización.
- 4.- La representación de los graduados corresponderá, al 5% del total de los profesores representantes al Consejo Universitario con derecho a voto, exceptuándose al Rector/a y

Vicerrectores/as, de esta contabilización. Los graduados deberán tener como requisito haber egresado por lo menos cinco años antes de ejercer la mencionada participación.

Cuando en el escrutinio final, el resultado del porcentaje de participación termine con fracción, automáticamente sube a la unidad inmediata superior.

La Universidad Estatal Amazónica a través del Consejo Universitario, adopta políticas y mecanismos específicos que sirven para promover y garantizar la participación equitativa de las mujeres y de los grupos excluidos, en el cogobierno universitario.

El Rector de la Universidad Estatal Amazónica, puede convocar por consulta asuntos trascendentes de la Universidad. El Consejo Universitario, designa una Comisión Electoral que la integran: Dos representantes por los Profesores/as, Un representante por los Estudiantes, y, Un representante por los Empleados/as y Trabajadores/as, actuando como Secretario el Secretario General de la Universidad, organismo que dentro del plazo de 30 días, tiene que organizar, dirigir, vigilar, garantizar de manera transparente el proceso de referendo y proclamar los resultados. Para cumplir con este proceso, se sujetan a las disposiciones del Reglamento de Referendo y Consulta de la U. E. A.

El resultado del referendo, es de cumplimiento obligatorio e inmediato para la comunidad universitaria. Cuando un mismo tema es consultado nuevamente, debe transcurrir un mínimo de un año.

El Consejo Universitario, es el máximo órgano colegiado académico superior de la Universidad Estatal Amazónica, se rige por el principio de cogobierno; y, está integrado por:

1. El Rector o Rectora , que lo preside;
2. El Vicerrector/a Académico;
3. El Vicerrector/a Administrativo;
4. Dos Representante de los Profesores/as;
5. Un Representante de los Estudiantes,
6. Un Representante de los Empleados/as y Trabajadores/as; y,
7. Un Representante de los Graduados/as.

El Secretario General, actúa como Secretario.

La participación en los organismos colegiados de cogobierno de la universidad es de: Los Estudiantes el 25%; los Graduados el 5%; y, de los Empleados/as y Trabajadores/as el 5% del

total del personal académico con derecho a voto.

El valor total de los votos de las autoridades integrantes no debe superar el 40% del valor total de los votos de los integrantes del Consejo Universitario, sin considerar los votos de los representantes de los servidores y trabajadores.

El representante de los Empleados/as y Trabajadores/as, no participa en las decisiones de carácter académico que adopta el Consejo Universitario. Los miembros que provienen de la representación por los profesores/as; estudiantes; graduados/as; empleados/as y trabajadores/as al Consejo Universitario, duran en sus funciones dos años y medio, contados a partir de la fecha de su posesión; y cumplen con los siguientes requisitos:

- a) Los Profesores/as e Investigadores/as son Titulares;
- b) Los estudiantes regulares en la institución deben acreditar un promedio de 8 puntos, haber aprobado al menos el 50% de la malla curricular, y, no haber reprobado ninguna materia;
- c) Los Empleados/as con nombramiento están sujetos a la LOSEP; y, los trabajadores/as, con estabilidad, están amparados por el Código del Trabajo;
- d) Los Graduados/as deben haber egresado por lo menos cinco años antes de ejercer la mencionada representación.

Son atribuciones y deberes del Consejo Universitario:

1. Dictar y ejecutar las políticas y lineamientos generales, académicos y administrativos de la Universidad para el cumplimiento de los planes, programas, proyectos y medidas que se estimen necesarias;
2. Nombrar a los profesores e investigadores, previo concurso de merecimientos y oposición; y, autorizar los ascensos de categoría, conforme a las disposiciones del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior;
3. Conocer y aprobar los informes, planes, presupuestos y programas que le sean sometidos según este Estatuto y los reglamentos;
4. Aprobar los convenios de interés institucional, a nivel nacional e internacional;
5. Autorizar al Rector la suscripción de actos y contratos por los montos o valores que superen lo establecido en el Presupuesto Anual aprobado, así como también los convenios nacionales o internacionales, auditorías y otros;
6. Autorizar la convocatoria a elecciones para elegir a las máximas autoridades de la Universidad, representantes de Profesores, Estudiantes, Graduados, Empleados y

Trabajadores, al Consejo Universitario, de conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior, el presente Estatuto; y el Reglamento respectivo.

7. Posesionar al Rector y Vicerrector; y, a los demás miembros de los órganos colegiados de cogobierno y demás autoridades de similar jerarquía,
8. Nombrar y posesionar a los integrantes del Tribunal Electoral;
9. Aprobar los proyectos de creación, organización, supresión, intervención, fusión de carreras, institutos, Unidades Académicas, Departamentos, Escuelas, Programas, Centros y otros, cumpliendo con las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Superior, este Estatuto y más normativa aplicable y, remitirlos Consejo de Educación Superior, para su aprobación definitiva;
10. Aprobar e interpretar con fuerza obligatoria el Estatuto y sus reformas, que serán sometidos a la aprobación del Consejo de Educación Superior;
11. Aprobar el Estatuto de Gestión por Procesos de la Universidad, y sus reformas;
12. Aprobar los Reglamentos especiales, Instructivos y Disposiciones Generales, que emanen de este organismo y de los demás existentes en la Universidad;
13. Fijar el límite de aprobación y orden de gasto que pueden autorizar y ejecutar cada uno de los funcionarios de la Universidad, lo que se establecerá en el Presupuesto Anual mediante la correspondiente tabla valorativa;
14. Conceder condecoraciones, premios y otras distinciones a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que hubieren prestado servicios relevantes a la región amazónica, la Universidad Estatal Amazónica o al País;
15. Establecer el pago por concepto de matrículas, exámenes, grados, copias y demás servicios que otorgue la Universidad, solo en los casos cuando el estudiante haya perdido el derecho a la gratuidad de la educación superior, en los términos establecidos en la Ley de Educación Superior;
16. Establecer un sistema de becas, conforme al reglamento que se expida para el efecto.
17. Aprobar el sistema de nombramientos, contratación, modalidades y remuneraciones de los funcionarios, empleados y trabajadores de la Universidad de acuerdo a la LOSEP y al Código de Trabajo respectivamente; y, para los docentes de acuerdo a las disposiciones del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior;
18. Aprobar anualmente el presupuesto general de la Universidad y sus reformas;
19. Analizar y aprobar los planes operativos anuales de las distintas unidades y el de la Universidad;
20. Autorizar la constitución y participación en fundaciones, corporaciones, empresas consultoras, empresas productoras de bienes y servicios, y otras, previo cumplimiento de los requisitos que la ley exige para cada caso;

21. Informar anualmente a la Comunidad Universitaria y al medio en el que se desenvuelve la Universidad, sobre los planes y programas de ella y el cumplimiento de sus metas;
22. Ratificar las disposiciones administrativas, adoptadas por el Rector/a;
23. Autorizar ascensos de categorías a los docentes titulares, observando las disposiciones del reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior;
24. Conceder comisiones de servicio al exterior, licencias especiales y becas para capacitación, especialización y perfeccionamiento, al personal académico, empleados y trabajadores, siempre y cuando, estén de acuerdo con los intereses de la Universidad;
25. Conceder permisos y licencias especiales de más de sesenta días al personal académico, empleados y trabajadores.
26. Autorizar al Rector/a, Vicerrector/a, Director/a del Área del Conocimiento, la delegación de funciones específicas debidamente certificado por el Secretario General;
27. Revocar el mandato de cualquiera de los miembros del Consejo Universitario, y de aquellos de elección universal, por actos de corrupción o incumplimiento de sus funciones, con las dos terceras partes de sus integrantes. El Consejo de Educación Superior es el ente competente para imponer sanción a las autoridades;
28. Reconocer y revalidar los créditos y materias de otras universidades, conforme lo prescribe el Art. 132 de la LOES;
29. Autorizar la publicación de obras de carácter científico, técnico, académico y de interés para la Universidad;
30. Designar las comisiones necesarias para el funcionamiento de la Institución;
31. Ratificar la designación del Coordinador/a de Carrera, que no son autoridades académicas;
32. Resolver los casos no previstos en el presente Estatuto y que se consideren necesarios para la buena marcha de la Institución, siempre que no se opongan a la Ley;
33. Autorizar al Rector/a, de acuerdo con las disposiciones legales, la adquisición, permuta o enajenación de bienes inmuebles; la constitución de gravámenes que limiten el dominio de los mismos; la celebración de contratos y la ejecución de actos que se refieren al uso o usufructo de sus bienes;
34. Resolver sobre las consultas que se produjeren en la aplicación del Estatuto, reglamentos y normas, siendo su resolución de acatamiento y cumplimiento obligatorio;
35. Investigar y sancionar, con la destitución de su cargo a los responsables de falsificación o expedición fraudulenta de títulos u otros documentos, que pretendan certificar dolosamente estudios superiores, sin perjuicio de la acción legal a que hubiere lugar;
36. Ordenar la fiscalización o auditoría de cualquier dependencia de la Universidad;
37. Aplicar el proceso disciplinario establecido en el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, aplicable a los profesores, investigadores y estudiantes, quienes

pueden recurrir al Consejo Universitario con el recurso de reconsideración o con el recurso de apelación ante el Consejo de Educación Superior;

38. Ejercer las demás atribuciones y cumplir las demás obligaciones que le señalen las leyes, el Estatuto y los reglamentos.

El Rector/a es la máxima autoridad ejecutiva de la Universidad Estatal Amazónica y ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, sus funciones las desempeña a tiempo completo y dura en el ejercicio de su cargo cinco años. Puede ser reelegido, consecutivamente o no, por una sola vez y no puede desempeñar otro cargo público o privado. Desempeña la docencia universitaria, con una carga horaria máxima de tres horas semanales, de acuerdo a la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.

La elección del Rector/a se realiza en una misma lista; para elegir Rector/a, Vicerrector/a Académico, Vicerrector/a Administrativo, por votación Universal, directa, secreta y obligatoria de los profesores/as titulares; de los y las estudiantes regulares legalmente matriculados a partir del segundo año de su carrera y, de las y los servidores y trabajadores titulares, las que deben ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución de la República.

La Universidad Estatal Amazónica, lleva a efectos la elección de: Rector/a, Vicerrector/a, y Vicerrectores/as, y, en el ejercicio de su autonomía la votación de las y los estudiantes equivaldrá al 25%; y, de las y los empleados y trabajadores, equivale al 5%, del total del personal académico con derecho a voto. Todo el proceso de elecciones de Máximas Autoridades, es ejecutado desde la convocatoria hasta la proclamación de resultados por el Tribunal Electoral de la Universidad Estatal Amazónica de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Elecciones de la U. E. A.

Para ser Rector/a se requiere:

1. Estar en goce de los Derechos de participación;
2. Tener Título Profesional y Grado Académico de Doctor según lo establece el Art. 121 de la Ley Orgánica de Educación Superior;
3. Tener experiencia de al menos 5 años de gestión educativa universitaria o experiencia equivalente en gestión;
4. Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad en los últimos 5 años;
5. Haber accedido a la docencia por concurso público de merecimiento y oposición en cualquier Universidad o Escuela Politécnica y,

6. Tener experiencia docente de al menos 5 años, tres de los cuales deberán haber sido ejercidos en calidad de profesor universitario o politécnico titular a tiempo completo, y haber ejercido la docencia con probidad, eficiencia y pertinencia.

Son deberes y atribuciones del Rector/a

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, Leyes de la República del Ecuador, este Estatuto, Reglamentos, y las Resoluciones adoptadas dentro del marco legal por el Consejo Universitario;
2. Convocar y presidir el Consejo Universitario, los demás organismos y comisiones señalados en este Estatuto y Reglamentos;
3. Representar judicial y extrajudicialmente a la Universidad;
4. Supervisar las comisiones creadas por el Consejo Universitario;
5. Conformar equipos de trabajo para atender asuntos específicos;
6. Calificar y disponer el trámite de asuntos que deben someterse al Consejo Universitario;
7. Enviar para la aprobación del Consejo Universitario, con su análisis y criterio, los planes y programas correspondientes;
8. Presidir actos y ceremonias oficiales de la Universidad y suscribir la correspondencia oficial;
9. Mantener el orden y disciplina en la Institución, de conformidad con la Constitución, leyes y la legislación universitaria;
10. Ordenar por propia iniciativa o por decisión del Consejo Universitario, la fiscalización, el examen especial o la auditoría, sea esta académica, administrativa, financiera y otras a cualquier dependencia universitaria;
11. Proponer al Consejo Universitario las políticas que tiendan al mejoramiento de la gestión académica, administrativa y patrimonial de la Universidad;
12. Suscribir convenios, acuerdos de cooperación e intercambio académico, científico, tecnológico y cultural, con otras instituciones tanto nacionales como extranjeras, autorizados por el Consejo Universitario;
13. Gestionar el incremento de rentas, recursos, transferencia de partidas presupuestarias del gobierno central, otros ingresos y préstamos;
14. Velar por la correcta utilización y conservación del patrimonio de la Universidad;
15. Solicitar informe sobre sus labores a los organismos, autoridades y servidores de la Universidad;
16. Vigilar la correcta recaudación e inversión de las rentas;
17. Convocar a concurso público de conformidad con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su Reglamento;

18. Extender nombramientos y posesionar en el cargo a profesores, investigadores, funcionarios, empleados y trabajadores de conformidad con la Ley;
19. Presentar para aprobación del Consejo Universitario la proforma presupuestaria y sus reformas, los planes y programas, el Plan de Desarrollo Institucional, los Planes Operativos y su informe trimestral, el Plan Anual de Contratación, sin perjuicio de los demás que le ordene el máximo organismo universitario;
20. Sancionar a profesores, investigadores y estudiantes, luego de haberse cumplido con el procedimiento disciplinario establecido en el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, para los empleados y trabajadores con las disposiciones de la LOSEP o el Código del Trabajo, respectivamente;
21. Rendir cuentas anualmente a la Comunidad Universitaria y al medio en que se desenvuelve la Universidad sobre los planes y programas y las metas alcanzadas;
22. Suscribir contratos con profesionales, académicos, empleados y trabajadores en general, de acuerdo a las necesidades planteadas por las diferentes unidades académicas y administrativas;
23. Conocer solicitudes de sanciones o terminación de la relación de trabajo, tramitarlas y ejecutarlas según la Ley, el presente Estatuto y Reglamentos;
24. Conceder permisos y licencias especiales al personal académico, empleados y trabajadores, de más de quince hasta sesenta días;
25. Conocer y aceptar renunciaciones de acuerdo a la Ley;
26. Autorizar ascensos, traslados, cambios administrativos del personal de conformidad con la Ley;
27. Solicitar informe sobre sus labores a los organismos, autoridades y servidores de la Universidad y presentar su informe anual a la sociedad y comunidad universitaria;
28. Controlar la correcta ejecución presupuestaria, de acuerdo a las resoluciones del Consejo Universitario y a las disposiciones legales;
29. Definir las políticas de comunicación e información interna y externa de la Universidad, de acuerdo con la Ley;
30. Legalizar y refrendar con el Secretario General los títulos profesionales y académicos universitarios, diplomas, actas del Consejo Universitario y documentos oficiales que otorgue la Institución;
31. Autorizar y realizar gastos e inversiones de conformidad con la Ley;
32. Convocar a referendo para consultar asuntos trascendentales para la Universidad Estatal Amazónica;
33. Designar a los Directores, Coordinadores de los Departamentos especializados;
34. Solicitar al Consejo Universitario, la revocatoria del mandato, por actos de corrupción o incumplimiento injustificado de su plan de trabajo, a autoridades y representantes de

cogobierno, por iniciativa propia o de los miembros de la comunidad universitaria, de conformidad con la Ley y el presente Estatuto;

35. Aceptar, con beneficio de inventario, herencias, legados y donaciones que se hicieren a la Universidad Estatal Amazónica, e informar al Consejo Universitario;
36. Designar al, Director/a del Área del Conocimiento, Coordinador/a de Carrera, y las de similar jerarquía;
37. Convocar a sesión ampliada del Consejo Universitario;
38. Elaborar y aplicar disposiciones administrativas y acuerdos;
39. Solicitar por consulta a los miembros con voz y voto del Consejo Universitario, pronunciamientos que serán ratificados posteriormente por el máximo organismo universitario;
40. Designar a los funcionarios de libre nombramiento y remoción ;
41. Las demás atribuciones que señalan la Constitución de la República, Leyes, Estatutos y Reglamentos.

La Universidad Estatal Amazónica, cuenta con el Vicerrectorado Académico y el Vicerrectorado Administrativo. La elección de los Vicerrectores/as, se hace dentro de la misma lista para elegir Rector/a, por votación Universal, directa, secreta y obligatoria de los profesores/as e investigadores/as titulares; de los estudiantes regulares legalmente matriculados a partir del segundo año de su carrera; y, de los servidores y trabajadores titulares.

Desempeñan sus funciones a tiempo completo y duran cinco años en el ejercicio de su cargo. Puede ser reelegido, consecutivamente o no, por una sola vez. No puede ejercer ningún otro cargo público con excepción de la docencia universitaria, siempre que el horario de trabajo le permita, de acuerdo a la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.

El Vicerrectorado Académico tiene como misión la responsabilidad de planificar, dirigir, coordinar, controlar, evaluar e informar sobre las actividades académicas y de investigación que realiza la universidad. Es la autoridad ejecutiva de la universidad, en ausencia del rector/a. Preside el Consejo Académico y el Consejo de Investigación, supervisa y coordina el funcionamiento de las Unidades Académicas, Unidad de Planeamiento Académico, Unidad de Admisión y Nivelación Universitaria, Centro de Idiomas, Instituto de Informática, Biblioteca, Editorial Universitaria.

Para ser Vicerrector/a Académica, se requiere: Estar en goce de los derechos de participación ciudadana; tener título profesional y grado académico de Doctor conforme lo determina el Art. 121 de la Ley Orgánica de Educación Superior; haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad, en los últimos cinco años;

haber ejercido la docencia por concurso público de merecimientos y oposición en cualquier universidad o escuela politécnica; y, tener experiencia docente de al menos cinco años, tres de los cuales deberán haber sido ejercidos en calidad de profesor universitario o politécnico titular a tiempo completo y haber ejercido la docencia con probidad, eficiencia y pertinencia. Subroga o reemplazará al Rector, en ausencia temporal o definitiva, según el caso.

Son deberes y atribuciones de la Vicerrectora o Vicerrector Académico:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes de la República del Ecuador, el Estatuto, los reglamentos y Resoluciones adoptadas dentro del marco legal por el Consejo Universitario.
2. Integrar el Consejo Universitario con voz y voto.
3. Ejercer las funciones de Rector en ausencia de éste.
4. Coadyuvar con la Rectora o Rector en la dirección y ejecución de todas las actividades inherentes a la marcha de esta Universidad, en el área de su competencia.
5. Convocar y presidir el Consejo Académico y de Investigación de la Universidad.
6. Cumplir y hacer cumplir las resoluciones del Consejo Académico y de Investigación.
7. Ejercer las responsabilidades que le asigne el Consejo Universitario y la Rectora o el Rector
8. Velar por el cumplimiento de los Reglamentos que regulan las actividades académicas.
9. Impulsar y orientar las actividades de investigación, docencia y extensión de acuerdo con las políticas y estrategias establecidas por el Consejo Universitario y el Rector.
10. Presentar anualmente a la Rectora o Rector y al Consejo Universitario, o cuando éstos lo requieran, un informe acerca de sus actividades;
11. Planificar, ejecutar las actividades y eventos de carácter académico de la universidad.
12. Supervisar el cumplimiento de las actividades en las Unidades académicas y de apoyo.
13. Presentar al Consejo Académico propuestas de políticas y planes de capacitación para los académicos.
14. Poner en conocimiento del Rector, convenios de carácter académico con instituciones nacionales o extranjeras.
15. Presidir las comisiones de Evaluación Interna y de escalafón académico.
16. Conocer, resolver y autorizar los trámites de solicitudes que presenten académicos y estudiantes en el ámbito de su competencia.
17. Presentar al Consejo Académico y al Consejo Universitario, los proyectos de creación, supervisión, reorganización, fusión, intervención y supresión de Facultades,

Institutos, Unidades Académicas, Departamentos, Escuelas, Extensiones, Programas, Centros y otros.

18. Analizar y presentar informes para conocimiento del Rector y Consejo Universitario, que emitan las Unidades Académicas y de Investigación, acerca de convenios con instituciones nacionales o extranjeras y proponer la firma de nuevos convenios.
19. Supervisar el cumplimiento de la programación operativa anual en las unidades académicas y de apoyo.
20. Controlar y evaluar los programas de educación continua generados por las Unidades académicas.
21. Establecer acciones que garanticen el cumplimiento de la planificación, ejecución y evaluación del desarrollo académico de la Universidad Estatal Amazónica.
22. Planificar e impulsar el desarrollo bibliográfico y tecnológico de Bibliotecas y Laboratorios.
23. Conceder licencia al personal académico, hasta 15 días.
24. Las demás atribuciones que señala la Constitución de la República del Ecuador, Leyes, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la UEA y Reglamentos.

El Vicerrectorado Administrativo es la autoridad administrativa de la universidad, y asume la responsabilidad de planificar, dirigir, coordinar, controlar, supervisar, evaluar e informar sobre las actividades de la gestión administrativa, de recursos humanos, financieros, de bienestar universitario, cultura, y difusión popular, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura física de la institución.

Para ser Vicerrector o Vicerrectora Administrativa, se requiere: Estar en goce de los derechos de participación; tener título profesional y grado académico de Maestría; tener experiencia de al menos cinco años en gestión educativa universitaria o experiencia equivalente en gestión; haber ejercido la docencia por concurso público de merecimientos y oposición en cualquier universidad o escuela politécnica; y, tener experiencia docente de al menos cinco años, tres de los cuales deberán haber sido ejercidos en calidad de profesor universitario o politécnico titular a tiempo completo y haber ejercido la docencia con probidad, eficiencia y pertinencia. El Vicerrector/a Administrativo, no puede subrogar o reemplazar al Rector/a.

Son deberes y atribuciones del Vicerrector/a Administrativo:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes de la República del Ecuador, el Estatuto, los reglamentos y Resoluciones adoptadas dentro del marco legal por el Consejo Universitario.
2. Integrar el Consejo Universitario con voz y voto.

3. Reemplazar al Vicerrector Académico en caso de ausencia temporal o definitiva siempre y cuando cumpla con los requisitos del cargo, de conformidad con el Estatuto y los Reglamentos de la universidad.
4. Convocar y presidir las sesiones del Consejo Administrativo; cumplir y hacer cumplir las resoluciones de este organismo.
5. Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades administrativas y económicas-financieras de la Universidad, en coordinación con las unidades respectivas.
6. Coadyuvar con el Rector en la dirección y ejecución de todas las actividades inherentes a la Universidad.
7. Coordinar con el Departamento Financiero el estudio de la proforma presupuestaria, de acuerdo con los recursos financieros disponibles.
8. Supervisar con la Rectora o Rector la correcta administración de los bienes y servicios de la Universidad.
9. Autorizar y resolver trámites de carácter administrativo en la instancia que le corresponda, de acuerdo con los reglamentos y las disposiciones del Consejo Universitario.
10. Elaborar y presentar al Consejo Administrativo las políticas y programas de capacitación del personal administrativo y de servicio.
11. Supervisar la aplicación y el cumplimiento del escalafón administrativo.
12. Coordinar, supervisar las acciones, ascensos, traslados y reubicaciones del personal administrativo y de servicio y en general, el trabajo de la administración.
13. Proponer sistemas, métodos y procedimientos administrativos y financieros para optimizar la gestión de la Universidad.
14. Proponer reformas a la estructura orgánica funcional de la institución.
15. Informar al Rector el cumplimiento de las obligaciones del Estado con la Universidad, y de ésta con otras entidades.
16. Proponer proyectos de financiamiento y de autogestión.
17. Conceder licencia al personal administrativo hasta 15 días.
18. Velar por el cumplimiento de los Reglamentos que regulan el funcionamiento de las actividades administrativas y económicas.
19. Preparar informes a solicitud del Rector o del Consejo Universitario.
20. Presidir las Comisiones: Económica y de Presupuesto, Legislación, Autogestionaria y de Consultoría, de Aranceles Universitarios, Escalafón administrativo.
21. Presentar al Consejo Administrativo proyectos de creación, intervención, supervisión, reorganización, fusión, supresión de Unidades, Departamentos, y dependencias administrativas y financieras.
22. Impulsar el mejoramiento continuo y la innovación de los sistemas y procesos, en cada una de las áreas de su competencia;

23. Establecer y aplicar estrategias de gestión;
24. Propiciar y ejecutar proyectos de mejoramiento continuo del recurso humano de su dependencia;
25. Administrar y optimizar el uso de los recursos humanos, tecnológicos, económicos, de información, físicos y materiales, de su área;
26. Propiciar y dirigir reuniones de trabajo con autoridades, sector productivo y otros, a fin de interrelacionar con la sociedad, las actividades académicas, de investigación y de vinculación.
27. Las demás atribuciones que señala la Constitución de la República del Ecuador, Leyes, Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la U. E. A. y Reglamentos.

La Universidad cumplirá sus fines y funciones a través de Departamentos en las Áreas del Conocimiento, que se integran con Carreras, Institutos, Centros académicos y de Investigación, necesarios para formar profesionales de tercer y cuarto nivel en sus diferentes modalidades, como lo faculta la Ley de Creación de la Universidad Estatal Amazónica en armonía con la Ley Orgánica de Educación Superior. El Departamento es el órgano básico encargado de organizar y desarrollar las actividades académicas, investigación y las enseñanzas propias de las respectivas áreas del conocimiento.

Las Unidades Académicas son:

- 1.- La Unidad Académica que está conformada por profesores, investigadores, estudiantes, es la encargada de impartir la docencia, realizar la investigación y la vinculación con la colectividad en determinadas ramas de la ciencia, la técnica y el humanismo, a través de la cual la Universidad expide sus grados o títulos de tercer nivel;
- 2.- Las Carreras que son organismos académicos que imparten formación profesional específica y constituyen parte de una Unidad Académica en el Área del Conocimiento;
- 3.- Los Institutos, que son organismos encargados de la formación académica, de la investigación científica y para organizar y mantener los cursos de postgrados. Constituyen entes independientes, responsables de la ejecución de los convenios académicos que los regulan o de la Resolución de creación expedida por el Consejo Universitario;
- 4.- Los Departamentos, son organismos que se encargan de la planificación, organización y ejecución de los aspectos relacionados con la actividad académica o administrativa;
- 5.- Los Centros, son organismos de apoyo a la actividad académica universitaria.

Cada Departamento puede proponer la reglamentación para su organización académica y administrativa interna con sujeción a la Constitución de la República del Ecuador, las Leyes,

sus Reglamentos y el Estatuto de la U. E. A., para que sea aprobado por el Consejo Universitario.

El Director/a y el Coordinador/a de Carrera del Departamento del Área del Conocimiento, son designados por el Rector/a. Su cargo es de libre nombramiento y remoción.

Los Departamentos del Área del Conocimiento de la Universidad Estatal Amazónica, son: Departamento del Área del Conocimiento de Ciencias de la Vida y, Departamento del Área del Conocimiento de Ciencias de la Tierra. Contarán con un organismo no colegiado denominado Consejo Directivo, integrado por: El Director Departamentos del Área del Conocimiento; los representantes por los Docentes; y, el representante por los Estudiantes, cuya misión es la de analizar, proponer normas y políticas para los sistemas relacionados con la actividad académica, investigativa, vinculación con la colectividad; y, de apoyo a la gestión dentro del nivel operativo de la universidad.

El Consejo Universitario puede crear las Unidades Académicas del Área del Conocimiento, que considere necesario, en función de sus objetivos institucionales. Para la creación de éstas unidades se contará primeramente con la aprobación del Consejo de Educación Superior.

El gobierno del Departamento del Área del Conocimiento se ejecuta a través de organismos y autoridades.

Un organismo no colegiado, que es el Consejo Directivo y, las Autoridades que son: Director/a del Área del Conocimiento, y, Coordinador/a de Carrera.

Además, tendrá Comisiones Asesoras: Comisión Académica, Comisión de Investigación, Comisión de Planificación y Evaluación, y Comisión de Vinculación; Comisión Académica de Carrera; y, las demás Comisiones que se crearen.

La integración de la Comisiones, será: Comisión Académica por tres profesores de la carrera que representan a las áreas: básica, profesional, humanística; y, las Comisiones de Investigación; Comisión de Planificación y Evaluación; y, Comisión de Vinculación; por dos Profesores de la carrera. Las atribuciones serán las de coordinar el desarrollo de las actividades propias de cada comisión de acuerdo a las normas y las políticas que regulan cada proceso; y, las que le asignen las autoridades académicas, el Consejo Directivo y el Consejo Universitario.

El Consejo Directivo del Departamento del Área del Conocimiento, es un organismo de carácter académico, no se rige por el principio de cogobierno; estará integrado por:

MIEMBROS CON DERECHO A VOZ Y VOTO:

1. Director/a del Área del Conocimiento, quien lo presidirá,
2. Un representante por los profesores/as titulares, por cada carrera, con su respectivo suplente;
3. Un representante por los Estudiantes por cada carrera, con su respectivo suplente.

MIEMBROS CON DERECHO SOLAMENTE A VOZ:

1. Los Coordinadores/as de Carrera, que asistirán cuando sean convocados/as.

Actúa como Secretario/a de la Unidad Académica del Área del Conocimiento, un servidor administrativo designado por el Director/a del Área del Conocimiento.

Los miembros que provienen de la representación por los profesores/as, estudiantes, al Consejo Directivo, duran en sus funciones un año, contados a partir de la fecha de su posesión; y, pueden ser re designados, consecutivamente o no, por una sola vez.

Los representantes al Consejo Directivo por los Profesores/as principal y suplente, son designados por el Rector/a de la terna que le remita el Director/a del Área del Conocimiento. El representante de los Estudiantes es principal el que tenga el mejor promedio y quien tenga el segundo mejor promedio es el suplente, cuyas calificaciones la hubiesen obtenido en el nivel académico inmediato anterior. Estas designaciones son ratificadas por el Consejo Universitario.

Son atribuciones del Consejo Directivo:

1. Regular la marcha académica, investigativa, de vinculación y de gestión de la Unidad Académica.
2. Aprobar el plan operativo anual de la Unidad Académica, para cada año fiscal y someterlo a la aprobación del Consejo Universitario.
3. Posesionar a los miembros del Consejo Directivo, excepto el Presidente que se posesionara ante el Consejo Universitario.
4. Proponer al Consejo Universitario sobre la contratación de personal docente.
5. Elaborar y presentar para su aprobación al Consejo Universitario, proyectos de reglamentos e instructivos y sus reformas.

6. Proponer al Consejo Universitario la creación, intervención, fusión, suspensión, supresión de carreras, u otras dependencias académicas o administrativas de la Unidad Académica, previo informe del Consejo Académico y someterlos a la aprobación definitiva del Consejo de Educación Superior.
7. Proponer al Consejo Universitario proyectos para la creación de carreras y programas académicos, para que éste los someta a la aprobación definitiva del Consejo de Educación Superior.
8. Justificar inasistencia a clases de los estudiantes; y, del personal académico y administrativo, por la no asistencia a la sesión solemne de la Unidad Académica.
9. Ratificar las disposiciones, adoptadas por el Director/a.
10. Solicitar la participación a cursos de capacitación, de los académicos, estudiantes y personal administrativo.
11. Las demás que señale la Constitución, las Leyes, el Estatuto y los Reglamentos.

Los Representantes de los profesores, cumplen los mismos requisitos para ser Director/a: Estar en goce de los derechos de participación ciudadana; tener título profesional y grado académico de Maestría o Doctor conforme lo determina el Art. 121 de la Ley Orgánica de Educación Superior; haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad, en los últimos cinco años; y, acreditar experiencia docente de al menos cinco años en calidad de profesor universitario o politécnico titular; y, el vocal estudiantil regular en la carrera que tenga el mejor promedio será el principal y el que tenga el segundo mejor promedio será el suplente, cuyas calificaciones la hubiesen obtenido en el nivel académico inmediato anterior.

El Consejo Directivo del Departamento del Área del Conocimiento, aplica las resoluciones del Consejo Universitario. Igualmente, cumple las disposiciones dictadas por el Rector/a, de acuerdo a las Leyes, el Estatuto de la U. E. A. y Reglamentos pertinentes.

El Director/a del Área del Conocimiento, es la Máxima Autoridad del Departamento, desempeña su función a tiempo completo, y es designado por el Rector/a, su cargo es de libre nombramiento y remoción; y, dura en el ejercicio de su cargo dos años; y puede ser re designado consecutivamente o no, por una sola vez. No puede ejercer ningún otro cargo público con excepción de la docencia universitaria, siempre que el horario de trabajo le permita, de acuerdo a la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.

Tiene como Misión: Organizar, dirigir, gestionar y evaluar los sistemas académico, de investigación, de vinculación con la colectividad y de apoyo a la gestión, en el Departamento

del Área del conocimiento, en cumplimiento de las disposiciones, políticas y lineamientos del Consejo Universitario, el Rector/a, el Consejo Académico y el Consejo Directivo.

Son atribuciones y responsabilidades del Director/a del Área del Conocimiento, las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir la Ley, el Estatuto, los Reglamentos y las Disposiciones de los organismos y Autoridades superiores de la Universidad;
2. Trabajar conjuntamente con los Coordinadores de Carrera en la gestión y en el desarrollo académico, administrativo de la Unidad;
3. Dirigir los procesos académicos, administrativos y financieros de la Unidad;
4. Convocar y presidir las sesiones de Consejo Directivo de la Unidad y otros organismos que contemple el reglamento interno;
5. Suscribir la correspondencia de las Actas de Consejo Directivo y de otros organismos bajo su responsabilidad;
6. Presentar anualmente el informe de actividades al Consejo Directivo;
7. Solicitar sanciones a docentes, estudiantes y trabajadores dentro de su competencia con sujeción a las leyes y reglamentos pertinentes;
8. Someter al Consejo Directivo la programación académica y el plan de desarrollo administrativo y de inversión educativa y financiera del año lectivo, así como las reformas académicas administrativas que estimare necesarias para su aprobación en los organismos y comisiones superiores sobre la propuesta de la comisión académica de la Unidad;
9. Solicitar al Rector, por iniciativa propia y fundamentada o por petición del Coordinador de Carrera, los nombramientos y contratos de los docentes de la Unidad, de acuerdo a la resolución de Consejo Directivo;
10. Presentar y disponer la entrega oportuna de informes solicitados por el Rector o Vicerrectores, y otras instancias superiores;
11. Resolver en primera instancia las solicitudes referentes al régimen académico;
12. Exigir el cumplimiento y la evaluación de la planificación académica de la Unidad;
13. Las demás que le confieran el Estatuto, los Reglamentos y las disposiciones de las máximas autoridades y organismos.

Para ser Director/a del Área del Conocimiento, se requiere: estar en goce de los derechos de participación; tener título profesional y grado académico de Maestría o Doctor conforme lo determina el Art. 121 de la Ley Orgánica de Educación Superior; haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad, en los últimos cinco años, y, acreditar experiencia docente de al menos cinco años en calidad de profesor universitario o politécnico titular.

Solo en ausencia temporal por: licencia, comisión de servicios; vacaciones del Director/a del Área del Conocimiento, le subroga el Coordinador/a de Carrera, con mayor antigüedad en el cargo.

El Profesor/a titular de la Unidad Académica, al que se le encargue la Dirección, cumple con los mismos requisitos establecidos en el Art. 54 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En caso de ausencia definitiva por: Muerte, Renuncia, Cesación de funciones, Separación del cargo de Director/a del Área del Conocimiento, la Máxima Autoridad, designa al siguiente día hábil de producido el suceso, al nuevo del Director/a, quien deberá cumplir con los mismos requisitos establecidos en el Art. 54 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cada Carrera tendrá un Coordinador/a, designado por el Rector/a y ratificado por el Consejo Universitario. Su cargo es de libre nombramiento y remoción; y, dura un año en sus funciones, pudiendo ser reelegido al inicio de cada año fiscal. El cargo de Coordinador/a de Carrera, no se considera como Autoridad Académica.

Cumple con los siguientes requisitos: Estar en goce de los derechos de participación; tener título profesional y grado académico de Maestría o Doctor conforme lo determina el Art. 121 de la Ley Orgánica de Educación Superior; haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en su campo de especialidad, en los últimos cinco años; y, acreditar experiencia docente por lo menos de dos años en calidad de profesor titular universitario o politécnico. Desempeñará sus funciones con dedicación a tiempo completo, debiendo ejercer la docencia por lo menos diez horas de su dedicación académica.

Al Coordinador/a de Carrera, le subroga, en caso de ausencia temporal por: licencia, comisión de servicios, vacaciones, el Primer Vocal Principal de los representantes de los Profesores/as de la Carrera al Consejo Directivo. En este caso, el Segundo Vocal Principal Docente subrogará al Primer Vocal; y, Un Vocal Suplente Docente se principaliza y así sucesivamente.

Cuando, sea ausencia definitiva por: Muerte, Renuncia, Cesación de funciones, Separación del cargo de Coordinador/a de Carrera, la Máxima Autoridad, designa al siguiente día hábil de producido el suceso, al nuevo Coordinador/a de Carrera. La Coordinación de Carrera, Institutos o su equivalente, Centros, tiene una Comisión Académica, que es asesora, coordinadora, y orientadora, del Consejo Directivo y del Director/a del Área del Conocimiento.

Su Misión es: administrar el currículo del programa carrera que se desarrolla en la Unidad,

coordinando y evaluando los procesos de docencia, y certificación.

Esta presidida por el Coordinador/a de Carrera e integrada por cada Coordinador/a de las áreas: Humanística, Profesional, y, Proyectos. Se designa al Secretario de la Comisión Académica, entre los Coordinadores/as de Áreas.

Sus atribuciones y responsabilidades, son:

1. Analizar y proponer planes y programas académicos;
2. Coordinar el trabajo entre las áreas académicas de la Unidad Académica, el Consejo Académico y Consejo Directivo;
3. Realizar la planificación académica de la carrera;
4. Realizar el seguimiento y evaluación académica del programa carrera;
5. Administrar y evaluar los convenios académicos que tengan relación con el programa carrera;
6. Coordinar y promover con las áreas de conocimiento, el desarrollo de metodologías para la operación y evaluación del sistema académico;
7. Administrar el currículo de las carreras, mediante una Comisión Académica de carrera,
8. Proponer las modificaciones necesarias para el currículo de cada carrera;
9. Realizar la evaluación y seguimiento de los egresados de cada carrera, para determinar el impacto de su formación profesional en la sociedad;
10. Atender los requerimientos de los estudiantes, referidos a los aspectos docentes y de certificación académica;
11. Reportar al Director del Área de Conocimiento y a las autoridades cuando le sea requerido , y,
12. las demás que señalen los reglamentos respectivos y las autoridades.

El Consejo Universitario, celebra sus sesiones, previa convocatoria efectuada por el Rector/a, quien es su Presidente, una vez cada quince días; y, extraordinariamente, cuando la situación lo amerite, por iniciativa de su Presidente o a pedido de más del sesenta por ciento en relación a la totalidad de los votos ponderados de sus integrantes.

La convocatoria a sesiones del Consejo Universitario, se realiza por escrito, con la anticipación de por lo menos 48 horas y en ella se señala la fecha, sitio en que ésta tendrá lugar, el orden del día previsto para la misma. La convocatoria está firmada por el Secretario del organismo.

Cada 18 de Octubre, la Universidad Estatal Amazónica, celebra la Sesión Solemne por el

aniversario de creación. Las Unidades Académicas del Área del Conocimiento, celebran su Sesión Solemne en la fecha de su creación.

Para la instalación y adopción de decisiones de los organismos del Consejo Universitario, el quórum requerido para las sesiones se establece con la presencia de más de la mitad de sus integrantes.

Las decisiones del Consejo Universitario, se adoptan con más del cincuenta por ciento en relación a la totalidad de los votos ponderados de sus integrantes presentes en la sesión; y, se manifestarán por medio de resoluciones, que se enumeran secuencialmente para cada sesión. Cuando exista empate en una votación, esta se vuelve a realizar; y, de persistir el empate, el Presidente del organismo, dirime.

Las resoluciones del Consejo Universitario y del Consejo Directivo, entran en vigencia una vez que sean notificadas por el Secretario del organismo que resuelve, en un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas de su expedición.

Las resoluciones que adopta el Consejo Universitario son notificados por el Secretario del Organismo, a los interesados, sean miembros de la comunidad universitaria o de la colectividad, dejando razón escrita del acto de notificación. Si fuere de carácter general se les dará la correspondiente publicidad a través de los medios de difusión que se estimen necesarios, incluyendo la página web de la universidad.

Una resolución adoptada por el Consejo Universitario, puede ser reconsiderada y se plantea en la misma o en la siguiente sesión ordinaria, para lo cual se requiere la votación favorable de las dos terceras partes de sus integrantes.

El Consejo Universitario, puede recibir en comisión general, a otras personas que concurran a la sesión, por pedido expreso de uno de sus integrantes con derecho a voto. La Comisión General tiene hasta diez minutos para la exposición del motivo. Terminada la intervención, la Comisión General se retiran de la sesión, para que sus integrantes resuelvan sobre la cuestión.

El procedimiento parlamentario al que se someten los demás organismos colegiados de carácter académico que no se rigen por el cogobierno, consta en el Reglamento de Procedimiento Parlamentario de los Órganos Colegiados de la Universidad Estatal Amazónica, que regula la convocatoria, integración, instalación, toma de decisiones, instancias, recursos.

La Universidad Estatal Amazónica, para su administración cuenta con diferentes Comisiones, Unidades Académicas y Administrativas, el Centro de Investigación, Posgrado y Conservación Amazónica, Organismos, Dependencias, que asesoran en sus funciones a los organismos del cogobierno y a las autoridades ejecutivas.

Para su administración, la Universidad, tiene los siguientes Consejos: Consejo Académico, Consejo Administrativo, Consejo de Investigación, y, Consejo de Vinculación con la colectividad.

El Consejo Académico de la Universidad Estatal Amazónica es permanente e independiente y tiene como misión: Analizar, organizar, dirigir, gestionar y evaluar los sistemas académico, de investigación y de vinculación con la colectividad, en cumplimiento de las disposiciones, políticas y lineamientos del Consejo Universitario y el Rector.

Está integrado por:

1. Vicerrector/a Académico que lo Preside;
2. Los Directores del Área del Conocimiento; y,
3. Los Coordinadores de Carrera.

Son atribuciones y responsabilidades del Consejo Académico:

1. Cumplir y hacer cumplir la ley, el Estatuto, las resoluciones del Consejo Universitario y los reglamentos;
2. Planificar, organizar, coordinar, dirigir y supervisar las actividades de las áreas de su competencia, de acuerdo con los lineamientos y políticas trazadas por el Consejo Universitario y el Rector;
3. Solicitar la aprobación gastos del área de su competencia, de acuerdo con la ley y las normas reglamentarias pertinentes;
4. Impulsar el mejoramiento continuo y la innovación de los sistemas y procesos, en cada una de las áreas de su competencia;
5. Establecer y aplicar estrategias de gestión;
6. Propiciar y ejecutar proyectos de mejoramiento continuo del recurso humano de los sistemas de su competencia;
7. Administrar y optimizar el uso de los recursos humanos, tecnológicos, económicos, de información, físicos y materiales, de su área;
8. Propiciar y dirigir reuniones de trabajo con autoridades, sector productivo y otros, a fin

de interrelacionar con la sociedad, las actividades académicas, de investigación y de extensión; y,

9. Los demás que señalen la ley, el estatuto y reglamentos de la UEA.

El Consejo Administrativo, es el máximo organismo administrativo de nivel técnico de la Universidad Estatal Amazónica, es permanente e independiente y tiene como misión: Analizar, organizar, dirigir, gestionar y evaluar el sistema Administrativo- Financiero, en cumplimiento de las disposiciones, políticas y lineamientos del Consejo Universitario y el Rector, en coordinación con el Vicerrectorado Académico; y, proponer normas y políticas internas para el sistema administrativo financiero de la universidad.

Está integrado por:

1. Vicerrector/a Administrativo que lo Preside;
2. El Presidente de la Comisión Económica si existiere,
3. El Director Financiero/a de la entidad.

Son atribuciones y responsabilidades del Consejo Administrativo:

1. Cumplir y hacer cumplir la ley, el Estatuto, las resoluciones del Consejo Universitario y los reglamentos;
2. Planificar, organizar, coordinar, dirigir y supervisar las actividades de las áreas de su competencia, de acuerdo con los lineamientos y políticas trazadas por el Consejo Universitario y el Rector;
3. Solicitar la aprobación gastos del área de su competencia, de acuerdo con la ley y las normas reglamentarias pertinentes;
4. Impulsar el mejoramiento continuo y la innovación de los sistemas y procesos, en cada una de las áreas de su competencia;
5. Establecer y aplicar estrategias de gestión;
6. Propiciar y ejecutar proyectos de mejoramiento continuo del recurso humano de su dependencia;
7. Administrar y optimizar el uso de los recursos humanos, tecnológicos, económicos, de información, físicos y materiales, de su área;
8. Los demás que señalen la ley, el estatuto y reglamentos de la UEA.

El Consejo de Investigación, es el máximo organismo de investigación de nivel técnico de la Universidad Estatal Amazónica, funcionalmente autónomo, permanente e independiente, tiene como misión potenciar la capacidad técnica y operativa a través de la investigación para

impulsar el desarrollo nacional.

Está integrado por:

1. Vicerrector/a Académico, que lo Preside;
2. El Director de Investigación;
3. El Director de Vinculación;
4. El Presidente de la Comisión de Investigación si existiere,
5. El Director de los Departamentos del Área del Conocimiento.

Son atribuciones y responsabilidades del Consejo de Investigación:

1. Cumplir y hacer cumplir la ley, el Estatuto, las resoluciones del Consejo Universitario y los reglamentos;
2. Determinar objetivos, políticas y estrategias relacionadas con la investigación;
3. Potenciar las actividades de extensión, entendiéndose como tales a todas aquellas que trascienden de la UEA y pueden incidir en el desarrollo nacional;
4. Impulsar la aplicación de la ciencia en proyectos estratégicos para proyectos nacionales;
5. Promover la ejecución de proyectos de producción y desarrollo tecnológico;
6. Difundir los trabajos de investigación generados por la UEA;
7. Promover convenios de cooperación técnico-científica, con Instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales;
8. Supervisar y controlar las actividades de las facultades de la UEA; y,
9. Los demás que señalen la ley, el estatuto y reglamentos de la UEA.

El Consejo de Vinculación, es el máximo organismo de vinculación, de nivel técnico de la Universidad Estatal Amazónica, funcionalmente autónomo, permanente e independiente, tiene como misión la de facilitar la relación y transferencia de los resultados al sector productivo y el medio social, realizando el diagnóstico permanente en el entorno para establecer las necesidades, requerimientos de servicios, difundirlos al interior de las distintas unidades, y a su vez realizar la oferta de recursos humanos de alta formación académica, capacidad tecnológica instalada en sus institutos de investigación y laboratorios de servicio acreditados.

Está integrado por:

1. Vicerrector/a Académico, que lo Preside;

2. El Director de Vinculación;
3. El Presidente de la Comisión de Vinculación si existiere,
4. El Director de los Departamentos del Área del Conocimiento.

Son atribuciones y responsabilidades del Consejo de Vinculación:

1. Cumplir y hacer cumplir la ley, el Estatuto, las resoluciones del Consejo Universitario y los reglamentos;
2. Determinar objetivos, políticas y estrategias relacionadas con la vinculación;
3. Potenciar las actividades de extensión, entendiéndose como tales a todas aquellas que trascienden de la UEA y pueden incidir en el medio social para el desarrollo local, formación de empresas y centros de emprendimiento;
4. Impulsar la aplicación de la ciencia en proyectos estratégicos para la vinculación social y empresarial;
5. Promover la ejecución de proyectos de producción;
6. Promover convenios con Instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales;
7. Proponer la coordinación con Instituciones Públicas, Privadas, y empresas, las acciones conjuntas para promover acciones de I+D y apoyo tecnológico;
8. Identificación, evaluación, protección, difusión, promoción y comercialización de los conocimientos y capacidades generados en el seno de la universidad, facilitando la transferencia tecnológica de los mismos;
9. Promover la participación y asesoramiento en la elaboración y negociación de los acuerdos cooperativos de investigación y en la preparación de las propuestas para las administraciones públicas;
9. Identificar, establecer y mantener contacto con organismos e instituciones nacionales e internacionales, que puedan aportar a la investigación universitaria con recursos humanos, materiales y/o financieros;
10. Los demás que señalen la ley, el estatuto y reglamentos de la UEA.

Las Comisiones son organismos de apoyo a la gestión de la administración de la Universidad, son constituidas por el Consejo Universitario que puede crear las que considere necesarias para el normal funcionamiento de la institución, que están organizadas y funcionan de acuerdo con el respectivo reglamento.

La Universidad, por disposición de la Ley, cuenta con las Comisiones Permanentes, autónomas y ejecutivas: Comisión de Evaluación Institucional, Comisión de Vinculación, y Comisión Consultiva de Graduados, cuya reglamentación interna, determina la integración,

organización y funcionamiento de cada comisión. Puede crear otras comisiones con tal carácter, cuando lo considere necesario.

1.2 La función de servicio público en la U. E. A.

La satisfacción de los intereses colectivos se realiza fundamentalmente a través de los servicios públicos que brinda la administración pública. El dinamismo y eficiencia de ésta radica en gran parte, en la manera en que resuelva de manera oportuna las demandas sociales.

Servicio público es el servicio administrativo cuyo objeto consiste en facilitar de modo regular y continuo (a cuantos carezcan de medios idóneos) la satisfacción de una necesidad colectiva individualmente sentida. El Servicio público es una actividad técnica, directa o indirecta que ha sido creada y controlada para asegurar - de una manera permanente, regular, continua y sin propósitos de lucro-, la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público.

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

El concepto de servicio público nació y floreció en Francia, como una actividad de de terminado tipo realizada por la administración pública en forma directa o indirectamente a través de concesionarios y fue la noción que sirvió de base para la construcción del viejo Derecho Administrativo¹. Posteriormente, este concepto fue perdiendo importancia, hasta quedar restringido al mostrarse como un régimen jurídico especial en determinado tipo de actividad.

Actualmente la tendencia conceptual de servicio público tiende a definirlo como toda actividad directa o indirecta de la administración pública, cuyo cumplimiento debe ser asegurado, regulado y controlado por el propio Estado y cuyo objetivo es la satisfacción de las necesidades colectivas por un procedimiento de derecho público; es decir, un régimen a través del cual se satisfacen las necesidades colectivas que se caracteriza por la subordinación de los intereses privados al interés general.

1 Gordillo Agustín, Tratado de Derecho Administrativo, Buenos Aires, FDA. 2006, Cap. VI.

En consecuencia, el objeto o finalidad del servicio público es satisfacer una necesidad pública, o necesidad de interés público que significa la suma de las necesidades individuales; no presupone necesariamente que todos los individuos de la sociedad deben tenerla, sino que sólo una mayoría de ellos la tiene².

Existen criterios antagónicos con relación a la noción conceptual de “servicio público”; sin embargo, creo importante resaltar dentro de esta investigación dos corrientes doctrinarias, las cuales han centrado su análisis en la diferenciación que existe entre quien es el **prestador** del servicio público y la **necesidad** que con el mismo se satisfaga.

La concepción orgánica de servicio público define o conceptualiza al servicio público en función del ente o persona que lo presta o realiza. Obviamente, esta corriente doctrinaria ha tenido una clara evolución, pues en un principio únicamente se consideraba que los órganos estatales estaban en capacidad de satisfacer servicios públicos, mas la evolución conceptual de esta corriente ha concluido en que el servicio público puede ser también atendido por entes o personas privadas como así ocurre en el caso de los concesionarios. Al respecto, el tratadista Miguel S. Marienhoff señala: “cuando en esta materia se habla de criterio orgánico se entiende referir al que solo considera servicio público la actividad satisfecha por la Administración Pública directamente por sí o indirectamente por intermedio de concesionarios”³.

La concepción orgánica, brevemente reseñada en las líneas anteriores, tiene como opuesta a la concepción “**funcional**”, conocida también como sustancial o material que define al servicio público basada en la naturaleza o características de la **necesidad** que se satisfaga. Por tanto para quienes comparten esta corriente funcional habrá servicio público tanto en el evento que lo preste o satisfaga la administración pública, directa o indirectamente, como en el caso que lo presten los particulares o administrados, **siempre y cuando se satisfaga una determinada necesidad que reúna ciertos caracteres**. Es decir para esta corriente funcional el elemento “público” de la expresión “servicio público” no se refiere al ente o persona que lo realiza o presta, sino que está referido al destinatario de dicho servicio que no es otro que el público en general.

Las corrientes orgánica y funcional nos llevan a advertir la existencia de servicios públicos propios e impropios. Los servicios públicos propios son aquellos que presta o debe prestar el Estado directamente o por concesionario.

² Villegas Basavilbaso, Benjamín, Derecho Administrativo, Tomo III, TEA, Buenos Aires, 1951, pag.51.

³ Marienhoff Miguel, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo II, Tercera Edición Actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, pag. 20.

Los servicios públicos impropios, si bien tienen en común con los anteriores que están orientados a satisfacer en forma más o menos continua necesidades colectivas; no obstante, en este caso, no es el Estado quien los presta, sino que únicamente los regula.

Según la doctrina orgánica, de hecho, no pueden existir servicios públicos impropios, pues para ésta corriente, únicamente el Estado directa o indirectamente es el prestador de servicios públicos. Frente a este criterio, existen múltiples tratadistas de Derecho Administrativo que, por el contrario, aceptan la coexistencia de servicios públicos propios con servicios públicos impropios, considerando a éstos últimos como aquellos que constituyen “una actividad privada situada entre la actividad pública y el comercio privado puro y simple, lo cual le atribuye caracteres singulares que justifican un correlativo tratamiento jurídico”⁴.

El experto administrativista Rafael Bielsa en su obra “Derecho Administrativo” señala, al referirse al concepto de servicio público, lo siguiente: **“El concepto de servicio público prácticamente se ciñe al de servicio propio. Es servicio público propio, toda acción o prestación (diferenciase desde luego, la acción de la prestación) realizada por la Administración Pública activa, directa o indirectamente, para la satisfacción concreta de necesidades colectivas, y asegurada esa acción o prestación por el poder de policía”**⁵.

Conviene en este punto, aprovechando la transcripción textual de la definición dada por el tratadista Bielsa, resaltar aquellas características que debe cumplir la necesidad a satisfacerse para que se configure efectivamente la existencia de un servicio público. La mayoría de expositores coinciden al respecto en el sentido que la necesidad o interés que se satisfaga debe ser de carácter general; entendiendo por tal una suma apreciable de concordantes intereses individuales. Sin embargo la determinación de este carácter de generalidad resulta una tarea muy difícil ya que es una cuestión circunstancial que depende del país que se trate, del grado de evolución de dicho país, de sus costumbres, de su ambiente físico y social. “La determinación de cuándo se está en presencia de una actividad de “interés” general es, pues, una cuestión contingente, circunstancial o imprecisa”⁶.

⁴ Marienhoff Miguel, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo II, Tercera Edición Actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, pag 26.

⁵ Bielsa Rafael, Derecho Administrativo, Tomo I, Sexta Edición, La Ley Sociedad Anónima Editora e Impresora, Buenos Aires, 1980, pags. 462 y 463.

⁶ Marienhoff Miguel, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo II, Tercera Edición Actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, pag. 34.

Un segundo elemento importante para concluir que existe un servicio público en estricto sentido es la presencia de **un régimen jurídico especial**.

Lógicamente el imperio de este régimen jurídico especial es concordante con los principios que rigen la doctrina orgánica, pues para ésta, al ser el Estado el único ente llamado a prestar servicios públicos, resulta evidente que se estará en presencia de un servicio público si éste se halla asistido, protegido por el imperium de la ley y del poder de policía; la administración de justicia, los servicios de seguridad exterior e interior, agua potable, energía eléctrica, transporte público. No obstante, este criterio excluiría la posibilidad de que existan los servicios públicos impropios, de ahí que no resulte adecuado, desde mi particular punto de vista, coincidir totalmente, con la corriente orgánica, pues la experiencia a nivel mundial ha corroborado extensamente la vigencia de los servicios públicos impropios, es decir aquellos que si bien por su naturaleza no derivan de un acto estatal expreso o de un hecho o acto de la Administración Pública, no por eso dejan de tener el alcance y contenido de un servicio público en función de la satisfacción de una real necesidad de carácter general, servicio de automóviles de alquiler, actividad de los proveedores de artículos de primera necesidad en las ciudades.

De otra parte, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual del Profesor Guillermo Cabanellas define al servicio público como el concepto capital del Derecho Público y Administrativo que ha de satisfacer una necesidad colectiva por medio de una organización administrativa o regida por la administración pública.

Autores como Sarmiento García⁷ sostienen que el concepto de servicio público además de no haberse perfilado ni sumariamente por la legislación, constituye uno de los más imprecisos dentro del derecho público, “pudiendo afirmarse que los conceptos de servicio público son tantos como autores se han ocupado del mismo”. Empero este mismo autor, propone una definición descriptiva de servicio público que complementa los conceptos parciales de otros tratadistas, entendiéndolo por tal a la **“actividad administrativa desarrollada por entidades estatales o por su delegación, que tienen por finalidad satisfacer necesidades individuales de importancia colectiva, mediante prestaciones materiales en especie, periódicas y sistemáticas, que constituyen el objeto esencial de una concreta relación jurídica con el administrado y asegurada por normas y principios que tienden a dar prerrogativas de derecho público a quien la cumple para permitirle la mejor satisfacción de las necesidades colectivas.”**

⁷ Sarmiento García Jorge H, Los Servicios Públicos, revista Mundo Jurídico, Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1994, pag. 67.

En conclusión, servicio público no es meramente un concepto jurídico; es ante todo un hecho, una realidad; de ahí que las declaraciones de cualquier autoridad pública manifestando que tal o cual actividad constituye un servicio público no tendrían ninguna trascendencia y no pasarían de ser simples declaraciones, en tanto no exista de por medio una real y efectiva satisfacción de una necesidad de interés general.

Una vez delimitada, sino completamente al menos razonablemente, la noción conceptual de servicio público resulta imperativo, como corolario del análisis precedente, pasar a referirnos a los rasgos más importantes de los servicios públicos:

- a)** Tanto para la doctrina orgánica como para la funcional o material, todo servicio público debe ser prestado bajo un criterio técnico gerencial y con cuidadosa consideración a las funciones del proceso administrativo: planificación, coordinación, dirección, control y evaluación;
- b)** El servicio público debe funcionar de manera permanente, es decir en forma regular y continua para que pueda satisfacer necesidades de las comunidades por sobre los intereses de quienes los prestan;
- c)** La prestación del servicio público no puede perseguir como principal propósito el lucro, en otras palabras, el interés de la colectividad prevalece respecto del interés del prestador del servicio, ya sea éste persona, organismo, entidad pública o privada.
- d)** El servicio público generalmente es prestado por un organismo público, mas su prestación puede ser realizada por particulares bajo la autorización, control, vigilancia y fiscalización del Estado, con estricto apego al ordenamiento jurídico.

El servicio público en la Universidad Estatal Amazónica puede ser conceptualizado como la aplicación de aquellos recursos que son necesarios para alcanzar los objetivos públicos socialmente deseados y para la consecución de unos fines que la sociedad ha encomendado a las instituciones universitarias. Sin embargo, desde el punto de vista analítico y social la concepción de la gestión aplicable a las universidades puede ir variando con el tiempo. De hecho así ha ocurrido, y en la actualidad, se demanda de las universidades públicas una gestión moderna y eficaz para el logro de sus objetivos.

Las tensiones y exigencias que experimentan los sistemas educativos para dar respuesta a las múltiples demandas recibidas desde diversas instancias sociales les han obligado a adaptarse continuamente a las nuevas circunstancias. Ello ha determinado la puesta en marcha de procesos de cambio, a veces acelerados –llámense reformas o no–. En algunos países y en muchos casos, dichos cambios tienen una dimensión exclusivamente local e institucional; en otros, se refieren a ámbitos más amplios, de carácter regional, nacional o

internacional.

En América Latina, la tradición de estudios sobre el cambio en educación superior ha puesto énfasis principalmente en las transformaciones inducidas por la implementación de políticas públicas, dejando de lado los efectos variables que ellas producen en las universidades, sin atender a las peculiaridades de implementación de dichas políticas a nivel de las instituciones individualmente consideradas⁸. En este sentido, la mayoría de estos estudios realizados en el último tiempo se centra a nivel de sistemas, en particular, las nuevas modalidades que adopta el financiamiento público y su impacto sobre los sistemas y las instituciones.

Más allá de la diversidad interna y multiforme de los procesos de cambio, desde una lógica democrática, la mayoría de los países que los afrontan manifiestan un claro interés por una valoración de sus resultados⁹.

Desde la lógica de la nueva gestión pública estamos, pues, ante un punto crucial de este nuevo paradigma, en un proceso que se ha venido denominando de “modernización”, como marco de investigación e iniciativas para la renovación de las organizaciones universitarias, y la mejora del servicio público de la educación superior. Dadas estas perspectivas, los elementos que dibujan el contexto de la nueva gestión pública pueden ser resumidos, tal como expresa Córdoba¹⁰, en los siguientes: a) Entorno económico, caracterizado por la globalización, la moderación del gasto público y, eventualmente, el proceso de reducción del sector público. b) Entorno social, caracterizado por la crisis de legitimidad de “lo público”, la mayor presión ciudadana, manifestada como reequilibrio de posiciones ciudadano-Administración, y la demanda social de mantenimiento de una amplia presencia del sector público. c) Entorno político-institucional, caracterizado por la multiplicidad de agentes e interlocutores, y por la necesidad de articulación de los ámbitos político y administrativo. d) Entorno cultural caracterizado, de una parte, por la aspiración de los gestores públicos a los valores de autonomía, responsabilidad y evaluación de los resultados y, por otra, por el marco de referencia de la calidad.

En este contexto, las Universidades públicas, convertidas en sistemas altamente complejos y diversificados, deben lograr la consecución de sus objetivos con el cumplimiento de unas exigencias como son la mejora de la calidad de las instituciones, y la eficiencia en su funcionamiento. A este respecto, la calidad –si bien debe ser analizada desde una perspectiva multidimensional– debe ser entendida en su doble vertiente: por un lado,

⁸ Brunner y Martínez Nogueira; 1999: 33-34.

⁹ Tiana; 1996: 49-50.

¹⁰ Córdoba; 1998: 29.

garantizarla calidad de formación que emana de la universidad, así como de todos sus productos o servicios y, por otra parte, acometer de forma más eficiente el conjunto de tareas que emprenda la institución universitaria. Por tanto, esta visión implica una mejora continua de la gestión, tanto académica como económico-financiera.

Es por ello que, en la última década –principalmente, en los últimos años–, tanto los gobiernos y administraciones de los distintos países, así como los estudiosos y expertos en la materia han dedicado esfuerzos hacia la búsqueda de nuevos modelos de organización y de gestión, adaptados a las nuevas exigencias del entorno actual.

Para algunos autores y expertos, la mejora de la calidad de la educación “pasa por la evaluación sistemática y rigurosa de los procesos de cambio y de las reformas educativas”¹¹; para otros, mediante la implantación de nuevos modelos de gestión y de conducción de los sistemas educativos.

Otra corriente de pensamiento señala la necesidad de modificar los órganos de gobierno de la universidad, su estructura y funciones. Sea cual fuere el enfoque con el que se quiera abordar el proceso de mejora de la calidad debemos, principalmente, acotar qué entendemos por “calidad” en la universidad y a qué variables está referida su conceptualización y mejora.

Si bien el estudio de la calidad en la educación universitaria ha sido abordado en los últimos años desde múltiples enfoques y, aunque todas las formulaciones de política educativa sitúan a la calidad de la educación como un concepto estratégico, éste sigue teniendo un status ambiguo. La calidad ha sido enfocada primordialmente hacia la calidad de la docencia – empleando una definición operacional de la calidad, a través de porcentajes de logro de objetivos pedagógicos¹², u otros indicadores tradicionales para evaluar el desempeño de los sistemas educativos –evolución de la matrícula, cobertura, repetición, deserción, etc.– o de sus productos o centros. En todos los casos se toma como base el proceso de enseñanza motivado, a nuestro entender, entre otros aspectos, porque constituye una de las variables de más fácil medición. En el contexto de este debate, la evaluación institucional ocupa un lugar cada vez más central; en coherencia con este planteamiento, la nueva lógica de la calidad en la educación universitaria y la eficiencia del sistema educativo ha llevado, en primer lugar, a interesarse por la actuación profesional y por la formación de los docentes – considerados siempre una pieza clave de la acción educativa–, así como por el proceso de diseño, y de desarrollo curricular, o del centro docente donde se desarrollan estos procesos,

¹¹ Tiana; 1996: 51.

¹² Casassús, Arancibia y Froemel 1996: 124.

así como la organización y funcionamiento de dichos centros¹³. Sin embargo, su estudio implica diversos niveles de análisis, además de la necesidad de delimitar el marco conceptual de lo que debe entenderse por calidad en educación.

El enfoque de la calidad con el que abordamos nuestra propuesta se enmarca dentro de la concepción de la gestión pública universitaria como un paradigma integrador, pero teniendo en cuenta las aportaciones de Gunn “Ciertamente, la docencia y la investigación en la gestión pública deberán incorporar sus principales elementos del ámbito de las políticas públicas pero también de la gestión empresarial y de lo que hemos denominado la gestión genérica. Finalmente, no debemos olvidar lo que continúa siendo relevante en la vieja tradición de la administración pública, ya que sus principios permanecen importantes en varios aspectos: aspectos que nos muestran la gestión dentro del sector público como algo necesariamente diferente de la gestión en el mundo de los negocios.”

Lo anterior implica que se debe llevar a cabo un análisis e integración de las diferentes dimensiones de la gestión universitaria –estratégica, pública, instrumental, social, estructural y académica– vertebrada en torno a una filosofía de gestión de la calidad como un sistema de gestión integrado, a través de la gestión, seguimiento y control de las actividades acometidas –enmarcadas en unos procesos de gestión más amplios–, así como el impacto que estas actividades tienen en los servicios y programas públicos universitarios.

Lo que ha de permitir visualizar las actividades realizadas, “sin olvidar que en este tipo de organismos el auténtico resultado no es el económico, sino el derivado del impacto social de sus servicios, programas, actividades y proyectos, lo que obliga a acometer el análisis con un enfoque diferenciado respecto al que habitualmente se emplea en el sector empresarial, integrando así elementos tales como: responsabilidad pública, equidad social, igualdad de oportunidades, etc.”¹⁴.

La línea argumental anterior conlleva necesariamente la búsqueda de una nueva definición de calidad, lo que implica considerar seis aspectos: su objeto, su unidad de análisis, sus indicadores, su medición –si es posible la identificación de sus costes u otras medidas de ejecución– sus componentes, y sus dimensiones. Sin embargo, es importante destacar que el análisis de nuestra propuesta, si bien se enmarca en la filosofía de la calidad total, no se refiere al proceso de enseñanza-aprendizaje, sobre las que se abordan la mayoría de los estudios sobre la calidad de las universidades hasta la fecha, sino que viene referida a los procesos de trabajo internos de la Universidad, vinculada con todos sus niveles de gestión, y

¹³ Tiana; 1996: 46-47.

¹⁴ Castelló y Lizcano; 1998: 246.

manteniendo la orientación al cliente, tanto al cliente externo como al interno de cada proceso, no únicamente orientado a los alumnos –como clientes de la organización–.

Por tanto, la noción de calidad que vamos a desarrollar se incluye en el marco de un sistema integrado de gestión, basado en los procesos y actividades, concibiendo a la Universidad como una unidad de gestión.

Obviamente, la realidad universitaria tiene objetivos, funciones y fines distintos de la realidad empresarial. No obstante, la gestión de una Universidad, al igual que la mayoría de las organizaciones, tiene por objeto organizar a personas y recursos de la mejor manera para lograr los objetivos propuestos, como un proceso permanente de mejorar sus resultados –tanto financiera como académica y socialmente–, que implica la búsqueda de la excelencia, del perfeccionamiento de las personas, y una mejora en la asignación y utilización de los recursos. Este proceso o ciclo racional –en el cual conviven las distintas Racionalidades técnica y política–se desarrolla a través de cuatro fases fundamentales: a) Organización: mediante la distribución de responsabilidades y funciones, según el contexto de referencia; b) Planificación: según determinados objetivos, lo que supone un ordenamiento de las acciones en el tiempo y en el espacio; c) Ejecución o implantación de los objetivos identificados en la planificación; d) Control: para verificar los resultados de la ejecución respecto de lo previsto, así como cuál es la importancia relativa que tienen las diferencias según su interpretación, y cuáles son las acciones correctivas propuestas.

Mejorar la gestión universitaria para asegurar la calidad del servicio, es mejorar la metodología en cada una de estas fases. Dicha metodología comprende la interrelación de los diversos elementos que componen la organización universitaria que, a través de su concepción como proceso permite integrar tanto los diferentes subsistemas que la componen –humano, técnico, político, cultural y de dirección–, así como la multidimensionalidad– académica, social, estratégica, estructural ,instrumental y pública–propia de la gestión universitaria.

Las propuestas de gestión de calidad total revelan cómo es posible integrar la idea de proceso, subsistemas y dimensionalidad en la gestión universitaria, “adaptándolas” a las condiciones particulares que supone la prestación del servicio público de la educación superior.

Nuestra propuesta en materia de calidad en el contexto universitario no apunta hacia la implantación de planes o programas de gestión de calidad en la organización universitaria, sino hacia el desarrollo de la política global de calidad como un sistema de gestión integrado

para lograr los objetivos de potenciar la transparencia, la receptividad y la actividad de las Universidades públicas hacia los destinatarios y ciudadanos, y optimizar la utilización de los recursos humanos, económicos y materiales, lo que implica la mejora de la calidad y el servicio al cliente -interno y externo- como una estrategia que guía la continua mejora de los procesos en cada organización universitaria.

En este contexto, y dada la pluralidad de matices sobre los enfoques con que se abordan los objetivos de mejora de la calidad, es importante realizar una delimitación conceptual de los mismos. No obstante, y con el propósito de establecer aquellos objetivos más concretos que pueden considerarse necesarios como estrategias de mejora de la calidad, es necesaria la identificación del objetivo(s), una metodología que permita una mejor comprensión y nivel de análisis.

Además de medir la efectividad en la prestación de los servicios, pretende medir aquellos aspectos –o variables– que influyen en la eficacia de los servicios; lo cual comprende entre otros aspectos, la optimización de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos, la supresión de trabas o barreras burocráticas, etc.

En este contexto, el paradigma de calidad en el ámbito universitario, supone la integración de las dos variables definidas inicialmente: el concepto de servicio y la naturaleza pública de las Universidades, teniendo en cuenta en ambos casos sus diferentes dimensiones.

La calidad del servicio público universitario debe ser entendida como un proceso que debe ser gestionado tanto a nivel macro –a nivel de sistema público universitario y en relación con la ciudadanía– como base de su legitimidad, como a nivel micro, es decir, individualmente por cada institución. Este nivel micro de calidad es el que puede ser gestionado por cada Universidad, y que comprende la calidad de los procesos internos, la optimización de los recursos, las relaciones humanas y la relación con los clientes, destinatarios o usuarios –internos y externos–, como un sistema integrado de gestión de calidad “reformada” y “adaptada” a las propias especificidades del contexto universitario.

A partir de los conceptos y dimensiones analizados no encontramos, pues, que algunos principios de la gestión de la calidad “ortodoxa” –propia del sector privado– debe ser modificada para adecuarlas a las especificaciones propias del contexto universitario.

El paradigma de calidad “reformada” en el ámbito público universitario. Si bien los principios de gestión de la calidad “ortodoxa” se basan en una orientación hacia el cliente, a través de una metodología que, a partir de los recursos humanos y de una serie de herramientas y

técnicas de gestión, permita mejorar los resultados y procesos que tengan lugar en una organización, así como incrementar el valor percibido del cliente, es decir, aumentar la satisfacción de las necesidades de los clientes, la aplicación de dicha filosofía al contexto público universitario debe ser adaptado a las propias características del servicio, presentándose, así, una conceptualización de calidad “reformada” referida a diversas variables, tanto en lo que respecta a la naturaleza “pública” de las instituciones universitarias, como a las características de sus clientes y a las premisas básicas de mercado.

Sin embargo, el paradigma de calidad en la Administración Pública ha ido variando con el tiempo, presentándose, así, una evolución en el enfoque y conceptualización de la calidad en el contexto público universitario, paralelamente a su evolución en el sector público.

En este sentido, establece tres etapas en dicha evolución, la cual se corresponde con el propio desarrollo de las concepciones de la gestión pública universitaria, tal como se expresa a continuación: 1.- La calidad en el sentido de respeto a las normas y procedimientos; 2.- La calidad en el sentido de eficacia; y 3.- La calidad en el sentido de satisfacción al cliente¹⁵.

La identificación y el análisis de aquellos objetivos que se pretenden alcanzar como mejora de la calidad en las universidades públicas, puede realizarse tomando como base una perspectiva multidimensional de la calidad. En este sentido, y a partir de lo que al respecto establece el Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades, podemos considerar las siguientes dimensiones:

1.- Dimensión de la disciplina. Esta dimensión se encuentra asociada a la idea de excelencia, esto es, el nivel de excelencia de una institución, y es medible objetivamente, al establecer un acuerdo sobre los estándares de las áreas específicas, con referencia a la disciplina académica incluida en las mismas; por tanto, se refiere a la calidad técnica. Los expertos, a través de organizaciones de carácter científico-profesional determinan los estándares.

2.- Dimensión de la Reputación (o Prestigio). La opinión generalmente obtenida –es decir, su prestigio– a modo extensivo sobre la calidad de una institución, es el origen de la imagen de calidad que se transmite a la sociedad en general. Por tanto, está referida a la calidad percibida la cual depende, a su vez, de la calidad técnica (disciplinar: “lo que se da”) y de la calidad funcional (“cómo se da”), y cómo la sociedad percibe la calidad de sus servicios y

¹⁵ Beltrami; 1992: 770.

productos. Así pues, se encuentra relacionada con la dimensión disciplinar. No obstante, consideramos que esta dimensión se encuentra también estrechamente relacionada con la “dimensión económica o de resultados” –la cual depende a su vez, de la “disponibilidad de recursos”– ya que, y basándonos en el estudio y aportaciones de Bowen (1980), las universidades tratan de maximizar no su beneficio, sino su “prestigio”; prestigio que, a su vez, depende de la cantidad y calidad de enseñanza y actividades de investigación. Para maximizar su prestigio cada institución recauda todo el dinero que puede, y cada institución gasta todo lo que recauda; lo que se deduce de este modelo, como señala Johnes (1995: 113), es que los costes no dependen de la tecnología, como sucede con las industrias competitivas que maximizan beneficios; por el contrario, los costes son limitados únicamente por los medios de quienes proporcionan dinero (financiación) a las universidades.

Por tanto, consideramos que la dimensión de la reputación o de prestigio está estrechamente relacionada y “depende” de la disponibilidad de recursos, ya sea financiación pública, autofinanciación –tasas, precios públicos y otros ingresos–, o aportes de otras organizaciones públicas y privadas, etc.

3.- Dimensión de la perfección o consistencia. Esta dimensión se refiere a hacer las cosas, o realizar las tareas y actividades en la forma y tiempo predeterminados. La existencia de especificaciones de realización –ejecución– es condición previa para constatar esta dimensión que, en definitiva, persigue los “cero defectos” de Crosby, con el objetivo de prevenir errores. Si bien es obvia su aplicación en múltiples procesos y procedimientos dentro de la amplia diversidad de acciones, actividades y tareas que se llevan a cabo en una Universidad, consideramos que existen algunas actividades en que, si bien se debe tender a “cero defectos”, el “cero defectos” no puede lograrse en su totalidad. Es el caso de las actividades de investigación; por su propia naturaleza –ensayo, prueba y error; creación de hipótesis, refutaciones– existen múltiples proyectos de investigación que no llegan a su finalización y, si llegan, quizá no sea en el tiempo previamente establecido, ya que el conocimiento científico es un proceso interminable en el que está siempre presente la incertidumbre.

4.- La dimensión económica o de resultados. Esta dimensión se encuentra determinada en torno a dos conceptualizaciones: la calidad como disponibilidad de recursos y la calidad como logro de objetivos.

La conceptualización de la calidad como disponibilidad de recursos se deriva de tomar en consideración el continuo proceso de desarrollo de los sistemas públicos universitarios lo que, a su vez, condiciona e incide en la disponibilidad de recursos de cada institución, ya

sea por financiación pública, por autofinanciación, o aportes de otras organizaciones públicas y privadas. Además, se corresponde con el propio desarrollo sobre la concepción de la gestión universitaria, a tenor de las limitaciones de recursos y la previsibilidad o imprevisibilidad de los escenarios del sector público, relacionadas con las políticas y estrategias adoptadas para la asignación de los fondos públicos entre universidades. Ello implica la adopción de distintas estrategias y técnicas presupuestarias, para lograr la eficacia y eficiencia en la utilización de dichos recursos. Así pues, en un entorno con recursos decrecientes y entorno previsible las estrategias adoptadas tienden hacia la búsqueda de la eficiencia, a través del control del gasto, correspondiéndose, así, con una concepción por objetivos. En un entorno imprevisible y con recursos decrecientes, las propuestas de gestión de calidad revelan cómo es posible integrar la idea de proceso en la gestión universitaria, y a partir de allí desarrollar y medir conceptos clave como: resultado, calidad y servicio. Por tanto, la disponibilidad de recursos de cada institución dependerá y estará condicionada por el desarrollo y nivel alcanzado en el sistema público universitario, y por la eficiencia y eficacia alcanzada en el logro de sus objetivos, dada la tendencia mostrada para la asignación de los mismos en función de criterios de: eficiencia, eficacia y calidad.

Por su parte, la calidad como logro de objetivos pone su atención en dos aspectos: la calidad del producto –eficacia–, y en la economía de la producción –eficiencia–; por tanto, se refiere a la racionalidad de fines: economía, cálculo, competencia objetiva; en torno a dos extremos en la aproximación teórica del concepto de calidad universitaria.

Desde otra perspectiva el proceso educativo puede ser visualizado como un modelo de producción industrial el cual asume que el mismo es un proceso semejante al de producción industrial múltiple, concibiendo a la Universidad como una organización multiproducto.

Esta conceptualización hace referencia a la calidad objetiva ya que establece que pueden especificarse con claridad las características del producto, así como servir de base a la fundamentación explicativa del proceso de transformación de los inputs –alumnos– en outputs –graduados–. Bajo esta concepción, la calidad universitaria, “sería semejante a la calidad de los profesionales producidos para satisfacer las necesidades técnicas del sector productivo y de servicios”, relacionándose, así, con las dimensiones de la disciplina –calidad técnica– y la reputación.

No obstante, consideramos que además se encuentra estrechamente relacionada con la dimensión de perfección o consistencia, ya que en el ámbito universitario se llevan a cabo diversos procesos de trabajo interno y, por tanto, la forma en que éstos se acometen también influye en la calidad universitaria.

Además, si bien, dentro de esta conceptualización se integran las actividades de investigación, dichas actividades son evaluadas y consideradas primordialmente, en un enfoque hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje, dada la vocación científica, inherente a las instituciones universitarias, sin la cual no sería posible entender la transmisión de conocimientos actualizados. En este sentido, las actividades de investigación también pueden concebirse como un proceso a través del cual se transforman inputs –proyectos de investigación iniciales, contratos de colaboración, etc.– en outputs –proyectos de investigación terminados– donde, a su vez, se producen –dada la naturaleza propia de estas actividades– outputs intermedios –investigaciones semiterminadas–; sin embargo, sus productos finales pueden ser considerados como outputs intermedios de las actividades de enseñanza.

Por tanto, en este proceso, la calidad del producto se encuentra relacionada y condicionada con la disponibilidad de recursos para llevar a cabo las actividades de investigación, ya sea que provengan del sector público o del sector privado –patrocinio de cátedras, aportes de empresas, contratos de colaboración científica, etc.–. Además, presenta clara relación con la dimensión reputación -o prestigio- la cual, a su vez, depende de la cantidad y calidad de las actividades de enseñanza e investigación.

Teniendo en cuenta todos estos componentes de la calidad en su dimensión económica o de resultados –como logro de objetivos y disponibilidad de recursos–, es posible observar que la calidad productiva (académica y financiera) de una universidad, se corresponde con la concepción de la gestión universitaria por objetivos, la cual es evaluada, principalmente, a través de indicadores de inputs y resultados, como por ejemplo: tasa de ingreso/egreso; coste por alumno; relación Alumnos/Profesores, etc.

No obstante, consideramos que se debe avanzar un paso más, y gestionar los procesos y actividades de aquellos procesos-clave, para poder introducir mejoras en la ejecución de aquellas actividades que necesitan ser mejoradas, en términos de eficiencia, eficacia y calidad; no sólo a través de indicadores de inputs y resultados, sino a través de una serie de medidas de ejecución relacionados con las mejoras, y unas vías que permitan cuantificar el impacto que puede ocasionar la incorporación de determinados cambios, evaluando así no sólo la eficacia financiera sino la “no financiera”.

Por su parte, en el modelo de desarrollo global, la calidad de una universidad estaría determinada por el valor añadido que logra generar en sus alumnos, profesores y personal de administración y de servicios, en cuanto a su progreso y desarrollo global como

personas, la cual se encuentra asociada a la conceptualización de calidad percibida.

Por tanto, el término “valor añadido” determina la imprecisión al tratar de evaluar la calidad en el desarrollo personal, en términos de satisfacción, autorrealización, formación, motivación, desarrollo intelectual, etc.

5.- La dimensión de la satisfacción de los usuarios. Esta dimensión hace referencia a que los servicios y productos ofertados satisfacen las expectativas y requerimientos de los usuarios actuales y potenciales, centrando la atención hacia los estudiantes como mayor grupo de interés (stakeholders), asociada a la noción de receptividad de las universidades públicas, como capacidad de respuesta a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos; esta receptividad se define en torno a dos componentes:

- a) Relevancia profesional, a través de la cual se pretende alcanzar los requisitos y expectativas del campo o campos profesionales para los que los alumnos son preparados.
- b) Flexibilidad/capacidad de innovación; para anticiparse y responder a los requerimientos de los usuarios/destinatarios y a nuevos avances dentro del campo profesional.

Sin embargo, estos dos componentes, en su evolución, han dado lugar a una nueva dimensión: “la gestión del conocimiento”, el cual se basa en los procesos interorganizacionales y multiorganizacionales, y en los programas de actuación, en lugar de basarse en las estructuras y jerarquías. La gestión del conocimiento puede ser conceptualizada como “un conjunto de dispositivos para asegurar el desarrollo y control de conocimientos, la formación de recursos humanos altamente cualificados, la organización del sistema de información y la transferencia científico-tecnológica, y el autocontrol inteligente de las universidades y centros de investigación” (Pérez Lindo; 1998: 54); todo lo anterior implica: a) El desarrollo de estrategias de vinculación entre los productores de conocimientos, las demandas sociales, el mercado y el Estado; b) La definición de estrategias académicas e institucionales; c) La coordinación de conocimientos y desarrollo de programas de actuación; d) Formación de recursos humanos adecuados; e) El desarrollo de mecanismos de transferencia de conocimientos. f) El desarrollo de estrategias de vinculación entre la formación de recursos humanos y el mercado de conocimientos, y g) El establecimiento de mecanismos de articulación con las demandas sociales.

La satisfacción de los usuarios y la receptividad de las universidades públicas. Esta concepción se basa, pues, en la gestión de los procesos tanto internos como externos a la Universidad, lo que implica gestionar la interdependencia, concibiendo a la misma como una

organización orgánica en constante comunicación y adaptación con su entorno. Tal es el caso de las actividades de investigación: las demandas sociales y económicas actuales, la globalización, las nuevas demandas de conocimientos, requieren de una visión transfuncional e interorganizacional de las mismas, lo que implica su concepción como procesos interdepartamentales y multiorganizacionales.

Ello supone una gestión orgánica de las actividades de investigación, a través de una constante vinculación entre departamentos y facultades; así como con otras universidades del país y del extranjero. De este modo, tal como señala Rivera (2000: 10) “sólo una Universidad que potencie adecuadamente a través de procedimientos organizativos el trabajo y la capacidad de innovación de los mejores profesionales, y que consiga crear el ámbito adecuado de interrelación con las empresas, instituciones y personas de su entorno, puede asegurar su futuro y mantener una ventaja competitiva sostenible”.

No obstante, como sistema de interacciones complejas, intervienen diferentes elementos – conocimientos, individuos, grupos, estructuras, procesos, recursos–, que tornan lentos y complejos los procesos de interacción y de decisión. En cuanto a las nuevas demandas de profesionales podemos señalar que cada vez se requieren mayores niveles académicos, lo que obliga a expandir los posgrados, por tanto, es necesario el desarrollo de programas de actualización permanente.

6.- La dimensión de la organización. Esta dimensión se refiere a la calidad de la organización como un todo y, por ende, se relaciona con los diferentes subsistemas: técnico, humano, de dirección (o de gestión), cultural y político. Por ello, la calidad de los procesos de toma de decisiones se convierte en referente especial de significación. Así pues, la mejora de la calidad en esta dimensión está relacionada con las distintas metodologías aplicadas en las fases de planificación, dirección, ejecución y control (ciclo Deming o PDCA); lo que implica establecer, previamente, una visión y evaluación de la situación actual, y de los distintos componentes de la organización, a fin de poder establecer un modelo de referencia para el cambio. Ello comprende el análisis y la determinación de: a) La organización y sus diferentes subsistemas, lo que abarca: la cultura y estilo de dirección; políticas y estrategias; gestión de recursos humanos; tecnología y sistemas de información; y las relaciones con otras organizaciones públicas y privadas. b) El análisis de aquellos procesos-clave o críticos, tales como: gestión de actividades de enseñanza e investigación; gestión de actividades de prestación de servicios internos –tramitaciones de matrículas, pedidos de información, etc.; gestión presupuestaria y contable; gestión de recursos humanos; etc. c) Los sistemas y técnicas de gestión aplicables para la mejora de la calidad. d) Nivel de servicio que se desea obtener con cada proceso o actividad; identificación de las

oportunidades de mejora; análisis de la tendencia que muestra la ejecución de cada proceso o actividad, y posibles mejoras en los procesos y ejecución de las actividades.

No obstante, y teniendo en cuenta todo lo expuesto a lo largo del presente trabajo, conviene destacar que más allá de las estructuras organizativas adoptadas –por departamentos o facultades– y de los sistemas y prácticas de gestión, debe existir unos principios comunes compartidos entre los directivos institucionales y la comunidad universitaria, a fin de lograr los objetivos institucionales y de cada unidad –facultad, departamento, centros, etc.–, además de mecanismos de comunicación, de cooperación y de integración, a fin de poder establecer e identificar los indicadores de calidad adecuados al tipo de servicio, proceso, actividad o tarea que se llevan a cabo en cada Universidad, y lo que es más importante, poder lograr los objetivos de calidad propuestos; todo ello depende, en gran medida, de la cultura organizacional, de las prácticas de gestión y de los estilos de dirección.

Por tanto, las aportaciones conceptuales y metodológicas de los aspectos multidimensionales de la calidad se encuentran enmarcadas en la concepción de la gestión universitaria basada en los procesos. En este contexto, la propuesta se basa en el desarrollo de una metodología para la implantación de la calidad total “reformada” en el contexto universitario como sistema de gestión integrado, a partir de la concepción de los procesos y actividades.

Se han analizado y hecho referencia a aquellos aspectos metodológicos que consideramos necesario destacar, a fin de poder comprender y abordar la mejora de la calidad “reformada” en las universidades públicas como estrategia referido al desarrollo de un sistema integrado de gestión para lograr los objetivos de potenciar la transparencia, la receptividad y la actividad hacia los destinatarios y ciudadanos, y optimizar la utilización de los recursos humanos, económicos y materiales, lo que implica la mejora de la calidad y el servicio al cliente –interno y externo–, como una estrategia que guíe la mejora continua de los procesos en cada organización universitaria, a partir del análisis y comprensión de todos aquellos aspectos y dimensiones propios de la gestión del servicio público universitario y de la calidad; y que puede suponer importantes ventajas y mejoras en la gestión pública universitaria, y servir de base para un mejor conocimiento y un incremento de la credibilidad y utilidad de la información, lo que servirá de indudable ayuda para la planificación, y decisiones y gestión financieras y académico-productivas.

Ello supone la adopción de políticas y estrategias a la que debe corresponder un sistema de gestión congruente. El modo de abordar eficazmente el gobierno y la gestión de las universidades públicas se define a partir de la comprensión, análisis e integración de todos

los procesos de trabajo internos, así como de los distintos subsistemas, desde una perspectiva multidimensional de la gestión (académica, pública, instrumental, social, estructural y estratégica), y de la calidad.

1.3 Definición del servidor público en Ecuador

La administración pública como parte del Estado, se integra por aquellas personas organizadas de acuerdo a principios, reglas, sistemas, costumbres, hábitos que le dan vida a las instituciones. El elemento humano es vital en cualquier institución pues de estos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos. A través del personal, los recursos humanos se integran y desarrollan en beneficio de la organización, desde sus etapas de formación hasta las de crecimiento y consolidación.

Dada la magnitud de la maquinaria pública, existe una gran diversidad de personal que labora en ella:

El gobierno mismo se halla compuesto de los representantes electos del pueblo que hacen las leyes generales, de los altos funcionarios que forman y ejecutan la política dentro de los amplios mandatos de la ley, de los miles de funcionarios de menor categoría que administran los asuntos y programas de departamentos, agencias, comisiones, juntas y corporaciones públicas, así como de un ejército de abogados, contadores, expertos profesionales y científicos, secretarios y otros empleados que forman el personal de las oficinas públicas. Esta serie de funcionarios públicos existe en todos los niveles de gobierno -federal, estatal y local así como un conjunto numeroso de obreros manuales calificados y sin calificar pertenecientes a todos los oficios y ocupaciones que trabajan en las empresas de gobierno y en las propiedades al servicio del gobierno¹⁶.

Al respecto Rafael Bielsa señala que “el derecho administrativo distingue, con precisión al funcionario del empleado público: el primero es el que actúa por delegación del Estado en las relaciones externas de la administración con los administrados, expresando ante estos, la voluntad de aquel; el segundo es el que prestando sus servicios en la administración, no actúa en dicha delegación y lo hace exclusivamente en las relaciones internas de la misma administración”¹⁷. Sin embargo, actualmente, el concepto que ha cobrado vigencia es el de servidor público.

¹⁶ Bethel, et al. **Organización y dirección industrial**. FCE. p. 33

¹⁷ Bielsa, Rafael. **Derecho administrativo**. Tomo III p. 4-5.

Uno de los fines de la política que debe aplicar todo gobernante es hacer que los ciudadanos sean personas dotadas de cualidades capaces de realizar acciones nobles.

Cuando un gobernante no se preocupa por las actitudes de su pueblo e ignora el uso e importancia de hacer esto, tarde o temprano enfrentará problemas resultados de su negligencia.

Todo Estado que verdaderamente se llame así y que no sea simplemente de nombre debe preocuparse por orientar y vigilar el comportamiento de los individuos, esto es, debe tener la responsabilidad de moderar los deseos de los hombres y encaminarlos hacia la virtud. Además debe saber guiar en la convivencia a las partes que conforman el Estado moderando las pasiones de los individuos.

Es función de todo gobierno educar a su gente, constituirlo, organizarlo, conservar su cultura, su integridad, su identidad; así como, su libertad, por ello, es importante que se fomente en los individuos los valores y la moral mediante la educación.

Con el conocimiento de la ética, los gobernantes pueden orientar y educar a su pueblo. Con la posesión de las virtudes morales, los individuos que laboran en el servicio público podrán ser más eficaces y eficientes en sus labores, lo que contribuirá a la recuperación de la confianza y credibilidad de la gente a la que sirven. De lo contrario, si los servidores públicos carecen de valores y principios de moral pública podrán ser fácilmente inducidos a realizar actos indebidos o a ceder a propuestas reprobables.

La importancia de los valores y principios éticos así como de aquellos que debe poseer todo servidor público se tratará en el siguiente capítulo.

La Ley Orgánica del Servicio Público del Ecuador manifiesta que son servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público y que las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.¹⁸

Para ingresar al servicio público se requiere:

a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley para el desempeño de una función pública;

¹⁸ Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 4.

- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:
 - g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
 - g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,
 - g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República del Ecuador y el ordenamiento jurídico vigente.
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley.

Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Las instituciones públicas sujetas a la LOSEP, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales¹⁹.

¹⁹ Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 5.

CAPÍTULO II
IMPORTANCIA DE LOS VALORES Y LA ÉTICA
EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS

2.1 Importancia y definición de los valores

Todo grupo humano tiene formas particulares de organización de sus prácticas sociales. Dichas formas específicas sobre la concepción del mundo integran su cultura. Toda cultura posee costumbres así como un sistema de valores sobre el entorno que interpretan aquellos individuos que participan de ella. Los valores expresan el perfil del hombre resultante de un contexto cultural y un concepto de nación.

Los valores son ideas que comparten y aceptan los integrantes de un sistema cultural y que influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, y proporcionan los parámetros que determinan que conductas son apropiadas. Estos se integran por un conjunto de creencias sobre lo justo y lo injusto, sobre lo bueno y lo malo, estos constituyen la base de las actitudes y las conductas externas de los hombres; son los cimientos de una educación encaminada a lograr un desarrollo humano integral que busca formar al individuo de manera correcta.

Con el transcurso del tiempo es posible apreciar que existen valores que se derrumban y otros que surgen. Por lo tanto, las costumbres y los valores de los pueblos no siempre son los mismos. "Cualquier sociedad debe cambiar de constitución de valores para enfrentar problemas de adaptación, pero al mismo tiempo, debe retener cierta coherencia, un consenso mínimo, en sus sistemas apreciativos, o de lo contrario el orden social se rompería. De esta manera un cambio en los valores más aceptados en una sociedad nos remitiría a la existencia de un cambio cultural"²⁰.

Los cambios culturales son lentos, no se manifiestan en forma inmediata, es un proceso de largo tiempo, tampoco son homogéneos es decir estos no son uniformes en toda la sociedad. Los cambios ocurridos en Ecuador en los últimos cinco años en diversos ámbitos, como los demográficos, educativos, de salud, tecnológicos y económicos, han influido en la cultura nacional y el sistema de valores. Ejemplos de esos cambios son la valoración de la democracia como una mejor forma de gobierno, las relaciones sexuales prematrimoniales, la integración de la mujer en el trabajo, la influencia de los medios de comunicación al interior de los hogares, la preocupación por la ecología y el medio ambiente, la preocupación por los derechos humanos, etc. Dichos cambios dan testimonio de las transformaciones de los sistemas valorativos de los ecuatorianos.

Dado que en toda cultura es posible encontrar una infinidad de valores, estos han sido clasificados para su estudio en valores políticos, sociales, económicos, religiosos, familiares,

²⁰ Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM; *Los mexicanos de los noventa*; P. 79.

materiales, afectivos, artísticos, etcétera. Es importante destacar que así como existen valores en una cultura también es posible identificar contravalores, antivalores o valores negativos que son la antítesis de los mismos, esto es, la maldad se opone a la bondad, la injusticia a la justicia, la mentira a la verdad, la pereza al trabajo, etcétera. En general, estos contravalores se oponen al desarrollo pleno de las personas y por ende de la comunidad. En el mundo los antivalores se han expandido de manera indiscriminada y han invadido ámbitos sociales, económicos, culturales, deportivos, laborales, políticos. Al ser esto así, han invadido también la esfera de lo público al desarrollarse como virus al interior de las instituciones públicas le han hecho tanto daño.

Algunos de los principales contravalores que enferman la salud de las instituciones públicas son: la ambición, la adulación, la avaricia, la codicia, la complicidad, el compadrazgo, el desorden, la desconfianza, el desenfreno, el dedazo, la deslealtad, la estafa, el egoísmo, el fraude, la hipocresía, la injusticia, la ineptitud, la irresponsabilidad, la insolencia, la incompetencia, la improvisación, la impunidad, el libertinaje, la mentira, la malversación de recursos, el nepotismo, la negligencia, la prevaricación, la rapiña, el soborno, el tráfico de influencias, el temor, la traición, entre otros. Por sí mismo, cada vicio puede ser objeto de un análisis exhaustivo, sin embargo comúnmente nos referimos a estos utilizando la palabra corrupción.

La corrupción es un fenómeno mundial, afecta el desarrollo de los países y la marcha de las organizaciones, en algunos casos es la causa de muchos males como el de la pobreza, la contaminación, la tala de bosques en lugares prohibidos, la extinción de la flora y fauna, la injusticia, etc. Para fortuna de la humanidad, la corrupción es combatible siempre que se tenga conciencia y voluntad y se realice un gran esfuerzo mediante el establecimiento de medidas para frenarla. Entre las medidas básicas está, en lo general, lograr que las sociedades fomenten sus valores y en lo particular, lograr un cambio de actitudes en los servidores públicos a través de la ética a fin de formar una conducta integral.

En este apartado se ha definido que son los valores y los tipos de contravalores. A continuación se abordan aspectos que se refieren al aspecto de la ética en el servicio público.

2.2 Importancia y definición de la ética

La excelencia en la gestión de los intereses colectivos no se puede alcanzar sin educar a los servidores públicos en sólidos criterios de conducta ética. Por lo tanto el comportamiento correcto de estos es una condición *sin equa non* para una buena administración y éste

comportamiento adecuado lo muestra la ética. La ética es una disciplina de conocimiento que estudia las actitudes de los hombres y las clasifica en virtudes y vicios, en acciones buenas o malas, debidas e indebidas, convenientes y nocivas, y enseña cuales son aquellas dignas de imitar.

La ética da al hombre conocimiento que le permite saber elegir correctamente en cada acto que realice. Al respecto, Aristóteles señala lo siguiente: “Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí, de modo que si está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar cuando es bello, lo estará, asimismo, para no obrar cuando es vergonzoso”²¹.

Uno de los elementos principales para combatir las prácticas indebidas de los políticos y funcionarios públicos, es estableciendo barreras que prohíban conductas indeseables y fomentando las conductas deseables mediante principios y valores éticos sólidos que respalden su conducta. Por tanto, es importante que aquellos individuos que laboran en instituciones públicas tengan una formación íntegra con una amplia visión, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución y compromiso con los objetivos de la misma.

En las instituciones de carácter público es mayor la responsabilidad por captar y formar personal con un perfil adecuado, porque los fines y las tareas que estos realizan tienen un alcance mayor: el de servir a una comunidad.

Para la prestación de un servicio a otro individuo por sencillo o simple que sea se requiere de dos cosas: compromiso con el trabajo y respeto hacia la persona a quien se le sirve. Cuando el servicio no es a un individuo sino a una comunidad, el compromiso es mayor, y lo es aún más, si éste servicio es público y proviene del Estado.

Una de las funciones de todo gobierno es servir a su comunidad, por esta razón, aquellos individuos que laboran en la administración pública se les denomina servidores públicos. Estos tienen una enorme responsabilidad al asumir un cargo público porque deben coadyuvar a la resolución de conflictos de interés común; así como, a la satisfacción de las necesidades colectivas en aras de alcanzar el bien común.

Asumir un cargo público implica tener vocación y compromiso por los asuntos públicos; así como, responsabilidad para con la comunidad. Por ello, es importante que el servidor

²¹ Aristóteles. **Ética Nicomaquea**.

público cuente con personalidad autónoma y principios sólidos que le impida realizar actos indebidos o ceder a propuestas reprobables como las señaladas anteriormente. Todo servidor público que cuente con valores éticos deberá ser una persona capaz de rescatar el sentir de la comunidad; así como, de tomar en cuenta las reacciones de la opinión pública, los prejuicios, las tradiciones, las idiosincrasias, los regionalismos, etcétera, de los gobernados.

Conviene señalar que al interior de las instituciones públicas laboran profesionistas de distinta formación, aunque también existen quienes carecen de ella. En ambos casos, muchos de ellos, sin contar con una cultura ético-político-administrativa participan en el servicio público e incluso en la toma de decisiones. Si bien es cierto que dentro de éste tipo de personal hay hombres talentosos con capacidad y experiencia que han coadyuvado al engrandecimiento del país, también es cierto que muchas personas sin talento y experiencia han contribuido a la perversión, corrupción y degradación del ejercicio público. Por ello, es necesario que todo aquel que aspire a laborar en una institución gubernamental conozca y posea las cualidades y valores de un servidor público.

En la actualidad, es posible afirmar que existe una pérdida de valores sobre elementos públicos que deberían ser aplicados en el campo de la administración pública. Esta situación ha generado que existan muchos vicios al interior de las instituciones, lo que se refleja a través de un gran desprestigio en los servidores públicos.

Hasta el momento sólo se ha evocado sobre la importancia de la ética como instrumento de apoyo en el hombre a fin de evitar conductas indebidas. A continuación veamos más en detalle en qué consiste esta disciplina.

- **Ética**

La Ética es la disciplina de conocimiento que tiene como objeto, el estudio de los distintos caracteres, hábitos, actitudes y costumbres del ser humano. El concepto de "ethiké-ética" toma su nombre de la palabra "ethos" que significa costumbre o hábito, el cual a su vez es un efecto del carácter.

Aquellos interesados por las cuestiones políticas tiene que conocer sobre la naturaleza del hombre, sus diferentes caracteres y formas de conducta, conocimientos que corresponden

al objeto de estudio de la Ética, la "que de alguna manera no es más que una parte del saber de la ciencia política"²².

En el siguiente apartado se mencionan las cualidades que debe poseer un servidor público. Pero la ética no solamente estudia las costumbres y características de los individuos, sino que las clasifica en aquellas que son convenientes o nocivas, benéficas o perjudiciales, buenas o malas para un individuo y para la sociedad. Cuando se hace referencia a la importancia de la ética en el hombre se parte de las actitudes positivas, de buenos principios, de las virtudes del hombre.

Cuando un gobernante no se preocupa por las actitudes de su pueblo e ignora el uso e importancia de la ética, tarde o temprano enfrentará problemas, resultado de su irresponsabilidad. Todo ser humano posee un potencial ilimitado para realizar actos, y estos bien pueden ser positivos o negativos. Desgraciadamente la mayoría de la gente se inclina por lo segundo porque como dijera Aristóteles: "la bajeza de los seres humanos es una cosa insaciable... porque en su naturaleza el apetito es ilimitado y la gran mayoría de la humanidad viven para satisfacer su apetito."²³.

Una de las causas que motiva al hombre a realizar bajezas es la codicia. El ser humano nunca está satisfecho debido a que es codicioso por naturaleza. No importa cuánto posea, ni la cantidad o calidad, siempre ambiciona más, apenas consigue lo que deseaba cuando ya tiene una nueva codicia. De esta manera, la ambición del hombre y la codicia son motivos que dan lugar a la mayor parte de los crímenes voluntarios.

Entre las cosas indeseables que realizan los seres a los que no se les orienta mediante la ética están: "la malevolencia, la desvergüenza, la envidia, y en el orden de los actos, el adulterio, el robo y el homicidio. Todas estas cosas, en efecto, lo mismo que las que se les parecen, provocan la recriminación, porque son malas en sí mismas. El sólo hecho de cometer una u otra de estas acciones constituye una falta"²⁴.

Por la ética, los gobernantes pueden orientar el comportamiento de los individuos, con ella se determina la justicia o injusticia de los hombres, se eleva la cultura política de un pueblo; por ella, los hombres están bien consigo mismos y si ello es así, lo estarán con respecto de los demás. Por ella es posible hacer que los ciudadanos sean personas dotadas de virtud capaces de emprender acciones bellas y nobles.

²² Ibid p. 273

²³ Política, Op. Cit., p. 751.

²⁴ Ética Nicomaquea, Op. Cit., p. 309.

La ética señala que toda actitud tiene extremos ya sea por defecto o falta, ya sea por exceso o demasía, y que lo mejor es estar en el justo medio, en el equilibrio. Algunos de las principales actitudes que estudia la Ética junto con sus derivaciones en los distintos extremos son los siguientes:²⁵

- En relación al miedo y a la temeridad, el valor es un término medio, mientras que el que se excede por audacia es un temerario y el que siempre tiene miedo es un cobarde.
- Respecto del placer y el dolor el término medio es la templanza y el exceso el desenfreno, los que pecan por insuficiencia de placer se les llama insensibles o fríos.
- En el campo del dinero que se da o se recibe, el justo medio recibe el nombre de liberalidad, y el hombre que la práctica es el liberal, el exceso por adquirir dinero se llama avaricia y el hombre que la práctica es el avaro, mientras que el que peca por tomar dinero o lo derrocha es prodigo y al vicio se le denomina prodigalidad.
- En lo que se refiere a la riqueza el justo medio se llama magnificencia, y al hombre que la practica magnánimo el magnífico distribuye grandes sumas de dinero, el exceso se llama mal gusto o vulgaridad y el defecto es la pequeñez de espíritu o mezquindad.
- El que en sus aspiraciones sobrepasa la medida justa se llama ambicioso, el que peca por defecto es indiferente, quien se halla en el justo medio no tiene nombre en particular.
- Respecto de la ira quien se mantiene en el término medio es quien posee dulzura de carácter y la virtud se llama mansedumbre, mientras que en un extremo el que todo le molesta y siempre está enojado es el iracundo, y el vicio se denomina irascibilidad, mientras que, en sentido contrario quien nunca se enoja es el anirascible y el vicio es la anirascibilidad.
- El lo que respecta a la verdad, el que está en una posición media es el verídico y la mediedad veracidad, mientras que la ficción por exageración es jactancia y el que cae en ella es jactancioso, y la ficción por disminución es disimulación y el que cae en ella se le dice disimulado.
- En lo que toca al gusto que se halla en los juegos y chistes, el que tiene un término medio es el hombre jovial y la disposición se llama jovialidad, un exceso es la bufonería y el hombre que se entrega a ella es bufón, en el otro extremo se halla el rústico y la disposición es la rusticidad.
- Respecto al gusto por las relaciones placenteras de la vida, el que es agradable en la medida de lo conveniente es el hombre amable y la mediedad es la amabilidad, el exceso sin intenciones interesadas se denomina deseo de agradar, pero si va

²⁵ Ibid, p 310-312.

acompañado de sacar un provecho es adulación, en el otro extremo quien siempre se muestra desagradable es un hombre rijoso y displicente.

- Los estados afectivos tienen también un justo medio, si el pudor no es una virtud se alaba al que experimenta este sentimiento, en un extremo el que cae en el exceso se sonroja de todo es el tímido, por el contrario quien nada ni nadie hace enrojecer es un impúdico o desvergonzado, mientras el que guarda el justo medio es un hombre reservado o que tiene vergüenza.
- La justa indignación es un término medio entre la envidia y la malevolencia, y estos estados efectivos se refieren a la tristeza y al placer que experimentamos por lo que ocurre al prójimo, el que justamente se indigna, se entristece por los éxitos inmerecidos, pero el envidioso yendo más allá se entristece por los éxitos de otro, y el malévolo hasta tal punto se queda corto en la tristeza que incluso se alegra.
- El término medio entre el honor y el menosprecio se denomina grandeza del alma el exceso es una especie de jactancia, y el defecto pequeñez del alma.

El equilibrio entre los extremos es la virtud, que es una especie de moderación de los afectos o sentimientos. De esta manera, aquel individuo que quiera ser estimado por su carácter moral debe guardar una moderación y templanza en cada uno de sus sentimientos o afectos. Con el conocimiento de la ética, los gobernantes pueden orientar y educar a su pueblo. Con la posesión de las virtudes morales, los individuos que laboran el servicio público podrán ser más eficientes y eficaces y ser reconocidos por su mérito al haber actuado con honestidad.

2.3 Valores de los servidores públicos

El hombre tiene la habilidad de producir o crear, y crea o produce a partir de ciertas causas o principios originarios; por lo tanto, todo acto que realiza procede de unos determinados principios. Los actos que el hombre realiza ya sean buenos o malos, proceden de los principios que posea. Si los principios son buenos, sus acciones serán bellas y nobles, dignas de elogio, si éstos son malos, las obras realizadas serán malas, vergonzosas o censurables.

El principio de una acción mala como de una acción buena, es una determinación, un acto de voluntad y todo aquello que en nosotros tiende a la razón. No hay que dudar, por tanto, de que también estas cosas cambian. Pero los cambios en nuestro obrar están bajo el control de nuestra voluntad: luego, también lo están la determinación y el principio de que

ellos se originan; en consecuencia, no hay duda de que está en nuestro poder el hacer el bien o el mal²⁶.

En el ámbito público, todo gobierno lleva a cabo sus determinaciones de acuerdo a los principios que posea. Los principios que tenga un gobierno se establecen de acuerdo a la naturaleza de cada pueblo, retomando su historia, cultura y tradiciones.

Así como hay principios que motivan a realizar el bien o su contrario, en las constituciones existen principios políticos que hacen que las acciones de los gobernantes sean buenas o malas. Hay tantas formas de gobierno como principios existan; sin embargo, hay unos que son más comunes. Aristóteles en su obra Política muestra dos grupos de constituciones, las justas o primarias y las injustas o secundarias.

Las constituciones justas miran por el interés de la comunidad, por el bien común de todas las partes que integran el Estado; por lo que son consideradas como constituciones correctas. Mientras que en las constituciones injustas los gobernantes lo hacen con la mira puesta en su provecho a costa de la comunidad a la que representan. En el caso del hombre, éste también posee principios que le conducen en su actuar. Cuando estos principios son sólidos y positivos existe la posibilidad de que las actitudes del individuo sean honestas, pero cuando los principios son negativos son ilimitadas las ideas perversas que pueden llegar a generar el hombre.

Ahora bien, dadas las características culturales de cada país en el mundo, no existe un documento universal sobre los valores éticos para ser aplicado a todos los países; sin embargo, existen valores que son comunes en muchos de estos. Un estudio comparado realizado por la OCDE sobre distintos documentos sobre la conducta de los servidores en el ámbito público de seis países, señala como valores los siguientes:²⁷

Australia	Países Bajos	Nueva Zelanda
<ul style="list-style-type: none"> • Mérito • Honradez • Integridad • Compromiso • Responsabilidad • Mejora Continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Imparcialidad • Profesionalización • Fiabilidad • Lealtad • Transparencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud Innovadora • Liderazgo • Juicio crítico fundado • Ambiente de trabajo equitativo • Interés colectivo • Actuar con apego a la ley
Portugal	Reino Unido	Estados Unidos

²⁶ Aristóteles. *Gran ética*. Ed. Aguilar. p. 72.

²⁷ OCDE; *La ética en el servicio público*; p. 110-111.

<ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Neutralidad • Responsabilidad • Competencia • Integridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Autosuficiencia • Integridad • Objetividad • Responsabilidad • Transparencia • Honradez • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad a la Constitución • No hacer negocios a costa del servicio público • No aceptar donativos o beneficios económicos • Honradez • No abusar del cargo en su beneficio • Imparcialidad • Cumplir sus responsabilidades
--	---	--

Una revisión al cuadro anterior que señala los distintos valores señalados de diferentes países, aunado a los que señalan los valores éticos nos permite establecer aquellos que deberían ser comunes con las administraciones públicas, entre los cuales podemos señalar los siguientes:

- **Actitud innovadora**, es tener siempre iniciativa para trabajar resolviendo conflictos y cumpliendo las metas encomendadas.
- **Amistad**, implica mantener una relación sana con los compañeros de trabajo.
- **Ambiente de trabajo equitativo**, se refiere al trabajo en equipo en el que todos participen realizando tareas de manera proporcional.
- **Principio del bien común**, significa que la suma del esfuerzo colectivo servirá para coadyuvar a la satisfacción de las demandas de la población.
- **Capacidad para el cargo**, implica que aquellas personas que ocupen un cargo deben ser competentes.
- **Confianza**, es tener la seguridad de que las personas con las que se labora no fallarán en sus tareas.
- **Comunicación**, consiste en establecer los canales adecuados a fin de que siempre fluya la información.
- **Calidad en el trabajo**, es realizar las tareas de forma adecuada y en la oportunidad requerida, cuidando el más mínimo detalle.
- **Compromiso con la sociedad**, es importante recordar que los servidores públicos existen para servir a la sociedad, el pago por sus servicios proviene de ella por lo que es importante cumplirle.
- **Disciplina**, es cumplir con su deber ajustándose a las políticas y normas de la institución.
- **Eficiencia**, es comprometerse a alcanzar los resultados esperados utilizando el mínimo de esfuerzos y recursos.

- **Espíritu de servicio**, es tener vocación para servir a la comunidad y no a la inversa, es vivir para el servicio y no del servicio.
- **Franqueza**, es ser sincero con los demás y consigo mismo, una de las herramientas más eficaces para combatir la corrupción es ser intolerantes ante la mentira. Al respecto, Federico Reyes Heróles señala: “La mentira, el engaño consciente, degrada igual las relaciones interpersonales y las familiares que las empresariales o las políticas. Es por ello imprescindible fomentar un verdadero tributo a la verdad como actitud cotidiana”²⁸.
- **Fiabilidad**, es poder tener confianza y credibilidad en las personas.
- **Honradez/honestidad**, es la cualidad de obrar con rectitud e integridad.
- **Imparcialidad**, es servir por igual a toda persona sin inclinarse a favor o en contra manteniéndose neutral.
- **Integridad**, es tener probidad y gozar de mérito.
- **Lealtad a la constitución**, en tener fidelidad para con el país, con las instituciones, con la patria sin engaños, sin mentiras, sin traiciones.
- **Liderazgo**, es la capacidad que posee un individuo para influir en las conductas de otros.
- **Mérito**, Son las acciones que realizan los hombres dignos de estima, consiste en esmerarse dando pruebas de aptitud, buscando a su vez ser reconocidas.
- **Mejora continua**, Consiste en buscar de manera permanente métodos más eficaces para implementarlos en el trabajo, buscando siempre estar a la vanguardia o por lo menos en permanente dinamismo.
- **Objetividad**, consiste en ser imparcial o desapasionado en su juicio.
- **Presentación**, se refiere al aspecto físico, un buen servidor público debe estar siempre impecable.
- **Profesionalización**, Se refiere a que toda tarea a realizar dentro de la administración pública debe ser ejecutada por personal experto en su área, gentes con profesión, sin caer en la improvisación.
- **Rectitud**, es la cualidad de actuar de manera integra con sentido de justicia.
- **Respeto**, es tratar con educación a las personas mostrando manifestaciones de cortesía y urbanidad.
- **Respeto de género**, consiste en tratar con cortesía y equidad a las personas de sexo opuesto en trabajo, evitando el acoso sexual.
- **Responsabilidad**, consiste en asumir el compromiso de cumplir con las tareas encomendadas.
- **Sencillez**, es actuar con humildad, respeto y amabilidad sin prepotencia o altanería.

²⁸ Reyes Heróles, Jesús, **Corrupción y valores**; En Crónica Legislativa Órgano de información de la H. Cámara de Diputados; No. 12 enero-febrero del 2000; p. 92.

- **Sensibilidad**, es la capacidad de sentir física y moralmente la problemática de la gente, es resolver las demandas con trato humano.
- **Tolerancia**, es respetar las opiniones y prácticas de los demás aunque sean contrarias a las nuestras, es soportar con paciencia los actos de otros siempre que estos sean correctos.
- **Transparencia**, consiste en mostrar con claridad, sin miedo, las operaciones realizadas.
- **Uso correcto del poder**, es usar la autoridad pública por el bien de la comunidad, resolviendo las necesidades de la población.

Adicionalmente a los valores señalados, es importante señalar algunos principios políticos que en la antigüedad eran considerados vitales y que deberían poseer los hombres interesados por las cuestiones de Estado²⁹. A continuación se desarrollan cada uno de estos principios.

2.4 Principios éticos para la acción administrativa

La ética muestra conocimientos útiles que deberían ser retomados por las personas que laboran en el servicio público. Algunos principios de carácter político que son importantes conocerlos son: la autoridad, el honor, la justicia, la liberalidad, la libertad, la prudencia, y la virtud. A continuación se desarrollan cada uno de estos.

Autoridad.- Dos elementos son necesarios para que exista la autoridad, estos son: el mando y la obediencia, esto es, si alguien va a mandar, alguien tiene que obedecer. En política para que exista la autoridad es necesario que existan gobernantes y gobernados.

El principio de autoridad se caracteriza por dar órdenes, por "saber mandar", y saber mandar, implica tener conocimiento y preparación para ello. Ejercer la autoridad no implica mandar ejerciendo la supremacía, se trata de hacerlo sin olvidar que se gobierna en beneficio de otros.

La teoría política clásica señala que existen cuatro modelos de autoridad. Dos en el ámbito privado y dos para el ámbito público. En el ámbito privado que se refiere a la familia, los modelos de autoridad son: el del amo y el del padre. Los modelos para el ámbito público que se refieren a la vida en sociedad son: la autoridad del jefe político y la autoridad del rey.

²⁹ Ver Política, Op, Cit.

En el primer ámbito (privado), el modelo de autoridad del amo es de tipo despótico, se gobierna por supremacía por sobre las partes de la familia, sin consentimiento de los inferiores. En este modelo existe un abuso de autoridad; mientras que, en la autoridad del padre, ésta se ejerce esencialmente en beneficio de los miembros o las partes de la familia y de la que sólo por accidente se beneficia el padre.

En el ámbito público, la autoridad del jefe político es similar a la del amo, pues es aquella que se ejerce esencialmente en beneficio del jefe político y en la que sólo por accidente beneficia a los subordinados. Por su parte, la autoridad del rey es aquella que se ejerce esencialmente en beneficio de todos los miembros de la comunidad, y en la que sólo por accidente se beneficia él mismo.

De estas formas de autoridad, el amo es al jefe político, lo que el padre al rey, lo único que varía es el ámbito de aplicación.

Los griegos decían que aquel individuo que sabía gobernar su casa, podría gobernar en el ámbito público; y viceversa, que se podría prever como gobernaría un individual en lo público con ver como conducía su casa en lo privado.

De estas formas de autoridad, la más digna es aquella en que se gobierna en beneficio de otros, con reconocimiento de éstos y sin abusar de ella. Tener autoridad política implica poseer autoridad sobre sí mismo, con su cuerpo, con sus afectos, con sus actitudes, sobre las pasiones. Un individuo así, con estas cualidades es soberano.

Mandar es más difícil que obedecer porque aquél que manda lleva el peso de todos los que obedecen y a veces esa carga aplasta. Para mandar es necesario tener la preparación adecuada acompañada del carácter.

Dado que existe cierto deseo en algunos hombres por mandar es necesario no olvidar el principio político de gobernar para los subordinados, de lo contrario, se corrompe el principio de autoridad y se cae en ambición de poder. Dicha situación genera mandar con supremacía y arbitrariedad, sin el reconocimiento de los subordinados.

La corrupción de la autoridad, se da por aquellos individuos que no son dueños de sí mismos y que ambicionan el poder, son estos quienes corrompen los cargos públicos.

Se tiene presente y es principio reiterado con trivialidad, que el poder corrompe al hombre y el poder absoluto lo corrompe absolutamente. En cambio se olvida o no se

*repara en la proporción en que el hombre corrompe al poder, en que el poder es corrompido por el hombre que lo ejerce, con terribles consecuencias para quienes lo sufren y para aquellos que lo ejercen*³⁰.

Es el hombre sin principios rectos quien altera la profesión política, abusa del poder e impide que le pongan límites y al hacerlo así se convierte en la peor de las bestias.

Para ilustrar esta situación existe aquella frase que escribió Plutarco al decir: "El hombre es la más cruel de todas las fieras, cuando a las pasiones se une el poder."³¹

Honor.- Es el reconocimiento al mérito, a las acciones emprendidas tales como obras justas, nobles y bellas. El honor busca la estima de los demás, en cierta medida tiene que ver con el dar, con la magnanimidad. El honor tiene que ver con la educación con las obras buenas que realice un individuo. Un hombre malo no podría merecer honor, siendo éste el premio a la virtud que se otorga a las personas con buena fama.

El honor es tan importante que algunas personas hacen de éste su principio en la vida, sin embargo, a pesar de ser tan bello es por pocos aspirado, pues al parecer "a la mayoría de los hombres les mueve más la avidez de riqueza que de honores."³²

Puesto que el honor se encuentra en pocas personas y no en la mayoría, es necesario que aquellos elegidos a los cargos públicos lo posean. De no ser así, al tratar asuntos de mucha importancia ocasionarán graves daños al Estado.

Si los cargos públicos son honores del Estado, quien ocupe un cargo público tiene el deber de honrarlo, y la mejor manera de hacerlo, es emprendiendo obras que sean dignas de elogio.

Cuando los hombres demuestran capacidad y excelencia en todo lo que realizan, viene la recompensa que es el honor, la buena reputación, elementos que dan prestigio.

Cuando el principio de honor lo adquiere un gobierno, éste realiza obras que benefician a todo el Estado. Sin embargo, el honor está expuesto a un riesgo y es a su corrupción, cuando esto sucede el interés principal de los que gobiernan serán los "honorarios", y cuando se está en esta situación, ahora existe un interés por el dinero y no por el mérito.

³⁰ Marcos, Patricio; **Cartas mexicanas**; Ed. Nueva Imagen, p. 117.

³¹ Plutarco. **Vidas paralelas**. Ed. Porrúa; Quinta Edición, México 1982; p. 331.

³² **Política**. Op. cit., p. 912.

Cuando los hombres que ocupan los cargos públicos muestran interés por la riqueza personal, gobiernan usurpando los cargos públicos en beneficio de ellos y no para toda la comunidad. Por eso es importante que aquellas personas que ocupen los cargos públicos tengan por principio el honor, de lo contrario los cargos públicos serán vistos como minas de oro en las cuales sólo se pensará en explotarlo, olvidándose o dejando de lado el interés general.

Justicia.- El término central en teoría política es la justicia, por lo que ésta es esencial para toda la comunidad política. El estudioso de las cuestiones políticas debe saber lo que es justo y a esto se puede llegar a través del análisis de las constituciones políticas.

La justicia tiene que ver con un bien para otro, pues el bien se refiere hacia el otro. La justicia es la práctica de la virtud total para con otro. Lo justo es de alguna manera una proporción, es el respeto a la equidad, a la igualdad. Lo igual es el intermedio entre lo mayor y lo menor, entre la falta y la demasía. La acción justa ocupa el término medio entre la injusticia que se comete y la que se padece consistente aquella en obtener más de lo debido y ésta en obtener menos de lo debido.

La justicia juzga la equidad de todos los hombres a través de las leyes de ahí que el hombre justo sea: “el que vive conforme a las leyes y conforme a la equidad; y el injusto, el que vive en la ilegalidad y la desigualdad”³³. Si las leyes tienen como fin el interés común, entonces son acciones justas todas aquellas que son capaces de producir o conservar la felicidad y sus elementos en beneficio de la comunidad política.

A través de las leyes también se educan las acciones de los hombres:

La ley prescribe hacer lo que es propio de un hombre valiente; por ejemplo, no abandonar el puesto que uno tenga en el combate, no huir, no abandonar las armas; prescribe que uno se comporte como un hombre sobrio; manda, que no se cometa adulterio, que no se ultraje a nadie; prescribe que uno se comporte como un hombre sociable; manda, por ejemplo, no golpear a nadie, no maldecir a nadie. Lo mismo hace respecto de las demás virtudes y los demás vicios, virtudes que ella manda practicar o vicios a que prohíbe entregarse. Todo ello, de una manera conveniente si la ley ha sido hecha convenientemente, de una manera deficiente si la ley ha sido improvisada.³⁴

³³ *Ética Nicomaquea*. Op. Cit., p. 372.

³⁴ *Ibid* p. 373.

Entendida así, la justicia es una virtud, en relación con otro. Por eso los clásicos en teoría política decían que “en la justicia se halla contenida toda virtud” y por lo tanto; “la justicia es una virtud en máximo grado completa, porque su práctica es la de la virtud consumada.”³⁵. La virtud consumada debe entenderse como la puesta en práctica de la virtud. Esto es, aunque existen personas que poseen virtud en relación a sí mismas, son incapaces de manifestarla en lo que a los demás concierne.

A pesar de ser la justicia un bien para el Estado y un elemento importante de la política, no es fácil ponerla en práctica, en ocasiones los encargados de ejercerla la hacen a un lado o se les olvida, permitiendo que hayan muchos agravios sobre todo para los más débiles. De no resolverse las afrentas a los pobres, éstos al cansarse pueden hacer revoluciones. La historia da distintas muestras de ello.

Por eso los servidores públicos deben tener bien claro en qué consiste la justicia, si ésta es igual para todos o existen distintos tipos. Conviene reflexionar sobre las siguientes expresiones:

- La justicia entre desiguales no puede ser igual.³⁶
- Se piensa que la justicia es igualdad, y eso es así, aunque no para cualquiera sino para aquellos que son iguales y se piensa que la desigualdad es justa, ya que en verdad es así, si bien no para todo el mundo sino para aquellos que son desiguales.³⁷

Si los servidores públicos son hombres injustos y no practican la justicia sino al contrario permiten y cometen actos injustos, sólo son usurpadores de un cargo que no les corresponde. Por el contrario, si son hombres justos y practican la justicia, ésta se fortalecerá y se hará real aquella frase que dijera el poeta persa Rudaki: *"Si la fuerza se suma a la justicia, ¿puede haber algo más fuerte?"*.

Liberalidad.- La liberalidad o el liberal contrario a lo que se cree, es una cualidad que tiene que ver con el dinero. Es liberal quien obra con mediedad respecto al dinero.

Hablar de dinero implica retomar algunos elementos sobre éste. Sófocles, dramaturgo griego escribió al respecto, *No hay nada más pernicioso para el hombre que el dinero*.

El abate ciudades, él destierra a los hombres lejos de su hogar..., ¡Dinero, ah, dinero, pervertidor de corazones nobles, creador de felonías en la conciencia, almaciga de todas las

³⁵ *Ibid* p. 374.

³⁶ José López Portillo.

³⁷ *Política, Op. Cit.*, p. 783.

*maldades! ¿Quién si no él, mostró a los mortales todo ardid vergonzoso, toda empresa impía?*³⁸

El autor da a entender que de ser el dinero originalmente un término medio para medir e intercambiar las cosas, éste pasa a adquirir un valor por sí mismo, más aún al inventarse el interés, palabra que era designada por los griegos como "tokon" y que significaba "el hijo del dinero".

Cuando los hombres carecen de una educación filosófica, aman con demasía el dinero, se exceden en el querer más, lo que da origen a la avaricia. En esta situación, los hombres se vuelven esclavos del dinero viven para él y no quieren desprenderse de éste. Las gentes avaras acumulan su riqueza a costa del empobrecimiento de otros, sin preocuparles en lo más mínimo.

Existe en otro extremo, una actitud contraria al avaro, y es aquel que no guarda el dinero si no que dilapa su patrimonio, apenas recibe dinero cuando ya no lo tiene, a éste tipo de vicio se le denomina prodigalidad. El pródigo sobrepasa los medios de que dispone, tiene un afán por gastar.

Estos vicios, el de la avaricia y el de la prodigalidad se trasladan al ámbito público. De esta manera, así como hay personas avaras y pródigas, existen también gobiernos con cualquiera de estos vicios.

Por eso es importante que aquellos estudiosos del dinero tengan una educación al respecto y no sean movidos en alguno de los extremos, sino que se encuentren en el justo medio. Cuando se tiene el dinero, está en nuestra disposición el poder utilizarlo ya sea bien o mal. Para hacerlo de la mejor manera es necesario poseer cierta virtud y quien posee esta virtud, "es el liberal".³⁹

Respecto al equilibrio o mediedad del manejo del dinero, es conveniente no olvidar la siguiente frase: Saber a quién hay que dar, cuánto, cuándo, con qué fin y de qué manera, no está en la mano de todo el mundo ni es algo fácil.⁴⁰

Libertad.- Mucho se ha dicho sobre la libertad, al extremo de afirmarse que consiste en hacer lo que cada quien desea. De ser así, cualquier hombre puede ser libre actuando por impulso, sin razón, ni deliberación; sin embargo, no es así, eso se llama libertinaje.

³⁸ Sófocles. **Tragedia de antigona.**

³⁹ **Ética Nicomaquea.** Op. cit. p. 347.

⁴⁰ *Ibid* p. 314.

El hombre libre es aquel que puede gobernarse por sí mismo y es capaz de dominar sus apetitos y pasiones por medio de la razón. Y esto no lo hace reprimiéndose, sino porque ha pasado a un nuevo nivel de conciencia. Cuando los apetitos y deseos dominan a la razón, se es esclavo, y generalmente la mayoría de los hombres vive para satisfacer sus apetitos, por lo que, se convierte en esclavo de sus deseos, vive para ellos y lo hace con "pasión", concepto que significa ser pasivo o movido y contrario a la acción que es "estar en acto".

La libertad también va acompañada del ocio, entendido éste como el tiempo libre para hacerlo que se desea por elección deliberada y no por impulso o coacción.

Asimismo, implica no ser esclavo de nada ni de nadie porque "es propio de un hombre libre no servir a otro".⁴¹

La libertad va acompañada de otros elementos, implica cierta sabiduría, poseer ciertos conocimientos, tener educación. Si se diera por válida aquella frase de que libertad es hacer todo aquello que uno gusta, no se podría evitar el mal en que piensan muchos hombres. Algunos de los elementos que acompañan al hombre libre son los siguientes:

La libertad sin prudencia ni virtud es el peor de todos los males posibles; porque es locura, vicio, mentecatez, sin tutela ni freno. Los hombres necesitan cualificarse para gozar de la libertad y esa cualificación la logran en proporción exacta a su disposición a poner cadenas morales a sus apetitos. En la proporción en que la solidez y la sobriedad de su comprensión están por encima de su vanidad y presunción; en la proporción en que están dispuestos a escuchar los consejos de los sabios y de los buenos, de preferencia a la adulación de los villanos.

*Una libertad que no tiene como compañeros la prudencia y la justicia y que no lleva en su séquito la prosperidad y la abundancia será siempre, de apariencia muy equívoca.*⁴²

De esta manera, es posible ver que para alcanzar la libertad es necesario poseer otros elementos y que aquellos que no los tienen se convierten en esclavos de sus pasiones sin conocer nunca la libertad pero además creyendo que la poseen:

⁴¹ Aristóteles. *Retórica*. p. 135.

⁴² *Textos políticos; Op. Cit.*, p. 158.

*“Sirven sin pena y hacen voluntariamente lo que se les ordena. Esto es, los hombres nacen bajo el yugo, y después, nutridos y educados en la servidumbre, sin mirar más allá, se contentan con vivir como han nacido y no piensan jamás en tener otro derecho, ni otro bien, que éste que han encontrado, y consideran como natural la situación de su nacimiento”.*⁴³

Pero aquellos hombres que saben que es la libertad y además la poseen, también saben que ésta es un bien tan grande y tan agradable, que desearían morir antes que perderla. Para las gentes de honor, cuando la libertad se pierde deben considerar la vida como ingrata y la muerte como saludable.⁴⁴

Y qué decir de la libertad de los pueblos o de los Estados. Decían los antiguos que existen dos condiciones para que un Estado sea llamado como tal, estas son: riqueza y libertad.⁴⁵ La riqueza da la autosuficiencia, la libertad da soberanía, autonomía e independencia. Es responsabilidad de los representantes del Estado “evitar que el pueblo caiga en la esclavitud. Pues ¿no es una cosa imposible que una comunidad que es por naturaleza esclava, sea digna de llevar el nombre de estado? Porque un estado es autosuficiente, mientras que lo que es esclavo no es autosuficiente.”⁴⁶ De esta manera, los gobernantes deben hacer que su gente viva en libertad.

Para finalizar este principio, conviene retomar un ejemplo muy bello de lo que es la libertad cuando un pueblo la posee. Este ejemplo se refiere a Jerjes el Rey de Persia refiriéndose a los espartanos, dice así:

Cuando Jerjes hacía los preparativos de su gran ejército para conquistar Grecia, envió a sus embajadores a las ciudades griegas para pedir agua y tierra ya que este era el modo que los persas tenían de intimidar a las ciudades a la rendición. A Esparta y Atenas no envió ninguno, porque con los que Darío, su padre, había enviado para hacer petición semejante, los espartanos y los atenienses los habían lanzado, a unos en unas fosas y a los otros los habían hecho saltar dentro de un pozo, diciéndoles que tomaran allí libremente la tierra y el agua para llevárselas a su príncipe; pues estas gentes no podían soportar ni la menor palabra tocante a su libertad. Por haber obrado de este modo los espartanos reconocieron que habían incurrido en el odio de los mismos dioses, especialmente de Talthibio, dios de los heraldos, y entonces pensaron enviar a Jerjes, para apaciguarlos, a dos de sus

⁴³ Etienne de la Boétie. *Discurso de la servidumbre*. Ediciones Nueva Época; Madrid, España 1947; p. 64.

⁴⁴ Ibid p. 56.

⁴⁵ *Política*, Op. Cit., p. 794.

⁴⁶ Ibid p. 819.

ciudadanos, para que se presentaran a él, y éste dispusiera de ellos a su antojo y se cobrara de los embajadores que habían sido enviados por su padre, y habían sido muertos. Dos espartanos, uno llamado Specte y otro Bulis se ofrecieron de grado para realizar este pago. Marcharon, y en el camino llegaron al palacio de un persa que se llamaba Gidarme el cual era lugarteniente del rey en todas las ciudades de la costa de Asia. Los recibió con muchos honores; y después de algunas palabras, derivando de una en otra, les preguntó por qué rehusaban tan insistentemente la amistad del rey. <Creedme espartanos -dijo-, y reconoced en mí cómo el rey sabe honrar a los que valen, y pensad que, si vosotros os hacéis sus súbditos, os haría lo mismo; si sois de él y lo conocéis, no habrá ninguno de entre vosotros al cual no haga señor de una ciudad de Grecia>. <En esto, Gidarme, no sabrías darnos un buen consejo -dijeron los lacedemonios-, porque el bien que nos prometes, tú lo has experimentado, pero el que nosotros gozamos no sabes lo que es; has probado el favor del rey, pero de la libertad -¡cuán agradable y qué dulce es!-, tú no sabes nada, pues si la hubieras probado, tú mismo nos aconsejarías defenderla no con la lanza y el escudo, sino hasta con los dientes y las uñas>.⁴⁷

He aquí un bello ejemplo del principio de libertad que todo político debe poseer y ejercer para su comunidad.

Prudencia.- La prudencia es una disposición de la acción, que va acompañada de normas o razón verdadera y que se refiere a lo que puede ser benéfico o nocivo para el hombre. La prudencia se enfoca a los casos particulares, se manifiesta en el saber, en la experiencia y en la capacidad de obrar. Se basa en el principio racional el cual delibera y elige lo que es mejor, para posteriormente manifestarlo en la práctica, en la capacidad de obrar. “Es prudente no aquel que tan sólo posee la norma recta de conducta, sino que también obra lo que, asesorado por un principio racional, parece ser lo mejor... al hombre prudente le corresponde llevar a la obra lo que es recto.”⁴⁸. La prudencia tiene por objeto lo que es propio del hombre y aquello sobre lo cual puede ejercerse la deliberación. Algunas definiciones de lo que sería el hombre prudente son las siguientes:

- Llamamos prudentes en algún orden de cosas a aquellos que, por sus cálculos exactos, alcanzan un fin honroso en cuestiones en que no interviene el arte, de tal manera que el hombre bien dotado del poder al deliberar sería, en general, el hombre prudente.⁴⁹
- Lo que sobre todo caracteriza al hombre prudente es la deliberación bien llevada.⁵⁰

⁴⁷ **Discurso de la servidumbre.** Op. cit., pp. 66-67.

⁴⁸ **Gran ética;** Op. Cit., p. 158-159.

⁴⁹ **Ética Nicomaquea;** Op. cit., p. 406

De estas definiciones, es posible señalar que es prudente aquél que tiene la capacidad para decidir convenientemente, asesorado por el principio de la recta razón. En lo que concierne al Gobierno del Estado, la prudencia está consagrada a la deliberación de lo que es conveniente para los individuos. Debe existir prudencia al emitir una ley, para legislar, para llevar a cabo medidas económicas, al reformar la constitución, al aprobar un programa, al negociar con otros gobiernos, y para cualquier decisión que se tome.

En el ámbito público un error de deliberación puede tener repercusiones catastróficas para el Estado. Una equivocación en un plan de gobierno puede condenar no sólo a la generación presente sino a las venideras. Por eso es importante que quien delibera lo haga con tiempo para que pueda pensar bien, sin prisa y pueda razonar buscando y calculando y logre así su propósito que es el logro de un bien.

Virtud.- La virtud es una especie de "*mediedad*", es estar en el punto medio para actuar, previa deliberación apoyado por la razón. No hay virtud que no implique razón.

Todo individuo que quiera ser estimado por su carácter virtuoso debe poseer la moderación y templanza en cada uno de sus actos. El carácter de la virtud reside en las buenas obras que uno realiza, en la ejecución de acción vistas al bien de los demás.

El principio de la virtud hace que el hombre emprenda obras nobles. Hecho que genera honra en los hombres que la practican. "Un hombre malo no podría merecer el honor, siendo éste el premio de la virtud que se otorga a las personas buenas. La magnanimidad es una especie de ornato de todas las virtudes, las hace crecer y no puede existir sin ellas. Por este es difícil ser verdaderamente magnánimo, pues eso no es posible a menos de poseer una virtud perfecta".⁵¹

Si la virtud se practica en mayor grado, esto hará que el hombre sea cada vez mejor a la vez que la práctica de ésta generará un hábito. La virtud es una disposición adquirida no es transmisible, no heredable se adquiere con la experiencia y se ensaya en la práctica. La virtud es un bien digno de honra por el cual el hombre llega a ser honesto. Si un hombre es honesto y virtuoso, cuando tenga en sus manos el poder, hará de ellos un uso recto, de lo contrario no era un hombre de honra.

* * *

⁵⁰ Ibid p. 410

⁵¹ 59 Ibid. p. 357

Al igual que la autoridad, el honor, la justicia, la liberalidad, la libertad y la prudencia, la virtud va acompañada de los otros principios. Cada elemento por sí mismo no puede ser completo sin los demás. Todos colaboran e interactúan para dar paso a la personalidad de las personas que se encuentran inmiscuidas en lo público y que aspiran a emprender obras en beneficio del interés general. Una moderación de los deseos del hombre acompañados por sanos principios y educación, harán de los hombres públicos, hombres virtuosos, los cuales sabrán ejercer la práctica política.

Una anécdota sobre la importancia de la virtud en el hombre, es la que se refiere a continuación:

En cierta ocasión, un alumno hizo la siguiente pregunta a Confucio ¿Cómo hacer para enseñarles a los hombres que cuando uno adquiere la virtud, se adquiere el verdadero poder personal? A lo que el maestro respondió de la siguiente manera: Tomando su bastón, Confucio dibujo círculos dentro de círculos en la arena mientras enseñaba la lección:

Cuando los antepasados deseaban ilustrar la virtud a través de reino, primero ordenaban sus propios estados. Deseando ordenar bien sus estados, primero organizaban a sus familias. Deseando organizar a sus familias, primero cultivaban su persona. Deseando cultivar su persona, primero cambiaban sus corazones. Deseando cambiar sus corazones, primero buscaban ser sinceros en sus pensamientos.

Deseando que hubiera sinceridad en sus pensamientos, primero buscaban el conocimiento verdadero dentro de su alma.

Mirando a los círculos, la luz de la comprensión comenzó a brillar en los ojos del estudiante. Y antes de que pudiera hacer otra pregunta, el maestro continuó: Habiendo buscado el verdadero conocimiento en su alma, llegaron a ser sinceros en sus pensamientos. Por la sinceridad de sus pensamientos, cambiaron sus corazones. Cuando sus corazones cambiaron, sus personas se transformaron. Cuando sus personas se transformaron, sus familias quedaron bien organizadas. Cuando sus familias quedaron bien organizadas, sus estados fueron bien gobernados.

Cuando sus estados fueron bien gobernados, el reino estuvo en paz. Al terminar, el maestro se levantó y se fue a su trabajo. El estudiante, asombrado por la enseñanza, cerró los ojos y se quedó meditando en las palabras de Confucio.

El cumplimiento de los intereses colectivos exige una notoria ejemplaridad por parte de los servidores públicos. Si queremos adecuar los actos de los servidores a los parámetros de eficiencia y calidad que requiere la sociedad es conveniente que estos cuenten con principios éticos en su actuar.³³

El fomento de los valores éticos deseables en los servidores públicos sería un obstáculo para la expansión de la corrupción y de las conductas desleales, al mismo tiempo que permitirá la adecuada operación de las instituciones, porque las personas que poseen valores y ética no ofenden, no roban, no matan, no mienten, y por el contrario ayudan, enseñan, cumplen y se esfuerzan por cumplir. Si logramos que todo servidor público posea ética, sin duda el rostro de México comenzará a cambiar hacia su engrandecimiento.

Mientras existan dentro del sector público seres con actitudes negativas la corrupción y el malestar seguirán reinando en el país. Si se continúa manteniendo en el olvido a los valores y la ética, de nada sirve que tengamos un crecimiento de la economía porque el pueblo continuará en la pobreza y la ignorancia, y los gobernantes continuaran siendo injustos, ambiciosos y corruptos. Un cambio hacia una mentalidad positiva además de necesario nos hará bien. Mejorando la moral de los funcionarios el nivel de vida de los ciudadanos se incrementará, pues una de las normas morales exige la realización de la justicia social.

Así como existe preocupación por aspectos económicos y materiales, también debiera hacerse por los aspectos morales. Si el subdesarrollo económico es motivo preocupación

³³ El Director de la Escuela Gallega de Administración Pública Jaime Rodríguez, propone un decálogo de principios para el buen actuar de los servidores públicos, estos se presentan a continuación: Primero. Los procesos selectivos para el ingreso en la función pública deben ser anclados en el principio del mérito y la capacidad. Segundo. La formación continuada que se debe proporcionar a los funcionarios públicos ha de ir dirigida, entre otras cosas, a transmitir la idea de que el trabajo al servicio del sector público debe realizarse con perfección. Sobre todo porque se trata de labores realizadas en beneficio de otros. Tercero. La llamada gestión de personal y las relaciones humanas en la administración pública deben estar presididas por el buen tono y la educación esmerada. El clima y el ambiente laboral ha de ser positivo y los funcionarios deben esforzarse por vivir cotidianamente ese espíritu de servicio a la colectividad que justifica la propia existencia de la administración pública. Cuarto. La actitud de servicio y de interés hacia lo colectivo debe ser el elemento más importante de esta cultura administrativa. En la mentalidad y en la actitud de servicio se encuentran la raíz de todas las consideraciones sobre la ética pública. La actitud de servicio debe ser auténtica, constante y continua. Es necesario cultivar una ética de servicio que permita esa actitud en forma auténtica y que impida que el ejercicio de la función pública se convierta en una fuente de beneficios individuales exclusivamente. Quinto. Es importante potenciar el sano orgullo que provoca la identificación del funcionario con los fines del organismo público en el que trabaja. Sexto. La formación en ética pública debe ser un ingrediente imprescindible en los planes de formación para funcionarios públicos. Además de estar presente en la formación continua del funcionario. En la enseñanza de la ética pública debe tenerse presente que los conocimientos teóricos de nada sirven si no calan en la praxis del empleado público. Séptimo. El comportamiento ético debe llevar al funcionario público a la búsqueda de formulas más eficientes y económicas para llevar a cabo su tarea. Octavo. La actuación pública debe estar guiada por los principios de igualdad y no discriminación. Noveno. El funcionario debe actuar siempre como servidor público y no debe transmitir información privilegiada o confidencial. Décimo. El interés colectivo en el Estado social y democrático de Derecho se encuentra en facilitar a los ciudadanos un conjunto de condiciones que haga posible su perfeccionamiento integral y les permitan un ejercicio efectivo de todos sus derechos fundamentales.

también lo debiera ser la moral de las personas, en particular de aquellos que ocupan cargos públicos. Pensemos, ¿Cómo se podrá resolver la corrupción si antes no resuelve el problema moral? Ningún país podrá elevarse si antes no se le educa en la honradez y probidad.

De esta manera, los valores éticos insertados en el ámbito público y cultivado de manera adecuada darán por resultado la debida operación de la función pública. Al respecto, en palabras de Jaime Rodríguez, “la ética pública supone la existencia de un conjunto objetivo y universal de valores éticos que siempre han sido y siempre serán las señas de identidad indelebles de la conducta del funcionario público sin que las circunstancias de tiempo, de lugar o de consenso, puedan transformar lo que en sí es ético. Esto es importante porque una sociedad que se encuentra apenas sin recursos morales podría operar una transformación de los ideales de la conducta en antivalores.

Me refiero a esa tentación tan sutil de convertir lo que debe ser <anormal> en fenómenos <normales> y, por si fuera poco, en fenómenos susceptibles de imitación. De ahí que deba subrayarse como una afirmación clave que el mundo de la ética pública es un entramado de acciones ordenadas, en este caso, al servicio público.”

La ética en los servidores públicos no se reduce a una lista de buenos principios, implica un cambio esencial en las actitudes de cada individuo. Se debe traducir en actos concretos orientados hacia el interés público. En otras palabras, implica el ejercicio de la virtud por parte de los servidores públicos.

CAPÍTULO III
LOS VALORES Y LA ÉTICA EN EL MARCO
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

3.1 Los Valores y la ética en la administración pública del Ecuador

En principio es importante señalar que en Ecuador existen servidores públicos honestos y con dignidad. Personas con respeto a su trabajo y comprometidas con sus tareas las cuales contribuyen con su esfuerzo a la marcha y desarrollo de las instituciones. Sin embargo, es importante decirlo, también existen muchas personas que sin tener una vocación, ni espíritu para el servicio público viven a costa de éste y están inmersos en las instituciones públicas.

En **Ecuador** hay tres factores que fomentan la **corrupción**: estos motivos para ser corruptos son: Los salarios bajos, Las oportunidades para cometer actos de corrupción (no hay rendición de cuentas, ni división de poderes) y la impunidad al hacerlo (no se castiga a los responsables de la corrupción). La corrupción es la mayor amenaza a los gobiernos, la política, los negocios y la democracia y nuestro país, el Ecuador, no ha escapado a este fenómeno

La corrupción:

- Es el acto a través del cual un funcionario público violenta las normas del sistema legal imperante, para favorecer intereses particulares o de grupo a cambio de un beneficio o recompensa para sí o para terceros Es sinónimo de abuso, desorden, cohecho, seducción, depravación, soborno, coima o peculado ¿Qué es la corrupción?.
- Deterioro de valores éticos y morales. Bajo índice de cultura política y educación en general. Escasa participación ciudadana en la vida pública ecuatoriana que sirva de control. Centralización administrativa y engorrosas tramitaciones. Poca transparencia en la información. Baja calificación ética y técnica en la dirigencia política. Una impunidad recurrente en una administración de justicia cuestionada y falta de credibilidad, que alienta la corrupción. Ejercicio de controles institucionales sin independencia, con escaso profesionalismo y totalmente politizado. Principales causas de la Corrupción en el Ecuador.
- Constitución Política del Ecuador. Capítulo noveno. Responsabilidades Art. 83.-Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción, 11. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley. 12. Ejercer la

profesión u oficio con sujeción a la ética. Disposiciones Jurídicas contra la Corrupción.

- Art. 206.- Los titulares de las entidades de la Función de Transparencia y Control Social conformarán una instancia de coordinación, y elegirán de entre ellos, cada año, a la Presidenta o Presidente de la Función. Serán atribuciones y deberes de la instancia de coordinación, además de los que establezca la ley:1. Formular políticas públicas de transparencia, control, rendición de cuentas, promoción de la participación ciudadana y prevención y lucha contra la corrupción.3. Articular la formulación del plan nacional de lucha contra la corrupción.
- Sección tercera, Servidoras y servidores públicos, Art. 233.- Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas.
- Art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: 1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita. 2. El nepotismo. 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.
- Cohecho, Art 285.- Todo funcionario público o toda persona encargada de un servicio público que aceptare oferta o promesa, o recibieren dones presentes, para ejecutar un acto de su empleo u oficio, aunque sea justo pero no sujeto a retribución, serán reprimidos con prisión de seis meses a tres años. Código Penal.
- Enriquecimiento Ilícito, Art. 296.2.- El enriquecimiento ilícito será sancionado con la pena de dos a cinco años de prisión y la restitución del duplo del monto del enriquecimiento ilícito, siempre que no constituya otro delito. Concusión Art. 264.- Los empleados públicos o las personas encargadas de un servicio público que se hubieren hecho culpables de concusión, mandando percibir, exigiendo o recibiendo

lo que sabían lo que era debido por derechos, cuotas, contribuciones, rentas o intereses, sueldos o gratificaciones, serán reprimidos con prisión de dos meses a cuatro años.

- Ejercicio de comercio por empleados de la aduana, Art. 266.- Los jueces de lo penal, tesoreros, administradores y demás empleados de aduana y del resguardo, que ejercieren el comercio por si mismos dentro del distrito donde respectivamente desempeñan sus funciones, sea abiertamente o por actos simulados, serán reprimidos con la pérdida de lo que se les aprehenda perteneciente a este comercio ilícito.
- El fortalecimiento de la sociedad civil es un paso necesario para robustecer el sistema democrático. El señalamiento a tiempo es determinante para que todos los gobiernos operen de manera transparente, rindiendo cuentas de sus actos en todos los niveles jerárquicos y brindando al pueblo la información sin restricciones. Los partidos políticos deben democratizarse, abrir sus puertas al nuevo talento humano, con lo que se renovará el liderazgo perdido. Planteamiento de soluciones.
- Los gobernantes deben dar muestras de voluntad para castigar, ejemplarmente, a los funcionarios involucrados en actos de corrupción. Debe existir plena conciencia que la corrupción política es generadora de las condiciones idóneas para que proliferen otros tipos de corrupción, por lo que la misma se configura como un elemento distorsionador de las democracias incipientes de nuestro continente.

En Ecuador, la ausencia de un programa permanente que impulse los valores éticos y la inexistencia de un organismo que los promueva en los servidores públicos ha generado que las actitudes de algunos funcionarios públicos sean inadecuadas. Es común ver como al interior de las instituciones públicas existen una serie de vicios en los individuos que obstaculizan el funcionamiento de las mismas. Uno de los vicios que, si bien es cierto desde antaño existe, hoy en día ha cobrado una magnitud jamás imaginada al grado de poner el nombre del país entre los primeros en el mundo es la corrupción.

Los cinco países más en el que existe un menor índice de corrupción son Dinamarca, Finlandia, Suecia, Nueva Zelanda y Canadá con calificaciones que van de 9.94 a 9.10. Mientras que los gobiernos que están en la cola son Nigeria con calificación de 1.76, Bolivia (2.05), Colombia (2.23), Rusia (2.27), Pakistán (2.53) y México (2.66). Ver el siguiente cuadro.

3.2 Estrategia oficial para dignificar a los servidores públicos

La Constitución de la República del Ecuador y el Plan Nacional de Desarrollo contempla la *Probidad y rendición de cuentas en el servicio público*, señala que es indispensable establecer una lucha frontal contra las causas y efectos de la corrupción y la impunidad. Esta lucha se llevará a cabo con la más enérgica voluntad política y con la participación de la sociedad.

Señala además la importancia de incluir medidas de carácter inmediato y, a la vez cambios estructurales que atienda convenientemente la prevención y las acciones de carácter correctivo, que prevea una forma clara de rendición de cuentas y asegure que quienes, en el ejercicio de una responsabilidad pública, transgreden la ley o las normas de desempeño del servicio público, sean sancionados conforme a la ley.

El Plan Nacional de Desarrollo menciona diversos aspectos de la estrategia. Entre ellos destacan los siguientes:

- Una reforma profunda a los actuales órganos de control interno y externo de la gestión pública, así como la actualización del marco jurídico para la prevención, control y sanción de los actos de corrupción.
- El desarrollo de una instancia de fiscalización superior ya sea a partir de la Contraloría General del Estado, la Asamblea Nacional o mediante la conformación de un nuevo ente profesional y autónomo de los poderes.
- Se aprovecharán los recursos asignados a las contralorías internas a las que se dotará de la autonomía necesaria para el mejor desarrollo de su función.
- La dependencia encargada del control interno global se transformará en órgano de promoción de la modernización y desarrollo de la administración pública.
- Revisar el marco jurídico para actualizar el régimen de responsabilidades de los servidores públicos, adecuar la función de las entidades de fiscalización y establecer procedimientos más eficientes de sanción.
- Un acercamiento mayor del gobierno y la población así como una mayor participación ciudadana en las acciones de prevención y control de la gestión pública.
- Perfeccionamiento de los mecanismos de rendición de cuentas por parte de los servidores públicos e instituciones a efecto de hacer más clara y transparente la gestión de gobierno.
- Mejorar el seguimiento de quejas y denuncias, mediante una ágil y moderna comunicación de las instancias que las captan con los órganos de control interno
- Promoción y ampliación de los mecanismos de supervisión y vigilancia comunitaria en el desarrollo de programas y proyectos de obra pública financiados con recursos estatales.

- Medición del desempeño, junto con la apertura de canales y medios para conocer la opinión pública ciudadana.
- Se promoverán incentivos para el desempeño honesto, eficiente y responsable de los servidores públicos.
- Corresponde al Estado reforzar y cultivar las actitudes y conductas positivas en el servicio público, estimular la adecuada selección y desarrollo de sus recursos humanos, promover su profesionalización y estimular la honestidad, el esfuerzo y la creatividad de sus trabajadores.
- Por último, no puede pensarse en un control verdaderamente eficiente que anule los actos de corrupción sin actuar sobre los valores éticos y los códigos de conducta de la sociedad. Por ello, la estrategia comprenderá también la edificación de una cultura que refuerce desde edades tempranas, los valores éticos del servicio público y rechace la corrupción y la impunidad

En el mismo Plan Nacional de Desarrollo en el punto denominado *Profesionalización de los servidores públicos* se afirma que “en los recursos humanos con que cuenta el gobierno reside el mayor potencial para promover el cambio estructural y orientar eficazmente su sentido”.

En el Programa de Modernización de la administración del Estado, se contempla un subprograma, denominado *Dignificación, Profesionalización y ética del Servidor Público*, el cual plantea los siguientes objetivos:

- A) *Contar con un servicio profesional de carrera en la administración pública que garantice la adecuada selección, desarrollo profesional y retiro digno para los servidores públicos, que contribuya a que en los relevos en la titularidad de las dependencias y entidades se aproveche la experiencia y los conocimientos del personal y se dé continuidad al funcionamiento administrativo.*
- B) *Impulsar en el servidor público una nueva cultura que favorezca los valores éticos de honestidad, eficiencia y dignidad en la prestación del servicio público, y fortalezca los principios de probidad y de responsabilidad.*

Asimismo, dicho programa contempla tres etapas para el logro de estos objetivos:

La etapa inicial, implica la inducción de conocimientos jurídicos, teóricos y prácticos de la administración pública y el reforzamiento de los valores éticos en los individuos seleccionados.

La etapa de desarrollo, el cual comprende el establecimiento de mecanismos que garanticen la actualización permanente de los conocimientos y habilidades necesarios para el desarrollo de las funciones; la vinculación de remuneraciones y estímulos al desempeño; y la evaluación del servidor público, a partir de la cual se determine su permanencia, crecimiento y promoción. Igualmente, esta etapa debe establecer las condiciones de permanencia en el trabajo.

La etapa de conclusión, la cual se refiere a la garantía de un retiro digno del servicio público en términos económicos y de reconocimiento.

Sin embargo, un análisis de la situación real en la vida política, demuestra que los actos indebidos por parte de algunos Servidores Públicos y representantes electos siguen vigentes.

Por lo que para cambiar las actitudes de los funcionarios se requiere de una Planeación Estratégica profunda que defina mecanismos y líneas de acción que lleguen a todos los Servidores Públicos y los transforme de forma efectiva.

3.3 Órganos de vigilancia de los servidores públicos en Ecuador

3.3.1 El Ministerio de Relaciones Laborales

El Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público tiene las siguientes competencias:

- a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;
- b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;
- c) Efectuar el control en la administración central e institucional de la Función Ejecutiva mediante: inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en la LOSEP, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control

pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso;

d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público. Al efecto establecerá los consejos consultivos que fueren necesarios con las diversas instituciones del sector público para la fijación de las escalas remunerativas;

e) Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de la LOSEP;

f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por la LOSEP y evaluar y controlar la administración central e institucional;

g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días;

i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de la LOSEP;

j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley; y,

k) Las demás que le asigne la Ley.

En las instituciones, entidades y organismos del sector público, sujetas al ámbito de la LOSEP, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso económico de un ejercicio a otro, como máximo, es el que determine el

Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica cuando fuere del caso.

Corresponde a la Secretaría Nacional de la Administración Pública establecer las políticas, metodología de gestión institucional y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública Central, institucional y dependiente y coordinar las acciones necesarias con el Ministerio de Relaciones Laborales.

Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia. Depende administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio de Relaciones Laborales no interfiere en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional⁵².

El Ministerio de Relaciones Laborales constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidores del sector público, y en virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley, y como órgano de aplicación de la LOSEP, es responsable de:

- a.- Proponer políticas de Estado y de Gobierno en la administración del talento humano;
- b.- Determinar las remuneraciones e ingresos complementarios de la administración pública y fijar los techos y pisos de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales, conforme dispone el artículo 3 de la LOSEP, y verificar su cumplimiento conforme lo determina la LOSEP;
- c.- Emitir la norma técnica para la certificación de calidad del servicio público, para efectos de establecer las remuneraciones variables por eficiencia de conformidad con lo establecido en el artículo 130 de la LOSEP;
- d.- Emitir criterios sobre la administración del talento humano, estructuras institucionales y posicionales y remuneraciones a las instituciones y las y los servidores públicos de la

⁵² LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, Registro Oficial Suplemento 294 de 06-10-2010, Art. 51, Pag. 25.

administración pública en los aspectos relacionados en la aplicación de la LOSEP, sus reglamentos e instrumentos técnicos;

e.- Realizar el seguimiento, monitoreo y control, conforme determina la LOSEP, sobre la aplicación de las políticas y normas en desarrollo del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios en la administración pública central e institucional;

f.- Brindar asesoría técnica y legal a las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP;

g.- Absolver las consultas sobre la administración del talento humano, certificación de calidad de servicio y de las remuneraciones e ingresos complementarios que formulen las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP;

h.- Emitir normas e instrumentos de desarrollo organizacional sobre diseño, reforma e implementación de estructuras institucionales y posicionales y del talento humano, mediante resoluciones que serán publicadas en el Registro Oficial a aplicarse en las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, en el ámbito de sus atribuciones y competencias;

i.- Requerir información a las UATH sobre la administración del talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios;

j.- Diseñar mecanismos de intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, para orientar a las o los servidores acerca de los derechos, deberes y prohibiciones, así como el desarrollo de estrategias en el ámbito de sus competencias, para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Constitución y la Ley, pudiéndose considerar para ello ejecución de eventos de capacitación, la conformación de redes de asesoría y mejoramiento para las UATH y mesas de discusión, entre otros.

En las demás instituciones que no pertenecen a la Función Ejecutiva, administración central e institucional, se solicitará la información que se crea necesaria para las acciones pertinentes conforme lo determina la LOSEP.

k.- Atender las denuncias y quejas ciudadanas que se realicen en función de la prestación de servicios públicos y su seguimiento, y que no hayan sido resueltas por las UATH. En caso que amerite, se trasladará a los organismos de control;

l.- Disponer la intervención inmediata en las instituciones de la Función Ejecutiva, a fin de advertir a las o los servidores sobre el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de sus puestos y los deberes y obligaciones establecidos en el ordenamiento legal vigente, o dar a conocer a las respectivas entidades de control del incumplimiento de esta Ley, este Reglamento General y normas conexas por parte de las instituciones que no pertenecen a la Función Ejecutiva; y,

m.- Brindar asesoría técnica, en los temas derivados de la aplicación de la normativa técnica emitida⁵³;

El Ministerio de Relaciones Laborales ejecuta actividades de monitoreo, control y evaluación de la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano del Sector Público, considerando los siguientes aspectos:

a) Para la Administración Central e Institucional de la Función Ejecutiva, se realizarán inspecciones, verificaciones, supervisiones, evaluaciones y control, de la gestión administrativa dentro del ámbito de su competencia, a las Unidades de Administración del Talento Humano, relacionadas con la aplicación de las disposiciones establecidas en la LOSEP, este Reglamento General, las regulaciones y la normativa emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales;

b) En las Empresas Públicas, el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de personas naturales o jurídicas externas especializadas realizará el control posterior (ex post) de la administración del talento humano y remuneraciones conforme a las normas y principios previstos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la LOSEP y las demás normas que regulan la administración pública; y,

c) Para las demás instituciones, entidades, organismos y personas jurídicas determinadas en el ámbito de la LOSEP podrá realizar estudios e informes derivados de la información que se proporcione conforme a la LOTAIP, a fin de determinar el cumplimiento de las políticas, regulaciones, normas e instrumentos técnicos expedidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, que de no darse cumplimiento se lo pondrá en conocimiento de la Contraloría General del Estado y de los organismos de control⁵⁴.

Los Consejos Consultivos, previstos en el literal d) del artículo 51 de la LOSEP, constituyen órganos de coordinación, consulta y análisis, a fin de que el Ministerio de Relaciones

⁵³ REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418 de 01-04-2011, Última modificación: 12-07-2011, Art. 112, Página 30.

⁵⁴

Laborales cuente con información para la fijación de las escalas remunerativas de las instituciones, entidades, organismos y dependencias del sector público.

Se integra individualmente conforme el Ministerio de Relaciones Laborales establezca la necesidad para su funcionamiento. Se determina los representantes de los Consejos Consultivos, que sean necesarios en acuerdo con el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales, como órgano rector de talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, puede considerar las opiniones que se emitan dentro de los referidos Consejos, para la fijación mediante Acuerdo Ministerial, de las escalas remunerativas de las y los servidores.

El Consejo lo preside el Ministro de Relaciones Laborales o su delegado, quien define y resuelve lo que corresponda.

Existen consejos consultivos en las siguientes áreas:

- a) Función Legislativa
- b) Función Judicial, Fiscalía, Defensoría Pública
- c) Función Electoral
- d) Fuerzas Armadas
- e) Policía Nacional
- f) Contraloría General del Estado
- g) Procuraduría General del Estado
- h) Organismos de control
- i) Gobiernos descentralizados autónomos y regímenes especiales
- j) Los demás que fueren necesarios⁵⁵.

Es responsabilidad del Ministerio de Relaciones Laborales elaborar, actualizar y administrar el Sistema Nacional de Información a través de una plataforma técnica e informática, conforme el Reglamento General a la LOSEP.

Así mismo, le compete al Ministerio de Relaciones Laborales elaborar y mantener el registro actualizado del catastro de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público, y de las corporaciones, fundaciones, sociedades civiles o mercantiles, con o sin fines de lucro, con o sin finalidad social o pública, cuya participación en el capital o

⁵⁵ REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418 de 01-04-2011, Última modificación: 12-07-2011, Arts. 113 y 114, Páginas 30 y 31.

patrimonio esté compuesto por más del cincuenta por ciento por aporte de las instituciones del Estado, de los gobiernos autónomos descentralizados o de recursos públicos.

El Catastro de las instituciones públicas y privadas señalado en el párrafo anterior es elaborado en coordinación con el Ministerio de Finanzas, con el propósito de guardar consistencia con los clasificadores, catálogos y otros instrumentos que de conformidad con el Código de Planificación y Finanzas Públicas son atribuidos al ente rector del Sistema Nacional de Finanzas Públicas SINFIP.

Es obligación de todas las instituciones del Estado informar en forma oportuna respecto de las instituciones comprendidas o que se deban incorporar al catastro.

El registro y el número establecido para cada institución es único, y constituye el referente para las demás bases de datos que mantengan las diferentes instituciones públicas.

El Catastro es actualizado permanentemente y permanece publicado en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales y en el Registro Oficial⁵⁶.

3.3.2 La Contraloría General del Estado

La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado –LOCGE- tiene por objeto establecer y mantener, bajo la dirección de la Contraloría General del Estado, el sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado, y regular su funcionamiento con la finalidad de examinar, verificar y evaluar el cumplimiento de la visión, misión y objetivos de las instituciones del Estado y la utilización de recursos, administración y custodia de bienes públicos.

Las disposiciones de la LOCGE rigen para las instituciones del sector público determinadas en los artículos 225, 315 y a las personas jurídicas de derecho privado previstas en el artículo 211 de la Constitución⁵⁷.

Para efecto de la LOCGE se entiende por recursos públicos, todos los bienes, fondos, títulos, acciones, participaciones, activos, rentas, utilidades, excedentes, subvenciones y todos los derechos que pertenecen al Estado y a sus instituciones, sea cual fuere la fuente de la que procedan, inclusive los provenientes de préstamos, donaciones y entregas que, a

⁵⁶ REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, Decreto Ejecutivo 710, Registro Oficial Suplemento 418 de 01-04-2011, Última modificación: 12-07-2011, Art. 115, Página 32.

⁵⁷ LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, Ley 73, Registro Oficial Suplemento 595 de 12-06-2002, Última modificación: 11-08-2009, Arts. 1 y 2, Página 1.

cualquier otro título realicen a favor del Estado o de sus instituciones, personas naturales o jurídicas u organismos nacionales o internacionales.

Los recursos públicos no pierden su calidad de tales al ser administrados por corporaciones, fundaciones, sociedades civiles, compañías mercantiles y otras entidades de derecho privado, cualquiera hubiere sido o fuere su origen, creación o constitución hasta tanto los títulos, acciones, participaciones o derechos que representen ese patrimonio sean transferidos a personas naturales o personas jurídicas de derecho privado, de conformidad con la ley.

Para todos los efectos contemplados en la LOCGE, están sometidas al control de la Contraloría General del Estado, las personas jurídicas y entidades de derecho privado, exclusivamente sobre los bienes, rentas u otras subvenciones de carácter público de que dispongan, cualesquiera sea su monto, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 211 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

Se evita la superposición de funciones con otros organismos de control, sin perjuicio de estar obligados de actuar en el marco de sus competencias constitucionales y legales, de manera coordinada, conjunta y/o simultánea.

Cuando el Estado o sus instituciones hayan delegado a empresas privadas la ejecución de obra pública, la explotación y aprovechamiento de recursos públicos mediante concesión, asociación, capitalización, traspaso de propiedad accionaria, de certificados de aportación o de otros títulos o derechos, o por cualquier otra forma contractual de acuerdo con la ley, la vigilancia y control de la Contraloría General del Estado no se extenderá a la persona o empresa delegataria, pero sí, a la gestión referida a esa delegación por parte de la institución del Estado delegante, sin perjuicio de la eventual responsabilidad que la Contraloría General del Estado pueda determinar, conforme a lo establecido en la LOCGE.

Las instituciones del Estado, sus dignatarios, autoridades, funcionarios y demás servidores, actúan dentro del Sistema de Control, Fiscalización y Auditoría del Estado, cuya aplicación propende a que:

- 1.- Los dignatarios, autoridades, funcionarios y servidores públicos, sin excepción, se responsabilicen y rindan cuenta pública sobre el ejercicio de sus atribuciones, la utilización de los recursos públicos puestos a su disposición, así como de los resultados obtenidos de su empleo;

2.- Las atribuciones y objetivos de las instituciones del Estado y los respectivos deberes y obligaciones de sus servidores, sean cumplidos a cabalidad;

3.- Cada institución del Estado asuma la responsabilidad por la existencia y mantenimiento de su propio sistema de control interno; y,

4.- Se coordine y complemente con la acción que otros órganos de control externo ejerzan sobre las operaciones y actividades del sector público y sus servidores⁵⁸.

La ejecución del sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado se realiza por medio de:

1.- El control interno, que es de responsabilidad administrativa de cada una de las instituciones del Estado a las que se refiere el artículo 2 de la LOCGE; y,

2.- El control externo que comprende:

a. El que compete a la Contraloría General del Estado; y,

b. El que ejerzan otras instituciones de control del Estado en el ámbito de sus competencias.

Para regular el funcionamiento del sistema, la Contraloría General del Estado adapta, expide, aprueba y actualiza, según corresponda:

1.- Normas de control interno que sirvan de marco básico para que las instituciones del Estado y sus servidores establezcan y pongan en funcionamiento su propio control interno;

2.- Políticas de auditoría gubernamental;

3.- Normas de control y fiscalización sobre el sector público, adaptadas de Normas Internacionales y de las emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores;

4.- Normas de auditoría gubernamental, de carácter local e internacional en sus modalidades de gestión, control de obras, auditoría judicial, protección ambiental y auditoría de proyectos internacionales; y,

⁵⁸ LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, Ley 73, Registro Oficial Suplemento 595 de 12-06-2002, Última modificación: 11-08-2009, Arts. 3, 4 y 5, Páginas 2 y 3 .

5.- Reglamentos, regulaciones, manuales generales y especializados, guías metodológicas, instructivos y más disposiciones necesarias para la aplicación del sistema y la determinación de responsabilidades⁵⁹.

En el marco de las normas, políticas, regulaciones, reglamentos, disposiciones y más instrumentos indicados, cada institución del Estado, cuando considere necesario, dicta las normas, las políticas y los manuales específicos para el control de las operaciones a su cargo. La Contraloría General del Estado verifica la pertinencia y la correcta aplicación de las mismas.

Mediante el sistema de control, fiscalización y auditoría se examina, verifica y evalúa las siguientes gestiones: administrativa, financiera, operativa; y cuando corresponda gestión medio ambiental de las instituciones del Estado y la actuación de sus servidores. En el examen, verificación y evaluación de estas gestiones, se aplica los indicadores de gestión institucional y de desempeño y se incluye los comentarios sobre la legalidad, efectividad, economía y eficiencia de las operaciones y programas evaluados.

3.3.3.- La Superintendencia de Bancos y Compañías

Valores Institucionales:

Integridad: Actuar bajo principios en toda ocasión.

Justicia: Dar a cada uno lo que corresponde.

Responsabilidad social: Cumplir con la misión de manera oportuna y efectiva.

Mejoramiento continuo: Innovación permanente de productos y servicios.

Trabajo en equipo: Impulsar y trabajar en función de intereses y objetivos comunes.

Comunicación efectiva: Generar y transmitir la información con oportunidad, efectividad y de manera pertinente.

Orientación de servicio: Identificar y cumplir con los requerimientos, desarrollar las habilidades y mejorar las actitudes del ser humano.

Desarrollo humano: Fortalecer los conocimientos, desarrollar las habilidades y mejorar las actitudes del talento humano.

Respeto: Consideración a las personas y a la autoridad.

Objetivos Institucionales

⁵⁹ LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, Ley 73, Registro Oficial Suplemento 595 de 12-06-2002, Última modificación: 11-08-2009, Arts. 6, 7 y 8, Página 3.

Perspectiva de Usuarios

- Contribuir a la estabilidad y transparencia de los sectores controlados.
- Precautelar y promover los derechos e intereses de los actores sociales.

Perspectiva Financiera

- Asegurar el financiamiento de las operaciones de la SBS para un eficiente y efectivo control de las entidades supervisadas.

Perspectiva de procesos

- Mejorar los niveles de efectividad y eficiencia de la gestión de regulación y control.
- Fortalecer la capacidad de gestión de la Institución para brindar servicios con calidad y oportunidad.
- Prevenir las acciones inusuales de grupos organizados en la transaccionalidad de los sectores controlados.

Perspectiva de Talento Humano

- Mejorar el nivel de desempeño, innovación, satisfacción y compromiso del talento humano.

Misión

Velar por la seguridad, estabilidad, transparencia y solidez de los sistemas financiero, de seguros privados y de seguridad social, mediante un eficiente y eficaz proceso de regulación y supervisión para proteger los intereses del público y contribuir al fortalecimiento del sistema económico social, solidario y sostenible.

Visión

Ser una Institución técnica de regulación y supervisión de alta productividad, prestigio y credibilidad para satisfacer con calidad los servicios que presta a los actores externos e internos, con recursos humanos competentes y tecnología de punta.

Sistema de Gestión de Calidad

Política de Calidad.-

Planificar, controlar y evaluar la gestión institucional de la Superintendencia de Bancos y Seguros, conforme a los requerimientos de los usuarios internos y externos; asesorando y apoyando técnicamente a las unidades administrativas para la correcta regulación y supervisión de los Sistemas Financiero, de Seguridad Social y Seguros Privados; mediante la mejora continua de sus procesos, con personal comprometido y capacitado.

Objetivos de Calidad

- Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y Planes Operativos Anuales conforme la normativa vigente.
- Efectuar el control y seguimiento de la ejecución de los proyectos institucionales y el uso eficiente de los recursos financieros.
- Cumplir con los requisitos de nuestros usuarios internos y externos.
- Buscar la mejora continua y la eficacia de los procesos enfocada a:
 - Estandarizar métodos de trabajo para generar productos y servicios de calidad;
 - Optimizar el uso de recursos y de la capacidad instalada institucional; y,
 - Facilitar mediciones de desempeño corporativo, departamental e individual por indicadores.

3.4 La Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General

La Ley Orgánica de Servicio Público –LOSEP- es una ley fundamentada en la Constitución de Ecuador. Fue aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador el 11 de agosto de 2010 con 108 votos, 2 negativos y 9 abstenciones en el pleno y sustituir a la LOSCCA, después de que la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social realizara un informe.

La ley de Servicio Público contiene 137 artículos, 23 disposiciones generales, 10 transitorias, 4 finales, una derogatoria, artículo final. Doce títulos distribuidos en 24 capítulos. Fue ratificada por el presidente Rafael Correa, tras ser aprobada por la asamblea en plenaria.

La LOSEP y su Reglamento General tienen establecido como Objetivo "propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de

gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

El propósito de la LOSEP y su Reglamento General es regular "la relación de los servidores públicos con el Estado responde a la necesidad de brindar un servicio público eficiente a la ciudadana, así como a los nuevos preceptos consagrados en la Constitución, priorizando el desarrollo de la carrera enfocado hacia la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio del Estado y sus instituciones, en el ejercicio de la función pública".

Entre las novedades de la LOSEP y su Reglamento General, permite que extranjeros puedan trabajar como servidores públicos después de 5 años de ser residentes, da beneficios a discapacitados y los que trabajan para discapacitados. Contiene beneficios para los profesores universitarios y orquestas sinfónicas, bono de jubilación, concursos de meritocracia para entidades del estado, garantías para carrera pública y la evaluación anual como único mecanismo de acceso.

La Policía y los militares fueron integrados a la Ley de Servicio Público. Las Instituciones Educativas de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Aviación Civil y Comisión de Tránsito del Guayas, fueron asignadas a la rectoría del Ministerio de Educación y sus servidores administrativos adscritos al sistema educativo público ecuatoriano. La ley les mantuvo el derecho que tienen a recibir condecoraciones, reconocimientos, con jornadas y horarios especiales.

CAPÍTULO IV
PROPUESTA: CÓDIGO DE ÉTICA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

4.1 Código de ética para los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”;

Que, de conformidad con el Art. 233 de la Constitución de la República del Ecuador, “Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.”;

Que, el Art. 351 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Sistema de Educación Superior está articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la Ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertenecía, integridad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global;

Que, de conformidad al Art. 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina que la educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos;

Que, el Art. 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina que el Estado reconoce a las Universidades y Escuelas Politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República.

En el ejercicio de la autonomía responsable, las Universidades y Escuelas Politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad solidaridad, participación

ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas;

Que, mediante Ley 85 del 18 de octubre del 2002, publicada en el Registro Oficial No. 686, se creó la Universidad Estatal Amazónica, como una persona jurídica autónoma de derecho público;

Que, de conformidad con el Art. 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público, "Serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabaje o preste servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público;

Que, mediante el Art. 45 de la Ley Orgánica de Educación Superior señala que, "El cogobierno es parte consustancial de la autonomía universitaria responsable. Consiste en la dirección compartida de las Universidades y Escuelas Politécnicas por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género; y,

Que, en el desarrollo de las tareas propias de la Administración de Talento Humano, los servidores, funcionarios, docentes y trabajadores de la Universidad Estatal Amazónica, afrontan situaciones que deben ser normadas y difundidas al personal de la institución y elegibles en proceso de ingreso a la Institución, para propender a un servicio orientado a la excelencia, con un servicio de calidad.

En uso de las atribuciones legales y constitucionales:

RESUELVE:

EXPEDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

Art. 1.- Son valores fundamentales de la Universidad Estatal Amazónica la honorabilidad, honestidad, responsabilidad, justicia, tolerancia, lealtad y solidaridad con todos quienes forman la Comunidad Universitaria, incluyendo estudiantes, autoridades, docentes, personal administrativo y trabajadores en general.

Art. 2- Ámbito de aplicación.- El presente Código de Ética es de aplicación obligatoria para las servidoras, servidores, funcionarias, funcionarios, docentes, estudiantes, trabajadoras y trabajadores de la Universidad Estatal Amazónica, bajo cualquier modalidad

de vinculación.

Art. 3- Presunción de Derecho.- Los derechos y obligaciones establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, leyes, código, reglamentos y disposiciones internas de la Universidad Estatal Amazónica son de conocimiento obligatorio para los servidoras, servidores, funcionarios, docentes, trabajadoras y trabajadores que laboran en la Institución, su desconocimiento no lo exime de responsabilidad.

Art. 4.- Obligaciones.- Todo Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Estudiante, y, Empleado y Trabajador de la Universidad Estatal Amazónica tiene la obligación de:

1. Conocer el presente Código de Ética;
2. Sujetarse a las normas del presente Código de Ética; y,
3. Asumir la responsabilidad de las acciones que transgredan estas normas.

Art. 5.- Compromiso personal de los servidores.- Los servidores, funcionarios, docentes, empleados y trabajadores de la U. E. A. deben asumir la responsabilidad personal de conocer y promover el cumplimiento de los principios, valores y normas contenidas en este Código, el cual será un referente para el fortalecimiento institucional y la promoción de la ética al interior de la Universidad Estatal Amazónica.

Art. 6.- Compromiso con la ciudadanía.- Los Servidores de la U. E. A. asumirán el compromiso de garantizar a las ciudadanas y ciudadanos:

1. Que sus derechos y obligaciones sean comprendidos y respetados;
2. La aplicación justa, confiable y transparente de las leyes, reglamentos, estatutos y políticas de la Administración Pública;
3. Que reciban un trato equitativo y respetuoso;
4. Un servicio accesible y confiable, brindado con apego a principios de economía la simplicidad y veracidad de información;
5. El dictado de actos administrativos debidamente motivados demostrando transparencia en las decisiones y comportamientos adoptados;
6. De las solicitudes efectuadas deberán ser realizadas en forma ágil y oportuna;
7. Transparencia, responsabilidad, concertación y dialogo con un enfoque estratégico e integral con la misión institucional;
8. Garantizar la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente;

DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA O TIEMPO COMPLETO

Art. 7.- Pluriempleo.- Sin perjuicio de lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador, a ningún título, ni aún bajo cualquiera de las modalidades de vinculación, ninguna autoridad o servidor, percibirá dos remuneraciones provenientes de funciones, puestos o empleos públicos y la forma contractual que se realice.

Se exceptúan de esta prohibición el ejercicio de la docencia universitaria en los establecimientos reconocidos por el SENESCYT.

Art. 8.- Dedicación Tiempo Completo.- Las servidoras, servidores, funcionarios, docentes empleados y trabajadores de la U. E. A., laboran con dedicación exclusiva, con el fin de precautelar la jornada de trabajo para evitar que se interfiera en la gestión de la Institución.

Art. 9.- Dedicación exclusiva.- Los funcionarios, docentes, empleados y trabajadores que contravinieren las disposiciones precedentes relativas a la dedicación exclusiva, se aplicará lo que dispone la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Código del Trabajo.

CONFLICTO DE INTERESES

Art. 10.- Definición.- Existe conflicto de intereses, cuando el Servidor Público, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador, en razón de las actividades encomendadas desde su ingreso o en cualquier tiempo, toma conocimiento que ha sido asignado en un trámite o proceso en el que deba conocer, estudiar y resolver sobre derechos u obligaciones de:

1. Su propio y personal interés.
2. El cónyuge, conviviente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. Personas naturales con quienes guarde relaciones de amistad o enemistad, por cualquier motivo que pueda comprometer su actuación o criterio.
4. Personas jurídicas, en las que el Servidor, Funcionario, Docente, Investigadores, Empleado y Trabajador, y las personas naturales señaladas en los literales b) y c), tengan una o más de las siguientes calidades: representante legal, directores departamentales, coordinadores de carrera, y asesores en cualquier nivel.

5. Personas naturales o jurídicas con quienes mantenga litigios judiciales o extrajudiciales; o haya mantenido un litigio dentro de los cinco años precedentes, si el proceso fue penal; o dos años para los demás casos.

Art. 11.- Obligación de informar.- El Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador según lo señalado en el artículo precedente que estuviere en situación de conflicto de intereses, deberá poner en conocimiento de tal circunstancia a su jefe inmediato superior que le asignó dicho trabajo o a la autoridad competente, mediante comunicación escrita que contendrá:

- 1.- Sus nombres y apellidos, denominación del puesto y unidad administrativa en la que labora;
- 2.- La descripción de la o las causales que originan el conflicto de intereses;
- 3.- La solicitud de excusarse de actuar en el trámite o proceso en el que considera tiene conflicto de intereses; y,
- 4.- Su firma.

Es responsabilidad del Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador obtener la constancia de recepción de las comunicaciones presentadas.

Art. 12.- Trámite de excusa.- El Jefe Inmediato Superior, o el correspondiente Director/a Departamental o Coordinador/a de Carrera que conozca sobre el conflicto de intereses, podrá en el término máximo de cuarenta y ocho horas:

1. Conocer, resolver o intervenir directamente en el proceso que origina el conflicto de intereses.
2. Autorizar expresamente al solicitante que conozca y resuelva o continúe interviniendo en el proceso o trámite que origine el conflicto de intereses. En este caso, quien concede la autorización podrá solicitar al servidor los informes que considere pertinentes acerca del estado del proceso o trámite. El cambio, reasignación o la continuación del trámite o funciones asignadas, deberá ser impartida mediante comunicación escrita.

La decisión adoptada deberá contar necesariamente con la autorización del Rector/a o

Vicerrector/a, Director/a Departamental o Coordinadores/as de Carrera correspondiente.

Art. 13.- Sanciones de conflicto de intereses.- El Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador que incurriere en el conflicto de intereses y no cumpliera con lo establecido en el artículo 10 de este Código, se procederá según la gravedad de la falta de conformidad con la LOSEP, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Educación Superior.

De igual manera será sancionado el Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador que conociere la comunicación del conflicto de intereses de un servidor bajo su supervisión y no diere cumplimiento con lo establecido en el artículo 11 del presente Código.

Art. 14.- Sanción a quien conociere de conflicto de intereses y no lo reporta.- El Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador que conociere del incumplimiento de los artículos 10 y 11 de este Código, por parte de otro servidor, y no lo reportare a la autoridad correspondiente será sancionado de conformidad con la LOSEP, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Educación Superior.

USO DE LOS RECURSOS Y BIENES PÚBLICOS

Art. 15.- Uso de recursos y bienes públicos.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores utilizarán los bienes de propiedad de la U. E. A, incluyendo documentos e información, únicamente para actividades oficiales, además protegerán y conservarán toda propiedad de la Universidad Estatal Amazónica, que les haya sido entregada y confiada para la ejecución de sus actividades y responsabilidades, incluidas las claves de acceso a la información electrónica. En caso de pérdida, daño o mal uso de los bienes e información, se sujetarán a las disposiciones legales que el caso así lo amerite.

Art.16.- Identificación institucional.- Las credenciales, escarapelas de identificación y logotipo de la U. E. A., serán utilizados para fines e intereses de la institución, y no se utilizarán en actividades no oficiales fuera de las instalaciones del U. E. A.

Art. 17.- Uso del uniforme.- Los Empleados y Trabajadores que se les asigne el uso obligatorio del uniforme, en la forma y calendario establecido en el reglamento interno o instructivo, será llevado con dignidad, en consecuencia se prohíbe hacer uso del mismo, en lugares públicos, tales como: espectáculos públicos, discotecas, bares, casinos, sitios

de juego, cines, actividades deportivas u otras similares, en los que se podrían suscitar escándalos o actos que ofendan el orden, la moral y menoscaben el prestigio e imagen del servidor, funcionario, docente y trabajador por ende de la Institución en la que labora.

Art. 18.- Comunicaciones o certificaciones particulares.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores no podrán utilizar el logotipo de la U. E. A., ni el pie de firma con la denominación del cargo que desempeñan en la preparación de comunicaciones o certificaciones relacionadas con actividades particulares que contravienen los intereses institucionales.

Art. 19.- Del horario de trabajo.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores de la Institución deberán emplear su horario oficial completo de trabajo en forma responsable cumplir con sus deberes y desempeñando sus funciones con eficiencia y eficacia, con una entrega ejemplar y exclusiva, teniendo en cuenta que los colaboradores de la diferentes Unidades Administrativas y Carreras Universitarias actúen en forma similar, a fin de contribuir con la excelencia institucional a nivel público.

Art. 20.- Del manejo de recursos.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores que tengan bajo su custodia el manejo de documentos, información de carácter confidencial, contratos, fondos fijos de caja chica, materiales y suministros u otros recursos económicos de la U. E. A., tendrán el deber y la obligación de resguardarlos con sigilo, tomando las seguridades necesarias para precautelar su buen uso, observando las leyes, reglamentos y normativas vigentes para el efecto.

Art. 21.- Incumplimiento de disposiciones por uso de recursos institucionales.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores que contravinieren las disposiciones relativas a la utilización de los recursos institucionales, serán sancionados de acuerdo a lo que establece la LOSEP, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento Interno de la U. E. A.

DEL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Art. 22.- Confidencialidad de uso de la Información.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores de la Institución tienen la obligación de utilizar la información a la que tengan acceso en razón de su trabajo únicamente, conforme a los procedimientos y normativa de la U. E. A. De igual forma, es deber del

servidor, funcionario, docente o trabajador abstenerse de acceder a la información que no le haya sido autorizada, asignada o permitida.

Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores, no revelarán sin autorización expresa, información clasificada como reservada o de uso restringido, expedientes personales, planes, programas, rutinas de trabajo u otros aspectos que estén vinculados con la gestión y control, que cumplen las diferentes Unidades Administrativas y Académicas de la Institución.

Está prohibido a los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores disponer, guardar, archivar o reproducir información electrónica o documental con fines ajenos a sus atribuciones y responsabilidades. Tampoco podrá hacer declaraciones públicas o suscribir documentos, sin la expresa y legal autorización por la autoridad nominadora.

Art. 23.- Política de uso de claves.- Cada Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador tendrá especial cuidado, uso y manejo de las claves y seguridades empleadas para acceder a la red de información electrónica institucional, así como al sistema de Gestión Documental de las Entidades Públicas.

Queda expresamente prohibido a todo Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador facilitar a otras personas extrañas sus contraseñas personales de ingreso al sistema informático de la U.E.A.

Art. 24.- Información en procesos legales.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores, no declararán ni entregarán, antes o durante el desarrollo de alguna acción legal, información o testimonios con respecto a sus labores profesionales en la U. E. A., sin el conocimiento previo por parte de la autoridad competente de la Institución.

Previo a la entrega de la información o testimonios con respecto a sus labores profesionales o temas relacionados con sus actividades en la institución, durante el desarrollo de procesos legales, la entidad proporcionará a sus servidores el apoyo legal requerido mediante la asignación de un abogado que le asesore ante los tribunales a los cuales debe comparecer.

Art. 25.- Revelación y entrega de documentación o información no autorizada.- El custodio de la información electrónica o documental, debe precautelarse la seguridad y

prevenir la revelación no autorizada de información de la U. E. A.

Art. 26.- Custodia de la Información y documentación.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores que sean custodios de información y documentación de la U. E. A., precautelarán su buen uso y denunciarán a toda persona o hecho que pueda causar daño a la administración, con la utilización de los mismos en actos ilícitos mediante la alteración o forjamiento y/o falsificación de los documentos públicos.

Art. 27.- Manejo de Información.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores que incurrieren en faltas establecidas en este Código, relativas al manejo de información, serán sancionados de conformidad a lo establecido en LOSEP, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento Interno de la UEA.

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR

Art. 28.- Obligación de informar.- Todo Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador que tuviere información comprobada, o indicios respecto a un comportamiento de otro servidor, contrario a la ética o que sea ilegal, tiene la obligación de informar por escrito a su superior inmediato y copia a la Dirección de Talento Humano. De no hacerlo, será sancionado de acuerdo a lo que establece la LOSEP, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento Interno de la UEA.

Art. 29.- Cumplimiento de órdenes.- Ninguna autoridad o funcionario de nivel jerárquico superior, solicitará directa o indirectamente a un servidor, docente, trabajador subalterno, cumplir con órdenes ilegales que atenten los valores éticos y profesionales, o que puedan generar ventajas o beneficios personales. De hacerlo, será sancionado administrativamente según la gravedad de la falta, a no ser que se haya negado por escrito a realizar la orden impartida.

DE OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS

Art. 30.- Prohibición de usos de alcohol y otras sustancias alucinógenas.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores no podrán asistir a su labor diaria de trabajo, bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. Tampoco podrán ingerir o usar estas sustancias durante la jornada laboral, excepto aquellos que deban ser utilizados por prescripción médica. Quienes incumplieren esta disposición, serán sancionados de

conformidad con la LOSEP, el Código del Trabajo, la ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento Interno de la U. E. A.

Art. 31.- Discriminación.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores, no ejercerán ninguna clase de discriminación directa o indirecta por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, identidad sexual, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica.

DE LAS RELACIONES PERSONALES

Art. 32.- Prohibición de aceptar dadas, recompensas, regalos.- Los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores , están prohibidos de solicitar o aceptar, de cualquier persona, de forma directa o indirecta, regalos, gratificación, favor, auspicio, privilegios, ventajas, entrenamiento, préstamo, oportunidad de comprar obtener descuentos o rebajas en bienes, a menos que tal oportunidad esté disponible para el público en general. Queda expresamente prohibido recibir valor alguno, en especie o efectivo.

Art. 33.- Tráfico de influencias.- los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores no podrán utilizar la autoridad o influencia de su cargo para intervenir ante el personal de la U. E. A., u otras entidades, a fin de lograr ventajas o beneficios para sí mismo o para terceros.

Art. 34.- Tráfico de influencias.- los Servidores, Funcionarios, Docentes, Investigadores, Empleados y Trabajadores no se involucrarán en ningún negocio o transacción económica, con un ciudadano o representante de empresa que brinden servicios de cualquier índole de esta cuando dicha transacción sea considera como influencia en el desempeño de sus responsabilidades en la Institución.

Art. 35.- Proselitismo de cualquier naturaleza.- Las Autoridades, Funcionario, Docente, Investigadores, Empleado y Trabajador, no podrán, dentro de la Institución, realizar ningún tipo de proselitismo político. Durante la jornada de trabajo, todas las actividades deberán desarrollarse con absoluta imparcialidad de sus creencias políticas, religiosas, deportivas, y de cualquier índole que afecte o pretenda distraer a los demás servidores de la Institución.

Queda prohibido comprometer el nombre de la U. E. A. en cualquier tipo de actividad

política. De igual manera no podrá un superior jerárquico ordenar a sus subordinados asistir a eventos de carácter político o usar los bienes y recursos de la Universidad Estatal Amazónica.

Art. 36.- Discriminación o acoso.- Se prohíbe expresamente toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta.

Art. 37.- Sanciones.- Los servidores que incurrieren en faltas establecidas en los artículos precedentes, serán sancionados de conformidad a lo dictado por la LOSEP, La Ley Orgánica de Educación Superior, Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano.

DEL COMITÉ DE ÉTICA

Art. 38.- Conformación del Comité.- La Universidad Estatal Amazónica crea el Comité de Ética, el mismo que estará integrado por tres miembros:

1. El Rector/a, que lo presidirá,
2. El Vicerrector/a,
3. Un Delegado por los Docentes e Investigadores, Estudiantes; y, Empleados y Trabajadores, designados por el Consejo Universitario.

Tendrán voz y voto. A ellos se sumarán, con voz pero sin voto: el Presidente del gremio de los Docentes, Estudiantes, y, Empleados y Trabajadores.

Art. 39.- Atribuciones.- Son atribuciones del Comité de Ética:

1. Recomendar el establecimiento de políticas, acciones administrativas y organizativas que aseguren el presente Código de Ética;
2. Presentar a o su delegado, propuestas de actualización del Código de Ética;
3. Orientar a los servidores, funcionarios, docentes y trabajadores en temas relacionados con el presente Código de Ética;
4. Conocer los informes respecto a violaciones a las normas establecidas en el Código de Ética y efectuar el seguimiento de las acciones a aplicarse;
5. Vigilar por el fiel cumplimiento de las políticas y recomendaciones realizadas al interior de la Institución; y,
6. Presentar a el Consejo Universitario, informes trimestrales de la actividad cumplida por el Comité.

Art. 40.- De las Reuniones.- El Presidente del Comité de Ética, por su iniciativa o pedido de uno de los miembros del Comité, convocará a las reuniones que sean necesarias para conocer asuntos inherentes al Código de Ética. La presencia de los miembros del Comité es indelegable y se integrará el quórum con la mitad más uno de los miembros con voz y voto. Las decisiones se tomarán por mayoría simple. Se efectuará un acta para cada reunión mantenida, la misma que será firmada por todos los asistentes a la reunión y será responsabilidad del Director de Talento Humano su control y custodia.

Art. 41.- Cooperación.- Cuando el Comité de Ética lo considere necesario convocará a otros Directores, Coordinadores de Carrera o servidores de la Institución, a participar en las reuniones donde se analicen casos de sus subordinados. La asistencia de todos los miembros del Comité de Ética y la de cualquier funcionario o docente convocado, es de cumplimiento obligatorio.

Art. 42.- Del Debido Proceso.- Todo proceso instaurado en contra de servidores, funcionarios, docentes o trabajadores de la U. E. A., por inobservancia o incumplimiento a las disposiciones de éste Código deberá observar y respetar las normas del debido proceso y garantizar el derecho a la defensa. Toda sanción será recurrible en la forma y términos en el Reglamento Interno de la U. E. A., y, en la forma establecida en la Constitución y las leyes.

Art. 43.- Los Estudiantes de la Universidad Estatal Amazónica deben:

1. **SER HONESTOS:** No copiar de fuentes no autorizadas, no plagiar, no mentir, ni apropiarse en forma alguna de cualquier tipo de información, documento o trabajo.

Deben mantener en reserva cualquier información sobre pruebas, exámenes y cualquier otra evaluación de carácter confidencial.

2. **SER RESPETUOSOS:** Cuidar la integridad y la honra de las personas que conforman la Comunidad Universitaria, y respetar las instalaciones y equipamientos de la Universidad Estatal Amazónica.
3. **SER JUSTOS:** Buscar y aceptar el equilibrio y la verdad en las decisiones personales y de los demás; aceptar la distribución de deberes y derechos entre los miembros de la Comunidad Universitaria; respetar el orden jurídico establecido; no desarrollar

actividades de proselitismo, propaganda político-partidista o religiosa, en los predios universitarios.

4. **SER SOLIDARIOS:** Colaborar con quien lo necesite, a través de acciones desinteresadas en beneficio de otros y de objetivos y proyectos de interés común.
5. **SER TOLERANTES:** Aceptar a los demás como son, con sus defectos y cualidades; respetar su integridad personal y opiniones, aunque sean distintas a las propias, entendiendo que la diversidad enriquece a una comunidad; no realizar actividades discriminatorias de ningún tipo, sean de carácter racial, político o religioso.
6. **SER RESPONSABLES:** Actuar con compromiso, madurez, responsabilidad y puntualidad en las actividades universitarias y en todos los actos en los que participen de forma académica y social.
7. **SER LEALES:** Ser consecuentes con la Universidad Estatal Amazónica y colaborar con la Institución y sus Autoridades en caso de requerir su intervención para aclarar cualquier investigación y sumario de violencia al Código de Ética vigente.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Comité de Ética de la U. E. A., dependerá y responderá directamente al Consejo Universitario, debiendo presentar el informe trimestral en forma cumplida; y, las resoluciones que sean de competencia del Máximo Organismo, para su ratificación.

SEGUNDA.- Es obligación de todo Servidor, Funcionario, Docente, Investigador, Empleado y Trabajador adherirse a los principios, valores y Código de Ética institucionales, mediante la firma del documento de Declaratoria y Fe de conocimiento del Código de Ética.

TERCERA.- El régimen disciplinario aplicable a los servidores, funcionarios, docentes y trabajadores de la U. E. A., en caso de quebrantar lo dispuesto en el presente Código de Ética, se atenderá a lo previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, Ley Orgánica de Educación Superior, Código del Trabajo y en el Reglamento Interno de la U. E. A.

CUARTA.- En caso de surgir alguna duda en la aplicación del presente Código de Ética, ésta será resuelta por el Consejo Universitario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.- El Comité de Ética, en el plazo de 60 días, elaborará el respectivo instructivo de funcionamiento, y pondrá a conocimiento del Consejo Universitario, para su aprobación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.- El estudio sobre la importancia de los valores y la ética aplicados en el servicio público que brinda la Universidad Estatal Amazónica a la colectividad nos permite señalar las siguientes conclusiones:

1.- Toda Institución Pública que verdaderamente se llame así y que no sea simplemente de nombre debe preocuparse por orientar y vigilar el comportamiento de los individuos, esto es, tiene la responsabilidad de moderar los deseos y pasiones de los hombres y encaminarlos hacia la virtud a fin de establecer la armonía entre las partes de la Comunidad. Por lo tanto, es función de toda Institución educar a su gente, constituir la, organizarla, conservar su cultura, su integridad, su identidad, sus valores, por ello es importante que se fomente en los individuos principios éticos mediante la educación. Uno de los fines de la política que debe aplicar todo gobernante es hacer que los ciudadanos sean personas dotadas de cualidades capaces de realizar acciones nobles, bellas y buenas. Un acto bueno significa hacer el bien. Bueno es lo admitido como positivo actuando de manera correcta, realizando actos que van acompañados de elogio, de mérito, de reconocimiento. Bueno es realizar acciones acompañadas de virtud.

Cuando un gobernante no se preocupa por las actitudes de su pueblo e ignora el uso e importancia de hacer esto, tarde o temprano enfrentará problemas resultados de su negligencia.

2.- La ética es la disciplina del conocimiento que estudia las actitudes del hombre y enseña cuales son las virtudes dignas de imitar, por lo tanto esta es una herramienta poderosa del que se vale todo gobierno preocupado por educar. Con el conocimiento de la ética, los gobernantes pueden orientar y educar a su pueblo. La ética da al hombre un conocimiento que le permite actuar correctamente en cada situación por difícil que esta sea. Al respecto, conviene recordar lo que Aristóteles señala: "Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí, de modo que si está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar cuando es bello, lo estará, asimismo, para no obrar cuando es vergonzoso".

3.- El comportamiento correcto de un individuo lo muestra la ética la cual es una disciplina que estudia las actitudes de los hombres: buenas o malas, debidas o indebidas, convenientes o nocivas. La ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque

tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan los funcionarios públicos están orientadas al bien común. La

Ética de la función pública, es la ciencia del buen comportamiento en el servicio público, es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. Por lo tanto, la ética es un factor clave para elevar la calidad de la Administración Pública en la U. E. A., mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos.

Una de las causas que motiva al hombre a realizar bajezas es la codicia. El ser humano nunca está satisfecho debido a que es codicioso por naturaleza. No importa cuanto posea, ni la cantidad o calidad de bienes que posea, siempre ambiciona más.

Apenas consigue lo que deseaba cuando ya tiene una nueva codicia. La ambición del hombre y la codicia son motivos que dan lugar a la mayor parte de los crímenes voluntarios; por lo tanto, es conveniente moderar la ambición y deseos de los hombres y esto sólo será posible con un programa permanente basado en buenos modales, filosofía y educación. La historia demuestra que muchos servidores públicos se han corrompido por la ambición, la codicia o la avaricia del dinero y en la medida en que ha estado en su poder, han arruinado al Estado y/o Institución. Por lo tanto, es urgente poner atención en las actitudes de los servidores públicos. Hay que recordarles, hasta que lo entiendan, que están para servir y no para servirse de la comunidad.

4.- Los gobernantes tienen la responsabilidad de promover el desarrollo del personal que labora en la Administración Pública en la U. E. A. a fin de que quienes participan en ella estén bien preparados y actualizados. El desarrollo de los servidores debe ser un tema prioritario por lo que se le deben establecer líneas de acción para fomentar su adecuada preparación.

La excelencia en la gestión de los intereses colectivos no se puede alcanzar sin educar a los servidores públicos en sólidos principios de ética; por lo tanto, el comportamiento correcto de éstos, es una condición *sine qua non* para una eficiente administración. La adecuada satisfacción de las demandas colectivas responsabilidad del gobierno universitario, sólo podrá realizarse si la administración pública cuenta con hombres con capacidad y con una excelente conducta acompañada de valores y principios éticos; por lo que, es necesario que todo individuo que asuma un cargo público cuente con vocación y compromiso por los actos públicos así como responsabilidad para con la sociedad. El cumplimiento de los intereses colectivos exige una notoria ejemplaridad por parte de los servidores públicos. Si queremos

adecuar los actos de los servidores a los parámetros de eficiencia y calidad que requiere la sociedad es conveniente que estos cuenten con principios éticos en su actuar.

5.- Es importante establecer la enseñanza ética en la formación de los servidores públicos de la Universidad en tres momentos fundamentales: 1. Durante la Formación Académica; 2. Mediante el proceso de Inducción al servicio público y 3. Mediante un sistema basado en calidad de Capacitación y Desarrollo de Personal.

Las Universidades e Institutos así como áreas de Capacitación y Desarrollo de Personal deben incluir en sus planes y programas temas sobre ética. La necesidad de incluir la ética en los planes de formación y de estudios de funcionarios es una manifestación de sensibilidad social que rescata el espíritu de solidaridad y el valor de la dignidad humana. Esta disciplina transmite valores que impidan la desnaturalización del servicio público. A través de la ética se puede ayudar en el proceso de motivación de la función pública y en la idea de que el trabajo administrativo ha de realizarse siempre pensando en los intereses colectivos.

6.- Cuando los gobernantes no se preocupan por cultivar y fomentar los valores en su personal, las actitudes antiéticas y de contravalores de éstos invadirán todas las actividades, generando un mundo de corrupción que afecta el desarrollo y la marcha de las instituciones del cual se podrán derivar a su vez otros males como una administración ineficaz, lenta, burocrática que no alcanza los propósitos para la que fue creada.

7.- La ética en los servidores públicos no se reduce a una lista de buenos principios, implica un cambio esencial en las actitudes de cada individuo, se debe traducir en actos concretos orientados hacia el interés público. En otras palabras, implica el ejercicio de la virtud por parte de los servidores públicos. Por lo tanto, es necesario diseñar mecanismos para limpiar, ordenar y cuidar la mente de los servidores públicos y sembrar en ellos los valores éticos.

8. Existe en las administraciones públicas del mundo, desde hace décadas, una preocupación por los aspectos éticos que sirven como incentivos al buen comportamiento en el servidor público. Aspectos que se manifiestan en los programas de formación en las Escuelas e Institutos sobre Administración Pública así como en los sistemas de capacitación y desarrollo de personal para funcionarios que laboran en las instituciones públicas. Asimismo, distintos países han diseñado una infraestructura para fomentar los valores éticos aprovechando el compromiso político, el marco legal, los mecanismos de responsabilidad, los códigos de conducta, la socialización profesional, las condiciones del servicio público, los organismos de coordinación y la participación ciudadana. Por lo anterior, sería conveniente

rescatar experiencias, ideas, propuestas o programas ya desarrollados en otros países en cuestión de la ética en el servicio público y de combate a la corrupción en sus distintas vertientes.

9.- En los países denominados del tercer mundo la lucha contra la corrupción implica un doble esfuerzo porque este fenómeno es normal en las prácticas sociales al ser inherente en la vida diaria. Algunos servidores públicos no son capaces de percibir que deben atender el interés público por encima de su interés privado; por lo que, es necesario invertir esta situación, apoyándose en aquellas personas con sano juicio y criterios éticos evitando ser arrastrados por el mar de corrupción que ahoga las instituciones.

10.- En virtud de que la corrupción ha invadido las instituciones de la Administración Pública creando un clima de falta de credibilidad de parte del ciudadano, se debe rescatar la confianza del gobernado. El fomento de los valores éticos deseables en los servidores públicos será un dique para expansión de la corrupción y de las conductas desleales al mismo tiempo que permitirá el buen desarrollo del ser humano y de las instituciones, porque las personas que poseen valores y ética no ofenden, no roban, no matan, no mienten y sí, por el contrario ayudan, resuelven, enseñan, cumplen, etcétera. Si logramos que estos valores los posean los servidores públicos los servicios que ofrecen las instituciones públicas cambiarán y la confianza de la población se recuperará. La adecuada incorporación ética en la función pública, permitirá que la actuación de los funcionarios gire en torno a un mayor y verdadero servicio, un mayor compromiso, a la resolución de los problemas, a que sean más sensibles y comprometidos con las demandas de los ciudadanos.

Mientras haya dentro del sector público personas viciosas la corrupción y el malestar seguirán reinando en el país. Si se continúa ignorando los valores y la ética de la función pública habrá gobernantes injustos, ambiciosos y corruptos. Por lo anterior, es conveniente establecer un cambio de mentalidad en el personal. Mejorando la moral de los funcionarios la calidad de vida de los ciudadanos se incrementará, pues una de las normas morales exige la realización de la justicia social.

11.- En la Universidad Estatal Amazónica, la ausencia de un programa de calidad permanente que impulse los valores éticos y la inexistencia de un organismo que los promueva en los servidores públicos ha generado que las actitudes de algunos funcionarios públicos sean inadecuadas. Por lo tanto, es importante crear un Comité que sea el responsable de velar por el buen funcionamiento de los servidores públicos, estableciendo programas permanentes que fomenten los valores.

En tanto no exista un organismo encargado de la promoción de los Valores éticos en los servidores públicos de la Institución, es la Contraloría General del Estado en Coordinación con las áreas de Capacitación y Desarrollo de Personal la responsable de fomentar los valores en el personal.

12.- La experiencia en Ecuador ha demostrado que a pesar de haber pruebas contra servidores públicos corruptos, estos circulan libremente presumiendo de honorabilidad. Por lo que, es urgente crear mecanismos que permitan llegar a fondo en los asuntos con mayor rapidez para satisfacer la urgente demanda nacional contra la corrupción. Es indispensable crear procedimientos accesibles y transparentes que faciliten la denuncia de las conductas indebidas de funcionarios por parte de cualquier ciudadano o persona que labore al interior del sector público. Tales procedimientos deben contemplar la protección de los denunciantes de manera que estos tengan la confianza para hacer la denuncia.

En la actualidad carecer de procedimientos eficientes de denuncia equivale a estar al margen de la modernización administrativa que tanto se evoca. Cualquier ciudadano debería conocer cuáles son los medios en los que se pueden denunciar actos indebidos de servidores públicos con la plena confianza de que no habrá intimidación por parte de la autoridad pública. Sin embargo, existe un miedo por denunciar las prácticas indebidas de los servidores públicos. Muchos denunciantes han terminado siendo las víctimas frente a los abusos de autoridad.

En nuestro caso, para bien de la comunidad universitaria, es importante que todos aquellos servidores públicos que realizan actos indebidos sean identificados, sancionados y cuando lo amerite, sean removidos y expulsados del sector público porque desde ahí le hacen un daño muy grave a la Institución. Asimismo, deberán ser sancionados con castigos ejemplares. Si a estos individuos no se les corrige y castiga otras personas seguirán su ejemplo. Es importante establecer un sistema que contenga medidas ágiles y severas para castigar los actos de corrupción.

13.- Todo individuo interesado en ocupar algún cargo público en la Universidad, debe ser elegido, evaluado y pasar por un proceso riguroso de Admisión de personal. En cualquier caso es importante tomar en cuenta la conducta en su vida personal. En asuntos que son de mucha importancia para la U. E. A., de no ser hombres de mérito podrían ocasionar grandes daños a la comunidad y a las instituciones. Para evitar que los individuos al estar en los cargos públicos realicen actos nocivos para la Institución, es conveniente que éstos sean elegidos por sus méritos, por su calidad moral y ser llamados a rendir cuentas por sus actos cuando se les solicite.

14.- Algunos valores deseables en todo servidor público conforme a criterios éticos son: el bien común; capacidad para el cargo; compromiso con la sociedad; comunicación; equidad y respeto de género; espíritu de servicio; franqueza; honestidad; innovación; lealtad a la constitución; rectitud; responsabilidad; sencillez; sensibilidad; sentido de justicia; templanza; tolerancia; transparencia. Convertir estos valores en principios en la vida de cada servidor público debería de ser una de las metas de quienes forman a los servidores públicos.

15.- El problema de valores y actitudes en los servidores públicos tiene un trasfondo que va más allá del sector público proviene desde la infancia, la familia, lo académico, lo social, por lo que será conveniente que en todos planes de estudio en los distintos niveles educativos se incluyan materias con calidad que orienten a los individuos de manera adecuada sin caer en dogmas ni fanatismos.

16.- Existe la opinión general de que la burocracia es lenta, floja, ineficaz, irresponsable, insensible, apática y corrupta. Para cambiar esta imagen es urgente establecer estrategias que logren cambiar las actitudes de los servidores públicos con un verdadero compromiso de servicio.

17.- La vigilancia sobre los aspectos morales y éticos de los servidores públicos tiene poca atención de parte de las autoridades. Hasta hoy los organismos de control de la Administración Pública se reducen a supervisar cifras o aspectos económicos restándole importancia a la conducta personal. Por lo tanto, es prioritario poner mayor atención en este aspecto.

18. La vida para un hombre integro no es fácil, conlleva retos, obstáculos, implica vencer tentaciones que están al día y para ello se requiere poseer temple y honor.

19. De no cumplir los servidores públicos con los propósitos encomendados, las instituciones gubernamentales corren el riesgo de ser superadas por asociaciones civiles y por instituciones privadas. Asimismo, de no frenarse la corrupción, la injusticia y la desigualdad social, la no resolución de las demandas ciudadanas por incompetencia de los servidores públicos, el malestar y rencor en la población irá en aumento dando por resultado actos de ingobernabilidad. Ya se han manifestado casos en que la población se hace justicia por su propia mano, lo cual es preocupante.

La perfección en la gestión de los intereses colectivos de Universidad Estatal Amazónica no se podrá alcanzar sin educar en sólidos criterios de conducta ética a los servidores públicos

por lo que es importante formar una nueva generación de servidores con integridad. Si contamos con personal con principios éticos, sin duda lograremos tener un gobierno universitario siempre que obrará con excelencia y calidad, lo cual supone poseer y hacer efectivos los medios para cumplir con el fin superior del ser humano, que es: "el bien de la comunidad universitaria".

RECOMENDACIONES.- Con el propósito de elevar la calidad moral, ética, valores, principios, de los servidores públicos en la Universidad Estatal Amazónica; a fin de generar, una administración pública competitiva y eficiente que cumpla con sus objetivos y al mismo tiempo impedir cualquier tipo de actos de corrupción en sus distintas vertientes; así como, cualquier acto indebido por parte del personal público, a continuación se presentan algunas recomendaciones:

- 1.- Reconocer la necesidad de fomentar los valores y virtudes de la ética en los servidores públicos de la U. E. A., concientizando a todos a través de difusiones educativas en la página web, monitores de los corredores, afiches en las carteleras, etc.
- 2.- Crear un comité autónomo del gobierno de la Universidad que fomente los valores éticos, mediante un proceso de selección de méritos y oposición interna.
- 3.- Identificar valores éticos deseables en un servidor público y establecer un Perfil, elaborando una ficha técnica de descripción de perfil idóneo.
- 4.- Interiorizar los valores éticos en todo servidor público de la U. E. A., inculcándolos a través de charlas, foros, mesas de trabajo, etc.
- 5.- Sensibilizar al servidor público de la Universidad sobre su compromiso con la sociedad, capacitando al funcionario para que mantenga una atención eficaz, cortés y eficiente, con amabilidad y respeto.
- 6.- Implementar programas de formación y actualización ética para los servidores Públicos de la U. E. A., incluyendo capacitaciones en el Plan Anual Institucional.
- 7.- Importancia del Departamento de Administración de Talento Humano en toda la Institución., porque es el área desde donde se administra la aptitud, capacidad, competitividad, idoneidad, competencia, entendimiento de los servidores públicos.
- 8.- Implementar la especialidad en "Ética y Valores de los Servidores Públicos", sugiriendo al Consejo Universitario la inclusión en la malla curricular de las carreras institucionales.
- 9.- Establecer un marco jurídico ético, aprobando el Código de Ética.
- 10.- Implantar un sistema de denuncia que recoja cualquier acto indebido por parte de los servidores públicos en la U. E. A., creando un link en la página web institucional.
- 11.- Implementar un sistema de sanciones ejemplares para castigar a los servidores públicos de la Universidad Estatal Amazónica que cometan actos ilícitos, estableciéndolos claramente en el Código de Ética.

- 12.- Elevar el nivel educativo de los servidores públicos en la Universidad, a través de la implementación de cursos de capacitación y/o becas educativas para estudios universitarios.
- 13.- Depuración en la Administración Pública de servidores públicos sin vocación de servicio, a través de la evaluación del desempeño.
- 14.- Establecer un sistema de Comunicación directa y permanente con la gente, realizando visitas periódicas a los diferentes puestos de trabajo para conocer sobre el servicio brindado.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, Juan F., Manual de ética profesional. Ediciones UAPA, Santiago de los Caballeros, 2003.
- BACA MANCHENO, Lenin Patricio (2011), Régimen Constitucional y Legal de Trabajo en el Sector Público, Editorial de la UTPL, Primera edición, Loja-Ecuador.
- Barquero Corrales, Alfredo. Ética Profesional, EUNED, 2da. ED. 2001.
- Cabanellas, GUILLERMO (2003). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I. Editorial Heliasta, Argentina.
- Campos, Ricardo; Gobernación y ética pública; Géminis Editores; México 1999; 1ª. Edición.
- Constitución de la República del Ecuador (2009), Editorial Jurídica EL FORUM, Quito-Ecuador.
- Curso de Dirección en administración pública, (enero-junio de 1981) III (I. E. Tercer) Memoria. Alcalá de Henares, España INAP, 1981.
- Delfino, Pedro, Administración y desarrollo: la institucionalización de la enseñanza de la ciencia de la administración al servicio del desarrollo, La Plata: Bellas Artes, 210 p.
- Ética, profesionalización y reformas en la función pública, I Congreso Interamericano del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Anales 4.
- Jiménez, Caledonio. Ética, Crisis Social y Educación en Valores. UASD, Santo Domingo, 2003.
- Klitgaard, Robert et. al., Prevención de la corrupción en el servicio público: un enfoque internacional, INAP Serie praxis 63, México 149 p.
- Koenig, Klaus, La educación para la administración pública en Europa Occidental, Madrid INAP, 1978, 64 p.
- Latapí, Pablo, Tiempo educativo Mexicano III. Valores, ética, civismo. Universidad Autónoma de Aguascalientes- Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996.
- La modernización de la administración del Estado: los servicios comunes; Madrid: Ministerio para las administraciones públicas 1991, 192 p.
- Muñoz, Humberto, Los valores educativos en México, IDRC-UNAM-Miguel Ángel Porrúa; México 1998
- OCDE, La ética en el servicio público, Ministerio de Administraciones Públicas, Colección Estudios, Serie Administración General, Madrid, 1997.
- OCDE, La administración al servicio del público, Madrid, 2a edición, Ministerio para las administraciones públicas 1991, 268 p.
- Rodríguez-Arana Muñoz, Principios de ética pública, Editorial Montecorvo, S.A.

Madrid, 1993.

- Savater, Fernando, Ética para Amador, Editorial Ariel, S.A.
- Tiesse Kentz, Enrique Juan; Consideraciones ético-políticas sobre las tendencias tecnocráticas; Tesis de Maestría; UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Villoro, Luis, El poder y el valor fundamentos de una ética política, Fondo de Cultura Económica; México 1998.
- Villoria, Manuel y Del Pino Matute, Eloisa, Manual de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas, Instituto Universitario Ortega y Gasset, Centro de Estudios Superiores, Sociales y Jurídicos.

Puyo, 18 de julio de 2014

Pico Angulo Carlos Julio
C. I.: 160024680-3
AUTOR DE LA TESIS

ANEXOS

Anexo 1
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 La Universidad Católica de Loja
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO
PERÍODO ACADÉMICO: NOV. 2013 – MAYO 2014

CRONOGRAMA DESARROLLO DE TESIS

Actividades:	Plazo de cumplimiento
Fase I: Elaboración proyecto	
1.1 Capacitación virtual	
1.2 Diseño del proyecto	
1.3 Presentación del proyecto	Del 1 al 30 de enero de 2014
1.4 Aprobación	Febrero de 2014
Fase II: Ejecución	
2.1 Designación de directores de tesis	Febrero 2014
2.2 Desarrollo de Tesis	Marzo – Agosto 2014
2.3 Revisión y aprobación final por parte de directores	Hasta el 18 de julio de 2014
2.4 Envío de los anillados de tesis para entregar a los miembros del tribunal de revisión	22 de julio del 2014
2.5 Revisión de la tesis por parte del tribunal de revisión	Del 29 de julio al 29 de agosto
2.6 Presentación de informe por parte de los miembros del tribunal a la secretaria de posgrado	1 de septiembre del 2014
2.7 Devolución de borradores de tesis más informe a estudiantes para realizar correcciones	9 de septiembre del 2014
2.8 Corrección de tesis por parte de los estudiantes	Hasta el 26 de septiembre del 2014
2.9 Envío de la tesis para una segunda revisión, solamente a aquellos estudiantes que obtuvieron una nota igual o menor a 69 puntos	29 de septiembre del 2014
2.10 Entrega de la tesis a los miembros del tribunal solamente de aquellos estudiantes que obtuvieron una nota igual o menor a 69 puntos	3 de octubre del 2014
2.11 Presentación del informe de segunda revisión, por parte de los miembros del tribunal a la secretaria del posgrado	17 de octubre del 2014

2.12 Devolución de borradores de tesis más informe de segunda revisión, a los estudiantes	22 de octubre del 2014
2.13 Envío del CD, acta de cesión de derechos y certificación del director/a de tesis a través del centro asociado	30 – 31 de octubre del 2014
Fase III: Disertación e incorporación	
3.1 Disertación	12 y 13 de noviembre del 2014
3.2 Incorporación	14 de noviembre del 2014