

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE ASISTENCIA GERENCIAL Y RELACIONES
PÚBLICAS

**“ACTITUDES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DE LA
SECRETARIA EJECUTIVA DENTRO DE SU
EJERCICIO PROFESIONAL”**

Tesis previa la obtención del título de
Licenciatura en Secretariado Ejecutivo
Bilingüe

DIRECTORA:

Lcda. Maritza Carrión

AUTORA:

Tania Nathaly Pérez Barrionuevo

NAPO-ECUADOR

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Tania Nathaly Pérez Barrionuevo, 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 investigadores, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado, que son realizadas a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Nathaly Pérez

Lcda. Maritza Carrión, Docente de la Diversidad Técnica Particular de Loja.

CERTIFICA:

Haber revisado el presente trabajo de tesis de grado denominado “ACTITUDES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DE LA SECRETARIA EJECUTIVA DENTRO DE SU EJERCICIO PROFESIONAL” elaborado por la egresada Nathaly Pérez. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja 10 de marzo del 2009

Lcda. Maritza Carrión

DIRECTORA

AUTORÍA

Las ideas y conceptos vertidos en este trabajo son de absoluta responsabilidad de la autora.

Nathaly Pérez

DEDICATORIA

A mis padres, a mi esposo y a mi hija,
quienes me apoyaron con esfuerzo
y abnegación para el feliz término del
presente trabajo y de mis estudios superiores.

Nathaly Pérez

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi gran reconocimiento a los profesores y compañeras que colaboraron en la elaboración del presente trabajo y en especial gratitud a la Lcda. Maritza Carrión Directora de Tesis por su dedicación desinteresada.

Nathaly Pérez

INDICE DE CONTENIDOS

Pág.		
	Portada	
	Cesión de derechos.....	ii
	Certificación	iii
	Autoría	iv
	Dedicatoria	v
	Agradecimiento	vi
	Introducción.....	1
	Resumen Ejecutivo	2
	Reseña Histórica del Municipio de Quijos	4
	CAPÍTULO I: Los valores éticos, importancia y su aplicación en el Municipio de Quijos	
	1.1 Definición de Valores	
	1.2 Tipos de valores	11
	1.3 Importancia de los Valores.....	16
	1.4 Conocimiento y grado de aplicación de los valores en actividades ejecutivas que realizan las secretarías...	18
	CAPÍTULO II: El Código de ética en las Instituciones Públicas y Privadas	
	2.1 Concepto y Principios Fundamentales	24
	2.2 Importancia del manejo de un Código de ética en las Instituciones Públicas y privadas	34
	2.3 Incidencia del Código de ética en las Instituciones Públicas Privadas.....	39

CAPÍTULO III: Diagnóstico de la Secretaria Ejecutiva, su actitud ética y su Entorno en el Municipio de Quijos

3.1 La secretaria y su actitud ética dentro del Municipio de Quijos	41
3.2 Ambiente o entorno de trabajo en relación a la ética	51
3.3. Actividades que mejoren la ética en el Municipio	66

CAPÍTULO IV: Los Directivos, su actitud ética y su entorno en el Municipio de Quijos .

4.1 Información general de los Directivos	72
4.2 Ambiente o entorno de trabajo	74
4.3 Conocimiento que tiene el Directivo sobre el Código De Ética.....	85
4.5 Otros aspectos	91

CAPÍTULO V: Elaboración del Código de ética y Propuesta de Capacitación para la Secretaria del Municipio de Quijos.

5.1 Antecedentes	93
5.2 Introducción.....	95
5.3 Justificación.....	96
5.4 Objetivos	97
5.5 Contenidos	98
5.6 Metodología	99
5.6.1 Naturaleza o tipo de Investigación.....	99
5.6.2 Población o muestra.....	99
5.6.3 Técnicas de Recolección.....	100
5.6.4 Procedimiento	100

5.7 Recursos.....	101
5.8 Cronograma.....	102
5.9 Presupuesto.....	103
5.10 Propuesta de Capacitación.....	104
Desarrollo del Código de Ética	105
Conclusiones y Recomendaciones	110
Glosario.....	111
Bibliografía.....	113
Anexos	
Encuestas a las Secretarías	114
Encuestas a los Directivos.....	118
Oficio a la Autoridad.....	122
Oficio de Contestación.....	123
Nómina de Secretarías	124
Nómina de Directivos	125

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja comprometida con la sociedad para investigar las diversas problemáticas y plantear alternativas de solución, me permitió interesarme para investigar sobre las “Prácticas y Actitudes Éticas” de las Secretarías del Municipio de Quijos para realizar un Código de Ética y un Plan de Capacitación dirigido a las Secretarías que laboran en la Institución Pública al servicio de la comunidad.

Este tema ha sido elegido en vista de que muchas empresas sean éstas públicas o privadas de nuestro país no cuentan con un Código de Ética que rija las actividades de las Secretarías Ejecutivas ya que incide en el comportamiento ético, motivo por el cual los jefes departamentales del Gobierno Municipal de Quijos deben disponer de recursos necesarios para llevar a cabo capacitaciones que contribuyan a la eficiencia de la calidad de atención al cliente, mediante la promoción y ejecución de charlas y seminarios dirigidos especialmente a las secretarías Ejecutivas.

Los aspectos citados anteriormente justifican nuestra investigación por cuanto este tema es abordado por primera vez, investigación en la que nos planteamos como objetivo principal.

El presente proyecto está ubicado en el Cantón Quijos, provincia de Napo en la Institución Pública del Ilustre Municipio de Quijos.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento surge como una respuesta a la necesidad de contar con una herramienta que permita orientar el comportamiento ético de las Secretarías Ejecutivas dentro de la Institución donde prestan sus servicios.

La importancia de las actitudes y de las prácticas éticas de la Secretaria Ejecutiva dentro de su ejercicio profesional en la Empresa o Institución en la que labora, es lo que nos a llevado a realizar una investigación profunda de las secretarías dentro del Municipio del Cantón Quijos, para conocer más de cerca su realidad, las situaciones que debe enfrentar, el comportamiento ético con sus jefes, compañeros y la atención a los clientes.

Ya que como todos sabemos la secretaria es la imagen que primero se muestra de la Institución donde trabaja, por lo tanto ella debe tener esa disposición y voluntad de atender a las personas que se dirigen a dicha entidad pública a realizar cualquier trámite; y esto hará que la Institución salga adelante y mejore su prestigio por la calidad del personal que ahí labora.

El primer Capítulo trata de los valores, los tipos de valores, la importancia de los valores éticos, del conocimiento y grado de aplicación de estos valores en la actividades ejecutivas que realizan las secretarías y las razones por las que se considera conveniente crear un Código de Ética en el Municipio de Quijos, con la finalidad de mejorar la calidad de atención por parte de las secretarías para que su Institución siga adelante.

En el Capítulo II se habla del concepto y principios fundamentales del Código de Ética, la importancia del manejo de un Código de Ética y su incidencia en la gestión Administrativa.

En el Capítulo III se refiere fundamentalmente a la secretaria y su actitud ética dentro del Municipio de Quijos, a su ambiente de trabajo con relación a la ética y a las actividades que mejoren la ética en la empresa.

El Capítulo IV trata de los directivos, su entorno de trabajo y el conocimiento que tienen sobre el Código de Ética.

Y por último el capítulo V que es el más importante ya que aquí se trata de la Propuesta del Código de Ética y del Plan de capacitación para el Personal de Secretaría y la Ejecución de la propuesta dentro del Municipio de Quijos.

Claro está que al establecer un Código de Ética para aplicarlo en el mejor desempeño de las funciones de la Secretaria Ejecutiva del Municipio de Quijos no es suficiente es más bien una herramienta que servirá para orientar de una mejor manera las labores que en ésta Institución se desarrollan, considero además que los valores existen en cada ser humano y que más bien hace falta es ponerlos en práctica y motivar al mejoramiento de actitudes y aptitudes..

Este trabajo aportará para que la secretaria ponga más interés, amor al trabajo y se motive para servir mejor y a superarse día a día, aprender nuevas cosas que son fundamentales para el buen desempeño en su trabajo, además que le permite desarrollarse como mejor persona.

En este contexto se plantea un Código de Ética que se aplique tanto en Empresas Públicas como en Empresas Privadas ya que nuestro país necesita de secretarías capaces de desempeñar bien su trabajo y que la actividad que realizan las Secretarías Ejecutivas sea reconocida por el resto de las personas, siempre y cuando se basen en principios éticos para que de esta manera las Instituciones estén cada vez más fortalecidas con personas capaces y dignas de servir a su país.

RESEÑA HISTÓRICA DEL MUNICIPIO DE QUIJOS

Introducción

Base legal

La constitución Política de la República del Ecuador estimula y ampara la participación social y ciudadana en todos los niveles de gestión pública, como consta en el título IV referido a la democracia y en el artículo 63 de la sección séptima de la carta política fundamental.

El Gobierno municipal de Quijos fue creado el 17 de Enero de 1955, mediante decreto Ejecutivo publicado en el Registro Oficial N° 717 del 17 de Enero de 1955.

Rige sus funciones las siguientes leyes:

- Constitución Política del Estado
- Ley orgánica de Régimen Municipal
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal
- Ley de Contratación Pública
- Ley de Régimen Tributario
- Código Tributario
- Código de Trabajo
- Ley de regulación económica y control de gasto público
- Ley de presupuesto del Sector Público
- Ley de Modernización del Estado
- Ley Especial de descentralización del Estado y de participación social
- Ley especial de distribución del 15% del Presupuesto del Gobierno Central para los gobiernos seccionales y
- Ley orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa

Todas las ordenanzas, Acuerdos o Resoluciones municipales creadas para reglamentar la administración del Municipio de Quijos.

Planes del Municipio

5

El Alcalde ha constituido el Plan Directivo para el establecimiento de la planificación estratégica, planes básicos, programas, subprogramas y proyectos, el que estará conformado por:

Director General	Alcalde
Direcciones Departamentales	Director/a
Jefes de sección	Jefe/a

En el organigrama estructural expuesto a continuación, se puede apreciar como se halla organizado el Municipio de acuerdo a los diferentes niveles:

1.- NIVEL DIRECTIVO.- este nivel está conformado por el Concejo como cuerpo colegiado, cuyas atribuciones se encuentran establecidas en el Art 63 d ela Ley Orgánica de Régimen Municipal.

2.- NIVEL EJECUTIVO.- está representado por el Alcalde, quien será un funcionario remunerado, ejercerá la representación legal conjuntamente con el Procurador Síndico Municipal, sus funciones están establecidas en el Art. 69 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal.

3.- NIVEL ASESOR.- que se encuentra integrado por las comisiones especiales y permanentes del Concejo, unidad Asesoría Jurídica, unidad de Auditoría.

CAPÍTULO I

LOS VALORES ÉTICOS, IMPORTANCIA Y SU APLICACIÓN EN EL MUNICIPIO DE QUIJOS

1.1. DEFINICIÓN DE VALORES

El padre de la axiología moderna, es decir, del moderno tratamiento de los valores, es el filósofo alemán H. Lotze (1817-1881).

Sin embargo, la preocupación de la filosofía por los valores arranca de la filosofía griega.

Los primeros que emplean el término “valor” son los economistas y en particular Adam Smith (1723-1790). Pero como dice Hessen: a Lotze le corresponde el mérito de haber introducido en la conciencia filosófica el concepto de valor.

A partir de Lotze, la axiología ha ido creciendo en importancia y se ha convertido en una de las partes más importantes de la filosofía contemporánea, Nietzsche, el profeta del siglo XX, dice que “el mundo gira en torno al inventor de nuevos valores”.

En primer lugar, esta palabra tiene un sentido económico, expresado por ejemplo, en la pregunta ¿qué valor tiene este automóvil?

En otro sentido, el valor se predica de las obras humanas, sean éstas artísticas, morales, etc.

Teniendo en cuenta que hay muchas teorías sobre el valor, resulta difícil dar una definición en la que convengan todos los filósofos. Sin embargo, nosotros creemos que el valor se distingue del bien, aunque se relaciona estrechamente con él. El bien es una propiedad del ser en sí mismo considerado. Todo ser es bueno, es decir todo ser es depositario de una riqueza y perfección objetivas. Cuando esta riqueza y perfección son aprehendidas por el hombre, rompiendo su indiferencia y planificando sus tendencias, tenemos un valor. Valor es, pues, estimación de un bien objetivo y absoluto.

Según RIVERA VILLAVICENCIO, Oswaldo 1986, Ética Profesional, 181 Menciona “La ética es disciplina axiológica y como tal contiene normas que llevan el signo de lo valioso y de lo digno. De esta manera se concibió desde la época griega la teoría de los valores. Aristóteles en su “endemonia” felicidad, San Agustín, Crocio, Bentham, Fechner y otros tratan al valor como una categoría que una vez ejercitada produce placer, felicidad, comodidad, bienestar, prosperidad y dignidad.

Más tarde, Ehrenfels, Meinong, Max Sheler, Hartman, Ster, escriben obras fundamentales con apreciaciones objetivistas y relativistas. Las primeras aseguran que los valores son cualidades de orden material e ideal que se encuentran en las personas y en las cosas, inclusive penetra en el comportamiento humano. Las apreciaciones relativistas consideran al valor como “concepto de relación, una manera de enlazar los objetos de medio a fin.

Cada ser valora una cosa por el fin, si no lo logra ese fin lo rechaza surgiendo lo negativo y lo positivo y aquello de que, los valores son dados para siempre. A medida que cambian los intereses sociales y las épocas, también cambian los valores, aunque el concepto de lo valioso y lo digno, de lo bueno y lo malo, continúe advirtiéndose según la jerarquía, la materia, la polaridad y la generalidad de los valores”.

Los valores en cuanto son cualidades ideales, con la práctica objetiva y real, se convierten en algo determinado y material. Los valores tienen un sujeto que los estimula valiéndose de la razón y de la emoción, sobre la base de principios y normas que surgen de lo intrínseco, de lo personal, de lo ético, de lo espiritual y vital. La ética se refiere a las normas por las cuales debemos regirnos con base en nuestros valores. Los valores son creencias intrínsecas, como lo son el deber, el honor y la integridad, de donde provienen las acciones y actitudes. No todos los valores constituyen valores de ética (integridad lo es; felicidad no lo es).

Los valores de ética tienen que ver con lo correcto e incorrecto y, por ende, tienen precedencia sobre las decisiones que no son de índole ética.

(Manual Práctico de Valores, p: 272) Cuando hablamos de valores nos referimos a los principios que son más importantes para nuestra vida, los cuales rigen u orientan nuestro desarrollo como seres humanos. La formación de ellos depende de algunos factores como por ejemplo: el medio en el que nos hemos desarrollado, el tipo de educación y formación que hemos recibido, las creencias religiosas de las cuales hacemos parte... En definitiva estos valores se han ido formando, al igual que nuestra forma de ver el mundo, durante todo el proceso de socialización que hemos vivido.

Los valores éticos son estructuras de nuestro pensamiento que mantenemos pre configuradas en nuestro cerebro como especie humana de cara a nuestra supervivencia.

Los valores éticos son medios adecuados para conseguir nuestra finalidad. Al hablar de valores es importante diferenciar entre los valores que podemos llamar finales y los de tipo instrumental. Los valores instrumentales son modos de conductas adecuados o necesarios para llegar a conseguir nuestras finalidades o valores existenciales.

Estudios realizados por Rokeach demuestran, que mientras el número de valores finales que las personas dicen usualmente poseer no son mucho más de una decena, el número de valores instrumentales es más elevado, aunque no llega al centenar. No necesariamente debe existir una correspondencia puntual entre los valores finales e instrumentales. Además para la obtención de un determinado valor final, puede ser necesario un determinado conjunto de varios valores instrumentales.

Debemos tener en cuenta que cuando un valor meramente instrumental se le atribuye un valor extraordinario, pasa a ser percibido como final por su poseedor.

Los valores de competencia son otros valores instrumentales, los que se pueden llamar de competencia, son más individuales, aunque también están socialmente condicionados y no están directamente relacionados con la moralidad ni con la culpabilidad. Y responde a la pregunta: ¿qué cree que hay que tener para poder competir en la vida? Es primordial destacar que nadie se siente culpable, ni tan sólo incómodo, por no asumir un valor de competencia, a no ser que dicho valor sea compartido por un grupo de personas del cual queremos formar parte. Es decir, nadie se siente culpable por el hecho de no comportarse de forma creativa, a no ser que se corresponda a un grupo de referencia.

Los valores finales (objetivos existenciales) pueden dividirse en dos tipos: personales y éticos-sociales.

- Valores personales: aquellos que aspira el individuo para si mismo y responden a la pregunta de ¿qué es para usted lo más importante en la vida?
- Valores éticos-sociales: constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a todo la sociedad. Y responde a la pregunta ¿qué quiere usted para el mundo? Dentro de los valores éticos-sociales encontramos:
- Valores éticos-morales: se refiere a los modos de conducta necesarios para alcanzar nuestros valores finales, y no son necesariamente fines existenciales.

¿Todos los valores no valen lo mismo? Todos los valores no poseen el mismo valor, ya que cada uno ostenta un nivel de jerarquización y prioridad según su importancia relativa. La importancia que se le atribuya a los diferentes valores se va reajustando a lo largo de la vida según las experiencias, reflexiones y las atracciones sociales que nos acaban influyendo.

Es difícil defender que los valores sustentados por las personas, dentro de su propia escala de prioridad relativa, sean unos mejores que otros términos absolutos. La clasificación entre valores finales e instrumentales tampoco permite efectuar dicha diferenciación. Por lo que los valores tendrán el valor que cada una de las personas y las organizaciones sea capaces de darles así como la prioridad que ellos deseen que tengan.

Los valores éticos, pueden deber hacer coincidir con nuestros deseos, pero sentimos que debemos intentar realizarlos si no queremos perder categoría como personas que somos.

Los valores éticos, a diferencia de los que no lo son, dependen de la libertad humana: una persona puede no ser justa, negando la exigencia universal de justicia. Y porque dependen de la libertad, los valores éticos sólo pueden atribuirse a las personas, no a las cosas: un paisaje puede ser cómodo pero no buenas en sentido moral.

Todos los valores comportan un deber ser: es deseable ser alegre, ser enérgico, ser útil,... Pero los valores éticos, además de éste deber ser implican uno deber hacer, son una prescripción o norma que tenemos que cumplir.

ALVARADO H. Luis G, Moral, Valores y Actitudes, 12) Valores son las grandes cualidades y principios de significación, trascendencia e importancia, que enaltecen la conducta individual y colectiva de las personas y la destacan como modelo para sus semejantes, en el medio social donde se desenvuelven.

Los valores son abstractos, no existen físicamente, pero si se puede sentir sus efectos. No se nace con valores, éstos se adquieren y una vez adquiridos tienes que cultivarlos todos los días hasta el fin de tu existencia.

Todo ideal, toda aspiración noble del hombre, deben fundamentarse en los valores que ni son cotizables, ni son susceptibles de negociación, pero sí de asimilación.

Según MAGGI Rolando, BARRIGA Frida, MEJÍA Concepción, RIOS Patricia y ZABALA Javier, 1997 *Valores y Actitudes*,:52 en términos generales, “valor es la cualidad por la que una persona, una cosa o hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Es decir, un valor nos indica la importancia, significación o eficacia de algo.

Los valores éticos o morales son principios respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso “de conciencia” y los emplean para juzgar lo adecuado de las conductas propias y ajenas.

- Nuestros valores concuerdan con nuestras concepciones de la vida y del hombre.
- Los valores existen no en abstracto ni de manera absoluta: están ligados a las historia, a las culturas, a los diferentes grupos humanos, a los individuos y a las circunstancias que enfrentan.
- Los valores influyen en nuestra forma de pensar, en nuestros sentimientos y formas de comportarnos.
- Los valores se proyectan a través de actitudes y acciones ante personas y situaciones concretas.
- Los valores suponen un compromiso real y profundo de la persona ante sí misma y ante la sociedad en que vive.

- En nuestra época, podemos identificar valores que son aceptados “universalmente”, en todo tiempo y lugar, porque posibilitan la existencia de una sociedad más justa y democrática y por eso lo deseamos (derecho y respeto a la vida, verdad, libertad, equidad, fraternidad, justicia, espiritualidad). Hay quienes, en cambio, piensan que es nuestra estimación de que son deseables lo que los hace valiosos.

La primera posición está ligada a la corriente denominada objetivista y la segunda al enfoque relativista.

- Según la primera línea de pensamiento, los valores existen en sí, independientemente de que sean o no apreciados. No dependen de la estima o acciones de una persona aislada, valen en sí mismos y por eso son deseables. De ahí que hablen de que percibir un valor no es crearlo, sino descubrirlo. A esto se le denomina objetividad del valor.
-
- No siempre somos conscientes de nuestros valores, como tampoco lo somos de la influencia que ejercen los demás en ellos.
- Así como existen valores, también podemos identificar contravalores: los que se oponen a un valor concreto (como maldad a bondad, injusticia a justicia). En general, los contravalores (llamados también anti valores o valores negativos) impiden o van en contra del desarrollo pleno de las personas y de una convivencia fraterna, libre e igualitaria”.

Podemos concluir que un valor no es simplemente una preferencia momentánea, sino una preferencia que se cree, se sostiene y se considera justificada moralmente (porque así debe ser), como fruto de un proceso de razonamiento o como consecuencia de un juicio personal que se da en el marco de una determinada cultura.

No existe una forma única de interpretar los valores. De hecho, existen diferentes posturas o teorías que buscan explicar qué y cuáles son los valores fundamentales que rigen el comportamiento del ser humano y la vida en sociedad.

Esto quiere decir que los valores sean (éticos, estéticos, afectivos, etc.) se han ido construyendo y transformando a través de la historia, manifestándose de diversas maneras en culturas y grupos humanos diferentes.

Según LEYTON ACOSTA, Marco Antonio 2006, Eres el más grande de los motivadores, :77)
¿Tienen las cosas valor? ¿Por qué las deseamos? o ¿las deseamos porque tiene valor?

“El término valor posee distintas admisiones como queda de manifiesto en las siguientes frases:

“Se deriva de **axios**, valor y **logos**, tratado, que significa Axiología y se ocupa de los valores como la belleza, la bondad, la justicia, etc.

La axiología es una rama de la Ética, la que a su vez depende de la filosofía.

Por otra parte, los principios son aquellos valores que recibimos en la primera infancia, inculcados por nuestros padres, maestros, religiosos y por la sociedad, estos valores no los cuestionamos, pues forman parte de la esencia misma del criterio y de la conciencia individual”.

Ahora, bien, designamos como valor a aquella cualidad que tienen las cosas, las acciones y los comportamientos humanos que las hace apreciables y anhelados por sí mismas y no por relación a otra cosa. En este sentido diremos que son ambicionadas como un fin y no instrumentalmente.

Los valores no existen en neutro, se depositan hacia algo que tenga valor; ya sea este en objetos o personas. Están ligados los valores a la historia, a las culturas, a los individuos y a las circunstancias que enfrentan.

La esencia del valor está determinado por cuanto se relaciona adecuadamente una persona con otro ser.

1.-Es objetivo.- es decir, tiene cualidades que se adecuan con otro ser, independientemente de que se conozca o no.

2.-Es destacado.- lo que significa, guarda relaciones de conciliación con la voluntad del hombre.

3.-Son bipolares o polar.- lo que si quiere decir que en relación con su propia naturaleza tiene un lado negativo y un lado positivo.

4.-Efecto.- aquí el valor es concebido como un ideal. No se agotan en un ser particular, sino que va más allá de la realidad.

5.-Jerarquía.- es importante mencionar que unos valores son superiores a otros.

Según VINUEZA, Ricardo, (1997) Humanidad,:15 “Los valores son los que enseñan al individuo a comportarse como hombre, ya que solo el hombre es capaz de establecer una jerarquía entre las cosas y esto resultaría imposible si el individuo no fuera capaz de sacrificio y renuncia.

En definitiva, detrás de decisión, de cada conducta, apoyándola y orientándola, se halla presente en el interior de cada ser humano la convicción de que algo importa o no importa, vale o no vale.

A esta realidad interior, previa a cada acto cotidiano, insignificante o meritorio, la llamamos actitud, creencia, ¡valor! Se trata de un sustrato, de un trasfondo que se ha venido formando en nosotros desde los años de infancia y que nos predispone a pensar, sentir, actuar y comportarnos de forma previsible, coherente y estable”.

El valor, por tanto, es la convicción razonada y firme de que algo es bueno o malo y de que nos conviene más o menos.

1.1.TIPOS DE VALORES

Los valores éticos se clasifican según diferentes puntos de vista. Considerando el nivel mayor o menor incidencia social, hablamos de valores éticos públicos o cívicos y de valores éticos privados o personales. Justicia y bien son los valores fundamentales o básicos; todos los otros valores éticos no son sino concreciones de éstos.

VALORES ÉTICOS

Públicos o cívicos	Privados o personales
Justicia/Bien	
Igualdad	Amistad
Libertad	Autenticidad
Solidaridad	Felicidad
Tolerancia o respeto activo	Placer
Respeto a la naturaleza	Ternura

VALORES RELIGIOSOS

- Fin Objetivo: Dios
- Fin Espiritual: Santidad
- Actividades: Culto interno y externo, virtudes sobrenaturales
- Preferencia: toda persona dirigida por la fe.
- Necesidad que satisface: autorrealización
- Tipo de persona: Santo
- Ciencia que lo estudio: Teología

VALORES MORALES

- Fin objetivo: Bondad
- Fin Espiritual: Felicidad
- Actividades: Virtudes humanas
- Preferencia: Libertad dirigida por la razón
- Necesidad que satisface: autorrealización
- Tipo de persona: íntegra.
- Ciencia que lo estudió: Ética

VALORES ESTÉTICOS

- Fin objetivo: Belleza
- Fin espiritual: Gozo de la armonía
- Actividades: Contemplación, creación, interpretación
- Preferencia: toda la persona ante algo material.

- Necesidad que satisface: autorrealización
- Tipo de persona: íntegra
- Ciencia que lo estudió: Estética

VALORES INTELECTUALES

- Fin objetivo: Verdad
- Fin espiritual: Sabiduría
- Actividades: Abstracción y Construcción
- Preferencia: Razón
- Necesidad que satisface: autorrealización
- Tipo de persona: íntegra
- Ciencia que los estudió: Lógica

VALORES AFECTIVOS

- Fin objetivo: amor
- Fin espiritual: agrado, afecto, placer
- Actividades: manifestaciones de afecto, sentimientos y emociones
- Preferencia: afectividad
- Necesidad que satisface: del Yo
- Tipo de Persona: Sensible
- Ciencia que lo estudió: Psicología

VALORES SOCIALES

- Fin objetivo: Poder
- Fin espiritual: fama, prestigio
- Actividades: relación con hombre, liderazgo, política
- Preferencia: capacidad de interacción y adaptabilidad

- Necesidad que satisface: Sociales
- Tipo de persona: famosa, líder, política
- Ciencia que lo estudió: Sociología

VALORES FÍSICOS

- Fin objetivo: Salud
- Fin espiritual: Bienestar físico
- Actividades: Higiene
- Preferencia: Cuerpo
- Necesidad que satisface: fisiológicas
- Tipo de persona: atleta
- Ciencia que lo estudió: Medicina

VALORES ECONÓMICOS

- Fin objetivo: bienes, riqueza
- Fin espiritual: Confort
- Actividades: Administración
- Preferencia: Cosas a las que se da valor aceptado
- Necesidad que satisface: seguridad
- Tipo de persona: hombre de negocios
- Ciencia que lo estudió: Economía

Según la página (www.proyectosalohogar.com/Diversos_Temas/conoce_los_valores.htm) consultado: 14/10/08 "No existe una coordinación deseable o clasificación única de los valores, las jerarquías valorativas son cambiantes, fluctúan de acuerdo a las variaciones del contexto. Múltiples han sido las tablas de valores propuestas. Lo importante a resaltar es que la mayoría de las clasificaciones propuestas incluye la categoría de los valores éticos y valores morales".

La jerarquía de valores según Scheler (1941) incluye a) valores de lo agradable y lo desagradable, b) valores vitales, c) valores espirituales: lo bello y lo feo, lo justo y lo injusto, valores del conocimiento puro de la verdad, y d) valores religiosos: lo santo y lo profano.

La clasificación más común discrimina valores lógicos éticos y estéticos. También han sido agrupados en: objetivos y subjetivos (Frondizi, 1972), en valores inferiores (económicos y afectivos), intermedios (intelectuales y estéticos) y superiores (morales y espirituales).

Rokeach (1973) formuló valores instrumentales o relacionados con modos de conducta (valores morales) valores terminales o referidos a estados deseables de existencia (paz, libertad, felicidad, bien común).

La clasificación bien detallada que ofrece MARÍN Ibañez 1976 :53 diferencia seis grupos: a) valores técnicos, económicos y utilitarios; b) valores vitales (educación física, educación para la salud); c) valores estéticos (literarios, musicales, pictóricos); d) valores intelectuales (humanísticos, científicos, técnicos) e) valores morales (individuales y sociales); f) valores trascendentales (cosmovisión, filosofía, religión).

1.2.IMPORTANCIA DE LOS VALORES

La importancia de los valores radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Son importantes porque describen lo que es primordial para sus implicados, porque identifican los resultados que la mayoría espera, guían nuestras actuaciones y determinan si nuestra organización tendrá éxito.

También lo son porque cuando los valores están en línea obtenemos varios beneficios como son: moral alta, confianza, colaboración, productividad, éxitos y resultados.

Por lo tanto los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas con las bases sociales y culturales.

Los valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización.

La principal importancia de estos es que determinan los valores de cada individuo, es decir, que una persona que cuenta con una sólida base de valores positivos a la hora de tomar una decisión suele basarse en ella, lo que genera una mejor atmósfera en la sociedad.

Además que los valores formen parte de nuestra vida nos conlleva muchas actitudes positivas como una auto-estima alta, colaboración, productividad, trabajo en equipo, un espíritu de esfuerzo, etc.

Como parece lógico estas aptitudes son fundamentales para acercarnos a la excelencia y a cumplir todo lo que nos proponamos en nuestra vida. En conclusión, estar sumergidos en valores nos facilita el camino de nuestra vida, dado que nos otorga un sentido de identidad con nuestras acciones y con nosotros mismos,

además nos da herramientas para poder tomar mejor decisiones cuando éstas se presenten.

La página Web es.answers.yahoo.com/question/index. Consultado (16-10-08) “Todos los valores son importantes, no nada más en la familia sino en la vida en general una persona honrada lo es dentro y fuera de su familia, lo importante es que en la familia se fomentan esos valores y vienen desde el comportamiento de tus padres, si ellos poseen esos valores automáticamente te lo van a transmitir, no es regla que siempre los apliquen los hijos ya que todos como individuos somos capaces de tomar nuestras decisiones y de aplicar nuestros valores la ética generalmente se aplica en el ámbito profesional como por ejemplo: un médico no puede tratar los asuntos de su paciente fuera de su consultorio, no es ético, un abogado tiene que abstenerse de divulgar los secretos de su cliente, y en general al hacer nuestro trabajo lo debemos hacer conscientes de hacerlo bien o de aceptar nuestros errores sin tratar de culpar a alguien por eso”.

1.3. CONOCIMIENTO Y GRADO DE APLICACIÓN DE VALORES ÉTICOS EN LAS ACTIVIDADES EJECUTIVAS QUE REALIZAN LAS SECRETARIAS.

Toda secretaria ejecutiva debe tener en cuenta los siguientes valores para desempeñar mejor su trabajo:

RESPONSABILIDAD.- Viene de “responder” facultad que permite al hombre interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de un hecho libremente realizado. La persona responsable es digna de todo crédito. Se puede creer en ella y confiar en su palabra sin restricción alguna, sus actos responden íntegramente a sus compromisos. Siempre se esfuerza por hacerlo todo bien, sin necesidad de tener supervisión, recibir promesas ni ser objeto de amenazas.

La persona responsable cuida de los detalles, ofrece garantía en los procedimientos, es amiga de lo óptimo y enemiga de la mediocridad. Su responsabilidad jamás se limita al juicio o evaluación de los demás. Su meta es la perfección.

RESPECTO.-significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad, no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, repugna la calumnia y el engaño. El respeto exige un trato amable y cortés, el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de la vida conyugal, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía absoluta de transparencia. El respeto crea un ambiente de seguridad y cordialidad, permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. Evita las ofensas y las ironías, no deja que la violencia se convierta en el medio para imponer criterios. El respeto conoce la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente.

VERDAD.- la persona veraz busca sin tregua la verdad, la ama, la proclama y la defiende, aún con su vida.

La persona vera no tolera la mentira bajo ningún pretexto; para ella no existe la posibilidad de la mentira piadosa ni de las verdades a medias. Sabe que quien miente está en condiciones de cualquier otra transgresión y que no hay peor mentira que una verdad a medias.

La persona veraz es digna de credibilidad, a la persona veraz sólo le interesa permanecer fiel a su alianza con la verdad, sin que interese su procedencia, ni las circunstancias, ni sus implicaciones. Sabe muy bien que hay verdades que valen la vida y que la verdad es la fuente de la sabiduría.

EQUIDAD.- La persona equitativa busca la justicia con la misma ansia del sediento y obra justamente, sin que haya necesidad de que los demás lo exijan. La persona equitativa está atenta a respetar los demás de los demás y dispuesta a dar siempre a cada quien lo que le corresponde en justicia.

La equidad se inspira en la tolerancia que permite aceptar a los demás con sus virtudes y debilidades y no exigir la perfección absoluta, que es condición exclusiva divina.

La equidad adquiere su verdadera dimensión cuando se nutre de misericordia y no olvida que el perdón enriquece y dignifica al ser humano.

LEALTAD.- la persona leal es capaz de mantenerse firme en su respaldo a una causa, a un ideal, a una institución, a otra persona, sin que interesen las circunstancias.

La persona leal no da jamás la espalda al amigo; por eso, siempre se puede contar con ella y tener la garantía de su mano, de su consejo y de su amistad.

La lealtad no encuentra nunca excusas para justificar la deserción a una causa noble, el abandono de una meta, la negación de una creencia ni el retiro de una amistad.

HONESTIDAD.- ser sincero, directo y cándido son aspectos de la honestidad. La mentira destruye la credibilidad y debilita la confianza del pueblo.

La rectitud imprime franqueza a la sinceridad, y esto suele ser necesario para promover la confianza del público y garantiza la conducción eficaz y eficiente del manejo de la cosa pública.

Las verdades presentadas de manera que lleven al que las escucha a mal interpretaciones, a conclusiones inexactas o a confundirse, no son productivas. Este

tipo de engaño indirecto puede despertar mala voluntad y disipar la sinceridad, especialmente si se tiene la expectativa de que reine la franqueza.

En algunas circunstancias, el silencio es deshonesto, pero en otros casos, la divulgación de información sería incorrecta e incluso ilegal.

(Formación y Promoción Profesional, pág.:153) La persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza, la inocencia o la ignorancia de otros.

La persona honesta sabe muy bien que la vida ofrece múltiples oportunidades de obtener dinero fraudulentamente, pero prefiere ganarlo con honradez, a pesar de que este camino exige mayores esfuerzos. No camina en pos de ocasiones fáciles ni se rinde cuando en algún lugar encuentra las arcas abiertas.

La honestidad es la demostración tangible de la grandeza del alma, de la generosidad del corazón y de la rectitud de los sentimientos. La honestidad aporta a las relaciones interpersonales la frescura del manantial montuno y la confianza de un amanecer soleado.

La honestidad es enemiga de la mentira, del hurto y del engaño; defiende con ahínco la verdad, la honradez y el respeto, lo que permite a quien la posee mantener la frente levantada y la mirada serena.

TOLERANCIA.- permite a las personas entender que cada ser humano es único e irrepetible, que tiene derecho a sus propios criterios, juicios y decisiones, que los intereses, deseos y necesidades son particulares; que las metas propósitos e ideales ajenos, no tienen que coincidir necesariamente con los propios: que la pluralidad es una condición real de la sociedad. La tolerancia acepta la posibilidad

de los errores personales y de los otros, de las equivocaciones propias y de los demás.

La persona tolerante sabe muy bien que corresponden a su condición humana las faltas, los yerros y los desatinos, pero que en muchas ocasiones son más significativas el deseo de acertar y la buena voluntad que un resultado atinado.

La persona tolerante recuerda siempre que los errores y equivocaciones pueden resultar odiosos, pero que las personas que los cometen serán siempre dignas de afecto y de respeto.

La tolerancia se fundamenta en la sencillez y la sensibilidad que facultan al hombre para aceptar su verdadera naturaleza, y en la flexibilidad que le permite acomodarse a ella. La tolerancia debe estar acompañada de servicialidad para brindar apoyo al consenso fundamentado en la conciencia; de cordialidad para no supeditar jamás la simpatía al grado de perfección ajena, de entusiasmo, optimismo y constancia para permanecer firme en la búsqueda de la verdad, de responsabilidad para no olvidar el efecto social de los actos personales y de integridad para garantizar una pluralidad que construya.

La tolerancia se encuentra en el camino que conduce a la paz, en la senda que lleva a la conciencia armoniosa, en la ruta que transporta a la simpatía, al afecto, al cariño y al amor duradero.

SOLIDARIDAD.- es el sentimiento que motiva a los seres humanos a prestarse ayuda mutua. La solidaridad dispone el ánimo para actuar siempre con sentido de comunidad.

La persona solidaria sabe que su paso por el mundo constituye una gran oportunidad para servir y ayudar a sus semejantes y por lo tanto las necesidades, dificultades y sufrimientos de los demás no le pueden ser ajenos.

La persona solidaria sabe que su felicidad y su bienestar se basan en la felicidad y el bienestar de sus semejantes más necesitados.

Para ella, cada hombre es su hermano y su patria es el mundo.

DIGNIDAD.- es el sentimiento que nos permite vernos como personas valiosas sin importar cuan sencilla o elegante sea nuestra vida material y social.

1.4. OTROS ASPECTOS

En el Gobierno Municipal del Cantón Quijos, Provincia de Napo no tiene un Código de ÉTICA, aplicado al personal que labora en esa institución pública, solamente tienen un Reglamento Interno.

1.5. RAZONES POR LAS QUE CONSIDERA CONVENIENTE CREAR UN MANUAL DE CÓDIGO DE ÉTICA EN EL MUNICIPIO DE QUIJOS.

De acuerdo a la investigación realizada en la institución antes mencionada se pudo revisar que las secretarías no tienen un Código de Ética que rija sus actividades y en su mayoría aprobaron que se cuente con un Manual de Código de Ética para de esta manera desempeñar mejor su trabajo.

Además se pudo encontrar que algunas secretarías creen que la remuneración incide mucho en su comportamiento ético, porque los sueldos son bajos, y si ganarían más su comportamiento ético-profesional sería más elevado.

CAPÍTULO II

EL CÓDIGO DE ÉTICA EN LAS INSTITUCIONES

PÚBLICAS Y PRIVADAS

27

2.1 CONCEPTO Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

“La ética se considera como una ciencia práctica y normativa que estudia el comportamiento de los hombres que conviven socialmente bajo una serie de normas que le permiten ordenar sus actuaciones y que el mismo grupo social ha establecido.

La ética estudia actos voluntarios, que el hombre controla consciente y deliberadamente y de los que es fundamentalmente responsable y los actos involuntarios, son los que obviamente ejecuta inconsciente o involuntariamente y no poseen significado ético alguno.

El término Ética, etimológicamente, deriva de la palabra “ethos” que significa “costumbre”. La ética es la parte de la Filosofía que trata de la moral y de las obligaciones que rigen el comportamiento del hombre en la sociedad. Aristóteles dio la primera versión sistemática de la ética.

Es el compromiso efectivo del hombre, de lo que debe llevar a su perfeccionamiento personal. Es el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona: se refiere a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen.”

La ética no crea la moral, aunque es cierto que toda moral efectiva supone ciertos principios, normas o reglas de conducta, no es la ética de que, en una comunidad dada, establece esos principios o normas.

La ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana. www.monografias.com/trabajos23/ética (consultado: 11/10/08).

28

Designamos con la palabra ética el comportamiento, la conducta y el actuar del hombre, en cuanto hombre. La ética, es pues, aquella instancia desde la cual juzgamos y valoramos la forma como, de hecho, se comporta el hombre, y al mismo tiempo, la instancia desde la cual formulamos principios y criterios acerca de cómo comportarnos y hacia donde debemos dirigir nuestra acción.

Fundamentación: el ser humano no es un dato, un objeto entre otros susceptible de ser agotado en descripciones y definiciones escapa a la inteligibilidad propia del universo de los cuerpos y sin embargo, nos plantea la necesidad de un nuevo y más amplio campo de intelecciones. En esa tarea en que el hombre se articula y

constituye como punto virtual donde se cruzan los hilos del universo es donde se fundamentan las raíces de la ética.

Nuestro punto de partida es abordar la vida humana como interrumpido flujo de conciencia, un constante darnos cuenta de un continuo interactuar con el mundo circundante dándole sentido. Este es, en sentido amplio, el horizonte de la experiencia, que en último análisis se define como intencionalidad empatada, motivada, interesada que da contexto y perspectiva a todo nuestro actuar. Ahora bien, ser consciente en toda su amplitud es reconocer que el hombre es pluridimensional; nuestra vida no está movida siempre por el mismo interés, las relaciones del hombre van en todas direcciones. Así conciencia es básicamente, apertura finitud, carencia, intención de plenitud, anticipación de sentido, de verdad y de valor. www.memo.com.co/fenonino/aprenda/filosofia. Consultado (18-10-08).

En nuestra definición se subraya, en primer lugar, el carácter científico de esta disciplina; o sea, se responde a la necesidad de un tratamiento científico de los problemas morales. La ética es la ciencia de la moral, es decir, de una esfera de la conducta humana.

29

Ética proviene del griego “ethos”, que significa análogamente “modo de ser” o “carácter” en cuanto forma de vida también adquirida o conquistada por el hombre. Así originariamente ethos y mos, “carácter” y “costumbre”, hacen hincapié en un modo de conducta que no responde a una disposición natural, sino que es adquirido o conquistado por hábito.

Parece ser que el primero que usó esta palabra fue el poeta Homero, quien entendía por ethos: “Lugar habitados por hombres y animales”. Martín Heidegger, se refiere al ethos como lugar o morada, y por ello dice que la

morada o ethos del hombre es el ser. Otra interpretación interesante de la palabra ethos se encuentra en el filósofo griego Zenón de Citio, quien sostiene que el ethos es la fuente de la vida, de la que manan los actos singulares. La acepción más conocida y difundida del vocablo ethos se presenta a partir de Aristóteles, ligado a un conocimiento llamado precisamente Ética. Según esta acepción, ethos significa temperamento, carácter, hábito, modo de ser. De acuerdo con el significado etimológico, ética sería una teoría o un tratado de los hábitos y las costumbres

Una característica del ethos, entendido como conjunto de hábitos y maneras de ser del hombre, es su sentido no natural.

Actualmente se piensa que tanto ethos como mos, si bien nos ubican en el terreno de la Ética, el ámbito de lo humano, actos que el hombre conquista a través de su vida, son imprecisos para definir objetivamente esta disciplina.

30

Observa Xavier Zubiri que “el vocablo ethos tiene un sentido infinitamente más amplio que el que damos hoy a la palabra ética. Lo ético comprende, ante todo, las disposiciones del hombre en la vida, su carácter, sus costumbres y, naturalmente, también la moral”.

Para no caer, entonces, en la amplitud y ambigüedad de la definición etimológica de la ética, se formulará otra definición, pero ya no a partir de su etimología, sino en relación con su objeto de estudio. www.proetica.info/index.php. Consultado (20-10-08).

Existen diversos tipos de ética, como lo son: “ética de virtudes, epicureísmo, estoicismo, neoplatonismo, ética kantiana o del deber, utilitarismo, ética del superhombre, ética marxista, ética cristiana”[1], estas divisiones son de acuerdo al pensamiento o conocimiento del autor, veamos entonces algunos conceptos de ética vistos desde el punto de vista de algunos autores. “la ética en su aspecto de tratado moral, estudia la naturaleza metafísica del error, a fin de que la mente humana pueda liberarse de él”

Spinoza se refiere a las afecciones del hombre y de acuerdo a éstas su actuación frente a la ética, dependiendo de la afección en la que se encuentre será su ética, es decir, si nuestra afección es la del rencor esta hará entonces que nuestra ética sea diferente a si nos encontramos en un estado de goce. Aunque son grandes las discusiones frente a las afirmaciones de Spinoza por su apoyo en lo real como lo verdaderamente racional, además de resaltar su creencia en Dios como la única sustancia o causa de toda realidad es un significado de ética que trata puntos muy importantes del ser

Otros autores afirmarán entonces que la ética es la conciencia real, es objetiva

31

decide si es bueno o malo, Existe una valoración y esta no debe centrarse en sólo valorar, debe además tener criterio para separar entonces lo bueno de lo malo “Criterio de semejanza, lo que sea como yo es bueno, lo contrario es malo”

Al referirnos a la ética es necesario separarla de la moral aunque estas sean similares etimológicamente hablando ya que ética proviene del griego ethos, moral proviene del latín mos, con igual significado costumbre; pero la moral es el conjunto de reglas que esta dispuesto en la sociedad “bueno” “malo”, entre ellas se

encuentran: económicas, religiosas, educacionales, etc. Y la ética viene a posesionarse en un nivel más elevado para pasar a ser la filosofía de la moral entendiéndose como el deber, seguir por el bueno y evitar lo contrario. "la ética no crea la moral. Se encuentra con ella y la estudia". .

Es menester aclarar que de acuerdo al nivel económico o social se diferencia igualmente la ética, es importante afirmar que las personas de un mismo nivel económico tienden a tener similares conceptos o demostraciones de ética, por sus condiciones comunes; éste hecho considerado como axiomático no es aceptado por gran parte de autores, pero es difícil generalizar como lo sugieren algunos, evitando fronteras transpuestas por las condiciones económicas y sociales que lleven a la ética más allá, traspasando los muros impuestos por la misma sociedad.

La palabra ética proviene del griego "ethos" que quiere decir hábito o costumbre, a partir de éste término se usó ésta expresión que significa modo de ser o carácter.

A veces se confunde la ética y la moral, pero es necesario recordar que moral es cualquier conjunto de reglas, valores, prohibiciones y tabúes procedentes desde fuera del hombre, es decir, que le son inculcados o impuestos por la política, las costumbres sociales, la religión o las ideologías. En cambio la ética siempre implica

32

una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana.

Por lo tanto, la ética, al ser una justificación racional de la moral, determina que los ideales o valores procedan a partir de la propia deliberación del hombre. Mientras que la moral es un asentimiento de las reglas dadas, la ética es un análisis crítico de esas reglas. Por eso la ética es la "filosofía" de la moral, si se entiende, la filosofía como un conjunto de conocimientos racionalmente establecidos.

La ética es una ciencia práctica y normativa que estudia racionalmente el comportamiento de los humanos en sus actos diarios. La ética es el juicio del actuar que tenemos todos los hombres frente a nuestros semejantes y la forma en la que nos desenvolvemos en nuestras actividades diarias. En general la ética es la ciencia de la conducta humana.

Se dice que la ética es una ciencia, porque es una disciplina racional ya que parte de los actos humanos y los transporta hasta llegar a sus principios. Es un conjunto de conocimientos sistemáticos, metódicos y racionales basados en la experiencia y fundados en principios.

LA ÉTICA PROFESIONAL.-

La palabra profesión deriva del latín, con la preposición pro, y con el verbo futear, que significa manifestar, declarar, proclamar. De estos vocablos surgen los sustantivos, profesor, y profesión.

En este sentido, la profesión tiene como finalidad el bien común o el interés público, nadie es profesional, para sí mismo, pues toda profesión tiene una dimensión social,

33

de servicio a la comunidad, que se anticipa a la dimensión individual del Profesional cuyo interés es el beneficio particular que obtiene de ella.

Al término profesión debe asociársele la idea de "servicio", pues, al hablar de las profesiones, existe una conexión entre la práctica profesional y la vocación que se tenga hacia ella.

Por eso en toda profesión existe un cumplimiento de deberes, dados como manifestación del amor al prójimo y servicio a los demás (sentido ético). El

predominio de los intereses egoístas y el afán de lucro, significan la manera de desvirtuar la profesión, y negarle el sentido ético de servicio que ella debe tener.

Todas las Profesiones implican una ética, puesto que siempre se relacionan de una u otra forma con los seres humanos unas de manera indirecta y otras de manera directa, como es el caso de los Contadores públicos, los Profesores, los Médicos, los Abogados, etc. puesto que deben tratar permanentemente con personas en el transcurso del desempeño de su profesión.

La ética de cada Profesión depende del trato y la relación que cada Profesional aplique a los casos concretos que se le puedan presentar en el ámbito personal, profesional o social en cuanto a su vinculación con las personas con las que trata permanentemente.

La deontología es la ciencia que estudia los diversos deberes y el comportamiento de los Profesionales en sus relaciones con sus clientes o sus Colegas. La deontología es un conjunto de comportamientos exigibles a los Profesionales, aún cuando muchas veces no estén codificados en una reglamentación jurídica.

34

En este sentido, la deontología es la ética Profesional de las obligaciones prácticas, basadas en la acción libre de la persona, en su carácter moral, carentes de un control por parte de la legislación pública. La deontología es el cumplimiento de los deberes que a cada cual se le presentan según la posición que ocupe en la vida, y que están dados por el grado de compromiso y conciencia moral que se tenga con respecto a la Profesión. La indagación y el acatamiento de los principios deontológicos significan dirigirse por el camino de la perfección personal, profesional y colectiva.

Existen una serie de normas y disposiciones que rigen el desempeño del profesional en su permanente relación con sus Colegas, Clientes y Público en general, las cuales se encuentran dispuestas en un Código de Ética, las que están elaboradas y supervisadas por el respectivo Colegio Profesional, cuyo acatamiento y cumplimiento es de carácter obligatorio para todos los Miembros de una Orden Profesional determinada.

La Ética Profesional, es una parte de la ética general, que estudia los deberes de los Profesionales y establece a través de normas o reglas de conducta el orden necesario para satisfacer el bien común ya que los profesionales cumplen misiones importantes dentro de la sociedad.

La Ética Profesional es la ética en sí aplicada al ejercicio de una Profesión y comprende los principios de la actuación moral de todos sus miembros, en las circunstancias peculiares en que sus deberes profesionales los colocan.

Las personas que ejercen una Profesión en las que ofrecen sus conocimientos y habilidades al servicio de otros, tienen responsabilidades y obligaciones con todos los sectores y personas que confían en su trabajo, por lo que es imprescindible para estos Profesionales la aceptación y el cumplimiento de las Normas de Ética que

35

regulan su relación con sus Clientes, Empleadores, Empleados, Estado y Público en general; por lo que se hace necesario que exista un Código que contenga las normas generales de conducta aplicables a la práctica diaria de la Profesión.

Los profesionales de la Ciencia Contable en particular, toman decisiones e inducen a otras personas a tomarlas, por lo que la información que producen debe reunir características de veracidad, oportunidad, objetividad, confiabilidad, verificabilidad y otras, que requieren de un profesional que conduzca sus servicios bajo la guía de virtudes morales como la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza.

La ética en su sentido más puro no debe ser objeto de reglamentación, pero la necesidad de tener un Código de Ética Profesional, nace de la aplicación de las normas generales de conducta que debe ser observada en forma permanente por todos los

Profesionales en su práctica diaria. El deber concreto de cada profesional, en las situaciones particulares en las que se encuentre en el desempeño de su labor profesional, reside en los principios de la ciencia de la ética que debe estar inscrito en el interior de cada persona.

El Código de Ética Profesional, no solo sirve de guía a la acción moral de cada Profesional, sino que también mediante él, la Profesión declara su intención de cumplir con la sociedad y servirla con lealtad, honradez y diligencia.

2.2 IMPORTANCIA DE LA ÉTICA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y

PRIVADAS

Ahora bien, vale la pena distinguir entre la ética personal y la ética pública, donde se eligen determinadas opciones, especialmente en el campo social; en este caso, la

36

persona no es la única responsable del resultado final, por lo que no es posible responsabilizar al funcionario de la decisión final cuando se ha visto afectado por influencias externas que en muchos casos podrían llevarlo a concebir dilemas éticos.

De allí la importancia de concebir una ética pública que responda a las demandas sociales y que al mismo tiempo oriente al funcionario en la búsqueda de salidas idóneas basadas en la discusión y acuerdo entre las partes, que beneficien al mayor número de grupos de interés involucrados, representados en última instancia por la sociedad en su conjunto.

Sin embargo, en muchos casos las demandas de esos grupos de interés se ven afectados por quienes protagonizan la vida política y que muchas veces son responsables de generar conductas impropias a través de los mecanismos institucionales correspondientes.

En este sentido Jozami (1999), resume una serie de consecuencias visibles en el desvío de la actuación del funcionario público expresado en:

- Quienes tienen la responsabilidad de gestionar las decisiones y comienzan a percibir que su tarea es evaluada por la sociedad, en términos de corrupción y no de eficiencia en la gestión.
- Quienes evidencian que es posible incidir sobre las decisiones, a partir de un sistema de la sospecha.
- Quienes a través de la sospecha buscan influir sobre las decisiones públicas en beneficio propio.

Cuando se habla de institucionalizar de la ética empresarial nos referimos a los mecanismos objetivos (códigos, documentos formales, programas de formación,

37

comités específicos, asesorías, procedimientos documentados de decisión, sistemas de gestión, etc.) Mediante lo que se trata de hacer efectivos los valores o principios éticos de una organización la ética es, como hemos dicho, una ética de las organizaciones y por ello ha de adquirir un nivel de formalidad.

Tanto los fundamentos como los valores, normas o principios que un comportamiento ético empresarial pudiera proponer estarán dirigidos a la organización y en consecuencia han de adoptar la forma que tenga sentido y que sea eficaz en términos organizativos.

Mientras la ética individual apela a la conciencia o a la razón de cada persona, la ética de las organizaciones ha de apelar al equivalente organizativo, que son procesos que determinan las decisiones y comportamiento de las decisiones.

La ética individual y la ética organizacional no pueden separarse tajantemente porque al fin y al cabo, quienes realizan las tareas en las organizaciones son personas concretas con su ética privada y sus convicciones personales sobre que se debe hacer en cada momento.

Para definir la ética empresarial os tenemos que referir directamente a los actores que toman decisiones, las personas, directores, gerentes, jefes, trabajadores.

Actualmente cuando existen más organizaciones que pugnan por la transparencia y con el Internet como herramienta de democratización y movilización social, la empresas tienen como uno de sus cimientos de la ética corporativa.

38

Rinnov Kan, director de uno de los grupos financieros más importantes de Holanda, dice:

“Sin valores sólidos estamos coqueteando con el desastre. Con valores sólidos, podemos enfrentar a los mercados internacionales.” Pero, sin duda, hay quienes ponen por encima de la ética y los valores los resultados financieros, pero no se dan cuenta que la ética corporativa puede ser una fuente de ventajas competitivas, ya que por medio de ella se pueden atraer clientes y personal de primer nivel.

A través de la ética se puede acabar con prácticas corruptas que destruyen valor y dañan la economía y sociedad, si ponderamos más la cultura organizacional, con valores comunes (más que códigos o reglas) que sirvan como guía para de los individuos que conforman las organizaciones podríamos dar mayores componentes éticos a una empresa.

Si nos basamos en que el capital humano es uno de los mayores activos empresariales, si no el mayor, y tomamos conciencia que éstas personas valen por sí mismas, que se les debe respetar y que no se les puede tratar como un medio sino como un fin, habremos dado el primer paso para fundamentar éticamente las instituciones, así mismo los individuos deberán reflexionar sobre su rol dentro el sistema productivo y deberán regir sus actos con principios y valores que agreguen valor a su trabajo diario.

Vivimos en un mundo en constante cambio y expansión, tiempos de globalización que han hecho que las organizaciones cambien, se descentralicen y con empleados más autónomos y con mayor poder de decisión por esto se hace necesario que las relaciones no solo al interior de las empresas, organizaciones y

39

el mercado se basen en valores, lo cual generará mejores patrones de conducta y permitirán generar valor.

Algunas ideas sobre los componentes de una empresa ética:

Aunque pueden ser innumerables, los siguientes darían lugar a las bases de una ética organizacional:

1. Vivir de acuerdo con cinco valores fundamentales, Igualdad, Respeto, Libertad, Diálogo, Solidaridad.
2. Una cultura organizacional con valores comunes para sus miembros.
3. Luchar por alcanzar la satisfacción de todos los agentes involucrados en la empresa: accionistas, directivos, empleados, proveedores, clientes y comunidad.
4. Asumir la responsabilidad social empresarial por sus actuaciones.
5. Sopesar más el contrato moral entre la empresa y sus integrantes y asociados que el mero contrato legal.

Cuando se logran incorporar estos componentes básicos se llega a generar mayor valor económico, ya que las relaciones no sólo laborales, sino entre proveedor y empresa, cliente y empresa, comunidad, etc.; mejorarán y el tiempo y los recursos que se invertían en mejorar las ineficiencias que se presentaban en dichas relaciones, podrá ser invertido en aquellos aspectos que lo demanden. La ética suele mejorar el funcionamiento de la empresa mediante varias vías:

- Reduce los conflictos de los miembros que la forman
 - Mejora la imagen exterior de sí misma
 - Facilita el comercio Internacional
 - Agrega valor y confianza a la actividad económica a la que se dedica
- 40
- Supone un componente esencial del concepto de calidad total
 - Atrae a mejor capital humano
 - Agrega valor a la comunidad donde opera

Un comportamiento empresarial ético es un medio para construir una organización estable y próspera, el comportamiento ético puede repercutir en conflicto y problemas, tanto interna como exteriormente.

2.3 INCIDENCIA DE LA ÉTICA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Si pensamos que en la familia, en el círculo social y en el ámbito del trabajo profesional deben ser fomentados y aplicados los principios y las convicciones éticas, estamos obligados replantear, con gran urgencia, una ética para el mundo actual, para los negocios, para la sociedad, en suma, para el hombre y para la mujer de hoy.

Por desligarse de la realidad concreta, muchas instituciones públicas y privadas fracasan. Por el desprecio o ignorancia de los valores morales, muchos seres humanos hacen fracasar a las instituciones. La visión seductora de la ganancia de corto plazo impulsa el rechazo de los principios éticos, porque éstos estorban el negocio fácil y sin escrúpulos.

La ética institucional es cada vez más un punto de referencia obligado en el mundo de los negocios, pero debe ser entendida como una política consistente y vinculada con la normatividad interna.

41

Los códigos de ética y conducta son, además valiosos instrumentos tanto para la calificación externa como para establecer parámetros de certidumbre, dentro de las naturales condiciones de riesgo que establece un mercado competitivo.

En las instituciones se puede lograr con relativa facilidad que las personas adquieran los conocimientos necesarios para el mejor desempeño de sus funciones. Lo más difícil de conseguir, sin embargo, es la adhesión de la voluntad

a un proyecto común al que no se le descubre a primera vista la utilidad o el beneficio. Tal es el caso de la ética.

Los grandes cambios en el mundo han generado una época de confusión y de inquietud, como consecuencia de los escándalos de corrupción de algunas instituciones públicas y privadas. La crisis es resultado del materialismo y del abandono por considerarlos incómodos o superfluos, o simplemente por ignorancia culpable, de los principios de una ética de dimensiones universales.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO DE LA SECRETARIA EJECUTIVA, SU ACTITUD ÉTICA Y SU ENTORNO EN EL MUNICIPIO DE QUIJOS

42

3.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA SECRETARIA

La secretaria ejecutiva del Municipio de Quijos es una persona dedicada a cumplir con sus obligaciones de manera eficiente y eficaz para atender a sus visitantes.

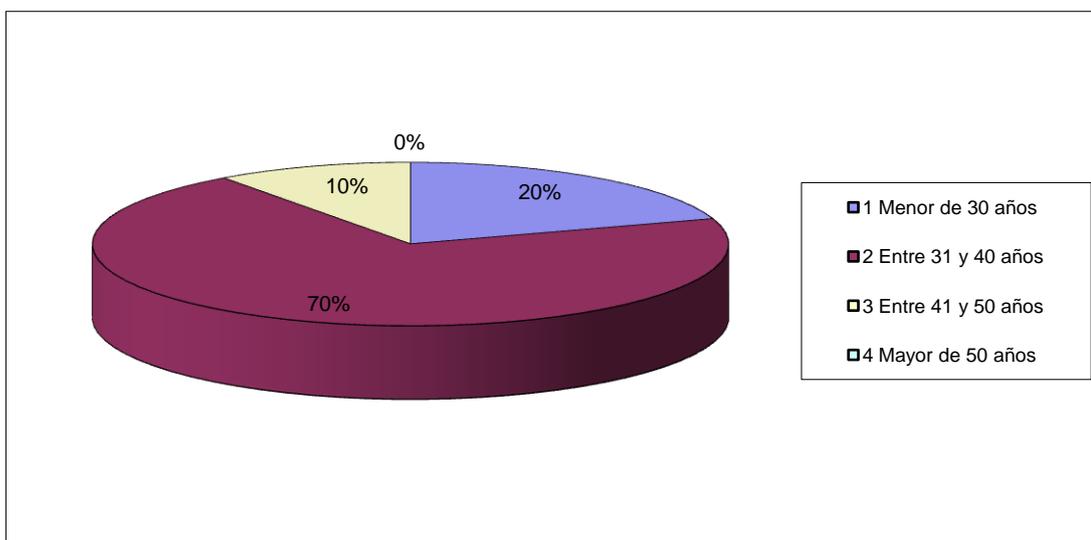
3.1.1 Edad de la Secretaria del Municipio de Quijos

TABLA # 1

	Edad	Frecuencia	Porcentaje
1	Menor de 30 años	4	20%
2	Entre 31 y 40 años	14	70%
3	Entre 41 y 50 años	2	10%
4	Mayor de 50 años	0	0%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 1

Edad de la Secretaria Ejecutiva del
Municipio de Quijos



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuestas Secretarías

43

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que la mayoría de secretarías entrevistadas se encuentran con un 70% entre los 31 y 40 años, lo que nos demuestra que son personas maduras, a continuación se encuentran con un 20 % las que tienen menos de 30 años quienes se desempeñan muy bien en su trabajo a pesar de su edad y por último con el 10% las secretarías comprendidas entre los 41 y 50 años que son personas con mucho más experiencia que las anteriores, lo que indudablemente es

una gran ventaja para el Municipio de Quijos ya que la mayoría de las secretarias se encuentran en la mejor edad de producción dentro del campo laboral.

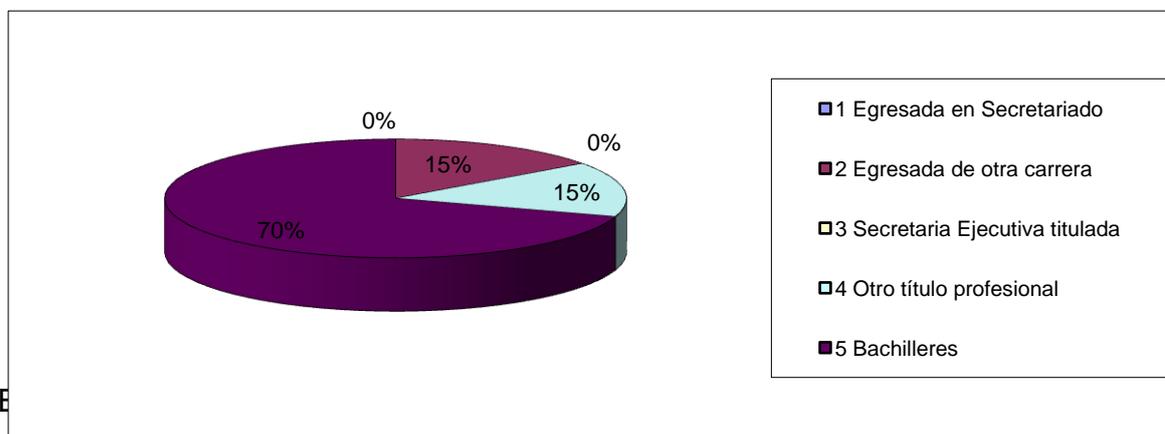
3.1.2 TÍTULO QUE POSEE

TABLA 2

	Título que posee	Frecuencia	Porcentaje
1	Egresada en Secretariado	0	0%
2	Egresada de otra carrera	3	15%
3	Secretaria Ejecutiva titulada	0	0%
4	Otro título profesional	3	15%
5	Bachilleres	14	70%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 2

Preparación académica de las secretarias del Municipio



44

ANÁLISIS:

De las encuestas realizadas se puede demostrar que el 70% del personal de secretaría son bachilleres, es decir, son personas que por alguna razón no pudieron continuar sus estudios superiores, por otro lado el 15% de las secretarias del Municipio de Quijos son egresadas de otra carrera no a fin con su trabajo y el otro

15% tienen otros títulos profesionales que tampoco concuerdan con la labor que desempeñan dentro de la Institución, lo que a ciencia cierta nos da la pauta para determinar que en el Municipio de Quijos no existen secretarias tituladas sin embargo de ello los cargos son ocupados por personas que poseen otros títulos.

3.1.3 TÍTULO QUE POSEE

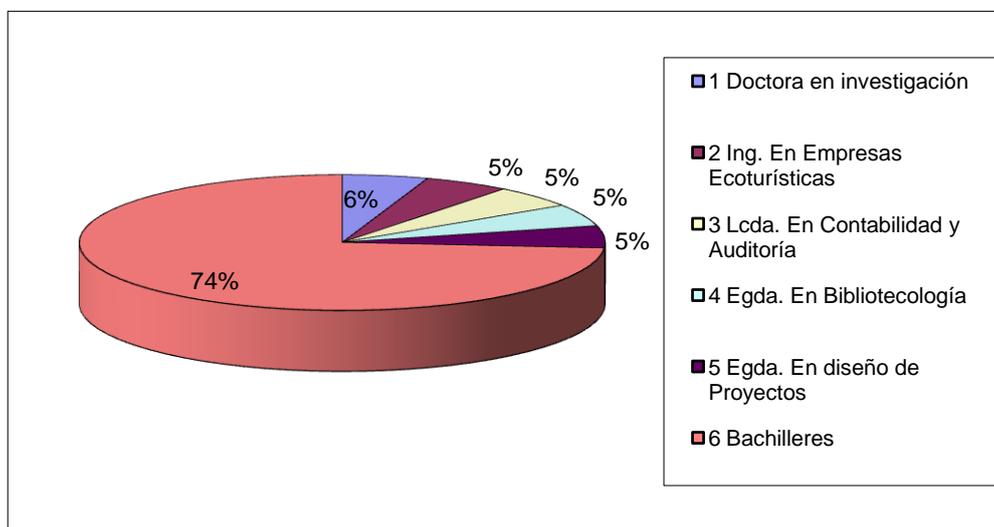
TABLA 3

	Titulo que posee	Frecuencia	Porcentaje
1	Doctora en investigación	1	5%
2	Ing. En Empresas Eco turísticas	1	5%
3	Lcda. En Contabilidad y Auditoría	1	5%
4	Egda. En Bibliotecología	1	5%
5	Egda. En diseño de Proyectos	1	5%

6	Bachilleres	14	70%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 3

Título que posee



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarías

ANÁLISIS:

46

Como podemos observar en el gráfico la mayoría de las secretarías del Gobierno Municipal de Quijos son bachilleres esto asciende a un 70%; el 5% corresponde a Doctora en Investigación, un 5% tiene una Ingeniería en Empresas Eco turísticas; otro 5% corresponde a Licenciada en Contabilidad y Auditoría; la Egresada en

Bibliotecología ocupa otro 5%; mientras que el restante 5% es Egresada en Administración de Empresas y finalmente el otro 5% corresponde a la Egresada en Diseño de Proyectos.

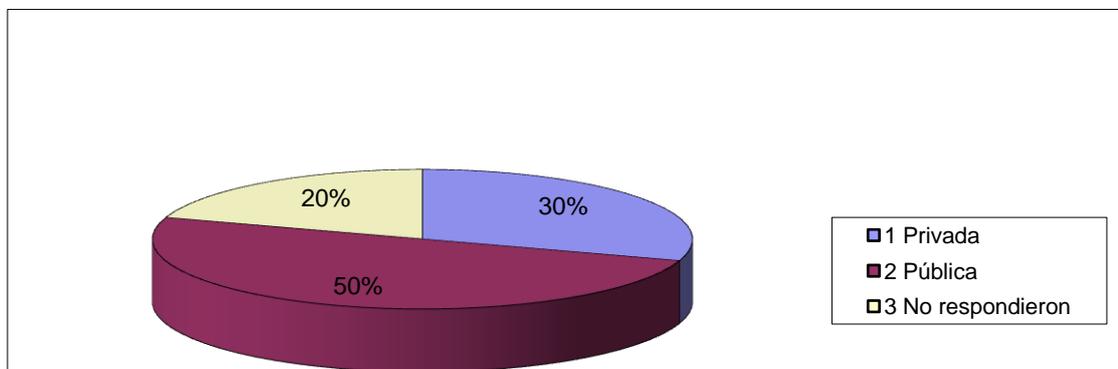
3.1.4 LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE OBTUVO SU TÍTULO ES PÚBLICA O PRIVADA.

TABLA 4

	Institución Educativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Privada	6	30%
2	Pública	10	50%
3	No respondieron	4	20%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 4

Institución Educativa



ELA

47

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que el 50% corresponde a instituciones educativas públicas, el 30% en cambio han obtenido sus títulos en instituciones privadas y apenas el 20% no respondió la pregunta planteada

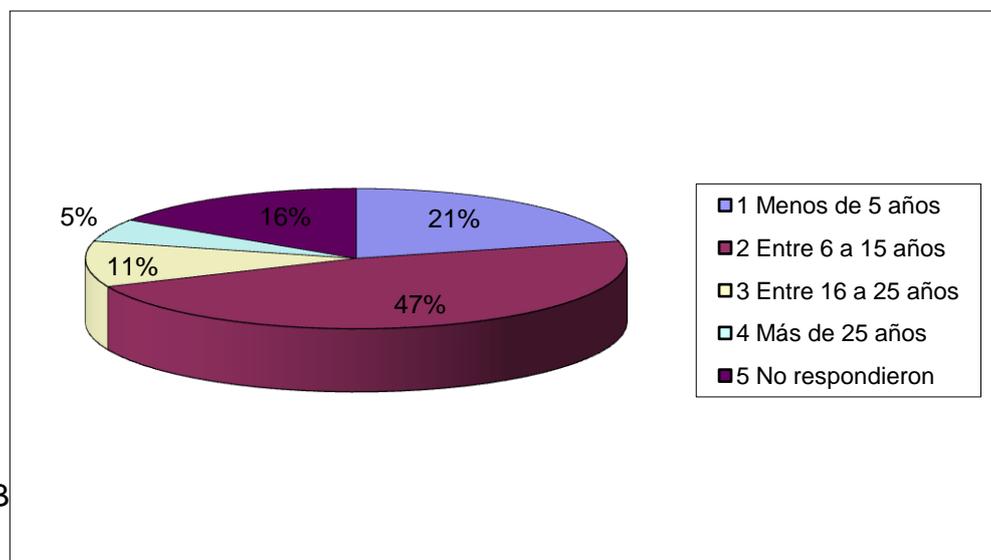
3.1.5 EXPERIENCIA COMO SECRETARIA EJECUTIVA

TABLA 5

	Experiencia como secretaria ejecutiva	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 5 años	4	20%
2	Entre 6 a 15 años	9	45%
3	Entre 16 a 25 años	2	10%
4	Más de 25 años	1	5%
5	No respondieron	3	15%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 5

Experiencia como secretaria ejecutiva



ELAB

tivas

48

ANÁLISIS.

De las encuestas aplicadas se puede demostrar que el 45% corresponde a las secretarías que tienen entre 6 años y 15 años trabajando en el Municipio de Quijos, lo que nos demuestra que son personas con mucha experiencia y que tienen muchos conocimientos los cuales han adquirido a través de los años que han venido desempeñando el papel de secretarías, por otro lado se encuentran las secretarías

que tienen menos de 5 años de laborar en el Municipio y que seguramente no tienen tanta experiencia, pero que saben desempeñar bien su trabajo, no así el 15% no contestaron, el 10% corresponde a quienes tienen entre 16 y 25 años sin duda éstas secretarías tienen mucha más experiencia que el resto de secretarías por el mismo hecho de estar más tiempo en la Institución y el 5% restante corresponde a quien tiene más de 25 años de trabajar en el Municipio.

3.2 AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO

3.2.1 LA EMPRESA EN LA QUE USTED LABORA ES PÚBLICA, PRIVADA O MIXTA.

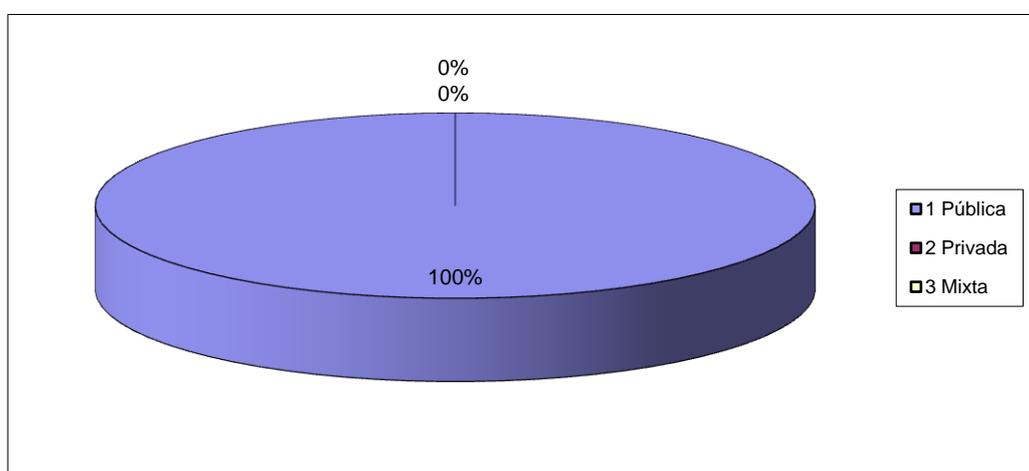
TABLA 6

	Tipo de empresa	Frecuencia	Porcentaje
1	Pública	20	100%

2	Privada	0	0%
3	Mixta	0	0%
TOTAL		20	100%

GRÁFICO 6

La empresa en la que usted labora es



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuestas Secretarias

50

ANÁLISIS:

Como podemos observar en el gráfico el 100% de las secretarias encuestadas respondieron que el Municipio de Quijos es una Institución Pública.

Por lo que nos da la pauta de que las Profesionales en Secretariado Ejecutivo son bien acogidas en las Instituciones estatales, ya que son personas que

saben desempeñar muy bien su trabajo y que son indispensables en la sociedad.

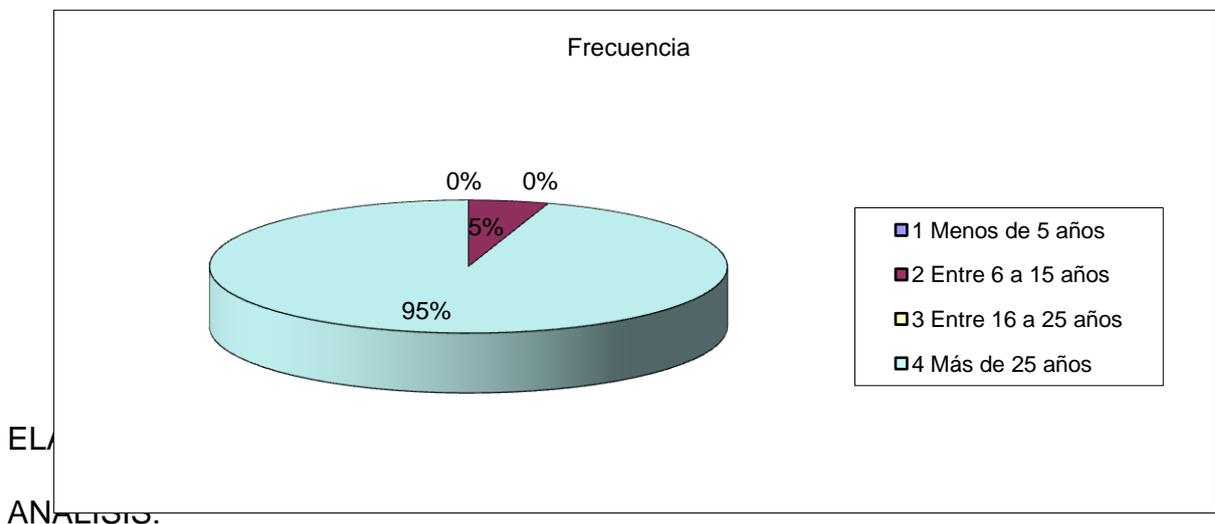
3.2.2 ¿CUÁNTOS AÑOS DE FUNCIONAMIENTO TIENE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA?

TABLA 7

	Años de funcionamiento	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 5 años	0	0%
2	Entre 6 a 15 años	1	5%
3	Entre 16 a 25 años	0	0%
4	Más de 25 años	19	95%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 7

Años de funcionamiento que tiene la empresa en la que usted labora



En el gráfico podemos observar que la mayoría de las secretarías del Municipio de Quijos coincide en que el municipio tiene más de 20 años de funcionamiento en un 95% y el 5% afirma que tiene entre 6 a 15 años de funcionamiento, hace falta dirigirse a éste 5% para aclararles la realidad de la existencia del Municipio de Quijos.

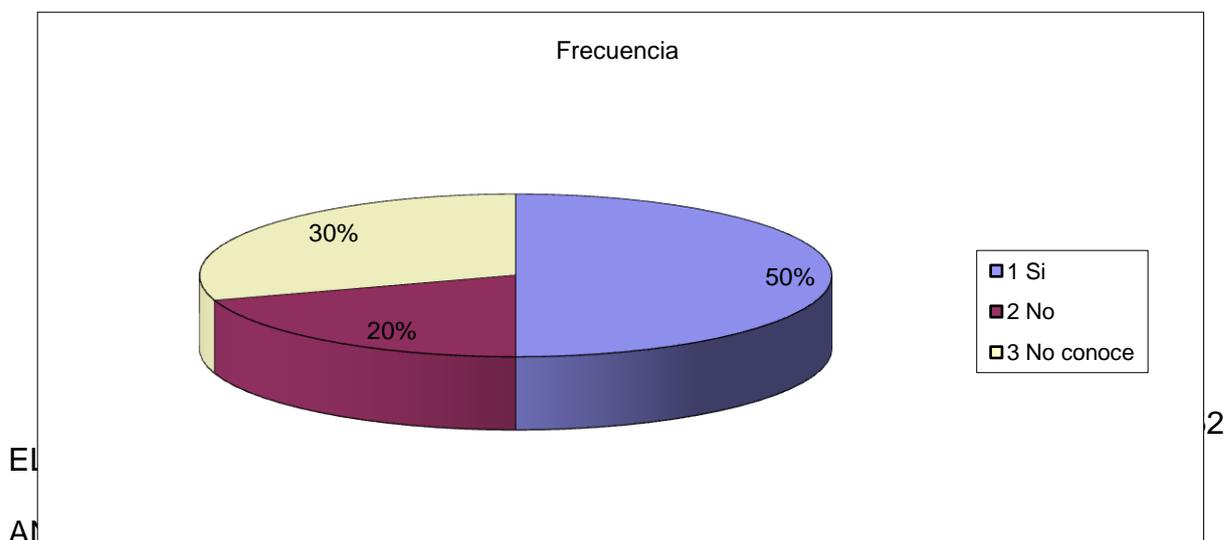
3.2.3 LA EMPRESA EN LA QUE USTED LABORA TIENE UN CÓDIGO DE ÉTICA QUE RIGE LAS ACTIVIDADES DE LA MISMA?

TABLA 8

	Propuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	10	50%
2	No	4	20%
3	No conoce	6	30%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 8

Cuenta la Institución con un Código de Ética



De las veinte secretarías encuestadas el 50% de ellas afirma que su Institución tiene un Código de Ética, por otro lado el 30% no conoce y apenas el 10% afirma que no existe dicho código; lo que hace pensar que es un requerimiento importante que contribuye al mejoramiento de las labores de las secretarías que laboran en el Municipio de Quijos.

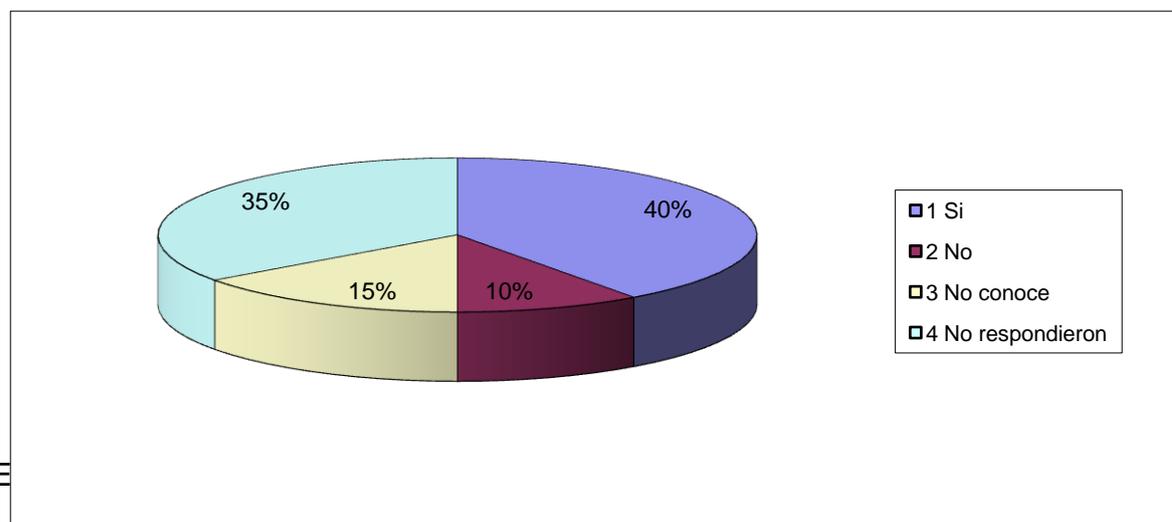
3.2.4 EN CASO DE SER AFIRMATIVA SU RESPUESTA ¿EL CÓDIGO DE ÉTICA HA SIDO DIFUNDIDO POR LOS DIRECTIVOS DEL MUNICIPIO ENTRE SUS COLABORADORES?

TABLA 9

	Difusión del Código de ética	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	8	40%
2	No	2	10%
3	No conoce	3	15%
4	No respondieron	7	35%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 9

Difusión del Código de Ética



ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que el 40% afirma que el Código de Ética si ha sido difundido a nivel corporativo, por otro lado el 35% no contestó, el 25% dice que no conocen y el 10% afirma que no ha sido difundido el Código de Ética, si bien es cierto que existe un Código de Ética, no se explica porque razón unos lo conocen y otros no, hace falta realmente que exista una verdadera campaña interna de

información respecto a la existencia de éste Código o quizás se refieren al reglamento Interno.

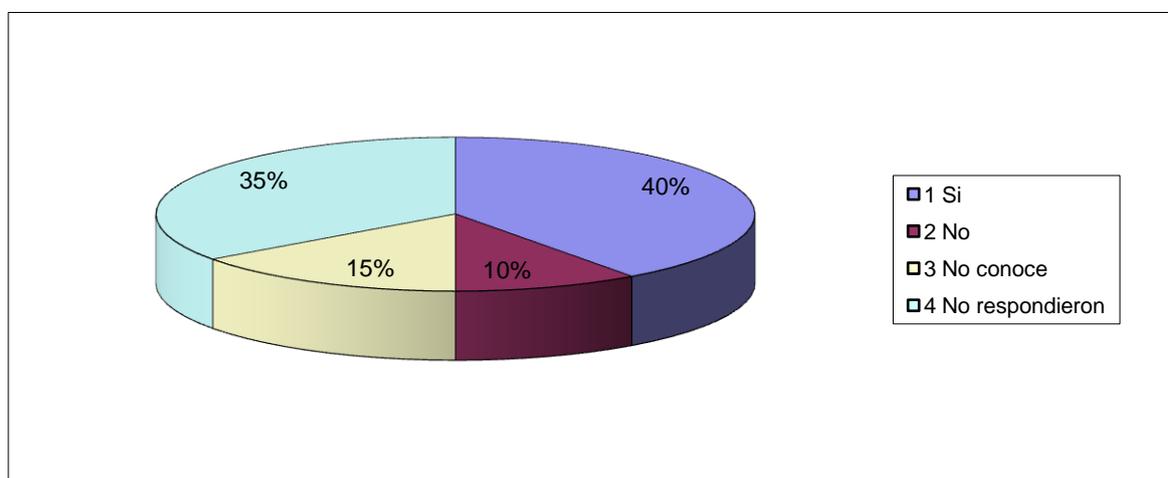
3.2.5 CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COMO SECRETARIA EJECUTIVA DENTRO DEL MUNICIPIO DE QUIJOS.

TABLA 9

	Difusión del Código de ética	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	8	40%
2	No	2	10%
3	No conoce	3	15%
4	No respondieron	7	35%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 9

Características para el ejercicio profesional



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANÁLISIS:

El resultado obtenido nos da la certeza que el 50%, es decir, la mayoría de las secretarias están conscientes que éstas tres actividades son muy importantes para el desempeño profesional que tienen como Secretarias en el Municipio de Quijos y como podemos ver los demás porcentajes están divididos el 25% por ejemplo están

de acuerdo con el cumplimiento de actividades, el 15% de las secretarias coinciden en la actitud ética en dichas actividades, por otro lado el 5% coinciden en la preparación académica y el 5% restante no contestaron la pregunta.

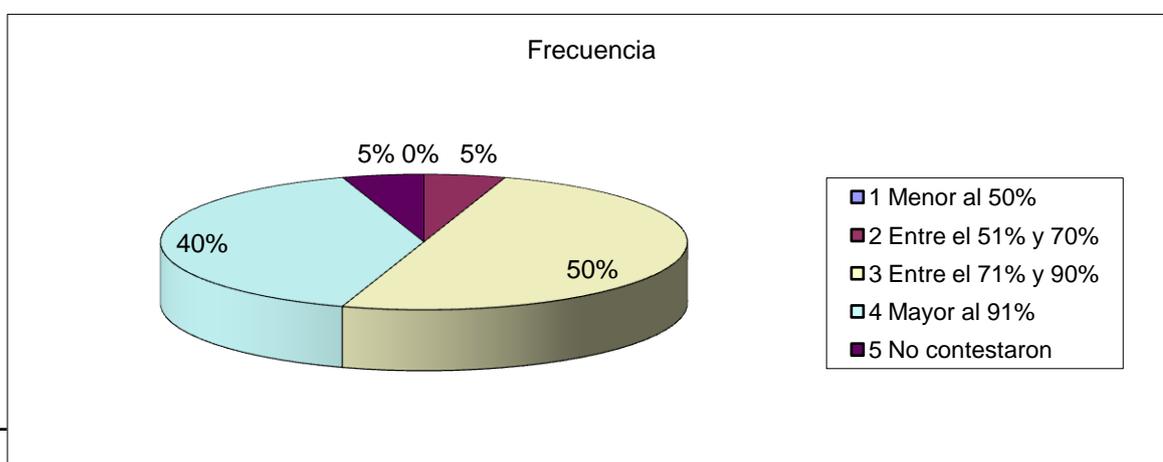
3.2.6 PORCENTAJE DE APLICACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS ES EL QUE USTED SE ASIGNARÍA.

TABLA 11

	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Menor al 50%	0	0%
2	Entre el 51% y 70%	1	5%
3	Entre el 71% y 90%	10	50%
4	Mayor al 91%	8	40%
5	No contestaron	1	5%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 11

Aplicación de principios éticos



ANÁLISIS:

Como podemos observar en el gráfico el 50% de las secretarias se asigna un porcentaje entre el 71% y 90%, por lo que nos demuestra que las secretarias que trabajan en el Municipio de Quijos, tienen una autoestima alta y que por lo tanto saben atender de manera efectiva a las personas que se acercan a realizar algún trámite, por otro lado el 40% corresponde a las secretarias que se asignan un

porcentaje mayor al 90%; por lo que quiere decir que son personas mucho más abiertas al público; el 5% de las secretarias se asignaron un porcentaje entre el 51% y 70% y finalmente el otro 5% no contestaron la pregunta.

3.2.7 CAUSAS DE LOS PROBLEMAS QUE MÁS COMUNMENTE ENFRENTA LA SECRETARIA EJECUTIVA.

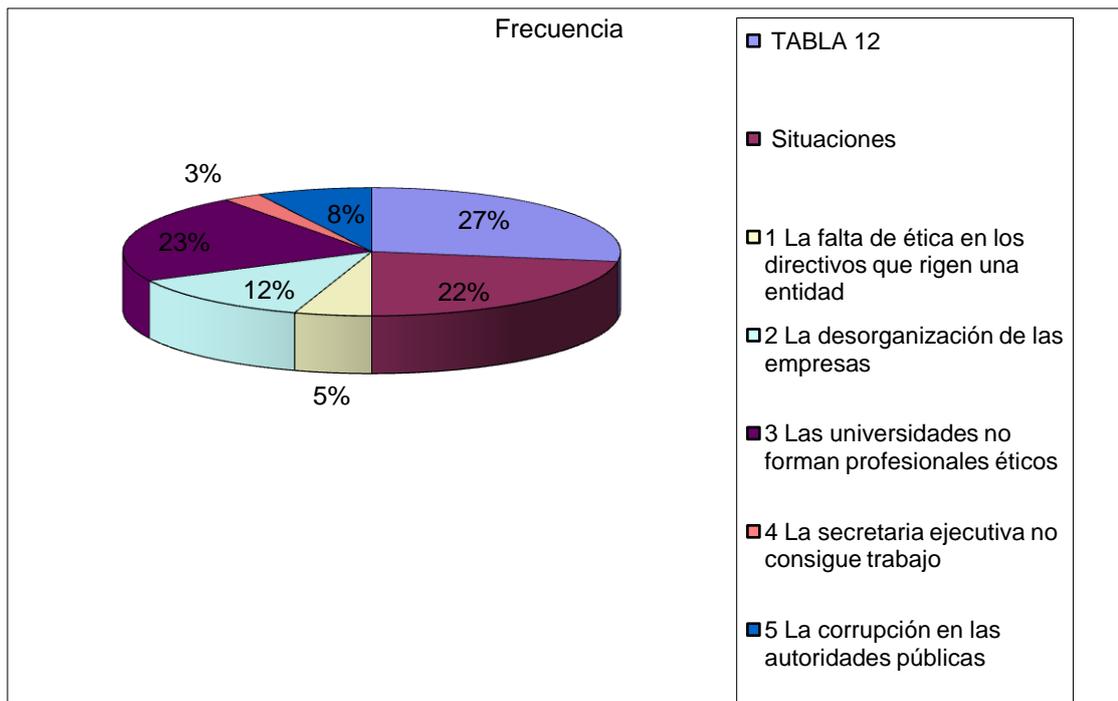
TABLA 12

	Situaciones	Frecuencia	Porcentaje
1	La falta de ética en los directivos que rigen una entidad	11	27.5%
2	La desorganización de las empresas	9	22.5%
3	Las universidades no forman profesionales éticos	2	5%

4	La secretaria ejecutiva no consigue trabajo	5	12.5%
5	La corrupción en las autoridades públicas	9	22.5%
6	La corrupción en las empresas privadas	1	2.5%
7	No hay ética en los negocios	3	7.5%
TOTAL		40	100%

GRÁFICO 12

Causas de los problemas éticos que más comúnmente enfrenta la secretaria



57

ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANÁLISIS:

De acuerdo al gráfico podemos observar que el 27% concuerda con la falta de ética en los directivos, el 22.5% coincide en la desorganización de las empresas y el otro

22.5% afirma que es la corrupción de las autoridades públicas, por otro lado el 7.5% dice que no hay ética en los negocios, el 12.5% afirma que la secretaria ejecutiva no consigue trabajo; el 5% que las universidades no forman profesionales éticos y por último el 2.5% dice que es la corrupción en las empresas privadas, los resultados nos alertan a fortalecer los principios éticos desde nuestros hogares.

3.2.8 ES POSIBLE TRIUNFAR PROFESIONALMENTE COMO SECRETARIA EJECUTIVA, SI SE RESPETA Y CUMPLE CON EL CÓDIGO DE ÉTICA.

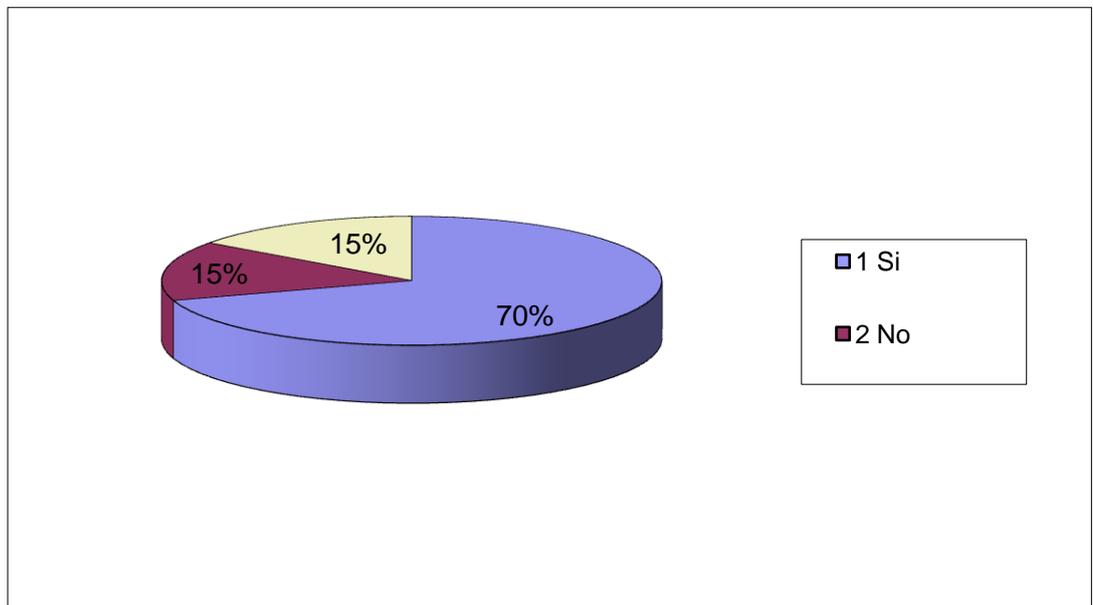
TABLA 13

	Propuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	14	70%
2	No	3	15%
3	No contestaron	3	15%

	TOTAL	20	100%
--	-------	----	------

GRÁFICO 13

Es posible triunfar como secretaria si se cumple y respeta con el código de ética



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANÁLISIS:

De acuerdo al gráfico podemos darnos cuenta que el 70% coincide en que es posible triunfar profesionalmente si se tienen un Código de Ética como sabemos es importante para todas las instituciones, sean públicas o privadas es necesario que cuenten con un Código de Ética para tener un mejor desempeño en el cumplimiento de las actividades y para que su institución salga adelante, pero sin embargo, de las secretarias entrevistadas el 15% no están de acuerdo y manifiestan que no es

necesario contar con un Código de Ética y que sin ésta pueden desempeñar bien su trabajo y el 5% no contestó.

Los resultados nos alertan a fortalecer los principios éticos-morales dentro de nuestros hogares a través de la formación académica que reciban las profesionales de todos los niveles.

3.3 CONOCIMIENTO QUE TIENE LA SECRETARIA EJECUTIVA SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA.

La secretaria ejecutiva del Gobierno Municipal de Quijos tiene cierto desconocimiento sobre la existencia del Código de Ética ya que en su mayoría lo con-

funden con el Reglamento Interno.

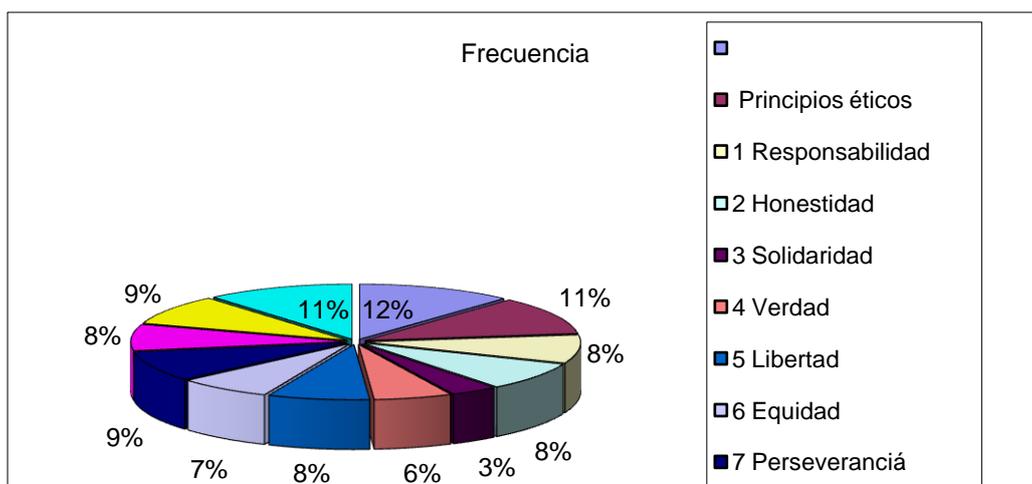
3.3.1 PRINCIPIOS ÉTICOS QUE LA SECRETARIA DEBERÍA PONER EN PRÁCTICA.

TABLA 14

	Principios éticos	Frecuencia	Porcentaje
1	Responsabilidad	20	11.76%
2	Honestidad	19	11.17%
3	Solidaridad	14	8.23%
4	Verdad	14	8.23%
5	Libertad	6	3.52%
6	Equidad	10	5.88%
7	Perseverancia	13	7.64%
8	Tolerancia	12	7.05%
9	Dignidad	15	8.82%
10	Secreto Profesional	13	7.64%
11	Comportamiento profesional	15	8.82%
12	Honradez	19	11.17%
	TOTAL	170	99.63%

GRÁFICO 14

Principios éticos que la secretaria ejecutiva debería poner en práctica



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANALISIS:

En el gráfico podemos observar que el 11.76% coincide con la responsabilidad, el 11.71% con la honestidad y la honradez, por otro lado con el 8.82% la dignidad y el comportamiento profesional, con el 8.23% coinciden la solidaridad y la verdad con el 7.64% la perseverancia y el secreto profesional, con el 7.05% la tolerancia por otro lado la equidad con el 5.88% y por último la libertad con el 3.52%.

La similitud que existe en los porcentajes nos acerca a la realidad de que los principios éticos escogidos para la presente investigación son la base fundamental para el desempeño de la Secretaria Ejecutiva.

62

3.3.2 LA REMUNERACIÓN QUE RECIBE, INCIDE EN EL COMPORTAMIENTO ÉTICO.

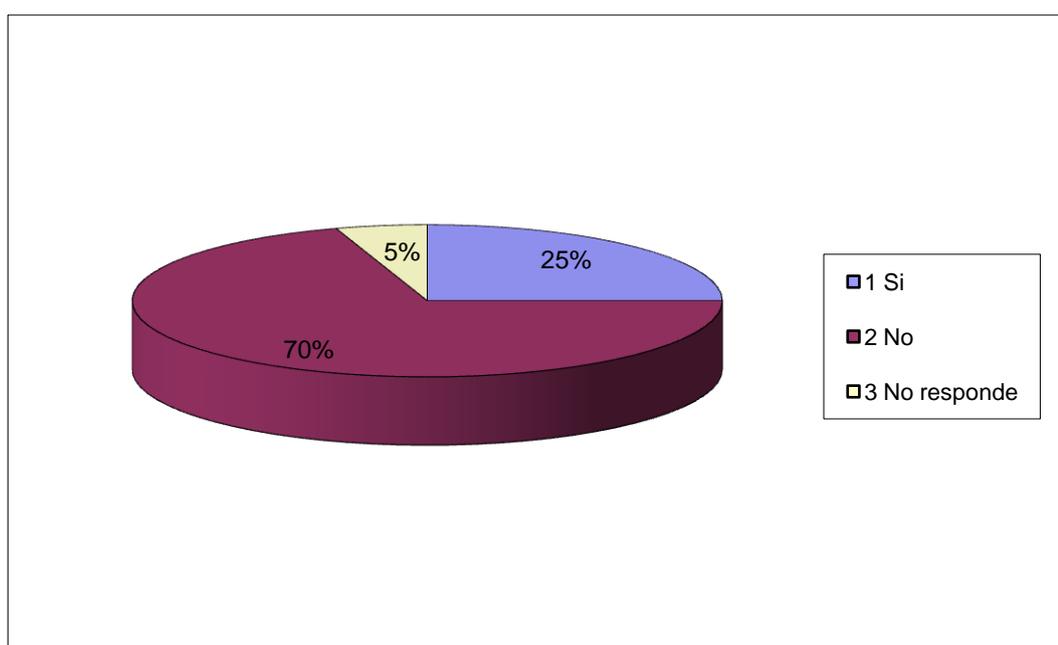
TABLA 15

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	5	25%

2	No	14	70%
3	No responde	1	5%
TOTAL		20	100%

GRÁFICO 15

Incidencia de la remuneración en el desempeño ético profesional



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANÁLISIS:

De las secretarias encuestadas el 70% afirma que la remuneración que percibe no incide de ninguna manera en su comportamiento ético, ya que cuando aceptaron el trabajo, también estaban de acuerdo con la remuneración que iban a percibir por sus servicios, además dicen que nada tiene que ver la remuneración porque son

personas con una personalidad bien formada y no tiene porque cambiar si reciben más o menos su mensual, por otro lado el 25% afirma que su comportamiento ético si tienen que ver con su remuneración, porque afirman que el sueldo que perciben es muy bajo y apenas el 5% no respondió.

3.4 CONSIDERA CONVENIENTE EMPRENDER EN UN PLAN DE CREACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA SECRETARIA EJECUTIVA TANTO EN EMPRESAS PÚBLICAS COMO PRIVADAS.

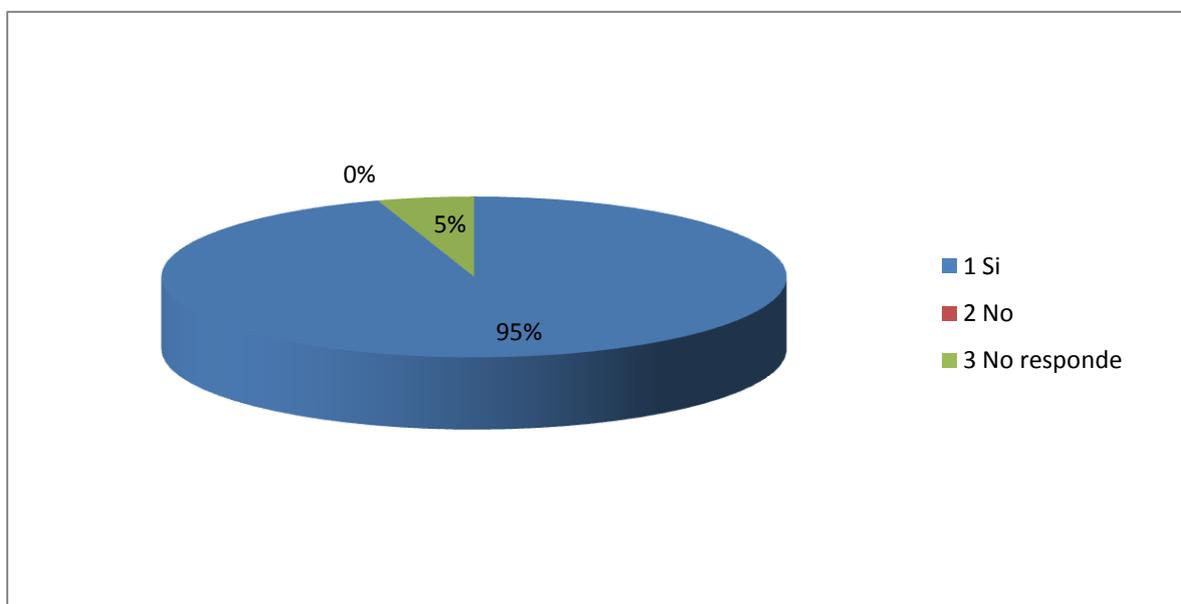
TABLA 16

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
--	-----------	------------	------------

1	Si	19	95%
2	No	0	0%
3	No responde	1	5%
TOTAL		20	100%

GRÁFICO 16

Es necesario la elaboración de un Código para la secretaria ejecutiva



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANÁLISIS:

De acuerdo al gráfico podemos decir que el 95% cree conveniente crear un Código de Ética y apenas el 5% no respondió.

Queda claro con los resultados obtenidos que es necesario que exista un Código de Ética que oriente a la Secretaria Ejecutiva en la concienciación de los objetivos que persigue la empresa y en el caso concreto el Municipio de Quijos.

CAPÍTULO IV

LOS DIRECTIVOS, SU ACTITUD ÉTICA Y SU ENTORNO EN EL MUNICIPIO DE QUIJOS

4.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LOS DIRECTIVOS

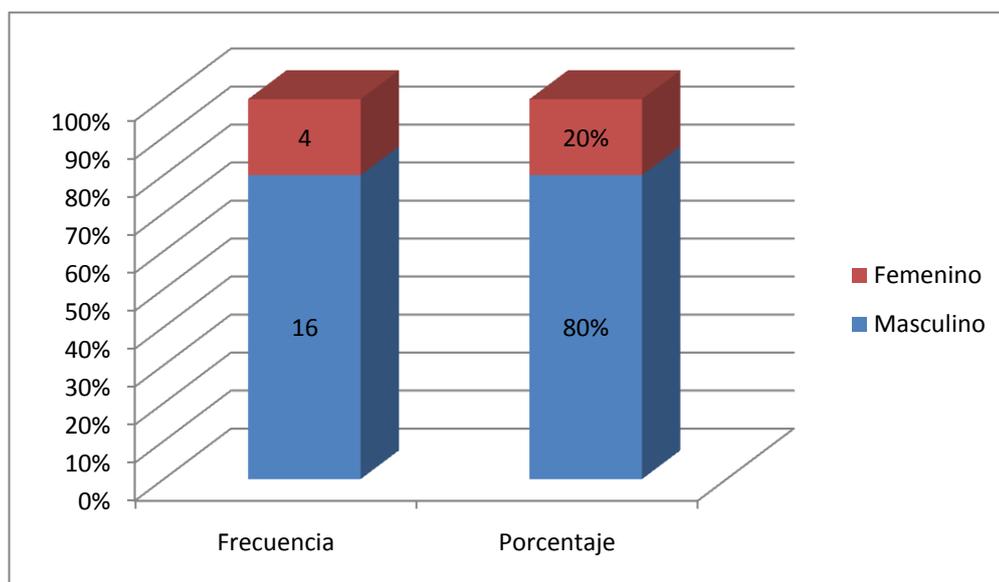
66

4.1.1 SEXO DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL MUNICIPIO DE QUIJOS TABLA 1

	Personal Directivo	Frecuencia	Porcentaje
1	Masculino	16	80%
2	Femenino	4	20%
Directivos del Municipio			

GRÁFICO 1

DIRECTIVOS SEXO



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Secretarias

ANÁLISIS:

67

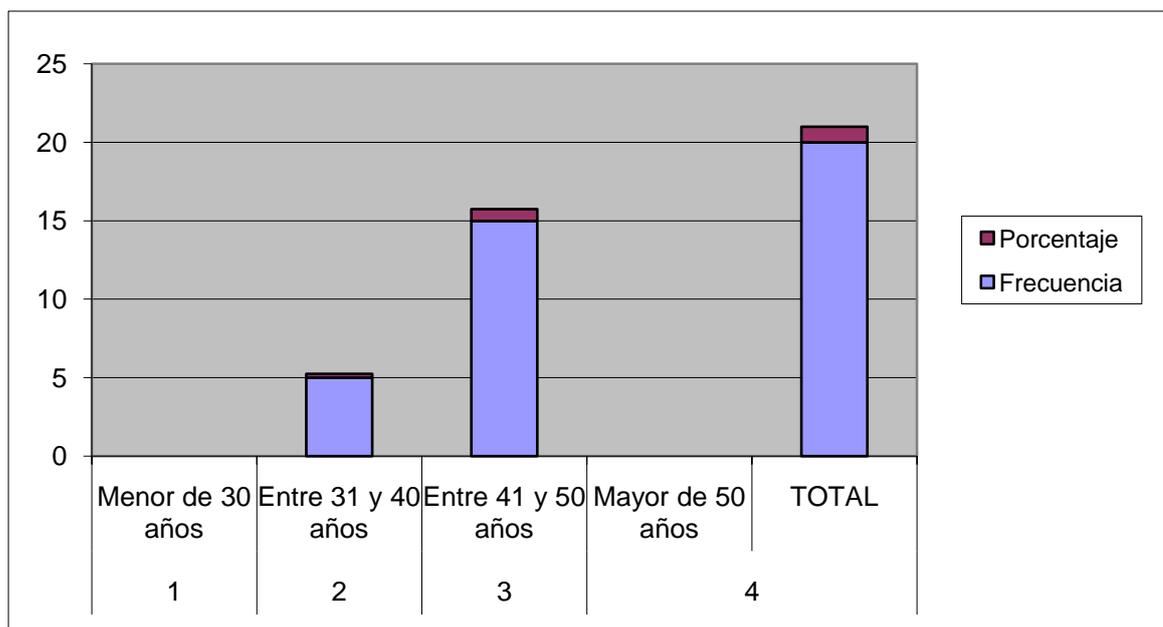
En el gráfico nos indica claramente que el 80% de los jefes departamentales son de sexo masculino y apenas el 20% son de sexo femenino, lo que nos demuestra que en el Municipio de Quijos todavía no se ha podido aplicar la equidad de género.

4.1.2 EDAD DE LOS DIRECTIVOS DEL MUNICIPIO DE QUIJOS
 TABLA 2

	Edad de los Directivos	Frecuencia	Porcentaje
1	Menor de 30 años		
2	Entre 31 y 40 años	5	25%
3	Entre 41 y 50 años	15	75%
4	Mayor de 50 años		
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 2

Edad de los Directivos



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que la mayoría de los directivos del Municipio de Quijos, tiene una edad entre 41 y 50 años, lo cual le asigna un 75% y por otro lado el 29% corresponde a quienes tienen una edad entre los 31 y 40 años, estos resultados nos facilitan nuestro trabajo porque con personal que fluctúa entre los 41 y 50 años se entiende que son profesionales capacitados para el desempeño eficiente de sus funciones.

4.1.3 NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS DIRECTIVOS DEL MUNICIPIO DE QUIJOS

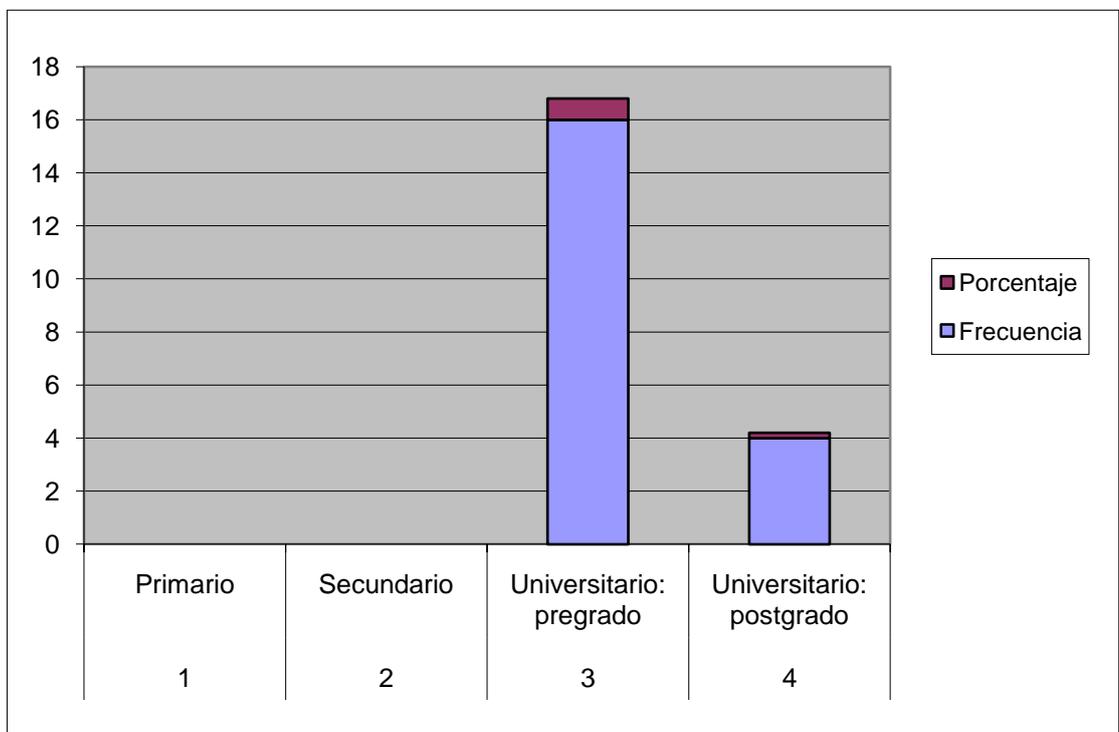
TABLA 3

	Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
--	-------------	------------	------------

1	Primario		
2	Secundario		
3	Universitario: pregrado	16	80%
4	Universitario: postgrado	4	20%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 3

Nivel de Instrucción



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuestas Directivos

ANÁLISIS:

70

De acuerdo a las encuestas realizadas a los directivos podemos darnos cuenta que el 80% de los directivos del Municipio de Quijos tiene pregrado, lo cual nos demuestra que son personas preparadas y capaces para desempeñar su trabajo con

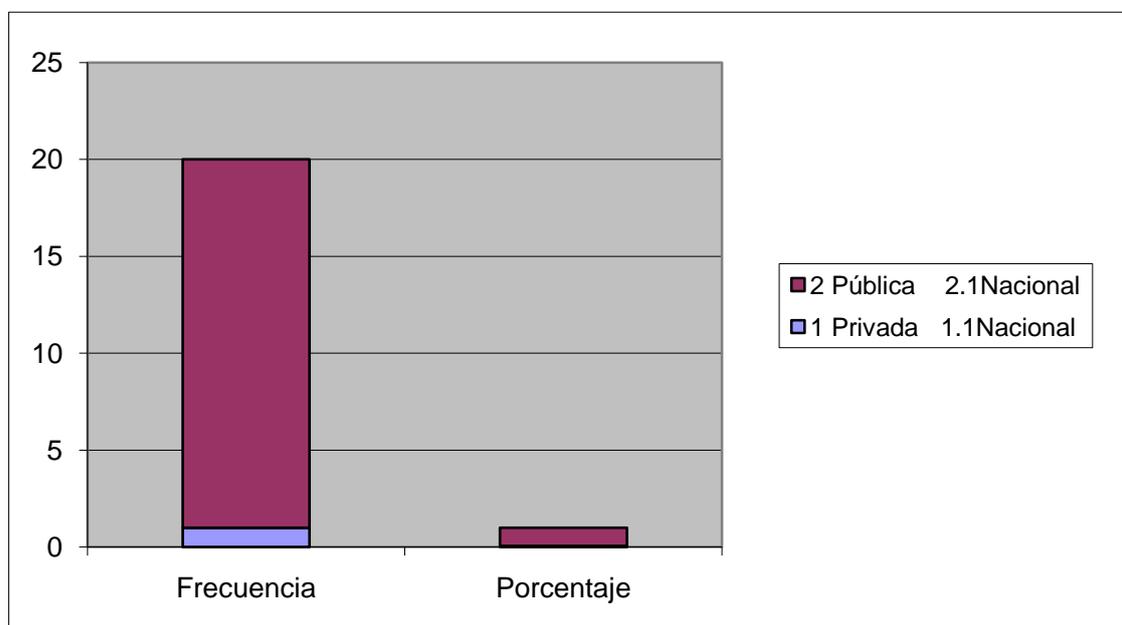
responsabilidad, por otro lado el 20% de los jefes departamentales de la Institución tiene postgrado, lo cual corrobora con el análisis realizado en la pregunta anterior.

4.1.4 LA EDUCACIÓN EDUCATIVA EN LA QUE OBTUVO SU TÍTULO ES PÚBLICA O PRIVADA.

TABLA 4

	Denominación	Frecuencia	Porcentaje
1	Privada 1.1Nacional	1	5%
2	Pública 2.1Nacional	19	95%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 4
Institución Educativa



Elaboración: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que el 95% de los directivos del Municipio de Quijos han obtenido sus títulos en Universidades Públicas Nacionales y esto nos demuestra que las Universidades de nuestro país nos dan muchas facilidades para estudiar y que los directivos tienen bien merecido su trabajo, gracias al sacrificio que han hecho para llegar al lugar donde están, por otro lado apenas el 5% de ellos ha estudiado en universidades privadas pero es importante que los Directivos sean personas capacitadas para asumir con responsabilidad la tarea encomendada.

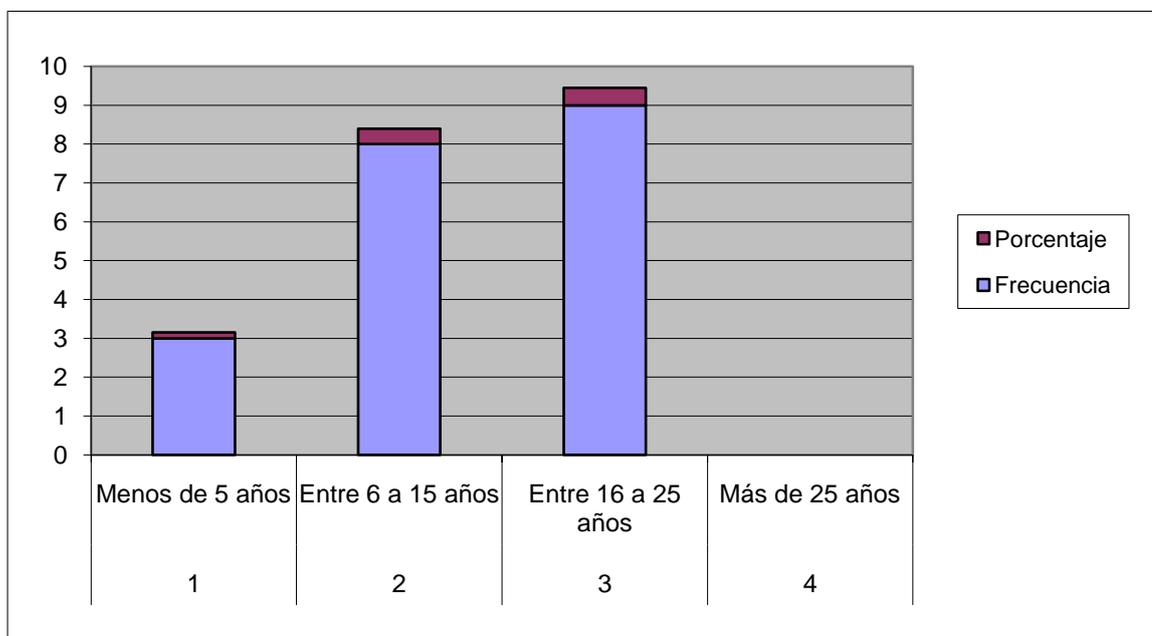
4.1.5 EXPERIENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS

TABLA 5

	Experiencia	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 5 años	3	15%
2	Entre 6 a 15 años	8	40%
3	Entre 16 a 25 años	9	45%
4	Más de 25 años		
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 5

Experiencia en cargos directivos



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que el 45% de los directivos ha tenido entre 16 a 25 años de ocupar cargos como jefes departamentales lo cual nos indica que son

personas justas que se desenvuelven de la mejor manera en su trabajo, por otro lado el 40% de los directivos entrevistados en el Gobierno municipal de Quijos tienen entre 6 a 15 años de estar en cargos directivos, que como dijimos anteriormente tienen mucha experiencia y capacidad para desenvolverse en sus puestos de trabajo y el 15% restante tiene menos de 5 años como jefes departamentales, pero sin embargo saben ejercer bien su cargo.

4.2 AMBIENTE O ENTORNO DE TRABAJO

El ambiente de trabajo de los Directivos del Gobierno Municipal de Quijos es muy bueno ya que al igual que las secretarías existe una buena relación laboral entre

ellos y siempre están dispuestos a colaborar en cualquier situación que se les solicite.

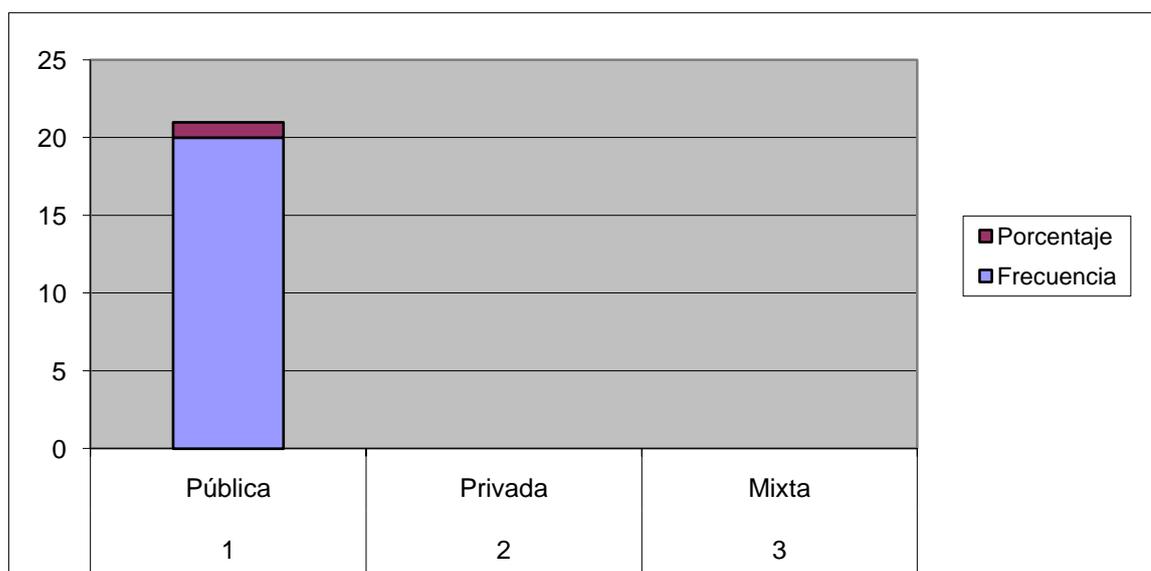
4.2.6 LA EMPRESA EN LA QUE USTED LABORA ES:

TABLA 6

	Tipo de empresa	Frecuencia	Porcentaje
1	Pública	20	100%
2	Privada	0	0%
3	Mixta		
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 6

La empresa en la que usted labora es:



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

75

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar claramente que el 100% de los directivos afirman que el Gobierno Municipal de Quijos es un Institución pública al servicio de la comunidad en general.

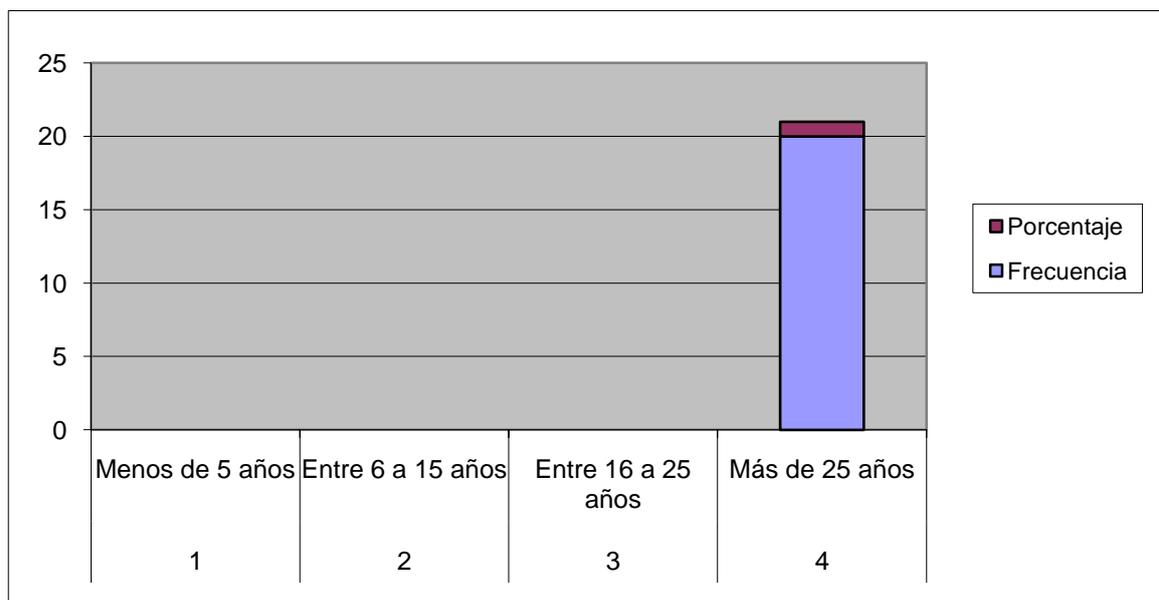
4.2.7 ¿CUÁNTOS AÑOS DE FUNCIONAMIENTO TIENE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA ACTUALMENTE?

TABLA 7

	Años de funcionamiento	Frecuencia	Porcentaje
1	Menos de 5 años	0	0%
2	Entre 6 a 15 años	0	0%
3	Entre 16 a 25 años	0	0%
4	Más de 25 años	20	100%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 7

Cuántos años de funcionamiento tiene el Municipio de Quijos



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

76

ANÁLISIS:

Como podemos apreciar en el gráfico el 100% de los directivos coincide en que el Municipio de Quijos tiene más de 25 años de funcionamiento, cabe señalar que las

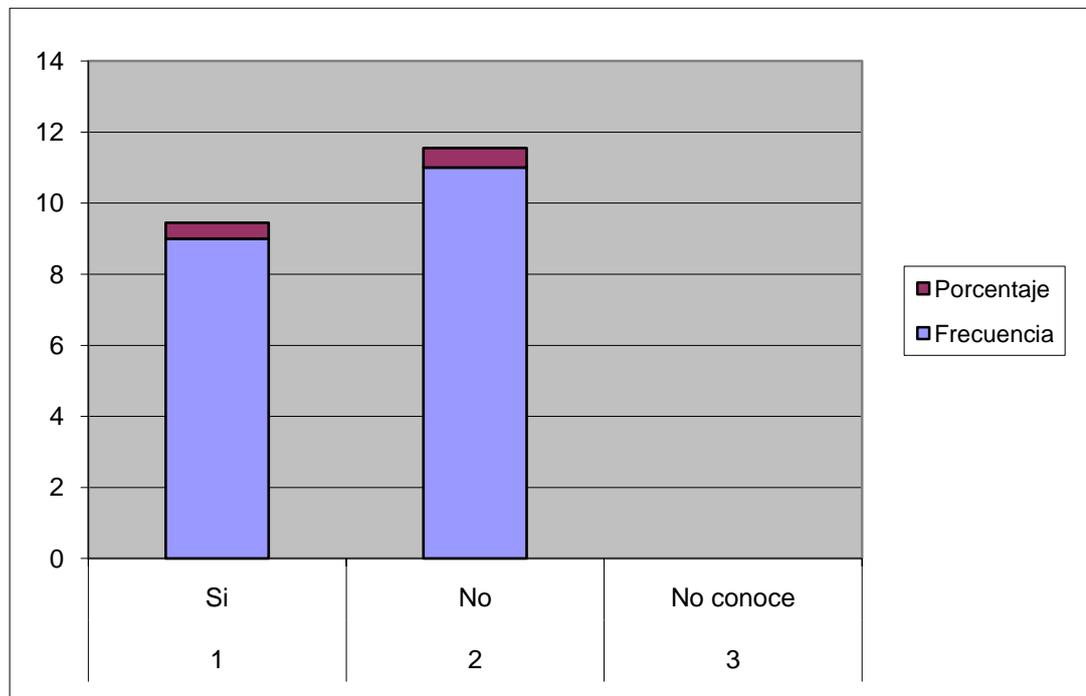
autoridades que han dirigido la entidad han sabido realizar obras en beneficio de todas las parroquias del cantón además es necesario recalcar que los directivos conocen el tiempo y la trayectoria de la Institución en la que laboran.

4.2.8 ¿LA EMPRESA EN LA QUE USTED LABORA TIENE UN CÓDIGO DE ÉTICA QUE RIGE LAS ACTIVIDADES DE LA MISMA?

TABLA 8

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	9	45%
2	No	11	55%
3	No conoce	0	0%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 8
Difusión del Código de Ética



77

ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

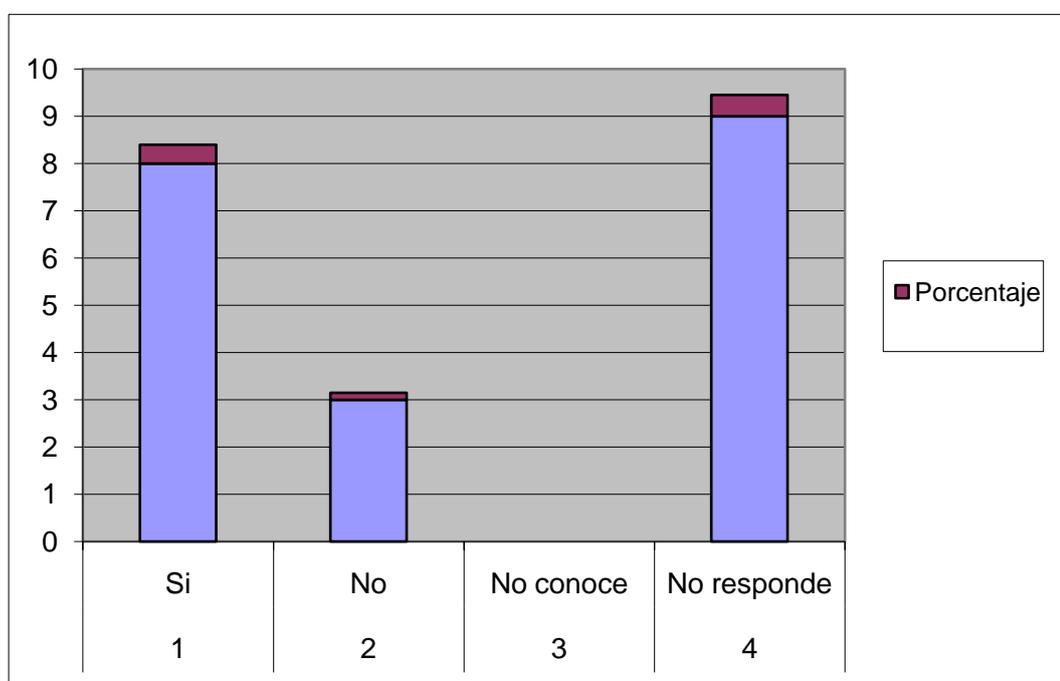
En el gráfico podemos observar que el 55% de los Directivos dice que su Institución no tiene un Código de ética que rija las actividades del Municipio de Quijos con mayor eficacia y eficiencia, por lo que sería importante contar con un Código de Ética para que la Institución funcione de mejor manera, pero por otro lado el 45% hay directivos que aseguran que el Municipio si tiene un Código de Ética, por lo podemos darnos cuenta que hay cierto desconocimiento y posiblemente éste último porcentaje esté confundido con el Reglamento Interno.

4.2.9 EN CASO DE SER AFIRMATIVA SU RESPUESTA ¿EL CÓDIGO DE ÉTICA HA SIDO DIFUNDIDO A NIVEL CORPORATIVO? 78

TABLA 9

	Difusión del Código de Ética	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	8	40%
2	No	3	15%
3	No conoce		
4	No responde	9	45%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 9
Difusión del Código de Ética



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

79

En el gráfico podemos observar que la mayoría de directivos no ha respondido ésta pregunta en un 45%, por otro lado el 40% afirma que el Código de Ética con el que cuenta el Municipio de Quijos si ha sido difundido a sus colaboradores y el 15%

restante afirma que éste no ha sido difundido a nivel corporativo, éstos resultados nos acercan a determinar que hay cierto desconocimiento sobre éste tema.

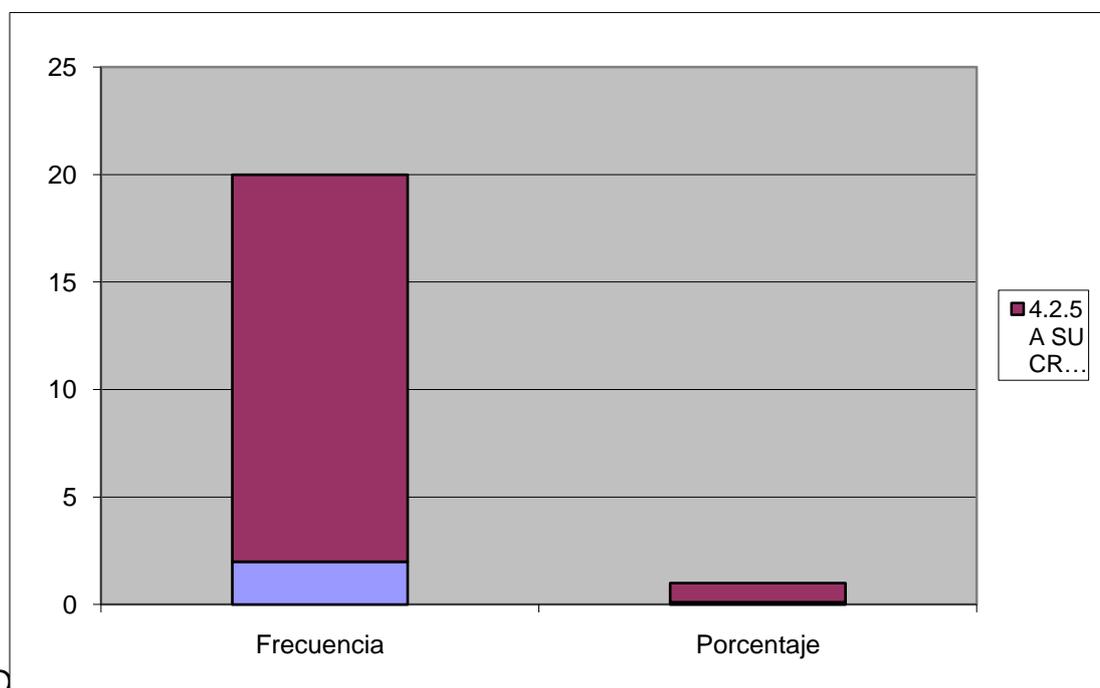
4.2.10 A SU CRITERIO ¿LA APLICACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS EN LAS EMPRESAS CONSTITUYEN OBSTÁCULOS PARA SU DESARROLLO?

TABLA 10

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	2	10%
2	No	18	90%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 10

La aplicación de principios éticos constituyen obstáculos para su desarrollo



ELABO

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que el 90% de los directivos dice que los Códigos de Ética no constituyen obstáculos para su desarrollo de las empresas, por el

contrario, un Código de Ética es un instrumento necesario e imprescindible que deberían tener todas las Instituciones a nivel nacional e internacional, ya que es la base fundamental para que las empresas tengan un mayor desempeño laboral si todos se guían en dicho código, pero sin embargo el 10% dice que si constituye un obstáculo para el desempeño de la Municipalidad, pero de todas maneras hay que respetar el criterio de cada persona.

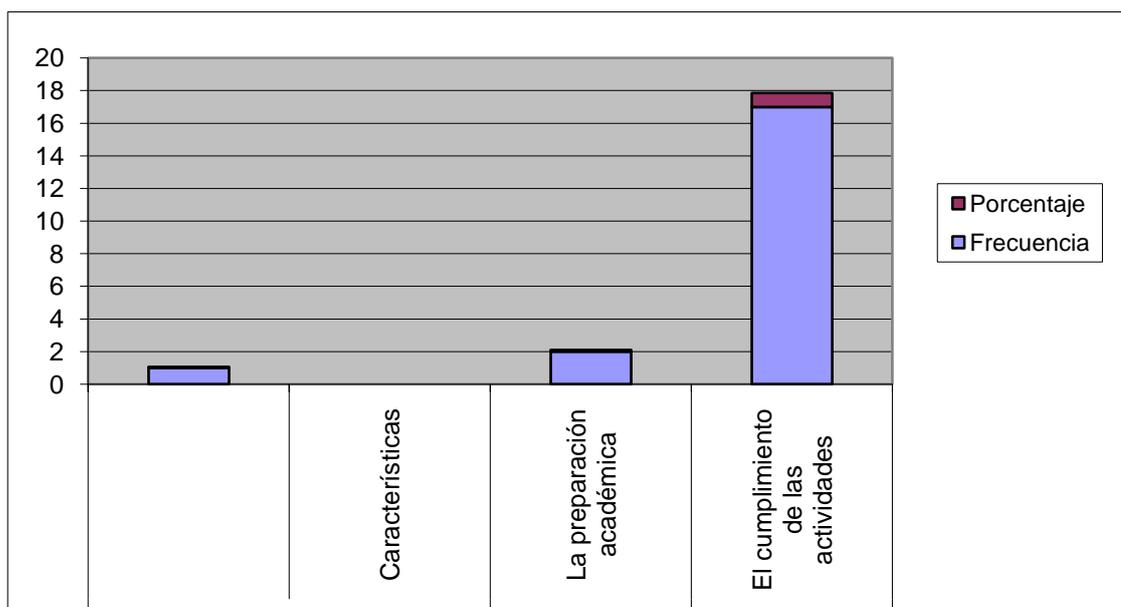
4.2.11 CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA SECRETARIA EJECUTIVA DENTRO DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA?

TABLA 11

	Características	Frecuencia	Porcentaje
1	La preparación académica	1	5%
2	El cumplimiento de las actividades		
3	La actitud ética en dichas actividades	2	10%
4	Las tres anteriores	17	85%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 11

Características para el ejercicio profesional



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

De los veinte directivos entrevistados podemos observar que el 85% de ellos está de acuerdo con las tres opciones planteadas, en vista de que cada una de ellas son importantes para que las Secretarías desempeñen mejor su trabajo, por otro lado el

10% coincide en la actitud ética en dichas actividades y el 5% restante está de acuerdo en la preparación académica, con los resultados obtenidos se puede determinar que la preparación académica, el cumplimiento de las actividades y la actitud ética forman parte de las características para el eficiente desempeño profesional de la Secretaria Ejecutiva del Municipio de Quijos.

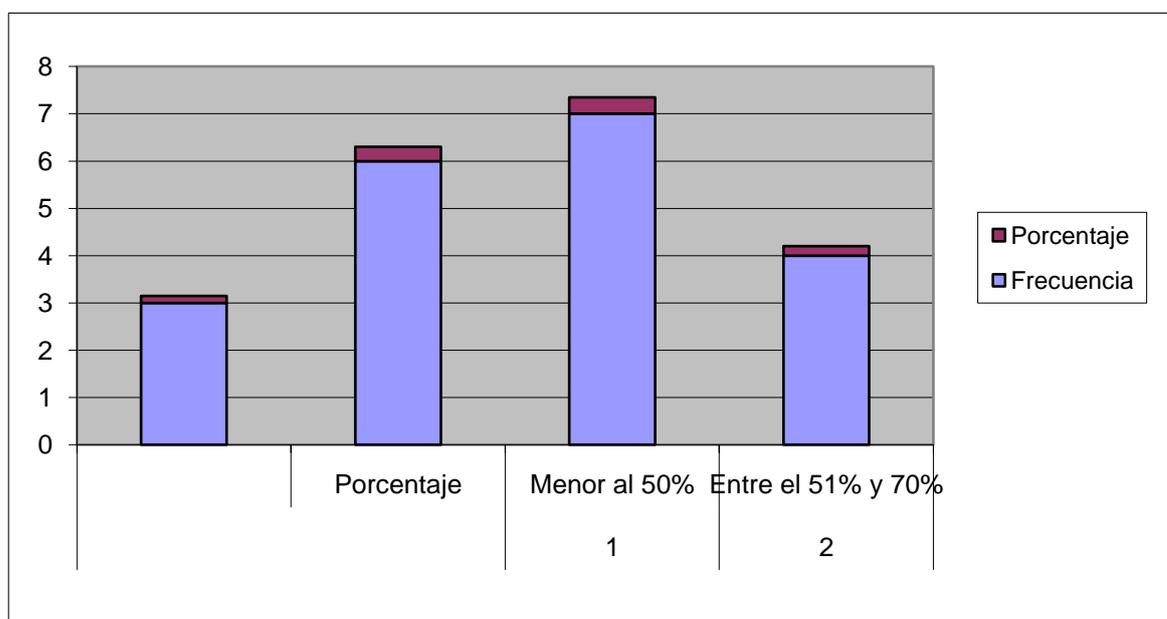
4.2.12 LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEBE REGIRSE EN PRINCIPIOS ÉTICOS Y MORALES, A SU CRITERIO ¿Qué PORCENTAJE EN ESTE ASPECTO LE ASIGNARÍA A LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE QUIJOS?

TABLA 12

	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Menor al 50%	3	15%
2	Entre el 51% y 70%	6	30%
3	Entre el 71% y 90%	7	35%
4	Mayor al 91%	4	20%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 12

Aplicación de principios éticos



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

De las encuestas aplicadas a los Directivos, se determina que las causas de los problemas éticos que enfrenta la secretaria ejecutiva de un total de veinte, el 50% corresponde a la formación personal, estableciéndose que esta es la opción con

mayor porcentaje, no hay resultados con respecto de la situación económica; la formación profesional marca un 20% y por último la presión de sus jefes le corresponde el 30%.

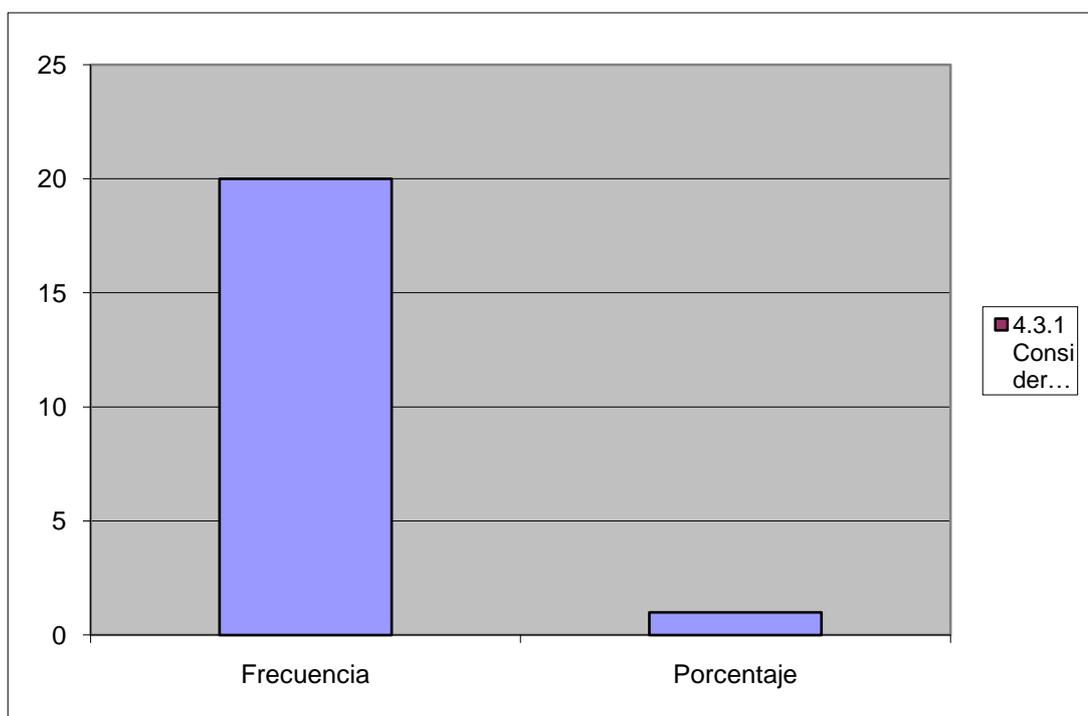
4.3 CONOCIMIENTO QUE TIENE EL DIRECTIVO SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA

4.3.1 CONSIDERA NECESARIO PARA LAS EMPRESAS TANTO PÚBLICAS COMO PRIVADAS, QUE LAS SECRETARIAS EJECUTIVAS TENGAN UN CÓDIGO DE ÉTICA Y LO APLIQUEN EN SU EJERCICIO PROFESIONAL.

TABLA 14

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	20	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 14
Necesidad de un Código de ética



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar que el 100% de los directivos entrevistados del Municipio de Quijos dicen que si es necesario tanto para las empresas públicas como privadas, que las secretarías tengan un Código de Ética y lo apliquen en su

ejercicio profesional ya que éste vendría a ser una ayuda para de ésta manera sacar a flote su institución, con el personal que labora ahí, cumpliendo y respetando dicho Código en beneficio del Municipio de Quijos.

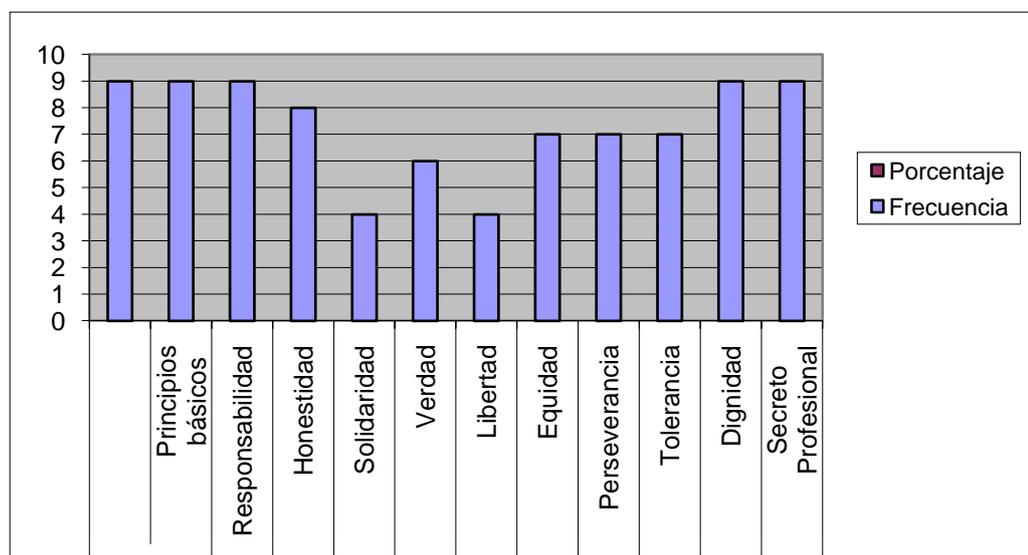
4.3.2 ¿QUÉ PRINCIPIOS BÁSICOS CONSIDERA QUE DEBERÍAN EXISTIR EN UN CÓDIGO DE ÉTICA DE LA SECRETARIA EJECUTIVA?

TABLA 15

	Principios básicos	Frecuencia	Porcentaje
1	Responsabilidad	9	10.2%
2	Honestidad	9	10.2%
3	Solidaridad	9	10.2%
4	Verdad	8	9.0%
5	Libertad	4	4.5%
6	Equidad	6	6.8%
7	Perseverancia	4	4.5%
8	Tolerancia	7	7.9%
9	Dignidad	7	7.9%
10	Secreto Profesional	7	7.9%
11	Comportamiento profesional	9	10.2%
12	Honradez	9	10.2%

GRÁFICO 15

Principios básicos que debería existir en un Código de Ética



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

De acuerdo a la lista de 12 principios investigados se puede determinar que el 10.2% coincide en que los principios que debería tener la secretaria son la responsabilidad, solidaridad, comportamiento profesional y la honradez, por otro lado el 9.0% se encuentra el valor de la verdad, con el 7.9% coinciden entre la tolerancia, la dignidad y el secreto profesional, con el 6.8% la equidad, así también con el 4.5% la libertad y la tolerancia, los porcentajes resultantes del presente análisis nos demuestran que todos los principios señalados son necesarios y contribuyen positivamente en el desarrollo personal y laboral de la secretaria.

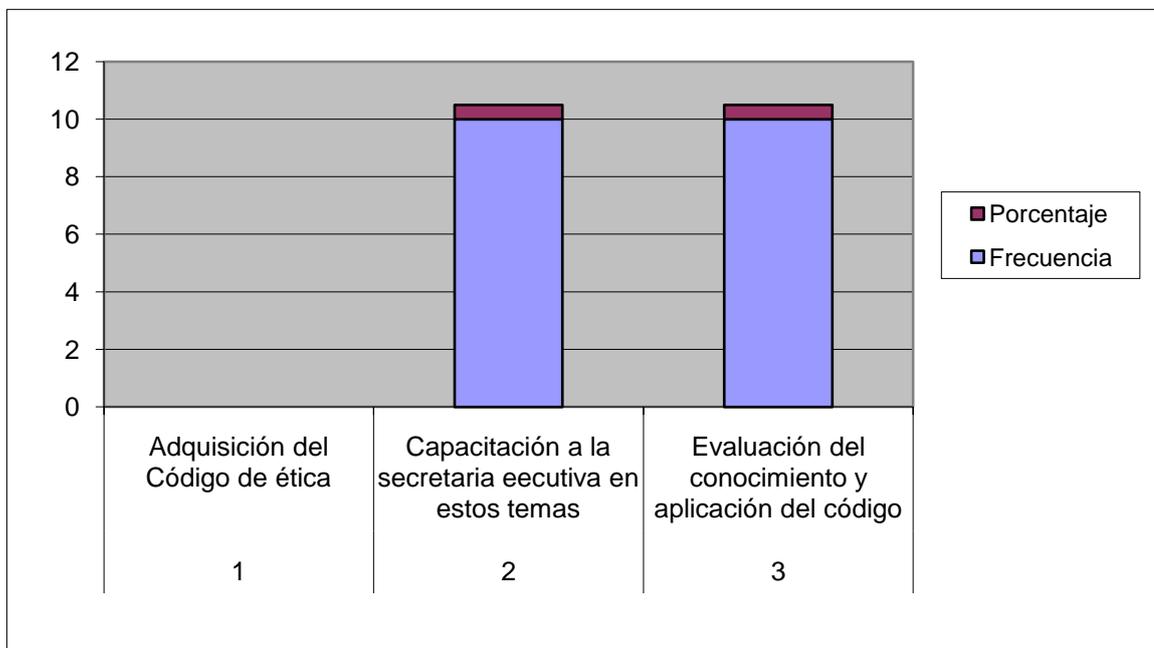
4.3.3 CÚAL SERÍA SU COMPROMISO, PARA QUE LA SECRETARIA EJECUTIVA EN CASO DE EXISTIR UN CÓDIGO DE ÉTICA LO APLIQUE DENTRO DE LA EMPRESA.

TABLA 16

		Frecuencia	Porcentaje
1	Adquisición del Código de ética	0	0%
2	Capacitación a la secretaria ejecutiva en estos temas	10	50%
3	Evaluación del conocimiento y aplicación del código	10	50%
TOTAL		20	100%

GRÁFICO 16

Aplicación de un Código de Ética



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

En el gráfico podemos observar resultados similares ya que el 50% de los directivos coincide en la capacitación en la capacitación de la secretaria ejecutiva en estos

temas y el otro 50% en la evaluación del conocimiento y aplicación del Código de Ética, al que se le podría considerar como una herramienta para mejorar el desarrollo de las actividades laborales.

OTROS ASPECTOS

91

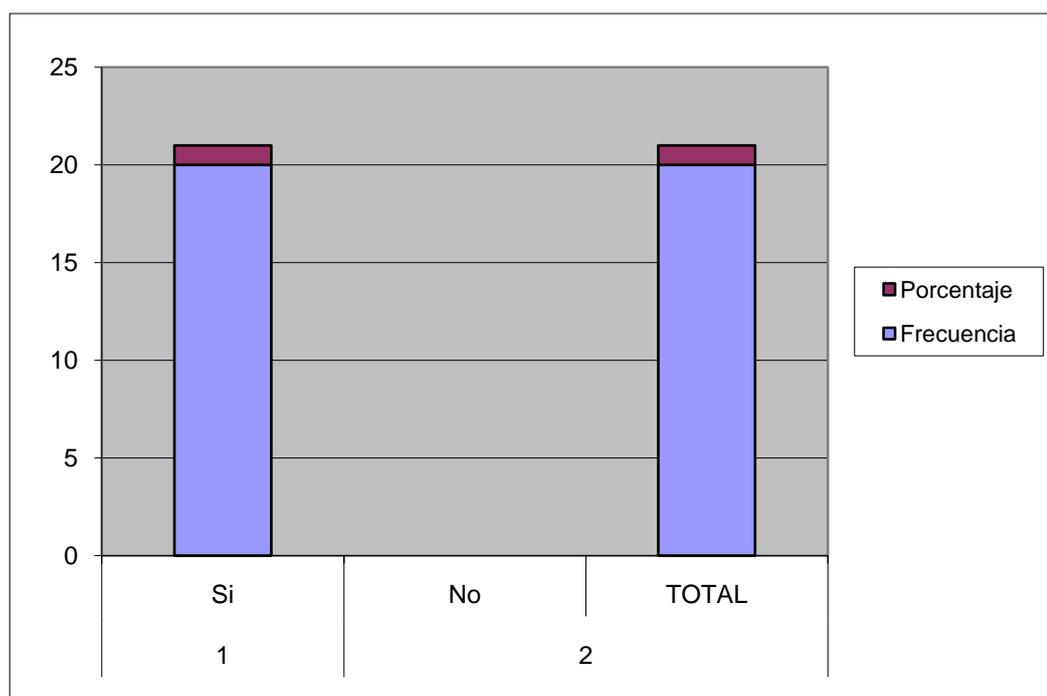
4.4 CREE CONVENIENTE EMPRENDER UN PLAN DE CREACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA SECRETARIA EJECUTIVA EN EMPRESAS PRIVADAS COMO PÚBLICAS.

TABLA 17

		Frecuencia	Porcentaje
1	Si	20	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	20	100%

GRÁFICO 17

Necesidad de la elaboración de un
Código de Ética



ELABORACIÓN: Nathaly Pérez

FUENTE: Encuesta Directivos

ANÁLISIS:

En los resultados de la investigación podemos observar que el 100% de los directivos del Municipio de Quijos, están de acuerdo en emprender un plan de creación de un Código de Ética para la secretaria ejecutiva tanto de empresas públicas como privadas a nivel nacional, manifestando además su interés en un Código de Ética dirigido exclusivamente para ser aplicado dentro del Municipio de Quijos.

CAPÍTULO V
ELABORACIÓN DEL CÓDIGO
DE ÉTICA Y PROPUESTA DE
CAPACITACIÓN PARA LA SECRETARIA
EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE
QUIJOS

5.1 ANTECEDENTES

La Escuela de Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas ante la demanda de egresadas interesadas por adquirir su título de Licenciadas en Secretariado Ejecutivo Bilingüe ha preparado un plan de investigación denominado “Actitudes y Prácticas Éticas de la Secretaria Ejecutiva dentro de su ejercicio profesional orientado hacia la elaboración de un Código de Ética y un plan de capacitación para el personal de Secretaría del Municipio de Quijos.

Haciendo un análisis profundo de la preparación académica de las secretarias que laboran en el Municipio de Quijos, se puede decir que en su mayoría no poseen títulos superiores y esto es realmente un problema aunque no se descarte que podrían capacitarse y estudiar en una Institución Educativa a Distancia, ya que en nuestro país existen un sinnúmero de universidades que brindan facilidades de estudios, sin necesidad de asistir periódicamente y continuar normalmente con sus actividades diarias tanto en lo familiar como en lo laboral.

Es notable que no tengan un conocimiento claro de si existe o no un Código De Ética que rija sus actividades y si éste ha sido difundido por los directivos de su Municipio.

En cuanto se refiere a su comportamiento ético la mayoría de ellas se pone un porcentaje de 71% y 90%, mientras que éstos no coinciden con el porcentaje que sus jefes les asignan, hay una gran diferencia en este aspecto.

Solo cinco de las secretarias afirman que su sueldo si incide en su comportamiento ético y esto no debería ser así, ya que cuando ellas aceptaron el trabajo también debían estar de acuerdo con su salario, y esto no es razón para que tenga que ver

con su comportamiento ético, sino que depende mucho de la personalidad de cada persona.

Desde mi punto de vista creo que es importante capacitar a las secretarias ejecutivas en temas como Ética y Moral, Relaciones Humanas y charlas que las motiven a continuar con sus estudios superiores ya que nunca es tarde para estudiar y mejorar profesionalmente, que es lo que nos exige el mundo actual, ya que cada vez es más difícil conseguir un trabajo si no se tiene estudios superiores, porque no solo basta con la experiencia adquirida.

El esfuerzo personal por capacitarse se verá reflejado en su perfil profesional y en el mejoramiento de la calidad de su trabajo.

El estudio muchas veces implica dejar de lado actividades personales, pero el esfuerzo vale la pena para superarse y llegar al éxito en el desarrollo de las Actividades Laborales.

5.2 INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja comprometida con la sociedad para investigar las diversas problemáticas y plantear alternativas de solución, me permitió interesarme para investigar sobre las “Prácticas y Actitudes Éticas” de las Secretarías del Municipio de Quijos para realizar un Código de Ética y un Plan de Capacitación dirigido a las Secretarías que laboran en la Institución Pública al servicio de la comunidad.

Este tema ha sido elegido en vista de que muchas empresas sean éstas públicas o privadas de nuestro país no cuentan con un Código de Ética que rija las actividades de las Secretarías Ejecutivas ya que incide en el comportamiento ético, motivo por el cual los jefes departamentales del Gobierno Municipal de Quijos deben disponer de recursos necesarios para llevar a cabo capacitaciones que contribuyan a la eficiencia de la calidad de atención al cliente, mediante la promoción y ejecución de charlas y seminarios dirigidos especialmente a las secretarías Ejecutivas.

Los aspectos citados anteriormente justifican nuestra investigación por cuanto este tema es abordado por primera vez, investigación en la que nos planteamos como objetivo principal.

El presente proyecto está ubicado en el Cantón Quijos, provincia de Napo en la Institución Pública del Ilustre Municipio de Quijos.

5.3 JUSTIFICACIÓN

Pienso que es necesario capacitar a la Secretaria Ejecutiva en temas como Ética y Moral, y en temas de Relaciones Humanas ya que hace falta una charla de concienciación a las secretarias del Gobierno Municipal de Quijos para que mejoren la atención a las personas que llegan a realizar algún trámite en la Institución en la que laboran.

Las Secretarias no solamente están en contacto con sus jefes, sino que también a su alrededor existen muchas personas que esperan ciertas actitudes y una buena atención por parte de las Secretarias, ya que son la imagen del Municipio de Quijos.

Y además hay que estar conscientes de que en el mundo de nuevas tecnologías en el que vivimos, los cambios son inevitables y por lo tanto las secretarias ejecutivas deben ser flexibles y estar dispuestas a aprender todas las cosas nuevas que sirvan para su mejoramiento personal y profesional.

La secretaria ejecutiva del Gobierno Municipal de Quijos involucrada en la construcción de una sociedad más justa, debe asumir en su desempeño laboral una conducta ética que permita fortalecer y reafirmar los valores humanos, realizar la función pública de manera eficiente.

5.4 OBJETIVOS

1. Capacitar a las secretarías del Municipio de Quijos con cursos que mejoren su comportamiento ético dentro de la institución donde laboran.
2. Dictar cursos de Ética y Moral para que de ésta forma se pongan en práctica los valores que se están perdiendo.
3. Fomentar las relaciones humanas para desempeñar de una manera mucho más eficiente su trabajo, en bien de la Institución y de la sociedad.

5.5 CONTENIDOS

- **Ética y Moral**
- Valores éticos y su importancia
- Pedagogía de Valores
- Responsabilidad, puntualidad, compañerismo y la humildad

- **Relaciones Humanas**
- La personalidad
- Actitud mental positiva
- Comprensión a los demás

5.6 METODOLOGÍA:

Naturaleza o tipo de estudio

El diseño de la presente investigación por el problema no es experimental, el universo he escogido es el Municipio del Cantón Quijos, ubicado en la ciudad de Baeza, Provincia de Napo son: Veinte Secretarias Ejecutivas y los Jefes Departamentales.

POBLACIÓN O MUESTRA

La población considerada para realizar este trabajo de grado formó parte del Gobierno Municipal de Quijos, conformado por veinte secretarias los jefes departamentales, de la ciudad de Baeza, Provincia de Napo, pues de las personas antes mencionadas se obtuvo la información para sustentar este trabajo en total 40 personas.

TÉCNICAS

La técnica utilizada en el presente trabajo es la “encuesta” la cual exige que las preguntas para todos los encuestados sean exactamente las mismas en el caso de las secretarias ejecutivas y por otro lado la encuesta realizada a los Jefes Departamentales.

INSTRUMENTOS:

En esta investigación se utilizó la encuesta realizada a veinte secretarias y los jefes departamentales, a través de ésta se logró recopilar información de los encuestados y a través de ellos se pretende medir:

- Si es o no factible realizar un Código de Ética para las secretarias ejecutivas del Gobierno Municipal de Quijos, de la provincia de Napo.
- Además saber en que condiciones se encuentran las secretarias ejecutivas de acuerdo a sus valores éticos.

PROCEDIMIENTO:

La elaboración del cuestionario lo realizó la Escuela de Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas de la Universidad Técnica Particular de Loja, las mismas que fueron enviadas a través de correo electrónico para la persona interesada.

Para realizar la presente investigación inmediatamente procedí solicitando por escrito el permiso correspondiente al Economista Renán Balladares Alcalde Del Cantón Quijos, para poder aplicar las encuestas al personal de secretaria y a los jefes departamentales de la Institución.

Una vez solicitado el permiso correspondiente apliqué las encuestas y una vez obtenidos los resultados realicé la tabulación, el análisis y gráficos de cada una de las preguntas.

RECURSOS:

Recursos Humanos:

- Secretarias
- Jefes departamentales
- Alcalde del Cantón Quijos
- Proponente (autora de la propuesta)
- Persona contratada para la charla

Recursos Materiales:

- Folletos
- De escritorio
- Carpetas
- Recursos Tecnológicos
- Equipo de Cómputo
- Cámara digital de fotos

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PARA LA CAPACITACIÓN DE LA SECRETARIA DEL MUNICIPIO DE QUIJOS

HORA	TEMAS DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DEL FACILITADOR	21 DE MAYO	22 DE MAYO
7H30 A 10H00 10H30 A 13h00	<ul style="list-style-type: none"> - Ética y Moral - Valores éticos y su importancia - Pedagogía de valores - La responsabilidad, la puntualidad, el compañerismo y la humildad. 	Sr. Xavier Pérez	X	
9h00 A 13h00	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones Humanas - La personalidad - Actitud mental positiva - Comprensión a los demás 	Lcda. Viviana López		X

**PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACIÓN DE LA SECRETARIA EJECUTIVA
DEL MUNICIPIO DE QUIJOS**

DESCRIPCIÓN		COSTO
Facilitador Sr. Leonardo Pérez	5 horas	\$ 300
Facilitadora Lcda. Viviana López	4 horas	\$ 200
Hojas impresas	\$ 3 por persona	\$ 60
Carpetas	0.35	\$ 7
Esferos	0.25	\$ 5

TOTAL

\$ 572

PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN CÓDIGO DE ÉTICA Y PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA SECRETARIA EJECUTIVA DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE QUIJOS

La presente propuesta se origina del Proyecto de investigación acerca de las “Actitudes y prácticas éticas de las Secretarias dentro de la Empresa en la que laboran” preparado por la escuela de Asistencia Gerencial y Relaciones Públicas previo a la obtención del título de Licenciadas en Secretariado Ejecutivo Bilingüe.

El trabajo está orientado hacia la elaboración de un Código de Ética para las Secretarias Ejecutivas del Municipio de Quijos en él se resumen los valores manifestados por las secretarias y sus directivos.

Me ha servido de base para elaborar el presente Código de ética el mismo que ha sido basado en el Código de ética de la Federación Internacional de Secretarias y el Código de ética de la Secretaria Ejecutiva Vigente en el Brasil adaptado a la realidad del Municipio de Quijos.

Es importante recalcar además que éste Código de Ética va a servir como una herramienta para la Secretaria Ejecutiva del Municipio de Quijos, para que sea puesto en práctica en el desempeño de sus labores diarias que realizan en bien de la Institución donde laboran y en beneficio de la población en general.

Código de Ética de la Secretaria Ejecutiva del Ilustre Municipio de Quijos

CAPÍTULO I DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art.1º.- Se considera Secretaria o Secretario, con derecho al ejercicio de la profesión. la persona legalmente acreditada en los términos de la ley de vigor.

Art.2º.- El presente Código tiene por objetivo promover el comportamiento de las Secretarias y Secretarios Ejecutivos del Gobierno Municipal de Quijos, con la finalidad de fortalecer sus valores en el desempeño de su profesión.

Art.3º.- La Secretaria/o Ejecutiva/o debe ayudar al mejoramiento cultural y profesional, contribuyendo a través de su comportamiento ético y moral.

CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS

Art.4º.- Constituyen derechos de las Secretarias y los Secretarios Ejecutivos del Municipio de Quijos los siguientes:

- a) Tienen derecho a rehusar a llevar a cabo aquellas funciones incompatibles con sus principios, siempre que no perjudiquen su labor.
- b) Cuando su patrón, sin razón justificada, se niegue a cancelar los honorarios de la Secretaria/o, éstos pueden demandarlo ante los Tribunales.
- c) La secretaria/o del Municipio de Quijos tiene derecho a prestar su adhesión activa a los reclamos colectivos de mejoría profesional.
- d) Tener acceso a cursos o seminarios de capacitación con el único propósito de su mejoramiento profesional.

CAPÍTULO III DE LOS DEBERES FUNDAMENTALES

ARt.5º.- Los deberes que impone la profesión a toda secretaria/o y especialmente a la secretaria del Municipio de Quijos son:

- a) Moderación, secreto profesional, interés, voluntad de superación y unión gremial a nivel local.
- b) Es obligación de toda secretaria/o que labora en el Ilustre Municipio de Quijos, desenvolverse en todos los actos de la vida con honor y dignidad elevando así su prestigio profesional t decoro personal.
- c) La conservación del secreto profesional es un deber ineludible.
- d) Deberá cultivar sus aptitudes y conocimientos a fin de que su trabajo se ejecute al más alto nivel de rendimiento.
- e) Es deber ineludible de la secretaria/o del Municipio de Quijos proteger, defender y enaltecer su gremio y a la Institución a la que pertenece.

CAPÍTULO IV DEL SIGILO PROFESIONAL

Art. 6º.- La secretaria ejecutiva del Municipio de Quijos, debe guardar el secreto profesional en todo lo que por razón de su profesión haya visto, oído o comprendido.

Art.7º.- No debe intervenir en gestiones dolorosas, ni ejecutar actos que estorbe el buen desenvolvimiento de la administración pública a la que pertenece.

CAPÍTULO V DE LAS RELACIONES ENTRE SECRETARIAS PROFESIONALES

Art. 8º.- Compite a las Secretarias y secretarios:

- a) La competencia profesional, el respeto mutuo y la colaboración serán la base entre compañeras y compañeros Secretarias/as.
- b) Cuando se hace pasar como autora de ideas para mejorar el plan de trabajo o de otros asuntos.
- c) En el ejercicio profesional constituye grave falta calumniar o difamar a una secretaria/o compañero de trabajo.

Art. 9º.- Los convenios, acuerdos u ofrecimientos entre secretarias, conforme al honor profesional requieren ser cumplidas como si hubieran estado incorporado a un documento.

CAPÍTULO VI DE LAS RELACIONES CON EL MUNICIPIO DE QUIJOS

Art.10º.- Compite a las Secretarias/os en el ejercicio de su profesión:

- a) La secretaria deberá estar siempre dispuesta a prestar apoyo y cooperación al Municipio de Quijos, dentro de las normas señaladas por las leyes, mantendrá una actitud respetuosa, sin menoscabar los Principios de éste Código.
- b) Se integrará a la estructura del Municipio de Quijos para la cual presta sus servicios y se identificará con sus objetivos y políticas.
- c) Deberá ser firme y constante en la ejecución de su trabajo y compromiso adquiridos, defendiendo el buen nombre de su jefe y del Municipio de Quijos en todas las circunstancias,
- d) Será leal en el sentido estricto de la palabra.

CAPÍTULO VII DE LAS RELACIONES CON LAS ENTIDADES DE LA CATEGORÍA

Art.11º.- La secretaria ejecutiva del Municipio de Quijos debe participar de sus entidades representativas, colaborando y apoyando los movimientos que tengan por finalidad defender los derechos profesionales.

Art.12º.- Acatar las resoluciones aprobadas por las entidades afines a ella.

Art.13º.- Cualquier tarea o cargo que le sea asignado en entidades de la categoría, debe ser aceptado y ejecutado, pero sin aprovecharse de su posición en bien propio.

Art. 14º.- Participar de los programas sociales, culturales, deportivos que se relacionen con su campo profesional.

CAPÍTULO VIII DE LAS RELACIONES DE LA SECRETARIA CON SU JEFE

Art. 19 Las relaciones con el jefe deberán cimentarse en el respeto más absoluto a la función que cada uno desempeña y con el máximo de profesionalismo.

Art. 20 Debe establecer con su jefe una relación de colaboración positiva, teniendo presente que su función principal es atender y ayudar a su jefe en el trabajo, lo que implica acostumbrarse a sus hábitos y métodos de trabajo, y adaptarse a su carácter.

Art. 21 El tratamiento cuando se dirija a su jefe deberá hacerlo tratándolo de usted, aunque el la tutee, estos evitará conflictos y facilitará el respeto mutuo entre uno y otro.

CAPÍTULO IX DE LA PRESENTACIÓN PERSONAL Y USO CORRECTO DEL UNIFORME

Art. 22 El aspecto que ofrece la secretaria diariamente revela a los demás a primera vista gran parte de su personalidad

Art. 23 El aseo personal, el cuidado de la piel manos y cabello, la aplicación del maquillaje y el cuidado de la ropa son esenciales para ir bien arreglada.

Art. 24 El vestuario es uno de los elementos esenciales de la apariencia, por lo cual hay que vestir de acuerdo a la edad, la ocasión y la personalidad de cada una, es preferible un estilo formal pero cómodo.

Art. 25 Cuidado con la reputación, la forma de vestir de la secretaria transmite un mensaje a sus compañeros de oficina, si lleva un vestido discreto tendrá un trato respetuoso.

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo de investigación sobre la existencia del Código de Ética en el Gobierno Municipal de Quijos, de la provincia de Napo, obtuvimos los siguientes resultados que nos permiten emitir las conclusiones que a continuación detallamos:

- Vemos que las secretarias ejecutivas del Municipio de Quijos, tienen una buena relación laboral con los diferentes jefes departamentales.
- No existe un Código de Ética para las secretarias ejecutivas que laboran en el Municipio de Quijos.
- Hace falta un plan de capacitación a las secretarias ejecutivas del Municipio de Quijos en temas como Ética y Relaciones Humanas.
- Para la aplicación del Código de ética para la secretaria ejecutiva del Municipio de Quijos es indispensable la colaboración total de los directivos y las secretarias para poder tener el éxito deseado.
- Las secretarias y los directivos tienen cierto desconocimiento acerca del Código de Ética en la Institución y al parecer están confundidos con el Reglamento Interno.
- Podemos notar que hace falta fortalecer los valores éticos y morales dentro de nuestros hogares y en las Instituciones Públicas y Privadas.
- Hace falta la preparación profesional por parte de las secretarias ejecutivas.

- La remuneración que reciben no debe influir de ninguna manera en el comportamiento ético de las secretarías ya que deben realizar su trabajo con dedicación y satisfacción.

RECOMENDACIONES

Para lo expuesto construimos y socializamos para los jefes departamentales y secretarías ejecutivas que laboran en el Municipio de Quijos:

- Recomendar de manera especial a las autoridades, jefes departamentales, secretarías y demás personal que labora en el Municipio de Quijos para que juntos sigan adelante con esas buenas relaciones labores que existen.
- La mejor alternativa es crear el Código de ética para las secretarías del Municipio de Quijos con el fin de mejorar su desempeño y vaya en beneficio de quienes hacen la Municipalidad.
- Capacitar a las Secretarías Ejecutivas en temas como Ética y Moral, y Relaciones Humanas para que se desenvuelvan mejor en su trabajo.
- Con el compromiso de los jefes departamentales aplicar el Código de Ética dirigido a las Secretarías Ejecutivas con el fin de mejorar su desempeño laboral.
- Hace falta que se dé una verdadera información sobre el Reglamento Interno y no se confunda de ninguna manera con el Código de Ética.
- Fortalecer los valores éticos y morales a través de charlas y seminarios que hagan reflexionar sobre la importancia de los valores.
- Motivar a las secretarías ejecutivas para que se preparen profesionalmente.

GLOSARIO

Acepción.- cada uno de los significados que puede adquirir una palabra o frase según el contexto.

Asentimiento.- acto por medio del cual se reconoce como verdadera y justa una idea o proposición.

Axiología.- Teoría crítica de los valores, según la Axiología de Scheler los valores superiores son los religiosos y los inferiores son los sensitivos.

Bioética.- disciplina científica que estudia los aspectos éticos de los avances y métodos de la medicina y la biología.

Cosmovisión.- forma de concebir o interpretar el mundo propia de una persona o época.

Empero.- Pero, sin embargo.

Eudemonía.- teoría moral fundada en la ética de Aristóteles, según la cual la felicidad es el único fin de las creaciones humanas.

Intrínseco.- íntimo, esencial.

Jerarquización.- organización o clasificación en niveles o jerarquías

Proclives.- propenso o inclinado hacia lo que se considera negativo: carácter proclive a la irritación.

Menester.- necesidad de algo.

Metafísica.- abstracto o elevado y difícil de comprender.

Peculiar.- propio o privativo de cada persona o cosa.

Polaridad.- propiedad que tienen los agentes físicos de acumularse en los polos de un cuerpo y de polarizarse.

Pictórico.- referente a la pintura o relativo a ello.

Tamizada.- transparentar o suavizar la luz a través de un filtro.

Pictórico.- referente a la pintura o relativo a ello.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEYTON, Marco Antonio 2006: Eres el Más grande de los motivadores p: 77.
2. RIVERA VILLAVICENCIO, Oswaldo 1986: Ética Profesional p: 11-15, 95-96.
3. GONZÁLEZ ALVÁREZ, Luis José 1996: Ética p: 277-280
4. ROLDÓS AGUILERA, León Coordinador 2004: Ética para todos p: 24
5. FRANCA TARRAGÓ, Omar 1996: Ética para Psicólogos p: 18
6. VINUEZA , Ricardo F. 1997: Humanidad p: 15
7. Lógica y Ética p: 186
8. ALVARADO, Luis G. :Moral, Valores y Actitudes p: 12
9. Bueno Editores 2005 p: 3-7
10. Formación y Promoción Profesional p: 153
11. Manual Práctico de Valores p: 172
12. MAGGI, Rolando, BARRIGA Frida, MEJÍA Concepción, RÍOS Patricia y ZABALA, Javier 1997 p: 52

Páginas electrónicas

13. [Es.answersyahoo.htm](#) (consultado: 16/10/08)
14. [www.proyecto_salonhogar.com/diversos_temas_conoce_los_valores.htm](#)
(consultado: 14/10/08)
15. [www.monografias.com/trabajos_23/ética](#) (consultado:11/10/08)
16. [www.Memo.Como.Co/fenonino/aprenda/filosofía](#) (consultado: 18/10/08)
17. [www.proética.Info/index.php](#) (consultado: 20/10/08)

ANEXOS

Nómina de Secretarías del Municipio de Quijos

Nº	Nombre y Apellido	Departamento
1	Taciana Puga	Recaudación
2	Elisa de la Cruz	Avalúos y Catastros
3	Norma Cayo	Bibliotecaria
4	Fanny Moreno	Sec. de los Trabajadores
5	Bertha Cueva	Secretaría de Abogacía
6	Gioconda Cayo	Sec. de Obras Públicas
7	Pamela Cuvi	Secretaria de Tesorería
8	Amparo Ramos	Secretaria de la UMDS
9	Janeth Garrido	Secretaria de Obras Públicas
10	Leidy Goyes	Recepcionista
11	Lucía Guerrero	Secretaria de los Concejales
12	Ariana Acosta	Secretaria Dep. Financiero
13	Mercedes Salcedo	Secretaria Dep. Financiero
14	Lilia Cevallos	Secretaria Dep. de Cultura
15	Mónica Arellano	Secretaria Dep Financiero
16	Joba Sarango	Secretaria de Recursos Humanos
17	Natalia Sarango	Asistente de Sec. General
18	Mery Puetate	Secretaria de Turismo
19	Lucía Puedmá	Secretaria de Bodega
20	Viviana Quinchimbla	Recaudación

Nómina de los Directivos del Municipio de Quijos

Nº	Nombre y Apellido	Departamento
1	Lcda. Elvira Moya	Secretaría General
2	Dr. Rodrigo Díaz	Recursos Humanos
3	Lcdo. Joel Gutiérrez	Educación y Cultura
4	Ing. Vinicio Gonzáles	Obras Públicas
5	Arq. Edwin Gonzáles	Desarrollo Sustentable
6	Lcda. Silvia Minda	Tesorería
7	Lcdo. Miguel Viteri	Financiero
8	Ab. Orlando Silva	Jurídico
9	Tec. Rodrigo Morales	Oficina Sres. Concejales

