



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



INFORME FINAL DEL PROYECTO INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE.**

TEMA:

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DE
LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DEL CANTÓN VINCES, PROVINCIA DE LOS RÍOS.**

AUTOR:

GLORIA LISBETH BAQUERIZO HOLGUIN

TUTOR:

LCDO. FAUSTO HIDALGO TROYA MSC.

LECTOR:

LCDO. FRANCISCO GALARZA BRAVO MSC.

BABAHOYO - LOS RÍOS

2018



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



DEDICATORIA

Esta tesis si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que me acompañaron en el recorrido laborioso de este trabajo y muchas de las cuales han sido un soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación, primero y antes que todo, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, a mi tutor MSc. Fausto Hidalgo Troya, a mi Lector Francisco Galarza y a mi estimada Msc. María Salazar que con su amplia experiencia y conocimientos me orientaron al correcto desarrollo y culminación con éxito este trabajo .



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



AGRADECIMIENTO

Dicen que la mejor herencia que nos pueden dejar los padres son los estudios, sin embargo no creo que sea el único legado del cual yo particularmente me siento muy agradecida, mis padres me han permitido trazar mi camino y caminar con mis propios pies. Ellos son mis pilares de la vida no tengo palabras para expresar mi amor y mi gratitud por mi madre, por su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento, gracias a ella he llegado a culminar mis estudios y le agradezco a mi madre Benedicta Holguín, a mi padre Vicente Campuzano a mis hijas por a ver comprendido mis situaciones de estudios por los momentos que yo no estado cuando ellas más me han necesitado, a mis hermanos a pesar de tanta circunstancia de la vida que han pasado bajo mi sombra a mi tía Clemencia Holguín y a mi tío Gabriel Bravo y a mi tía Esperanza ya que ellos me han comprendido mi inmadurez durante mi etapa de mi vida cotidiana.



CERTIFICACIÓN DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, **Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín**, portadora de la cedula de ciudadanía N°
120678418-1 egresada de la carrera de Secretariado Ejecutivo Bilingüe, declaro que soy la
autora del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, autentico y personal
cuyo tema es:

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DE LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES, PROVINCIA LOS RÍOS.

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DE LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES, PROVINCIA LOS RÍOS.

Todo el efecto académico y legal que se desprenden del presente trabajo, es de responsabilidad exclusiva de la autora.

Aplicando las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del informe final del proyecto de investigación y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se procedió a conformar la comisión de especialistas de autenticación designado para la defensa del mismo.

Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín

CI.120678418-1



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



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

Babahoyo 26 de septiembre del 2018

En mi calidad de Tutor del informe final del, proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo con oficio 014-2017, con 13 de septiembre del 2017, mediante resolución CD- FAC.C.J.S.E-SO-008-RES-OO6-2017, certifico que la Sra. Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín, ha desarrollado el Proyecto titulado:

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DE LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES, PROVINCIA LOS RÍOS.

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

LCDO. FAUSTO HIDALGO TROYA MSC.
DOCENTE DE LA FCJSE.



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



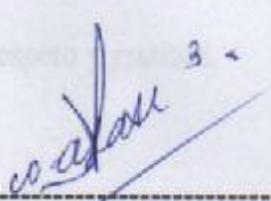
**CERTIFICADO FINAL DE APROBACIÓN DEL LECTOR DEL INFORME
FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA SUSTENTACIÓN**

Babahoyo 28 de septiembre del 2018

En mi calidad de Lector del Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo con oficio 014-2017, con 13 de septiembre del 2017, mediante resolución CD-FAC.C.J.S.E-SO-008-RES-OO6-2017, certifico que la Sra. Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín, ha desarrollado el Proyecto de Investigación cumpliendo con la redacción gramatical, formatos, Normas APA y demás disposiciones establecidas:

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DE LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES, PROVINCIA LOS RÍOS.

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



LCDO. FRANCISCO GALARZA BRAVO MSC.
DOCENTE DE LA FCJSE.



RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado, GAD, del Cantón Vinces provincia de Los Ríos. Sobre la ética profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarías

Para el efecto de esta investigación se elabora el árbol de problemas en relación a la problemática negativa planteada, en la cual se puntualizaron las causas y los posibles efectos. Se realizó una amplia consulta bibliográfica, consulta en las páginas web y a expertos en el tema donde se encontró una sustancial información que se seleccionó y se validó para estructurar el marco teórico. Luego se aplicó la encuesta a las distintas secretarías y jefes de la institución, además se aplicó una guía de observación para controlar los procesos que se realizaron.

Luego de realizar los procesos se logró comprobar los resultados que demostraron que las secretarías no actualizan sus conocimientos ni tampoco se han actualizado los programas informáticos de los ordenadores.

Palabras claves: honestidad, lealtad respeto y gratitud.



RESULTADO DEL TRABAJO FINAL

TEMA

LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU RELACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL DE LAS SECRETARIAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES, PROVINCIA DE LOS RÍOS.

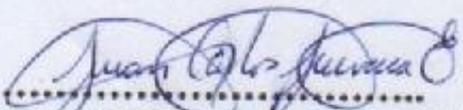
PRESENTADO POR, GLORIA LISBETH BAQUERIZO HOLGUIN; LCDO. FAUSTO HIDALGO TROYA, MSC.

OTORGA LA CALIFICACIÓN DE:

9

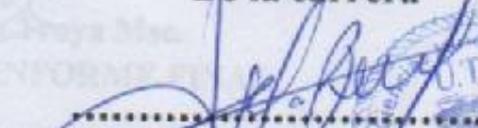
EQUIVALENTE

Tribunal


.....
LCDO. JUAN GUEVARA ESPINOZA MSc.
Delegado del Decano


.....
LCDA. MARIA SALAZAR SANCHES MSc.
Delegado de la coordinadora
De la carrera


.....
LCDO. ABEL ROMERO JÁCOME MSc.
Delegado del CIDE

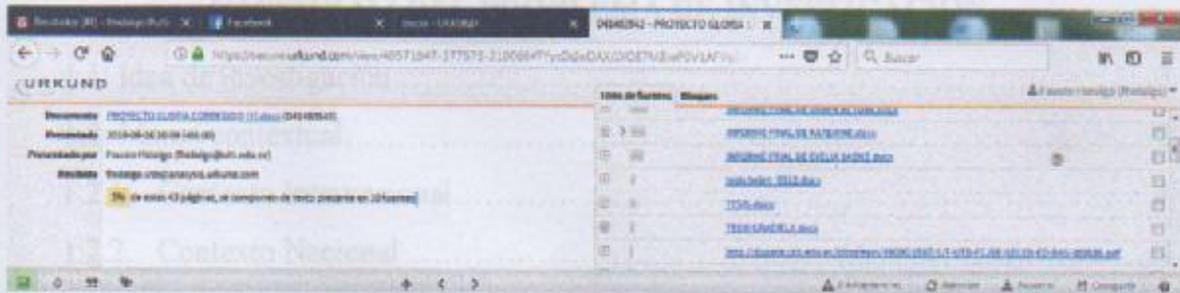

.....
AB. ISELA BERRUZ MOSQUERA
Secretaria de la FCJSE



INFORME FINAL DEL SISTEMA DE URKUND

En mi calidad de Tutor de del informe final del proyecto de investigación de Sra. **Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín**, cuyo tema es: **La Ética Profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia de Los Ríos**. Certifico que este trabajo de investigación fue analizado por el sistema anti plagio Urkund obteniendo como porcentaje de similitud un, 5%, que evidencian las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución.

Considerando que en el informe final el porcentaje máximo permitido es el 10% de similitud queda aprobado para su publicación.



Para evidenciar se ajunta una captura de imagen de los resultados del porcentaje indicado por lo que, certifica para los fines legales.

Atentamente:

Lcdo. Fausto Hidalgo Troya Msc.
DOCENTE TUTOR DEL INFORME FINAL

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Certificación intelectual.....	iv
Certificación del tutor.....	v
Certificación del lector.....	vi
Resumen.....	vii
Resultado del trabajo de grado.....	viii
Informe del urkund.....	ix
Índice general.....	x
Índice de tablas.....	xi
Índice de gráficos.....	xii
Introducción.....	1

CAPÍTULO I DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Idea de investigación.....	3
1.2. Marco contextual.....	3
1.2.1. Contexto Internacional.....	4
1.2.2. Contexto Nacional.....	4
1.2.3. Contexto Local.....	5
1.2.4. Contexto Institucional.....	5
1.3. Situación problemática.....	5
1.4. Planteamiento del problema.....	7
1.4.1. Problema general.....	7
1.4.2. Sub problemas.....	7
1.5. Delimitación de la investigación.....	7
1.6. Justificación.....	8
1.7. Objetivos de la investigación.....	9
1.7.1. Objetivo general.....	9
1.7.2. Objetivos específicos.....	9

CAPÍTULO II DEL MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

2.1. Marco teórico.....	11
2.1.1. Marco conceptual.....	11
2.1.2. Marco referencial sobre la problemática.....	42
2.1.2.1. Antecedentes investigativos.....	42
2.1.2.2. Categorías de análisis.....	44
2.1.3. Postura teórica.....	45
2.2. Hipótesis.....	46
2.2.1. Hipótesis general.....	46
2.2.2. Subhipótesis o derivadas.....	46
2.2.3. Variables.....	47

CAPITULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados obtenidos de la investigación.....	48
3.1.1. Pruebas estadísticas.....	48
3.1.2. Análisis e interpretación de datos.....	48
3.2. Conclusiones específicas y generales.....	57
3.2.1. Específicas.....	57
3.2.2. Generales.....	57
3.3. Recomendaciones específicas y generales.....	58
3.3.1. Específicas.....	58
3.3.2. Generales.....	59

CAPÍTULO IV. PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Propuesta de aplicación de los resultados.....	60
4.1.1. Alternativas obtenidas.....	60
4.1.2. Alcance de las alternativas.....	60
4.1.3. Aspectos básicos de las alternativas.....	61
4.1.3.1. Antecedentes.....	61
4.1.3.2. Justificación.....	61
4.2. Objetivos.....	63
4.2.1. General.....	63
4.2.2. Específicos.....	63
4.3. Estructura general de la propuesta.....	63

4.3.1. Título.....	63
4.3.2. Componentes.....	63
4.4. Resultados esperados de las alternativas.....	75
Bibliografía.....	76
Anexos.....	70

INDICE DE TABLA

Tabla. N°: 1. Porcentual de La población.....	48
Tabla. N°: 2. Porcentual de las actividades profesionales.....	49
Tabla. N°: 3. Porcentual de ética profesional en su trabajo.....	50
Tabla. N°: 8. Porcentual de mejorar la práctica de los valores.....	51
Tabla. N°: 9. Porcentual de fortalecer la relaciones laborales.....	52
Tabla. N°: 1. Porcentual de directivos la ética en las actividades profesional.....	53
Tabla. N°: 5. Porcentual de las relaciones laborales.....	54
Tabla. N°: 8. Porcentual de mejorar la práctica de valores en la empresa.....	55
Tabla. N°: 9. Porcentual de los fortalecer las relaciones laborales.....	56

ÍNDICES DE GRÁFICOS

Gráfico. N°: 1. Porcentual de las actividades profesionales.....	48
Gráfico. N°: 2. Porcentual de ética profesional en su trabajo.....	49
Gráfico. N°: 8. Porcentual de mejorar la práctica de los valores.....	50
Gráfico. N°: 9. Porcentual de fortalecer las relaciones laborales.....	51
Gráfico. N°: 1. Porcentual de directivos la ética en las actividades profesional.....	52
Gráfico. N°: 5. Porcentual de las relaciones laborales.....	53
Gráfico. N°: 8. Porcentual de mejorar la práctica de valores en la empresa.....	54
Gráfico. N°: 9. Porcentual de los fortalecer las relaciones laborales.....	55

ÍNDICES DE FIGURA

Imágenes. N°: 1. De liderazgo.....	66
Imágenes. N°: 2. De liderazgo empresarial.....	67

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación pretende describir la problemática que presentan las asistentes administrativas en sus actividades diarias, con respecto, a la ética profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia de Los Ríos, como conocedores la problemática social en el país, se puede indicar, que los principios éticos es un elemento fundamental en el entorno laboral de cualquier profesional.

La ética es una de las disciplinas que el profesional debe conocer en todo momento de sus actividades diarias dentro y fuera de las empresas o instituciones, la ética profesional. Pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que en términos legales, está incluida dentro de la ética aplicada, ya que hace referencia a una parte específica de la realidad que vive el profesional en sus actividades diarias.

La práctica de estos valores ha permitido, la integración del ser humano en los grupos sociales y en el campo laboral, proyectando ambientes acogedores a si a los demás. En el ambiente laboral el trabajador realiza su actividad, se relaciona con su objeto de trabajo, los instrumentos de producción. Un ambiente laboral inapropiado, como se ha podido ver, puede desde llevar a un empleado a suicidarse, hasta un bajo rendimiento de los empleados, lo cual resulta económicamente costoso para la empresa.

Las empresas descuidan el ambiente laboral porque consideran que se requiere mucha inversión para algo que no es primordial, pero se equivocan rotundamente, puesto que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño y productividad de los empleados disminuya considerablemente, lo que resultará más costoso que si se hubiera invertido en el mejoramiento del ambiente laboral. Para que un trabajador rinda, 100% para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta con que tenga el entrenamiento y las herramientas necesarias.

Este proyecto está estructurado en tres capítulos el primero describe el campo contextual, y la situación problemática que se presenta en el MIES, la delimitación de la investigación, la justificación y los propósitos que se han planteado en los objetivos del proyecto.

El capítulo dos describe el marco teórico y conceptual, conformados de las teorías que describen las variables independiente como la dependiente, los antecedentes de investigaciones similares al problema planteado, las categorías de análisis y la postura teórica done se refleja el criterio del investigador frente al problema planteado.

El tercer capítulo está conformado de la metodología de la investigación, la modalidad que se realiza, tanto de campo como bibliográfica, los tipos de investigación y métodos así como las técnicas e instrumentos la población y muestra que servirán para realizar los cuadros estadísticos y la comprobación de las variables.

CAPITULO I.- DEL PROBLEMA

1.1. IDEA O TEMA DE INVESTIGACIÓN

La Ética Profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia de Los Ríos.

1.2. MARCO CONTEXTUAL

1.2.1. Contexto Internacional

Para los expertos en los países Europeos o desarrollados, consideran que la ética cumple un rol fundamental en la personalidad del individuo, la aplicación de la ética en el ámbito profesional aborda la problemática del desarrollo de la personalidad del profesional, que son acciones que el sujeto regula en sus actitudes personales y laborales, consideran que los principios éticos son los elementos que contribuyen con los fenómenos que no son tratados y por tanto dejan de tener vigencia, el hombre no puede vivir sin valores morales y el estudio de la axiología que no permitió el conocimiento profundo de la naturaleza de los valores morales que debe tener un profesional durante su ejercicio laboral (Del Castillo) 1993.

Se puede indicar que en los países de Europa la ética juega un papel muy importante en la función profesional, la responsabilidad que tiene el profesional en sus trabajo, le obliga a cumplir con los principios morales, como persona, sino también por los organismos de control y competitividad de la globalización empresarial.

Elaborar una ética profesional para el docente, construida con todos los ciudadanos a quienes afecta las decisiones de quienes están inmersos en el campo de la enseñanza aprendizaje, es que el docente debe asumir el papel que verdaderamente se le designa socialmente al educador como transmisor del conocimiento y la cultura, como formador de personas críticas y con mística de honestidad, ya que el docente responde a un planteamiento ético y moral.

(García R. Jover G. y Escomez, J) 2010. Además consideran los países de primer nivel en todos los campos que para la formación del individuo, los contenidos que van a ser transmitidos por el educador, todos deben ser verdaderamente valiosos para poder formar verdaderamente una persona crítica y de buenos principios éticos, así lo sostienen en un estudio los profesores Rafael García, Gonzalo Jover y Juan Escamez, en una obra titulada: Ética profesional docente, donde sostienen los autores que la ética docente debe responder a una serie de principios básicos como estructura fundamental de la personalidad del profesional que forma y que se forma.

1.2.2. Contexto Nacional

En el Ecuador como en todos los países, la ética y la moral juegan un rol muy importante en todos los campos laborales, se puede indicar que en las décadas pasadas estos valores eran difundidos con mayores exigencias en los planteles educativos. Con el pasar de los años las mezclas de las culturas y preocupación de los organismos de control de la educación y la formación profesional de los individuos han alejado la enseñanza de los valores como una disciplina en el currículo de los estudiantes. (Glez., Rey) 1990

La educación en los últimos años se ha centrado más en la formación del conocimiento científico, para entregar profesionales capaces de manejar o desempeñarse en las áreas científicamente, alejando la formación personal de los principios éticos. Considerando que esta formación más bien es responsabilidad de la educación en los hogares, haciendo que los centros de educación formen la parte científica.

Se considera que el profesional que se desempeña en el sector privado tiene un mayor control del desarrollo moral y ético del funcionario, en estas instituciones los estándares de clasificación del accionar del profesional es muy fundamental para su contratación y desempeño laboral, a diferencia de las empresas publicas existe menos control y rigurosidad para la contratación y supervisión de los profesionales, tanto es así que los estándares de calidad del servicio es inferior a la función privada. (Glez., Rey) 1990

Sobre lo anterior, el Dr. Fernando González Rey ha escrito lo siguiente: "Cuando la moral es ajena a las necesidades individuales, o no crece junto a estas, ocurre la enajenación reflejada en la moral supersónica, donde las tendencias morales se imponen al comportamiento con una fuerza emocional que el individuo, aun cuando las siente ajenas, no puede evitar seguir de forma compulsiva su expresión". (Glez., Rey) 1990. pág. 221)

1.2.3. Contexto Local

En el cantón Vinces se ha podido observar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos, los funcionarios carecen de una buena relación laboral, los distintos niveles de formación de los profesionales hace que se refleje en el clima laboral que se desarrolla en las instituciones, la formación del profesional cumple un rol muy importante en el desempeño laboral de una empresa o institución, los principios éticos del profesional se reflejan de acuerdo a su área de formación.

Es importante indicar que en el cantón Vinces los profesionales que se desempeñan en las distintas áreas del GAD del Cantón Vinces, las secretarias demuestran desinterés o desconocimiento de los principios éticos que un funcionario público debe demostrar en sus actividades laborales, para crear un buen clima laboral, lo que implica la aplicación de los valores morales que el profesional adquirió en su formación

1.2.4. Contexto institucional

En la ciudad de Vinces se ha podido observar que en el GAD, no existe un buen ambiente acogedor lo que dificulta el desarrollo de las actividades, la relación que se da en los funcionarios de la institución y la que existe entre las asistentes administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia de Los Ríos con las personas que se acercan por algún trámite, han podido comprobar el clima que se da en la institución, las secretarias carecen de los principios éticos y morales que debe tener una profesional de la rama secretarial.

1.3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Esta investigación busca analizar el problema que presentan las secretarias en la aplicación de los valores como habito de disciplina. La ética profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos, se ha podido observar que las secretarias no tienen una buena comunicación lo que no permite que en la institución exista un buen ambiente laboral, los valores éticos cumplen un rol muy elemental en las relaciones interpersonales. Los funcionarios del GAD, no practican los valores que un profesional debe practicar a diario.

La carencia de estos principios por parte de las asistentes administrativas, han creado barreras que individualiza a las secretarias formando pequeños grupos, que durante las actividades diarias se reúnen, determinados departamentos de la institución sin duda el clima que se ha creado por parte de las asistentes, no favorece en el desempeño laboral de las/os funcionarios, la falta de integración del personal dificultan que las actividades que se realizan en el GAD no se ejecuten adecuadamente.

Esta problemática durante mucho tiempo ha causado molestia en los usuarios porque el comportamiento que muestran los funcionarios crean un clima poco favorable para que se ejecuten correctamente los proceso administrativos, lo que implica insatisfacción a los jefes, que no les llega la información rápidamente porque las asistentes que no tienen una buena relación buscan la manera de indisponer a los demás, provocando insatisfacción en los usuarios y desprestigio personal e institucional.

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema general

¿Cómo la ética profesional se relaciona con el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos?

1.4.2. Sub problemas o derivados

¿Cómo influye la ética profesional en el ambiente laboral de las secretarias de una institución?

¿Porque la ética profesional incide en las relaciones laborales de las Secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos?

¿Cómo fortalecer los valores éticos en las secretarias para mejorar el ambiente laboral Gobierno Autónomo Descentralizado?

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Delimitador espacial

La presente investigación se aplicará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos.

Delimitador temporal

El tiempo que se realizará la investigación será aplicada de enero a octubre 2017.

Delimitador demográfico

Constituyen la totalidad de las secretarias y Jefes, que laboran en el GAD- Vinces.

Líneas de investigación de la Universidad:

Educación y Desarrollo Social

Líneas de investigación de la Facultad:

Desarrollo Organizacional

Líneas de investigación de la de la Carrera:

Procesos Secretariales

Sublínea de investigación:

La ética profesional de las secretarias

1.6. JUSTIFICACIÓN

Con esta investigación busco analizar, demostrar la importancia de la importancia de la práctica de los valores, que un profesional debe utilizar, en todas sus actividades laborales, como hábitos o principios de las personas, la aplicación de estos valores que hacen un hábito en el individuo, se puede indicar que la ética profesional se relaciona con el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos.

Las secretarias debe conocer, saber convivir y mantener buenas relaciones interpersonales la norma es evitar tener roces negativos con otras personas en las actividades laborales y que la imagen de la institución no se vea afectada. Es factible esta investigación que se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, tomando en consideración el trabajo que realizan las secretarias para conocer de qué manera la aplicabilidad de las normas de ética profesional inciden en el ambiente laboral.

Esta problemática se logró observar, durante mis prácticas pre profesionales realizadas en dicha institución, una vez analizada la problemática nos ha permitido conocer y emitir criterios, que ayuden en la solución de dicho problema, por lo que se propone un manual de los principios sobre la manera de atender a los usuarios.

Con esta investigación se busca beneficiar a las secretarias, los jefes, y el personal administrativos y a los usuarios, por la cual se vuelve una prioridad conocer y aplicar la ética profesional como norma, que sirvan de herramientas indispensable para mejorar la presentación y perfeccionar las normas laborales mejorando el clima organizacional.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Objetivo general

Determinar como la ética profesional se relaciona con el ambiente laboral de las secretarías en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos.

1.7.2. Objetivos específicos

Comprender cómo influye la ética profesional en el ambiente laboral de las secretarías de una institución.

Analizar en que la ética profesional incide en las relaciones laborales de las Secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos.

Fortalecer los valores éticos en las secretarías para mejorar el ambiente laboral Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Marco conceptual

(ruth, 2012) Argumenta que “La ética profesional es el grupo de normas aceptadas por la sociedad, siendo aplicadas en la vida personal como profesional, contribuyendo en la toma de decisiones fomentando la responsabilidad y el respeto” Ética profesional que rige a una secretaria. Pg. 1.

(Moo, 2011) Ética profesional transmite valores para el trabajo, y lamentablemente, al hablar de un valor moral resulta ser muy subjetivo para cada persona, no todas las personas aplican la ética profesional en su trabajo, porque frecuentemente y aún más de lo que imaginamos, el profesionista o trabajador se juzga dispensado de cualquier orden o disciplina, debido a esto el bien común sufre perjuicios muchas veces irreparables y la sociedad en muchas ocasiones tiene que soportar el espectáculo bochornoso del profesional que se sustrae de horarios y programas, se rebela contra cualquier tipo de cooperación que signifique responsabilidad y compromiso, hace mofa de sus informalidades y negligencias.

(Ética y trabajo , 2008) Considera que para evitar confundirnos entrando en muchos detalles, optamos por caracterizar algunas nociones fundamentales, recurriendo a criterios comúnmente aceptados, aclarando que otros filósofos pueden usar los conceptos en forma distinta. Moral es el conjunto de normas, reglas, principios, valores y costumbres que rigen el comportamiento de los grupos humanos, dictado por instituciones como la familia, la Iglesia, la escuela o los medios de comunicación. También se le puede llamar moralidad vigente. Por moral también se entiende el comportamiento real y visible de los individuos y su relación con el código moral, que puede ser de aprobación, reprobación o cuestionamiento.

(Ética y trabajo , 2008) Es el conjunto de preceptos y prohibiciones de la moral, formulados ya sea en forma clara o difusa, a través del cual se establecen las sanciones morales. Constitución del sujeto moral se refiere a la forma en que cada individuo se relaciona con el código, mediante la cual se constituye en sujeto moral, distinto de los demás, aunque la conducta observable de varios individuos sea la misma. Aquí, el sujeto se convierte en su propio objeto para moldearse en la clase de sujeto moral que desea convertirse. Es la parte más creativa donde, como diría el filósofo norteamericano Richard Rorty, 1931, cada uno es poema de sí mismo.

(Ética y trabajo , 2008) Aunque todos reflexionamos sobre cuestiones morales, cuando menos en forma rudimentaria e inconsciente, el filósofo pone en cuestión los contenidos de la moral, para analizar a qué responden, en qué circunstancias y condiciones materiales emergieron, cuáles son sus fines. Por ello es usual decir que el objeto de estudio de la ética es la moral. De igual forma se puede referir a la ética llamándola “teoría moral”. En términos más sencillos, la ética es la reflexión y sistematización filosófica sobre la moral.

Historia de la ética empresarial

(Balseiro, 2012) La expresión “ética empresarial” tal y como se usa actualmente se remonta solo a la década de los setenta, aunque hunda sus raíces en la Antigüedad. Su historia se forja en tres vertientes interrelacionadas, cada cual con dos ramificaciones. La primera, la más extensa y más amorfa, es la ética en la faceta de los negocios, o ética empresarial. Sus dos ramas son la religiosa y la secular. La segunda vertiente es la de la ética empresarial académica, con sus ramificaciones filosófica y empírica. La tercera es la ética empresarial como una ética integrada en los negocios.

(Balseiro, 2012) Sus dos ramas son la del responsable de ética y la de la responsabilidad social corporativa. Cada aspecto ejerce influencia en los otros y se ve influido por el resto. La historia arranca en Estados Unidos pero el recorrido de la ética empresarial en cada país varía y refleja las diversas situaciones sociales, económicas y políticas de cada nación. A pesar de que la ética empresarial en muchas naciones haya alcanzado un nivel de madurez, aún se encuentra en ciernes una ética empresarial global.

(Balseiro, 2012) La historia de la ética empresarial depende de lo que entendamos por “ética empresarial”, siendo el término empleado con distintos sentidos y variando en parte según el país. El término que actualmente se utiliza tiene su origen en Estados Unidos y su uso se extendió en los años setenta. La historia de la ética empresarial en Estados Unidos puede considerarse como la intersección entre tres corrientes entrelazadas. Cada una de estas puede dividirse a su vez en al menos dos ramas correspondientes

La primera corriente, a la que llamaré corriente de la ética en los negocios, se refiere a la larga tradición de aplicar a los negocios las normas de la ética, del mismo modo que se han aplicado a otros aspectos de la vida social y personal. Esta corriente puede dividirse además en la rama secular y la religiosa. (Balseiro, 2012).

La segunda corriente se corresponde con el desarrollo de una disciplina académica que ha recibido el nombre de ética empresarial. Esta se divide asimismo en dos ramas principales, siendo una la rama de la ética empresarial filosófica, normativa y crítica, y la otra la rama científica y social, principalmente descriptiva y empírica.

(Balseiro, 2012) La tercera corriente se corresponde con la adopción en los negocios de la ética o, al menos, de lo que esta implica. De nuevo, se subdivide en la integración de la ética en los negocios y la práctica empresarial por un lado, y el compromiso de responsabilidad social de la empresa por otro. En los años ochenta, la ética empresarial se introdujo en Europa y Japón, aunque el término no encontró una traducción sencilla y su desarrollo en cada país difería del seguido en Estados Unidos por las diferencias sociopolíticas y económicas.

Más adelante se propagó de formas distintas a otras partes del mundo, en cada ocasión con un énfasis e historia locales diferentes. A escala internacional, pasó a asociarse con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciado por el entonces secretario general de la ONU Kofi Annan de cara al Foro Económico Mundial celebrado el 31 de enero de 1999, que despegó oficialmente en julio de 2000 1

Las normas éticas en la práctica profesional

(Omar, 2003) La estrecha relación con los principios analizados, las reglas morales básicas, son como las condiciones imprescindibles para que aquellos puedan ponerse en práctica. De ahí que sean prescriptivas en toda relación interhumana y por lo tanto, también en la relación profesional-persona. Para los .profesionales la racionalidad típica es la interpersonal, por lo que le corresponden .las:" normas éticas fundamentales que tienen que ver con la confidencialidad, la veracidad, y la fidelidad.

La norma de la confidencialidad.- Es tradicional la afirmación de que el profesional debe guardar secreto de todas las confidencias que le · haga una persona durante la relación profesional y/o laboral.

La norma de veracidad.- ¿Es malo mentir? ¿Es obligatorio para un profesional decir la verdad? Si lo es, ¿Hasta qué punto ocultar la verdad empieza a ser manipulación o no respeto por la autonomía de la persona? Los casos extremos que en la práctica profesional plantean conflicto con respecto a la regla de veracidad, son innumerables.

No sólo el decálogo judeo-cristiano prescribe en su octavo mandamiento el deber de no mentir, sino que prácticamente todas las culturas y civilizaciones han considerado un valor humano fundamental practicar la veracidad para con los amigos. Pero también es una experiencia ética universal la afirmación de que este deber no es absoluto sino que determinadas situaciones autorizan que se justifique mentir. (Omar, 2003).

La ética profesional

(Gardey, 2008) La palabra ética proviene del griego ethikos (“carácter”). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad.

Por profesión se entiende una ocupación que se desarrolla con el fin de colaborar con el bienestar de una sociedad. Para realizar dicha labor es necesario que el profesional (persona que ejerce la misma) actúe con responsabilidad, siguiendo los requisitos que la ley vigente plantee para el desarrollo de esa actividad.

(Gardey, 2008) La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad. Cabe destacar que la ética, a nivel general, no es coactiva (no impone sanciones legales o normativas). Sin embargo, la ética profesional puede estar, en cierta forma, en el código deontológico que regula una actividad profesional. La deontología forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

Podría decirse, por lo tanto, que la ética profesional estudia las normas vinculantes recogidas por la deontología profesional. La ética sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse, mientras que la deontología cuenta con las herramientas administrativas para garantizar que la profesión se ejerza de manera ética.

La ética periodística, por ejemplo, condena que una periodista reciba dinero para publicar una noticia tendenciosa a favor de una determinada persona, organización o empresa. En el mundo de los negocios, por otra parte, la ética señala que un vendedor no puede realizar operaciones por afuera de la empresa para la cual trabaja como empleado. (Gardey, 2008).

La ética profesional deriva de un concepto que se conoce como ética empresarial que establece las condiciones en las que el ser humano debe relacionarse con su entorno. Ambas formas de trabajo se encuentran interrelacionadas ya que es tan importante ofrecer un servicio justo y realizar una labor responsable, como preservar el hábitat en el que lo desarrollamos. (Gardey, 2008)

(Gardey, 2008) Dentro de la ética empresarial existen tres ramas que definen la relación de los diferentes profesionales con su hábitat. Las mismas son: economicismo limitado (cuyo fundamental objetivo reside en maximizar los beneficios pero cumpliendo con lo impuesto por la legalidad vigente, preservando el medio e intentando satisfacer las exigencias sociales del entorno), dualismo racionalista (se basa en la búsqueda del beneficio respetando los principios impuestos por una teoría ética racionalista, que determina qué es lo correcto) y realismo moderado (entiende que el ser humano tiene la capacidad de conocer las necesidades de su entorno y como tal es responsable de establecer una relación equitativa con su medio).

Cuando nacemos adquirimos nuestra personalidad jurídica; a través de la cual recibimos una serie de derechos y deberes que regirán nuestra vida a partir de entonces. Sin embargo para desarrollar una vida social plena es necesario adquirir una formación profesional. Es decir, un interés particular por una determinada actividad y los estudios necesarios para desarrollar bien la misma. Pero tampoco alcanza con este aprendizaje, es necesario saber utilizarlo; esto significa, ejercer con responsabilidad.

La responsabilidad de una persona reside en su obligación de responder por sus propios actos. La misma se ve condicionada por la libertad y la voluntad. En lo que respecta a la ética profesional, la responsabilidad de un individuo lo obliga a desarrollar de forma ética y justa su trabajo, intentando cooperar, en la medida que pueda, con el bien común. (Gardey, 2008)

La ética profesional; hace referencia al conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos. Aunque ésta se centre en estos valores, se especifica más en el uso de ellos dentro de un entorno plenamente laboral. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018)

La ética laboral es fundamental en cualquier persona que desee trabajar, ya que ésta implica la práctica de valores como la responsabilidad, puntualidad, estudio, constancia, carácter, concentración, formación, discreción, entre otras. Suelen aparecer conflictos cuando existen discrepancias entre la ética profesional y la ética personal. En esos casos, las personas deben tomar medidas, como la objeción de conciencia, si se cree que no se está actuando correctamente. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018)

¿Para qué sirve?

Se supone que la ética profesional también determina cómo debe actuar un profesional en una situación determinada. En un sentido más bien estricto, podríamos solo señalar las carreras que son de nivel universitario o superior, pero también deben considerarse los oficios y cualquier otro trabajo permanente.

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

Tipos de éticas profesionales

- **Ética profesional del abogado:** Siempre son importantes los valores para cada profesión, pero específicamente en la abogacía se ponen en práctica aquellos que son fundamentales, como por ejemplo, la justicia, la honestidad, la lealtad, la diligencia y el secreto profesional.

- **Ética profesional de un docente:** Para todos los docentes es de suma importancia desarrollar principios éticos, no solo para ellos mismos, sino que son ellos los que poseen una gran responsabilidad social con los demás. Su tarea es llevar a cabo de la mejor manera posible sus actividades diarias laborales.

• **Ética profesional de un psicólogo:** Estos profesionales cuentan con sus propios códigos éticos ante el manejo de su trabajo. Algunos aspectos propios de su trabajo son la confidencialidad, responsabilidad y honestidad entre ambas partes, es decir, profesional-paciente.

• **Ética profesional de un administrador:** Al igual que en la profesión nombrada anteriormente, en la administración de empresas también existen códigos que están considerados dentro de un marco ético. La lealtad, legalidad, diligencia y honestidad son los valores éticos fundamentales para realizar estos trabajos.

La **responsabilidad** es una parte esencial cuando hablamos de ética profesional, sin ella no seríamos capaces de establecer nuestras propias metas, tanto laborales como profesionales. Cuando sabemos que debemos actuar bajo la responsabilidad, se ponen en juego la voluntad de uno mismo y la libertad. La responsabilidad hará que cada persona pueda realizar de forma justa y profesional todo su trabajo. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018)

La ética es considerada como una ciencia encargada de estudiar los comportamientos de los seres humanos bajo normas que debe haber en una convivencia en sociedad. De esta forma se aplica al ámbito profesional de un individuo, ya que se trata de las decisiones que se toman de forma totalmente consciente y voluntaria. Por esto mismo, no son considerados éticos aquellos comportamientos involuntarios, es decir, que no sucedieron bajo el propio consentimiento.

Características del profesional

(Equipo de Redacción de Concepto, 2018) Una profesión es aquella actividad que se elige de forma personal y se ofrece ante los demás para su beneficio y para el beneficio propio también. Pero las condiciones para realizar esas actividades son diversas, y la principal es aplicar la ética profesional que debe de tener a la hora de ejercer cada profesión. El sentido estricto de la palabra profesión hace referencia solo a las carreras universitarias,

pero también se puede hablar de los oficios, ya que ellos son una vocación que también estará al servicio de otras personas.

Es el deber de todos los trabajadores aplicar la ética profesional en cada actividad que esté a su alcance, ya que ésta posee un conjunto de normas que hará de ese trabajo algo digno, además de probar su lealtad, honestidad y todo tipo de bien moral que sea necesario para el presente y futuro, tanto del propio profesional como de sus compañeros y personas a la que se les brindará el servicio. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

Un individuo podrá establecer su ética profesional mediante dos puntos fundamentales son:

- **Valores individuales:** Como nombramos anteriormente, los valores valores individuales son todos aquellos que posee una persona a través de sus vivencias, experiencias y su propia voluntad.

- **Código oficial de ética:** Este tipo de código rige el comportamiento ético de un profesional.

La ética en las empresas

La ética profesional proviene del concepto de ética empresarial, la cual establece cómo deberían ser las condiciones en las que un ser humano se relacione con su entorno. Es importante que el profesional ofrezca un servicio justo y que realice una buena labor, es lo que corresponde y que resulta bien para los clientes. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018)

La ética empresarial tiene tres ramas:

- **Economicismo limitado:** Tiene como objetivo maximizar los beneficios pero respetando las normas legales.

- **Dualismo racionalista:** Busca los beneficios pero respetando los principios que establece alguna teoría ética racionalista.

• **Realismo moderado:** Entiende que el ser humano puede identificar las necesidades de su entorno y establecer una relación equitativa con este medio.

(Equipo de Redacción de Concepto, 2018) La ética no implica coacción, es decir que está libre castigos físicos, sanciones o multas como los de la sociedad, por ejemplo el que tendría robar un auto. Lo que sí implican los actos ética y moralmente incorrectos es la responsabilidad. Las personas deben ser responsables sobre sus propios actos, dado que cada uno de nosotros siempre actúa con libertad, voluntad e inteligencia, no de manera forzada. También tienen que ver la libertad y la voluntad con la elección de una carrera, por lo tanto la persona humana debe ser respetuosa de las obligaciones y derechos que esa profesión conlleva.

Asimismo, los derechos también son importantes en la ética profesional, ya que si un profesional sostiene que hay algo que no responde a lo que él considera correcto en su pensamiento ético, no debería estar bajo ninguna circunstancia obligado a hacerlo. Por ejemplo, hablemos de los abogados: sabemos que en un juicio todas las partes involucradas deben contar con un abogado defensor, pero ¿qué pasa si un abogado es asignado y él no desea representar a una persona porque sabe que es un caso indefendible o porque defenderlo va en contra de sus principios?

Nadie debería poder obligarlo a defender ese caso, aunque sin lugar a dudas habrá alguien que haga a un lado su pensamiento ético y actúe en pos de algo que para esa persona tiene mucho más peso, en este caso la paga que se recibirá por el trabajo. Esto ocurre en muchos casos. Otro ejemplo que podemos citar son aquellas industrias que para realizar su trabajo deben comprometer al medio ambiente y lo hacen sin titubear ni cuestionarse la ética o la moral. (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

Argumenta que “La ética profesional es el grupo de normas aceptadas por la sociedad, siendo aplicadas en la vida personal como profesional, contribuyendo en la toma de decisiones fomentando la responsabilidad y el respeto” Ética profesional que rige a una secretaria. (Ruth, 2012).

La ética empresarial emergió como disciplina académica a finales de los años setenta con la incorporación a este campo de un grupo de filósofos.

(Balseiro, 2012) Como disciplina académica, la ética puede considerarse el estudio de la moralidad. Cada sociedad tiene una moralidad o conjunto de prácticas que considera correctas o equivocadas, valores que defiende y reglas que hace respetar. La ética es el estudio sistemático de la moralidad generalmente imperante (o convencional) de una sociedad con el objeto de establecer las reglas que *deberían* gobernar el comportamiento humano, las reglas que una sociedad.

(Balseiro, 2012) La ética como disciplina académica, pretende establecer la(s) justificación(es) de las partes de la moralidad existentes que pueden defenderse y que deberían ser preservadas, y es crítica con aquellas partes de la moralidad convencional que son incoherentes o que por otras razones deberían ser cambiadas, parcialmente conservadora y parcialmente radical. En Estados Unidos, hacia 1860 la Guerra Civil norteamericana fue en parte una respuesta a la condena moral de la institución.

La ética empresarial como disciplina académica es el estudio sistemático de la moralidad en los negocios, las prácticas empresariales, los valores y todo lo que encontramos en la realidad.

(Balseiro, 2012) Antes de la creación de la ética empresarial como disciplina, existían cursos individuales aquí y allá sobre los aspectos morales de los negocios y conferencias y artículos sobre la ética en los negocios. El término “ética empresarial” empleado en la literatura inicial se refería al significado del término ética en los negocios. Lo que diferenciaba a la ética empresarial como disciplina académica a partir de los años setenta de la ética en los negocios era que la disciplina intentaba estudiar sistemáticamente toda la gama de aspectos éticos de los negocios como un conjunto completo.

Los filósofos implicados al principio comenzaban en general por un marco ético exhaustivo ofrecido por la teoría ética, una especie de versión del utilitarismo (que estudiaba las consecuencias de las acciones) o un enfoque kantiano a los aspectos éticos, estudia la

personalidad de los agentes morales, en este caso, los agentes del mundo empresarial, o una combinación de dos o más de ellos. Al igual que ocurre con la ética en la corriente empresarial, el movimiento de la ética empresarial podría dividirse en dos ramas.

La filosófica, normativa y preceptiva, y la empírica, descriptiva y seguida por aquellos que recibieron formación en ciencias sociales. En cierto sentido, ambas ramas se han fusionado. La corriente empírica, tradicionalmente basada en los aspectos sociales ya existentes de la gestión y en los cursos y estructuras sobre responsabilidad social corporativa en las escuelas de negocio y la administración de empresas.

La corriente filosófica, Procedente de los departamentos de filosofía y el campo de la ética aplicada, cuya antecesora fue la ética médica. (Balseiro, 2012).

Según explicaba Norman Bowie, el primer congreso sobre ética empresarial se celebró en 1974, y Bowie 1986 fue publicada esta conferencias se publicaron como *Ethics, Free Enterprise and Public Policy*. A finales de los años setenta, Norman Bowie, gracias a una beca del National Endowment for the Humanities, presidió un comité constituido para el desarrollo de un modelo curricular de los cursos de ética empresarial.

Su primera reunión se celebró en 1992 y el Primer Congreso Mundial de Negocios, Economía y Ética se celebró en Japón en 1996. Le siguieron otros congresos mundiales celebrados en São Paulo (2000), Melbourne (2004), Ciudad del Cabo (2008) y Varsovia (2012). En 1993, se creó la Japan Society for Business Ethics (JABES), y el congreso mundial de 1996 condujo a la creación de sociedades para la ética empresarial en América Latina y la Asociación Latinoamericana de Ética, Negocios.

Cualidades personales de una secretaria ejecutiva.

(Mariuxi Ucoz, 2012). Opina que toda secretaria ejecutiva debe poseer cualidades personales, que conjuntamente con las destrezas y conocimientos le permitirán desarrollar su trabajo de la manera más óptima, además le ayudarán a trabajar con otras personas como miembros de un equipo.

Responsabilidad.- Es una cualidad que se encuentra por naturaleza en la conciencia de una secretaria, permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano moral. Cuando ésta pasa al plano ético (puesta en práctica), persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más prepositiva e integral, mejorando el sentido laboral, social, cultural y natural.

Entusiasmo.- Es una cualidad corresponde a la exaltación del ánimo que se produce por algo que cautiva o que es admirado, no se ve ni se toca. Sin embargo está y hasta se hace manifiesto en el cuerpo a través de sensaciones que no tienen nombre específico, se identifica como una fuerza no intencional moviendo a realizar una acción, favorecer una causa o desarrollar un proyecto.

Discreción.- Es vital para toda secretaria, puesto que ocupa un cargo de confianza y tiene acceso a material considerado reservado, deberá tener los documentos alejados de miradas indiscretas, además de mantener la prudencia respecto a la información.

Características de las secretarías ejecutivas

(Ramos, 2017) Las secretarías ejecutivas pueden establecer nuevas alternativas para mejorar el rendimiento dentro de la corporación de donde te encuentra trabajando. Sin lugar a dudas el cargo de secretaria de la empresa es un puesto de gran importancia y responsabilidad; no por nada todos los días vemos nuevos anuncios solicitando un buen número de secretarías calificadas.

Discreción.- Es de mucha importancia conocer cuál es el cargo de confianza como lo es el cargo secretarial, dado que tiene acceso a material reservado. Hay que mantener el material alejado de miradas indiscretas, además de todo lo que pasa por tus manos. La discreción también es aplicable a la hora de elegir la vestimenta adecuada para el ambiente laboral.

Puntualidad.- Ten en cuenta que la puntualidad es una manifestación de seriedad y formalidad. No solamente para llegar al trabajo sino también a la hora de entregar un trabajo como en el cumplimiento de los horarios y/o calendarios asignados a cada tarea.

Paciencia.- Esta es una virtud indispensable si eres secretaria; enfurecerse jamás ha dado buenos resultados, solo sirve para descargar nuestros nervios sobre los demás. Debemos mantener la tranquilidad cuando las cosas no van como se espera. Si eres de carácter nervioso, refrena tus impulsos y no te dejes dominar por ellos.

Organización.- Una secretaria debe ser organizada, sin excusas. Las personas que se relacionan contigo deben tener confianza en ti y estar tranquilas de que tendrán el trabajo solicitado en tiempo y forma. Por un parte esto significa que tienes que tratar de alcanzar los objetivos a los que te has comprometido pero también significa no adquirir compromisos que no se pueden cumplir o advertirlo.

Lealtad.- La lealtad es otra de las características indispensable para el cargo. Sin embargo, lealtad no significa quedarse en las buenas y las malas, o dedicarse a pesar de significa que nos damos cuenta de las debilidades de nuestros superiores y no las revelamos, defendemos, si es necesario, a los que trabajan con nosotros. También, abarca la dedicación al trabajo, rindiendo y queriendo que la empresa tenga éxito en sus emprendimientos y trabajar para ello. (Ramos, 2017).

Tacto.- Tener tacto implica hacer lo debido en el momento adecuado. No ser amable, sino ver si la persona está satisfecha. Solucionar un problema sin dar explicaciones y sin evitar responsabilizarse. Por ejemplo: Un cheque no está firmado. No somos responsables por este hecho pero atendemos a la persona y manejamos la situación.

Responsabilidad.- La responsabilidad es vital en un cargo secretarial. Una profesional evita cometer errores de cualquier tipo, se comporta con diligencias ante las visitas y se atiende con puntualidad a los horarios, mantiene el orden de la oficina y es discreta en el teléfono.

Los valores organizacionales

Para el autor Silicio Aguilar, considera en su teoría que los valores personales son un hábito fundamental en el individuo que son las actitudes que uno muestra ante los demás.

(Alfonso, 2001) Las empresas definen sus valores como parte de su factores de constitución y actuación, son parte medular de su esencia, y pueden ser modificados a través del tiempo, definen la razón de ser de la empresa de cualquier índole los valores tanto de la organización como de las personas que la integran son de suma relevancia para la implantación de diversos sistemas de recursos humanos así como conciliación entre la vida de la organización y la relación profesional e interpersonal de sus colaboradores a continuación mencionaremos los principales. Los valores representan normas, principios y significados ideales de comportamientos sobre los que se rige y se basa la cultura como un modo de vida integrado

Profesionalidad:

RAE. Cualidad de la persona u organismo que ejerce su actividad con relevante capacidad y aplicación. Que hacer eficaz en la gestión que facilite un servicio de excelencia, estima al trabajo y convicción de brindar lo mejor de sí con un alto sentido del deber social dentro de la organización. (Cesar, 2014)

Responsabilidad:

La actitud positiva ante la obligación o rol contraído, actitud que se asume ante los resultados de la labor que se realiza y por lo que tiene que responder ante los demás, Ser responsables es tener la capacidad de reconocer el alcance de nuestras acciones y de sus consecuencias, y de responder por ellas. En nuestras actividades, la responsabilidad es factor sustantivo para alcanzar el éxito. Debemos ser responsables y disciplinados en todas las acciones que desarrolla nuestra institución y en el impacto que pueden causar en las disciplinas que son inherentes a nuestra profesión.

Cooperación:

Es hacer algo para que junto a la acción o el esfuerzo de otras personas se consiga un determinado resultado. Comportamiento orientado al logro del bienestar colectivo, con enfoque de grupo y equipo que facilite la superación de las debilidades y potencie las fortalezas, en pro del logro de los objetivos de la organización.

Solidaridad:

Es la adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles. Identificarse con nuestros compañeros de trabajo. Mantener camaradería sincera ante un problema, situación o rol. Poseer actitudes o enfoques hacia la interacción con el compañero. Demostrar trato equitativo ya sea desde el puesto más bajo hasta el primer escalafón de jerarquía en la organización.

Honestidad:

Es la virtud consistente decir la verdad, ser decente, recatado, razonable y justo. Desde un punto de vista filosófico es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se piensa y se siente (coherencia). Es un pilar fundamental del quehacer profesional demostrar honor y dignidad, integridad en la actuación, incorruptible e imparcial. Rechazar el robo, el fraude u otras formas de corrupción.

Congruencia:

Elemento más importante del liderazgo pienso que es igual a lo que siento, digo y hago. Una persona congruente es la que ha establecido un sistema de valores ante el cual se juzga toda la vida, es por eso que siempre es más fácil hacer lo correcto cuando sabemos con anticipación cuáles son nuestros principios o lo que generalmente se considera como bueno o malo. Está comprobado que los líderes a través del ejemplo, las acciones y hechos, dicen más que mil palabras. Por lo que la congruencia no es tanto lo que hacemos sino lo que somos. Entre mayor credibilidad tengamos, más confianza nos tendrá la gente, lo que realmente importa es que los líderes sean capaces de crear. (Cesar, 2014).

Actitud ante los retos:

La forma ideal para que los objetivos se logren de una mejor manera se requiere que las personas colaboradores y líderes deben ser personas valientes que enfrenten y superen los desafíos con honestidad, sin importar si se trata de alcanzar una meta de la empresa o sólo de llevar a un empleado hacia el buen camino. Para lograr este punto con éxito es necesario que el líder se comunique regularmente con su equipo de trabajo, que les informe de los buenos y malos resultados.

Verdad:

Es tener la certeza de algo o asegurar una cosa, con expresión clara y sin **tergiversación**. La **verdad** es la afirmación de algo que corresponde con la realidad. La columna vertebral del trabajo radica en la verdad. Debemos mantener ante todo, la verdad en nuestras acciones, trabajo y en la información que presentamos porque es el vínculo que nos acerca a los clientes según sea la organización y a la sociedad misma.

Compromiso:

El compromiso comprende el deber de asumir los proyectos y propósitos institucionales como propios, de manera que el desempeño de cada uno de nosotros esté orientado al logro de los objetivos con eficiencia. Comprometerse es obligarse, con libertad a: actuar, responder, cooperar, ser responsable. Nuestro compromiso es, en resumen, dar lo mejor de nosotros mismos a todos aquellos que se relacionan con nuestra institución.

Liderazgo:

Crear y promover los valores y principios en el trabajo, partiendo del ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desarrollo de nuestras labores y en la forma en la que aprenderemos a trabajar en equipo. El servicio a los demás es la única forma de lograr un

liderazgo real y duradero. Un buen líder es aquel que pone las necesidades de otros por encima de las suyas, siendo ejemplo en su organización o sociedad donde se desenvuelve para enseñar y contagiar a otros de su liderazgo, infundiendo de esta manera uno de los más grandes principios del liderazgo moderno: tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros. (Cesar, 2014).

Aplicación de la ética para el perfeccionamiento profesional

(Pillaca, 2002) Opina que la globalización nos permite eliminar las barreras del comercio con el resto del mundo e integrarnos por lo menos a nivel latinoamericano, comenzando con unificar criterios contables en la práctica de la ética profesional. Las operaciones de una empresa requieren de información contable con un mayor valor agregado con información más analítica y exhaustiva que le permita prever con mayor anticipación situaciones de riesgo que incidan en el caminar económico y social de la entidad.

En el entorno del ejercicio de nuestra profesión en el mundo de hoy existen factores que tienen gran influencia: el uso de la tecnología, la globalización, la democratización entre otros, pero los que tiene un mayor impacto hoy en día es el factor de la desmoralización, la caída de las normas morales, la desvergüenza, la cleptocracia, la abstención de la responsabilidad, los problemas de carácter humano han aumentado.

El código de ética

(Concepcion, 2012) Manifiesta que la ética está vinculada a lo moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Un código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada. Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio. Todas las normas de las Éticas que rigen a los profesionales buscan normar un buen desempeño en sus servicios. Como referencia señalo a continuación el Código de Ética de

AMBIENTE LABORAL

Para estos autores, Dr. Julio C, Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño, Fernández, en el año 2006, Pág. 2,6, en su teoría sostienen que el ambiente laboral es un requisito fundamental que se debe desarrollar en las empresas para facilitar las actividades diarias.

(La calidad de vida y el trabajo, algunas consideraciones sobre el ambiente laboral e oficina., 2006) El trabajador es un ser biopsicosocial que vive las 24 horas del día intercambiando con el medio ambiente, trabaja 8 horas y comparte aproximadamente 16 horas con su familia, por ello debe verse en forma integral en la familia, la organización y como un elemento muy importante del medio ambiente.

En el ambiente laboral el trabajador realiza su actividad, se relaciona con su objeto de trabajo, los instrumentos de producción, el puesto de trabajo, la zona de trabajo, la zona respiratoria y los elementos del medio físico o natural que intervienen en el proceso productivo, entre los que se encuentran los factores de riesgo nocivos y peligrosos, que pueden alterar su salud y producir enfermedades relacionadas con su trabajo.

(La calidad de vida y el trabajo, algunas consideraciones sobre el ambiente laboral e oficina., 2006) La actividad caracteriza al trabajador en el proceso de interacción con el objeto. Es un nexo del organismo vivo con su medio; establece, regula y controla la relación mediata entre el sujeto y su ambiente. La actividad es estimulada por la necesidad, se orienta hacia el objeto que la satisface y se realiza por medio un sistema de acciones. Es la fuerza motriz que impulsa el desarrollo de la psiquis y constituye una característica exclusiva del hombre. Su peculiaridad específica consiste en que propicia la transformación consciente del medio. La actividad del hombre posee un carácter social y está determinada por las condiciones sociales de vida.

- El objeto de trabajo revela la relación que establece el trabajador con su microambiente laboral para lograr un fin determinado, sobre la base de la experiencia

y como parte de su actividad práctica. El objeto representa el contenido de la actividad y el objetivo el fin perseguido.

- Los instrumentos de producción constituyen el conjunto de piezas combinadas adecuadamente para ejercer su actividad laboral.

Para que el hombre desarrolle su trabajo con calidad, debe satisfacer ciertos factores subjetivos y objetivos o factores externos, que componen la realidad fuera del sujeto y que son directamente accesibles a los órganos de los sentidos, es el mundo exterior del individuo en la organización, son de carácter material y están determinados por factores internos, la ley, etcétera.

Si una organización fuera un medio cerrado que no recibiera insumos del exterior, no existirían problemas; pero la realidad nos habla de que constituye un sistema abierto, su forma de trabajo depende de la evaluación eficaz del entorno que la circunda. (La calidad de vida y el trabajo, algunas consideraciones sobre el ambiente laboral e oficina., 2006). (Pág. 4,5,9)

Por tanto este grupo de autores, Dr. Julio C, Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño, Fernández, indican que puede verse como un microambiente, es decir un subconjunto abierto, limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por:

- Los trabajadores.
- Los puestos de trabajo: Es una zona particular equipada con los medios técnicos necesarios, equipos básicos auxiliares, accesorios tecnológicos organizativos, medios para el aseguramiento de las condiciones favorables de trabajo, en la que realiza la actividad laboral del trabajador o del grupo de trabajadores que ejecutan una tarea de producción o servicio conjuntamente.

- La zona de trabajo: Es el espacio que abarca hasta 2 m de altura sobre el nivel del piso o plataforma donde se encuentra el trabajador de forma permanente o temporal.
- La zona respiratoria: un espacio en un radio de 50 cm a partir de la cara del trabajador.
- Las actividades. El conjunto de operaciones o tareas realizadas por los trabajadores para cumplir con sus obligaciones de trabajo, en relación con ellas en forma remunerada o voluntaria, así como la realizada por los jóvenes, como parte de su formación integral y las ejecutadas por los trabajadores en cursos de calificación, recalificación u otros, orientados por la entidad en que laboran.
- Los elementos del medio físico o naturales: Compuesto por el agua, los residuales,...y los elementos culturales importantes para la conservación de la salud, entre los que se destacan la protección del proceso productivo, una propiedad del proceso que busca satisfacer los requisitos de seguridad al establecer las condiciones para su desarrollo mediante la documentación normalizativa u otra legal vigente.

Existe una tendencia mundial que defiende la sinergia de una administración conjunta de seguridad y medio ambiente, que obliga a incluir, en el modelo de gestión, la variable medio ambiental, expresada en la norma ISO 14000 y que involucra a las distintas áreas y procesos de la organización en una empresa:10-12.

- La calidad total.
- El aseguramiento de la calidad.
- El sistema de gestión ambiental o sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

(La calidad de vida y el trabajo, algunas consideraciones sobre el ambiente laboral e oficina., 2006) Un sistema es un conjunto de elementos -que constituyen sus partes u órganos componentes-, dinámicamente relacionados –que forman una red de comunicaciones debido a la interacción entre los elementos-, que desarrollan una actividad -que es la operación o

proceso que se ejecuta, para alcanzar un objetivo o propósito- que es la propia finalidad del sistema, sobre la base de datos, energía y materia -que son los insumos o entradas de recursos para que opere-, tomados del medio que lo circundan -y con el cual interactúa dinámicamente-, en un tiempo específico -que constituye el ciclo de actividad del sistema- para proporcionar información, energía y materia -que constituyen el producto o los resultados de su actividad.11-14

Calidad de Desempeño Laboral.

Se define como desempeño a aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Bastida, 2006).

Define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chivaneto, 2000).

Plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (Gutiérrez., 2000).

Definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Caulter, 2013)

Judge, Explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral y son: (comportamiento organizacional, 2013)

- Desempeño de las tareas. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- Civismo. Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Importancia de la Calidad de desempeño laboral

Muchas empresas creen que para conformar un equipo de trabajo eficiente, basta con contratar a quienes tengan el mejor Currículum o cuenten con las habilidades requeridas para el cargo que realizarán. Esto no es cierto. Es fundamental hacer una medición constante del desempeño de los trabajadores una vez que son contratados. (comportamiento organizacional, 2013).

Al realizar estas evaluaciones, los colaboradores se mantienen motivados y están mucho más preocupados de cumplir con fechas estipuladas y realizar tareas programadas. Además, permite a las compañías identificar las debilidades de los equipos de trabajo y así realizar planes de capacitación adecuados, que apunten a temas específicos, como los denominados In-Company.

Evaluar el desempeño es también útil para que las organizaciones detecten a aquellos colaboradores que se destacan por su eficiencia y puedan realizar campañas de sucesión exitosas con las capacidades profesionales comprobadas. Esto permite que la empresa no dedique ni tiempo ni recursos en reclutar a un nuevo integrante, ya que al realizar sucesiones internas, el trabajador ya está ambientado y conoce perfectamente las metodologías utilizadas por la organización. (comportamiento organizacional, 2013).

Evaluación de la Calidad de Desempeño Laboral

(Aamodt., 2010) En su tesis. Explica el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño. Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros. Por ejemplo, un método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales.

¿Quién realiza la evaluación de desempeño?

(Dessler G, 2011) Dessler y Verela. Exponen que las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y también cuenta con

mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores. La mayoría de las evaluaciones las realizan el supervisor inmediato del empleado. Por costumbre, la tarea de la evaluación ha recaído en los gerentes, ya que se les consideran responsables del desempeño de sus subalternos.

Puesto que muchas de las organizaciones actualmente utilizan equipos auto dirigidos, trabajo a distancia y herramientas de la organización que alejan a los jefes de los empleados es posible que el supervisor inmediato no sea el mediador más confiable del desempeño de un trabajador, con frecuencia se les solicita a los compañeros e incluso a los subalternos, que formen parte del proceso.

Una encuesta reveló que alrededor de la mitad de los ejecutivos y el 53% de los empleados ahora participan en sus evaluaciones de desempeño. En continuidad las evaluaciones son bastantes indulgentes, las cuales presentan una inclinación al servicio de los colaboradores y pocas veces coinciden con las calificaciones que designen los supervisiones.

Tendencias de la evaluación de desempeño

Refiere que la era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad. En ese entorno, la única alternativa de supervivencia que tiene las empresas es buscar la excelencia sustentada. Esta es la base de la rentabilidad. Una de sus efectos fue la reducción de los niveles jerárquicos debido a las prácticas del adelgazamiento, la cual disminuyó notablemente la distancia entre jefes y subordinados. Las principales tendencias de la evaluación del desempeño son. (Izquierdo, 2007).

Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación, esto depende de que sean para premiaciones, remuneración variable, participación en los resultados, promociones etc. Es dificultoso que un único indicador sea lo bastante flexible y universal como para servir mejor por igual para criterios diferentes. De ahí la necesidad de identificar los indicadores adecuados para cumplir con cada uno los criterios específicos.

- Los indicadores pueden ser seleccionados en conjunto para evitar posibles distinciones y para no dañar a otros criterios de evaluación.

- Evaluación del desempeño como elemento integrado de las prácticas de recursos humanos. Hoy en día las organizaciones buscan identificar aquellos talentos y habilidades que serán los encargados y los responsables del resultado final global de sus unidades de negocio.

El Chivaneto en el 2009, aclara que la evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos.

Proceso para sumar a las personas La evaluación del desempeño es una herramienta que funciona como insumo para el inventario de las habilidades, con el fin de construir el banco de talentos y la planificación de los recursos humanos. Establece la base de información para el reclutamiento y la selección, porque señala las características y las actividades adecuadas de los nuevos trabajadores que serán tratados en el futuro por el resultado final de sus unidades de negocios. (Chivaneto, 2009).

McGrawHill/Interamericana Editores S.A.

- Proceso para colocar a las personas Este proceso proporciona información referente a la manera en que los individuos respecto a la forma en que las personas se integran y se identifican con sus puestos, tareas y competencias.

- Procesos para recompensar a las personas Indican si las personas tienen un grado de motivación y al mismo tiempo se sienten motivadas y recompensadas por la organización. Ayudan que esto ayude a la organización a decidir quién debe recibir recompensas, como aumentos de salarios o promociones, o a decidir quién de los individuos debe ser separado de la organización.

- Procesos para desarrollar a las personas Muestran los puntos fuertes y débiles de cada persona, ya que como colaboradores necesitan entrenamiento o capacitación y los resultados de los programas de entrenamiento. Facilitan la relación de asesoría entre el colaborador y el supervisor y fomentan que los gerentes observen el comportamiento de los subordinados ya que esto ayudara a mejorarlo.

Dimensiones del ambiente laboral

Chivaneto, en, 2009, en su teoría definen como magnitudes de un fenómeno que favorece el análisis de la realidad con un enfoque integral, facilita además la organización de la institución, y la gestión institucional (Pág. 6,7)

Litwin y Stinger, fueron autores que utilizaron para el estudio del clima organizacional nueve dimensiones relacionadas con las propiedades de la organización. Halpin y Crofts utilizaron ocho dimensiones en un estudio realizado en un centro escolar. Así, varios autores utilizaron diferentes dimensiones según el objeto de investigación. Muchos coinciden en que al menos se debe contar con cuatro dimensiones para poder caracterizar el ambiente laboral. Entre las de mayor coincidencia aparecen motivación, liderazgo, reciprocidad y participación, entre otras. (Pág. 8,9,10)

Algunos autores en investigaciones sobre clima organizacional han utilizado un instrumento diseñado y validado por la OMS/OPS ¹¹ (Anexo 1), que considera las cuatro dimensiones antes mencionadas: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Se decidió considerar en esta investigación las mismas dimensiones, por estimar que son útiles para el diagnóstico y caracterización del objeto de estudio.

Liderazgo

Estudiar el **liderazgo**, implica valorar una gran diversidad de enfoques pues existen casi tantas definiciones como número de personas que han intentado definir el concepto.

Stephen lo define como la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas y contribuir a la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores o miembros. Enfocar el liderazgo solo en el sentido de lograr buenas relaciones entre los miembros del grupo, puede ser muy limitado para una actuación efectiva. De ahí su complejidad y la multiplicidad de criterios. (Pág.13)

La dirección de las instituciones que prestan servicios de salud y en especial en el policlínico universitario, requiere que los líderes posean un enfoque adecuado para asumir el reto y desplieguen la capacidad de asumir la responsabilidad de conducir a otros al efectivo logro de sus fines personales o colectivos, compartiendo valores, con visión, ejemplaridad, creatividad, compromiso, espíritu de iniciativa y de servicio, comunicación eficaz, trabajo en equipo y ética, todas condiciones imprescindibles de un liderazgo eficaz.

El Dr.C Castell-Florit enunció:

"Un liderazgo puede catalogarse como efectivo si el cumplimiento de las tareas a corto plazo resulta tan exitoso como el resultado final del trabajo, influyendo positivamente sobre los subordinados, haciendo que estos ejerzan todas sus potencialidades" (Pág. 14)

La dimensión liderazgo según el citado instrumento de la OPS/OMS, ¹¹ considera las categorías: Dirección, Estímulo a la excelencia, Estímulo al trabajo en equipo y la Solución de conflictos.

Motivation

(Caulter, 2013) Definió la motivación como "la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad para satisfacer alguna necesidad individual" y "algún estado interno que hace que ciertos resultados parezcan atractivos". Refiere que las personas perciben la motivación como una característica personal, o sea que algunas personas la tienen y otras no. El artículo Motivación laboral establece que está constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta del individuo hacia un objetivo. (Pág. 14)

Se clasifica la motivación, teniendo en cuenta factores que según la circunstancia determinan la conducta del sujeto. Existen tres tipos: ¹⁵ intrínseca: corresponde a la satisfacción que siente el sujeto producida por la misma conducta o tarea al ser realizada; extrínseca: lo que mueve a la persona, es el beneficio obtenido como resultado de su desempeño y la trascendente: se explica por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero, o bien porque evita algo negativo para él.

Así, la motivación no es más que el conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio, junto a reacciones y actitudes naturales propias de las personas, manifestadas cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes. Según el mencionado instrumento de la OPS/OMS considera las categorías: Realización personal, Reconocimiento a la aportación, Responsabilidad y Adecuación a las condiciones de trabajo. (Caulter, 2013). (pág. 11)

Reciprocidad

(Caulter, 2013) Referida a la acción de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. Esta última realiza acciones para los trabajadores, los remunera, les ofrece seguridad y prestigio social y estos responden con el trabajo y el desempeño de sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comprometa con él y actúe con justicia. (Pág. 6, 7,16). La dimensión reciprocidad considera el estudio de las categorías: Aplicación del trabajo, Cuidados del patrimonio institucional, Retribución y Equidad, según el instrumento de la OPS/OMS citado con anterioridad. (Pág. 11)

Participación

Es una dimensión que refiere la contribución de los individuos y grupos formales o informales al logro de los objetivos trazados en la institución; se analizó a través de las categorías: Compromiso con la productividad, Compatibilización de intereses, Intercambio de información e Involucración en el cambio, según el instrumento de la OPS/OMS mencionado anteriormente. (Caulter, 2013) (Pág. 11, 17)

El universo de estudio estuvo constituido por la totalidad de los trabajadores profesionales existentes en los 21 Policlínicos. A partir de una selección intencional se decidió utilizar como muestra a 420 profesionales, integrada por 5 profesionales por cada una de las siguientes categorías ocupacionales (directivos, médicos, Licenciadas en enfermería y otros universitarios).

2.1.2. Marco referencial sobre la problemática de la investigación

2.1.2.1. Antecedente de la investigación

Universidad Nacional Autónoma de México. Para obtener el título doctoral. Con el tema: la ética profesional de los estudiantes de las licenciaturas de comunicación de la UNAM, autor: Araceli Noemí Barragán Solís. 2014.

Para esta autora.

(2014, 2014). La investigación demuestra que la ética periodística es trascendental por la estrecha relación que existe entre el desempeño de los profesionales de esta disciplina y la sociedad. Es un tema presente en los planes y programas de estudio de la Universidad y de interés para los estudiantes. De manera singular se reconoce la responsabilidad del periodista frente a los receptores de la información que se transmite en los medios de comunicación.

En esta profesión destacan los rasgos de veracidad de los hechos, objetividad informativa, redacción y presentación de los mensajes, dominio de los temas noticiosos, reporte oportuno, el ejercicio de la libertad de expresión y de información. Además de considerar que el periodista ético es aquel que se desempeña de manera autónoma anteponiendo el interés común sobre los intereses personales o de grupo.

La investigación a través de un estudio intrínseco de casos requiere del análisis documental y el trabajo en campo, por lo cual se determinó que la estrategia para trabajar la documentación fuera la lectura analítica de la literatura respecto al tema de la ética general

de las profesiones, de la ética periodística, del contexto de la Unam y de las tres facultades en donde se imparte la carrera de Comunicación, de los Planes y Programas de estudio Anbs [Ética Profesional De Los Estudiantes De Las Licenciaturas En Comunicación De La Unam] 8 vigentes en las tres carreras y de los códigos de ética periodística en México y de organismos internacionales.

La ética periodística es fundamental por la estrecha relación que existe entre el desempeño de los profesionales de esta disciplina y la sociedad. Es un tema presente en los planes y programas de estudio de la Universidad y de interés para los estudiantes. De manera singular se reconoce la responsabilidad del periodista frente a los receptores de la información que se transmite en los medios de comunicación.

En la Universidad Técnica Particular de Loja en Ibarra en el año 2009 Armijos Vélez Maritza Anabel y Zambrano Guacán Amanda Antonia para obtener el título de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Bilingüe realizaron una investigación cuyo tema fue: “actitudes y prácticas éticas de la secretaria ejecutiva dentro de su ejercicio profesional” donde concluyeron que los valores éticos son la base fundamental para el buen desempeño profesional de la Secretaria por lo tanto se debe reconocer la importancia de conocer las actitudes éticas dentro del campo laboral a través de un Código De Etica. (Zambrano y Velez , 2009)

En la universidad nacional autónoma de Nicaragua en el 2015 la Lic. Silvia Elena Flores Orozco para obtener la Maestría en Gerencia Empresarial realizo una investigación cuyo tema fue: “Proceso Administrativo Y Gestión Empresarial En Coproabas, Jinotega” en el que llegó a determinar la falta de políticas, procedimientos y funciones que permitirán fortalecer la estructura organizacional para conseguir un buen proceso de las actividades. (Silvia, 2015).

Como intérprete del caso manifiesto que las secretarias ejecutivas deben tener un amplio conocimiento de la ética profesional ya que deben saber tratar a los que buscan de ellas para solucionar algún tipo de problema llevando acabo un determinado proceso

satisfaciendo las necesidades de los usuarios y su vez que no se lleven una mala imagen de la institución donde laboran.

2.1.2.2. Categoría de análisis

Definición de ética:

La palabra ética proviene del griego ethikos (“carácter”). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad. Julián Pérez Porto y Ana Gardey. (2013)

Ruiz Luria (2012) Manifiesta que la ética está vinculada a lo moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Un código, por su parte, es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada.

La ética profesional:

Pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad. Julián Pérez Porto y Ana Gardey. (2013)

Código de ética:

Angulo Parra (2008) Es el conjunto de preceptos y prohibiciones de la moral, formulados ya sea en forma clara o difusa, a través del cual se establecen las sanciones morales. Constitución del sujeto moral se refiere a la forma en que cada individuo se

relaciona con el código, mediante la cual se constituye en sujeto moral, distinto de los demás, aunque la conducta observable de varios individuos sea la misma. Aquí, el sujeto se convierte en su propio objeto para moldearse en la clase de sujeto moral que desea convertirse. Es la parte más creativa donde, como diría el filósofo norteamericano Richard Rorty (1931)

Ambiente laboral

En el ambiente laboral el trabajador realiza su actividad, se relaciona con su objeto de trabajo, los instrumentos de producción, el puesto de trabajo, la zona de trabajo, la zona respiratoria y los elementos del medio físico o natural que intervienen en el proceso productivo. DR, Fernández y Guerrero, (2006)

El clima laboral es una parte esencial en el desempeño y entrega de resultados, si se tiene un ambiente ordenado limpio y agradable, el empleado trabajara con mayor habilidad y destreza. Por tal razón es necesario que tengamos que realizar una medición del clima de trabajo que nos ayude a generar objetivos en base a las necesidades de los empleados y su entorno de esta manera e personal estará más satisfecho al realizar sus labores. Algunas empresas poseen software que ayudan a la recopilación de datos y sus procesos para minimizar tiempos y realizar acciones con mayor prontitud. Ingrid - Software Laboral (2017) <http://instintoemprendedor.com/mejorar-el-clima-laboral-usando-creatividad/>

2.1.3. Postura teórica

La ética son principios que están vinculadas a lo moral y establece lo que es bueno y malo, lo permitido respecto de lo que es una acción o una decisión. La ética es un código, o una combinación de signos que tiene un determinado valor, dentro de un sistema establecido. En el derecho, se conoce como código al conjunto de normas que regulan una materia determinada. Así lo sostiene los dos expertos como son, Fernández y Guerrero.

Considero que el ejercicio de la secretaria y la función laboral son una actividad estrictamente de carácter social en la que el individuo se desempeña en relación y función de un grupo social que ofrece sus servicios profesionales, donde los valores morales y los principios éticos, el profesional debe tener como hábito la práctica de los valores, la Ética debe ser elemental en su formación profesional, no podemos olvidar el rol que cumple los principios de un profesional en sus actividades laborales en cualquier área que se desempeñe. Es importante indicar que el asistente administrativo debe conocer y practicar la ética profesional, en todo momento dentro y fuera de la empresa.

Ya que la función secretarial es una actividad en la que Jefe le confía y le da responsabilidades, tanto personales como laborales, es por eso que la secretaria debe tener muy en cuenta el rol y responsabilidad en una asistente administrativa, la práctica de estos valores harán del profesional una persona idónea, que le garantice la armonía tanto personal como laboral.

2.2. HIPÓTESIS

2.2.1. Hipótesis general

Si se analiza como la ética profesional se relaciona, mejorará el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos.

2.2.2. Subhipótesis o derivadas

Determinando la influencia de la ética profesional se mejorará el ambiente laboral de las secretarias de una institución.

Comprendiendo por que la ética profesional incide se fortalecerá las relaciones laborales de las Secretarias del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia Los Ríos.

Fortaleciendo los valores éticos en las secretarias mejorará el ambiente laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

2.2.3. Variables

Variable independiente:

La ética profesional

Variable dependiente:

El ambiente laboral

CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados obtenidos de la investigación

3.1.1. Pruebas estadísticas aplicadas

Mediante este proceso nos facilitó conocer la dimensión de la problemática que se presentó así también como la totalidad de los involucrados de la institución GAD, que conocen sobre la ética profesional y el ambiente laboral y poder establecer una muestra.

3.1.2. Análisis e interpretación de datos

Este proceso nos permitió analizar, comparar y triangular hasta poder interpretar los datos obtenidos, en las consultas, encuestas de todos los involucrados en dicha investigación, lo que nos permitirá poder llegar a una conclusión de los problemática dadas en este proceso, y así poder las recomendaciones que ayuden a solucionar dicho problema planteado en esta investigación. Con el propósito de recopilar información se aplica la siguiente encuesta a las Secretarías y Jefes del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces Los Ríos.

Se solicita responder la siguiente encuesta

- Lea con atención
- Marcar una sola alternativa
- Responde con honestidad

Tabla: N°. 1 Poblacional

Unidad de análisis	Población	Porcentaje
Secretarías	21	81%
Jefes	5	19%
Total:	26	100%

ENCUESTA A LA SECRETARIAS

1. ¿Considera usted que la ética profesional es importante en su actividad profesional?

Tabla: # 2. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	19	%
A veces	2	%
Nunca	0	%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 1. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 90% de los encuestados indican que siempre la ética profesional es importante en su actividad profesional, el 10% de ellos manifiestan que a veces es importante la ética profesional en las actividades laborales.

Interpretación:

Por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que es importante la ética profesional en las actividades laborales.

2. ¿Practica usted la ética profesional en su trabajo?

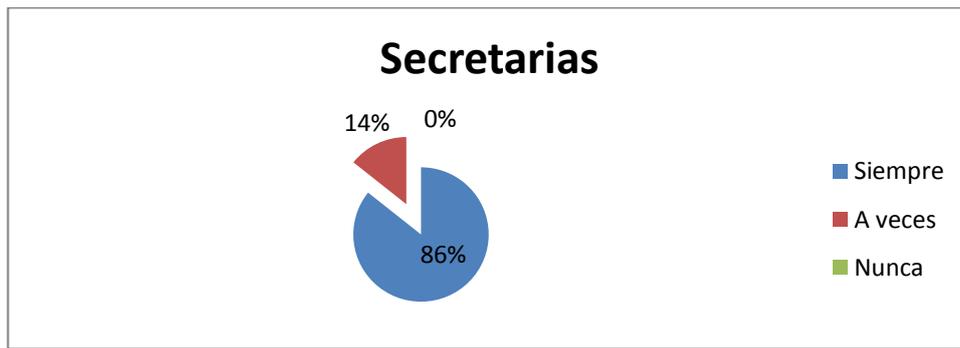
Tabla: # 3. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	18	86%
A veces	3	14%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 2. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 86% de los encuestados indican que siempre practican la ética profesional en su trabajo, el 14% de ellos manifiestan que a veces practican la ética profesional en su trabajo.

Interpretación:

Por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que siempre es importante practican la ética profesional en su trabajo.

8.- ¿Considera usted que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa?

Tabla: # 8. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	21	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 8. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 100% de los encuestados indican que siempre, considera que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa

Interpretación:

Por lo que tenemos se puede decir que el 100% de los encuestados dicen que considera que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa.

9.- ¿La práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales?

Tabla: # 9. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	21	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 9. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 100% de los encuestados indican que siempre, la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales.

Interpretación:

Por lo que tenemos se puede decir que todos los encuestados dicen que la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales.

ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS

1. ¿Considera usted que la ética profesional es importante en la actividad profesional?

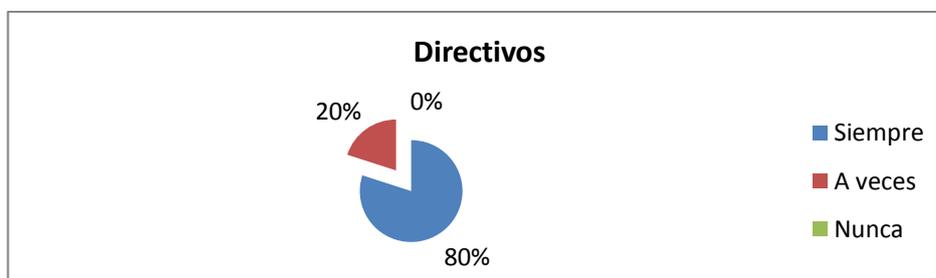
Tabla: # 1. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	80%
A veces	1	20%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 1. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 80% de los encuestados manifiestan que siempre, consideran que la ética profesional es importante en la actividad profesional, el 20% de ellos dicen que a veces, que a veces la ética es importante en las actividades laborales.

Interpretación:

Por lo que se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que siempre consideran que la ética profesional es importante en la actividad profesional.

5.- Considera usted que la ética profesional ayude en la relaciones laborales?

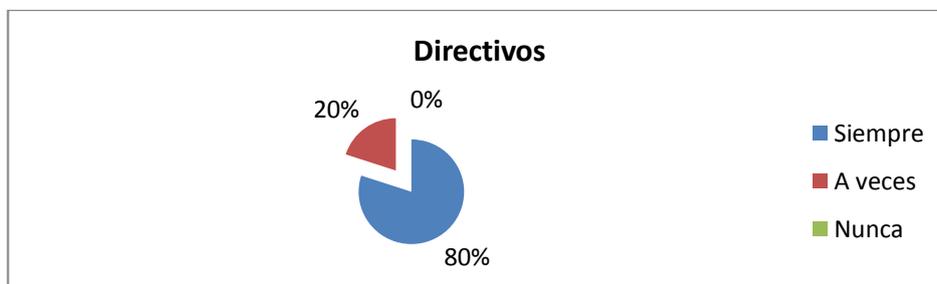
Tabla: # 5. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	80%
A veces	1	20%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 5. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 80% de los encuestados manifiestan que siempre, considera que la ética profesional ayude en las relaciones laborales, el 20% de ellos dicen que a veces, la ética profesional ayude en las relaciones laborales.

Interpretación:

Por lo que se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que siempre. Considera que la ética profesional ayude en las relaciones laborales.

8.- ¿Considera usted que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa?

Tabla: # 8. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 8. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 100% de los encuestados manifiestan que siempre, considera que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa para mejorar el ambiente de trabajo.

Interpretación:

Por lo que se puede indicar que todos los encuestados dicen que siempre consideran que la ética profesional es importante en la actividad profesional.

9.- ¿La práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales en la empresa?

Tabla: # 9. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 9. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 100% de los encuestados manifiestan que siempre, la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales en la empresa y crea un buen ambiente de trabajo.

Interpretación: por lo que se puede indicar que el 100% de los encuestados dicen que siempre la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales en la empresa.

3.2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES

3.2.1. Conclusiones específicas

1. De los resultados de la investigación indican que para los funcionarios del GAD. La ética profesional es muy importante en su trabajo, además les permite relacionarse profesionalmente.
2. Se puede indicar que un gran porcentaje de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado, no practican ética profesional en sus actividades laborales, lo que dificulta las relaciones profesionales.
3. En la investigación realizada se llega a la conclusión que un 75% de los funcionarios consideran la ética profesional no les ayudado en el ambiente laboral de la institución. Lo que indica que no están aplicando los valores éticos adecuados.
4. Se ha podido evidenciar que más de la mitad los funcionarios del GAD. Consideran que los valores éticos profesionales que aplican no ayudan a crear un buen ambiente laboral.
5. Se llega a la conclusión de que todos los funcionarios de la institución consideran que se debe mejorar la práctica de los valores éticos profesionales, y que la práctica de los nuevos valores fortalecerán las relaciones laborales en el GAD.

3.2.2. Conclusión General

1. La investigación concluye indicando que un gran número de los funcionarios no practican los valores éticos lo que indica que, uno de los grandes factores que

dificulta, la práctica de los valores éticos profesionales, es la falta de capacitación sobre relaciones humanas, así como charlas de integración motivacionales, también se evidencia que si hay predisposición del personal de la institución que quiere capacitarse, este problema, es lo que no permite crear un buen ambiente laboral en el GAD de Vinces.

3.3. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES

3.3.1. Recomendaciones Específicas

1. Se recomienda que personal no solo debe conocer lo que son los valores éticos profesionales, si no aplicar los valores éticos correctos dentro y fuera de la institución.
2. Deben de tener claro la importancia de los valores éticos que debe tener un profesional, la aplicación de estos valores éticos favorecerá las actividades laborales de cada uno de los funcionarios
3. Es importante que tengan muy claro que todos los funcionarios son de la misma institución por lo tanto deben aplicar los valores éticos, para que se cree una buena relación profesional en le GAD.
4. El personal debe tener claro cuáles son los valores éticos que debe utilizar en su trabajo que le permita crear un buen ambiente laboral.
5. Se recomienda que se deba aprovechar la predisposición que tiene el personal en capacitarse sobre las relaciones profesionales y laborales. Para fortalecer el clima laboral.

3.3.2. Recomendación General

1. Se recomienda que se debe capacitar al personal permanentemente en todas las áreas y en especial en relaciones humanas, así como charlas profesionales y motivacionales de integración por áreas, de todo el personal de laboran el GAD, esto permitirá crear un buen ambientes laborar, especialmente de las áreas o departamento, lo que facilitara el rendimiento del personal y el funcionamiento de la institución.

CAPÍTULO IV PROPUESTA ALTERNATIVA DE APLICACIÓN

4.1. Propuesta de aplicación de los resultados

4.1.1. Alternativas obtenidas

TALLER DE CHARLAS MOTIVACIONALES DE SOBRE LA ÉTICA PROFESIONAL, A LOS FUNCIONARIOS PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES.

4.1.2. Alcance de las alternativas

Beneficiarios

Beneficiarios directos

Las secretarias y los funcionarios

Los beneficiarios serían las secretarias de Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

Beneficiarios indirectos

Los Jefes y los usuarios en general

Esta propuesta es factible porque a través de charlas motivacionales se capacitarán a las secretarias y a los jefes que para la aplicación de las charlas que harán que los involucrados alcancen un nivel óptimo del dominio de la ética para mejorar el ambiente laboral en el GAD.

4.1.3. Aspectos básicos de las alternativas

Una vez que ha sido analizada la problemática que existe en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces. Situación que dificulta las relaciones del personal administrativo de dicha institución ocasionando un difícil clima laboral que limita el desempeño de los funcionarios, lo que a su vez produce insatisfacción a los usuarios de GAD. Las malas relaciones entre los funcionarios no permiten que los procesos administrativos se cumplan a cabalidad, así mismo como las actividades que ejecutan los funcionarios no son satisfactorias para los jefes departamentales.

4.1.3.1. Antecedentes

Se conoce que los principios y los valores éticos son un elemento fundamental en el accionar del ser humano, en el ámbito laboral la ética profesional hace del funcionario un hombre digno y responsable, creando respeto y admiración de los demás, lo que crea un ambiente acogedor y afectivo con sus compañeros e usuarios.

La falta de estos principios o valores a lo largo de estos años, ha creado en la institución y más que todo en las áreas o departamentos un clima hostil y poco acogedor, lo que no permite la integración ni el respeto entre compañeros ni con el patrono, aun así conociendo las exigencias de las nuevas políticas del ministerio laboral, hacia el patrono y los usuarios. Reusados por la falta de profesionalismo en sus actividades laborales le han ocasionado a la institución, una mala imagen que repercute en la calidad del servicio que el GAD, ofrece a la ciudadanía en general.

4.1.3.2. Justificación

Como es de conocimiento por lo expuesto anteriormente sobre la problemática planteada se puede decir que la finalidad de esta propuesta es solucionar las dificultades que existen en la institución sobre el ambiente laboral, lo que ha estado ocasionando incomodidad y bajo rendimiento en las actividades laborales del personal administrativo.

La poca practica de los principios éticos profesionales que son uno de los factores principales de esta problemática y lo que ha creado incomodidad en cada uno de los funcionarios, limita el desempeño de los mismos. Es importante indicar que la falta de la ética profesional de la mayoría de los funcionarios, ha creado un ambiente poco favorable para el desempeño de sus actividades, esto hace que los procesos administrativos no se ejecuten adecuadamente

La aplicación de esta charlas motivacionales de relaciones humanas sobre los valores éticos profesionales, hará que mejore el clima laboral en la institución facilitando las actividades y el desempeño laboral de todos los funcionarios, lo que permitirá que se ejecuten los procesos administrativos en la institución.

Con la aplicación de estos seminarios, permitirá que las secretarias así como los jefes se desarrollen en un ambiente favorable y acogedor que facilitara la integración del personal de todas las áreas y departamentos, permitiendo que las actividades que realiza cada uno de ellos se realicen oportunamente, mejorando el funcionamiento de la institución y la satisfacción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

4.2. OBJETIVOS

4.2.1. Objetivo general

Aplicar un taller de charlas motivacionales de sobre la ética profesional, a los funcionarios para mejorar el ambiente laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

4.2.2. Objetivos específicos

Conocer cuál es el nivel de conocimiento e importación que tiene la ética profesional para ellos.

Determinar cuáles son las charlas motivacionales que se deberían aplicar a los funcionarios.

Capacitar a los funcionarios del GAD, a través de los talleres motivacionales y lograr un buen ambiente laboral en la institución

Concienciar de la importancia que tiene los principios éticos profesionales para crear un buen ambiente laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

4.3. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

4.3.1. Título

Taller de charlas motivacionales de sobre la ética profesional, a los funcionarios para mejorar el ambiente laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces.

4.3.2. Componentes

Taller. # 1: charla motivacional: sobre el liderazgo, tipos e importancia. Que permitan motivar la práctica de los valores éticos y potenciar el ambiente laboral de la GAD.

Tema	Objetivo	Actividades	Recursos	Cronograma		Evaluación
				Días	Horas	
Que es el liderazgo. Tipos de liderazgos. Cualidades de un líder. Liderazgo inspirador. La ilusión marca la diferencia. Entusiasmo como actitud vital. El liderazgo del siglo XXI	Comprender la importancia de lo que es un líder y sus características	Disertación magistral del facilitador. Trabajos grupales. Lectura comentada de textos. exposiciones Lluvia de ideas.	Computador. Proyector. Diapositivas Folletos. Videos	Viernes: 1	4: Horas	Diferenciar los tipos de líder. Cuáles son las características de un buen líder. Porque el liderazgo es inspirador. ¿Por qué es importante el entusiasmo y la ilusión en el ejercicio laboral.

Actividad: 2 del taller # 1. Estrategias motivacionales para el éxito laboral, que fortalezcan el clima laboral de la empresa,

	Actividad: 2					
<p>La fuerza del optimismo Automotivación y Liderazgo Personal La auto motivación: la energía para el día a día. La fuerza del optimismo Automotivación y Liderazgo personal Cómo conseguir lo mejor de nuestro Equipo. Desarrollo Personal y Aprendizaje Permanente El compromiso con el trabajo y con la empresa como valor diferencial</p>	<p>Comprender la importancia de la automotivación, entusiasmo y el optimismo para fortalecer los equipos de trabajos en la empresa como un aporte diferencial.</p>	<p>Trabajo en equipo. Consulta bibliográfica Lectura de textos. Ripley Lluvia de ideas</p>	<p>Computador Proyector Diapositivas. Videos</p>	Días	Horas	<p>Explique cómo automatizarse. Por es importante la motivación en el trabajo. Explique para que sirve el compromiso con el trabajo. ¿Para qué lograr un aprendizaje permanente para sus funciones profesionales?</p>
				1.	2.	

El liderazgo

Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás. (Qué es Liderazgo? - Su Definición, Concepto y Significado, 2018)



No solo se debe generalizar este término a la forma de cambiar de parecer a las personas, sino también a las capacidades de tomar la iniciativa, proporcionar ideas innovadoras, evaluar determinados proyectos de manera eficiente, el Líder no solo debe tener la capacidad de dar órdenes y también debe tener en cuenta las inquietudes y opiniones que las personas que se encuentran bajo su cargo puedan ofrecer, lo que genera seguridad en los subordinados y esto a su vez evita la discusión sobre su rol dejando bien en claro la figura que éste representa, en alguna ocasiones el liderazgo es ejercido utilizando tácticas autoritarias y de intimidación, en cuyo caso la figura del líder puede llegar a ser respetada pero de manera obligatoria y no voluntaria.



Liderazgo empresarial: es aquel tipo de liderazgo que es ejercido por la persona a cargo dentro del ámbito empresarial y que posee la cualidad de comunicarse de forma exitosa con los empleados al momento de hacer recomendaciones o sugerencias, formando un vínculo con los trabajadores y el objetivo a conseguir de dicha empresa, por lo cual es reconocido por los trabajadores como un líder dentro de la empresa, su principal función es la de ocuparse del perfecto funcionamiento en todas las áreas de la organización para así obtener el éxito.

Liderazgo autocrático: es aquel en el cual determinada persona se hace cargo de las responsabilidades y de tomar las diferentes decisiones en un lugar determinado, además de eso se encarga también de dar las órdenes a las demás personas que se encuentran bajo su mando, es decir el poder se encuentra centralizado en una persona y donde los subordinados no son considerados competentes al momento de tomar las decisiones ya que este tipo de líder cree que es el único capaz de hacerlo de manera correcta.

Liderazgo democrático: tipo de liderazgo que se lleva a cabo mediante una persona, la cual toma en cuenta la participación de los demás miembros que conforman determinada organización, acepta las ideas y las críticas que los mismos puedan dar para de esa manera mejorar, también se encarga de responder cualquier inquietud que las personas bajo su cargo tengan, esto puede generar confianza entre sus subordinados, lo que incentiva al trabajo en equipo y a la vez a lograr la consecución de las metas planteadas. (Qué es Liderazgo? - Su Definición, Concepto y Significado, 2018)

<http://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

Como lograr un buen trabajo en equipo

Secretos para lograr un buen trabajo en equipo

Para el autor Roció Galindo considera que, El trabajo en equipo es una herramienta indispensable para el buen funcionamiento de una empresa, ya que todos los empleados tienen un papel fundamental para el desarrollo y crecimiento de la misma. La confianza que el líder o jefe le dé a su equipo de trabajo, por supuesto enmarcado en el rol de la actividad que se realiza.

Por ello, el primer paso es cuidar la comunicación que se da entre los integrantes de un negocio, ya que existen diversos factores que impactan de manera negativa este vínculo, lo cual trae como consecuencia un desempeño deficiente por parte de los colaboradores y un ambiente laboral complicado.

La comunicación dentro de la empresa es uno de los factores que determina el éxito o el fracaso de la misma. Así que asegúrate de mantener una comunicación sana en todas las áreas para evitar cualquier tipo de conflictos y llegar al éxito de una manera eficaz y amigable. Pero, ¿cómo lograr un buen trabajo en equipo? A continuación, te comparto algunos secretos que puedes poner en práctica. (Secretos para lograr un buen trabajo en equipo, 2016)

1. Construye confianza

La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente en donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente.

2. Establece objetivos comunes

Para que todos los colaboradores trabajen en equipo deben perseguir las mismas metas. Por ello, es importante que todos conozcan la misión y los objetivos de la empresa de manera uniforme y definir cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla.

3. Crea sentido de pertenencia

Los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo, por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Lo mejor para esto es definir qué identifica a tus equipos, fijar valores y hacer que cada miembro esté consciente de su impacto en el equipo.

4. Involucra a todo el equipo en la toma de decisiones

Nada afecta más un trabajo en equipo que el hecho de que las decisiones sean tomadas por un líder autócrata. Para evitarlo, hay que impulsar la generación de ideas y motivar a cada persona del equipo a compartir su opinión. Si se tiene esta retroalimentación, será más fácil implementar cualquier cambio o estrategia. (Secretos para lograr un buen trabajo en equipo, 2016)

5. Ten empatía

Es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce o no lo ha ejecutado. Para crear empatía entre los colaboradores, es importante que realices ejercicios de rotación entre áreas. Así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a hacerlo mejor.

6. Motiva la responsabilidad y compromiso mutuo

Cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos son responsabilidad de todos y cada uno de los miembros. No es bueno fomentar la mentalidad de “éste no es mi problema”, hay que hacer que los problemas y los aciertos sean compartidos.

7. Celebra los éxitos grupales

Aunque es importante también reconocer el trabajo individual, es clave que las recompensas se den por resultados en equipo. Cuando algo sale bien, reúne a todos los implicados y agrádeceles su trabajo. Procura destacar el papel de cada uno, pero celebra el resultado grupal. (Secretos para lograr un buen trabajo en equipo, 2016)

Taller. # 2. De Los valores éticos de las personas. Para mejorar el comportamiento y desempeño laboral de los funcionarios.

Tema	Objetivo	Actividades, técnicas.	Recursos	Cronograma		Evaluación
				Días	Horas	
Los valores éticos. El respeto La honestidad La lealtad Puntualidad Responsabilidad Solidaridad	Comprender la importancia de lo que son los valores éticos, en el ejercicio laboral.	Charla magistral Trabajos grupales. Lectura comentada del texto. Talleres Seminarios. Disertaciones Organizadores gráficos Lluvia de ideas	Computador. Proyector. Diapositivas Folletos. Videos Ripley	Viernes : 1	4: Horas	Diferenciar los valores éticos. ¿Cuáles son los valores éticos? Describe en que se fundamenta los valores éticos.

La Honestidad.

Es un **valor** o cualidad propia de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral. Una persona **honesta** es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones. Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones de un individuo con otro u otros, sino que también puede decirse que un sujeto es honesto consigo mismo cuando tiene un grado de autoconsciencia significativa y es coherente con lo que piensa estima de si mismo . (Bembibre, 2018)

La lealtad.

Lealtad significa fidelidad, franqueza, nobleza, honradez, sinceridad y rectitud. Sólo se es leal si se es fiel. Es imposible pensar en lealtad sin que vaya unida a la fidelidad. Pero no basta ser fiel para ser leal. Es necesario, además, ser franco y sincero con el sujeto de nuestra lealtad. Luego, sólo es leal quien, además de ser fiel, es franco y sincero. Servir con lealtad significa también servir con franqueza, sinceridad y honradez. Es servir con la verdad por delante. No se es leal si se engaña, si no se dice la verdad o se dicen sólo medias verdades o se dice lo que al líder agrada, lo que éste desea oír; si se le esconden situaciones y hechos independientemente de las motivaciones que se tenga. (Leo, 2011)

La puntualidad:

Es vivir en una constante lucha con el reloj, el que la mayoría de las veces termina vencéndote? Esa guerra con el tiempo no solo es tuya y no eres el único ser que se atrasa y estresa, sino también tus hijos. Entonces, todos llegan tarde y viven a las carreras. La puntualidad se enseña con el ejemplo y se aprende con la práctica, y aunque nunca es tarde para ser puntual, nada mejor que crear la costumbre desde los primeros años de vida. “El llegar a tiempo a las citas, reuniones y demás labores y compromisos proporciona seguridad y permite terminar lo que se comienza. Por otra parte, ser amigo del reloj evita el sentimiento de apuro y culpa, que además genera estrés y ansiedad. (Bolivia, 2018)

Taller. # 3. La ética y sus generalidades:

Como principio de la imagen del profesional en las funciones laborales como estrategia para crear un buen clima laboral en la empresa.

Tema	Objetivo	Actividades	Recurso	Cronograma	Evaluación
Ética profesional La ética laboral Ética profesional de un administrador La ética en la empresa. Ética empresarial Tipo de ética empresarial Características del profesional	Comprender que es la ética su importancia tipos y beneficio de la ética profesional	Conferencia del facilitador. Trabajos grupales. Lectura de textos. Talleres seminarios. Disertaciones y exposición Lluvia de ideas.	Computador. Proyector. Diapositivas Folletos. Videos	Días Viernes: 2 3: horas	Establezca la diferencia entre la ética y la profesional. ¿Cuál es la importancia de la ética? ¿Cuáles son los beneficios de la ética profesional?

Ética profesional

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

La **ética laboral** es fundamental en cualquier persona que desee trabajar, ya que ésta implica la práctica de valores como la responsabilidad, puntualidad, estudio, constancia, carácter, concentración, formación, discreción, entre otras.

Ética profesional de un administrador: Al igual que en la profesión nombrada anteriormente, en la administración de empresas también existen códigos que están considerados dentro de un marco ético. La lealtad, legalidad, diligencia y honestidad son los valores éticos fundamentales para realizar estos trabajos.

La ética en las empresas

La ética profesional proviene del concepto de ética empresarial, la cual establece cómo deberían ser las condiciones en las que un ser humano se relacione con su entorno. Es importante que el profesional ofrezca un servicio justo y que realice una buena labor, es lo que corresponde y que resulta bien para los clientes.

La ética empresarial tiene tres ramas:

- **Economicismo limitado:** Tiene como objetivo maximizar los beneficios pero respetando las normas legales.

- **Dualismo racionalista:** Busca los beneficios pero respetando los principios que establece alguna teoría ética racionalista.

- **Realismo moderado:** Entiende que el ser humano puede identificar las necesidades de su entorno y establecer una relación equitativa con este medio.

Características del profesional

Una profesión es aquella actividad que se elige de forma personal y se ofrece ante los demás para su beneficio y para el beneficio propio también. Pero las condiciones para realizar esas actividades son diversas, y la principal es aplicar la ética profesional que debe de tener a la hora de ejercer cada profesión.

El sentido estricto de la palabra profesión hace referencia solo a las carreras universitarias, pero también se puede hablar de los oficios, ya que ellos son una vocación que también estará al servicio de otras personas. (Concepto, 2018)

La moral

La moral es un conjunto de normas, valores y creencias existentes y aceptadas en una sociedad que sirven de modelo de conducta y valoración para establecer lo que está bien o está mal. La moral como materia de estudio, se centra en el análisis a distintos niveles (filosófico y cultural, entre otros) de conceptos como el bien y el mal relativos a la conducta del ser humano dentro de una sociedad. (2018)

Ética y moral

Ética y moral son conceptos que están interrelacionados aunque no poseen el mismo significado. De un modo genérico, se puede decir que la moral está fundamentada en las concepciones y valoraciones establecidas dentro de una sociedad, mientras que la ética supone un estudio más amplio, basado en un análisis teórico, científico y racional.

Juicio y moral

Un juicio moral es una valoración a nivel moral llevado a cabo por una persona o un colectivo que juzga un comportamiento o una acción con base en sus propias consideraciones de lo que está bien y está mal, de lo que es correcto e incorrecto. (2018)

4.4. Resultados esperados de las alternativas

Que los asistentes logren capacitarse adecuadamente todas las secretarias y funcionarios a través de los talleres.

Lograr que los asistentes administrativos mejoren su desempeño laboral y mejorar la atención a los usuarios.

Comprender como la ética profesional importancia que tiene en el ambiente laboral de las secretarias.

Lograr concienciar a los funcionarios la importancia que tiene una buena atención a los usuarios.

Bibliografía

Barreto Chiliquinga , Hugo Javier. 2012. “comprensión de textos y el razonamiento verbal en el área de lengua y literatura. ambato : universidad técnica de ambato, 2012.

(2011), Javier Murillo.

(Piaget, 2010). 2010. Relaciones Interpersonales. 2010.

.I., Chiavaneto. 2007. la administración de recursos humanos de la organización. México. D.F : McGraw-Hill/ Interamericana Editores., 2007.

“Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior Pùblicas. **Araujo M y Leal M. 2007..** 2007., Publicaciones Universidad Rafael Belloso Chacín, págs. 132 – 147.

2014, Araceli Noemí Barragán Solís. 2014. la ética profesional de los estudiantes de las licenciaturas de comunicación UNEM. México : Dirección general de biblioteca de la UNEM., 2014. tesis .

A, Pérez Gómez. 1992. [En línea] 1992.

A. Asturias. 2011. Competencias lingüísticas. s.l. : Educaue, 2011.

Aamodt, M. 2010. Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado. México D.F. : Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., 2010.

Abadi, 2009). 2009. Entendimiento del concepto calidad de servicio. 2009.

Abadi, 2010). 2010. 2010.

Acosta Flores J., (2008),. 2008. Planeación Integral Prospectiva y Participativa. Morelia - México : CIDEM, 2008.

Aguirre Arcos, Goya Isabel . 2012. la incidencia de las macro destrezas en la comprensión lectora”. milagro : Universidad Estatal de Milagro, 2012.

Agustín, Alcívar Lima Darwin. (2011). La lecto - escritura y su incidencia en el rendimiento escolar de los estudiantes del quinto grado del centro de educación básica “Pedro Bouguer” de la parroquia Yaruquí, cantón Quito. Quito : s.n., (2011).

Alet, 2010). 2010. etapas de la planeación estratégica. 2010.

Alles, Martha Alicia. 2000. Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. s.l. : Grupo Norma, 2000.

alumna, Del diario de bitácora de una. 2007. 2007.

Alvarez, 2012). 2012. elementos de la calidad de servicio. 2012.

Alvarez, Onésimo. 2012. ¿Qué es la planificación estratégica? Cai : s.n., 2012. pág. 11.

Amia. 2013. Qué programas hay que saber manejar en la PC. 12 de Marzo de 2013.

Angulo Parra, Yolanda. 2008. Ética y valores I. av. Universidad 767 03100 México, D.F. : Santillana, S.A. de C.V., 2008.

- Angulo, 2010). 2010.** beneficios de la calidad de servicios. 2010.
- Antón, Eva (et al). 2011.** <http://es.slideshare.net/emme3/conductas-disruptivas-9873923>. [En Aranson, 2011). 2010. Importancia de la relacion interpersonal II. 2010.
- Araujo y Guerra, 2010). 2010.** elementos que influyen en el desempeño laboral. 2010.
- Araus, Manuel. 2012.** h
- Argoud, 2010). 2010.** claves para potenciar las relaciones interpersonales. 2010.
- Arias, 2010). 2010.** necesidades basicas de las relaciones interpersonales. 2010.
- Armijo., Marianela. 2011.** planificacion estrategica e indicadores de desempeño. Santiago de Chile : Cepal series manuales N. 69, 2011.
- Armijos, 2009). 2009.** componentes de la planificacion estrategica. 2009.
- Armijos, 2010). 2010.** la planificacion estrategica como herramienta en un futuro. 2010.
- Arnaiz, 2010). 2010.** proposito de la planeacion estrategica. 2010.
- Arredondo, M (1989). 1989.** NOtas para un modelo del docente: Formación pedagógica profesores universitarios. Teoría y expresiones . [En línea] 1989. Internet.
- Ausubel, David Paul (2012).**
- Ausubel, David. 1983.** Teoria del aprendizaje significativo. mexico : novak-hanesian, 1983.
- Babaresco, 2010). 2010.** calidad de servicio desde otro punto de vista. 2010.
- Banderas Martinez, Maria Alejandra. 2015.** blog Presentacion personal de la secretaria. 2015.
- Bandura, Albert. 2012.** España : s.n., 2012.
- Bembibre, Cecilia. 2018.** DefinicionABC. [En línea] 26 de 02 de 2018. [Citado el: 30 de 07 de 2018.] URL: <https://www.definicionabc.com/general/publicacion.p>.
- Bermúdez Villacreses, Magdalena. 2014.** Comportamiento e imagen de la secretaria ejecutiva. manabí : dreams magnet, 2014.
- Cameron, 2011). 2011.** Un aporte importante en la planificacion estrategica. 2011.
- Campos, Lara Angela (et al). 2014.** <https://tice.wikispaces.com/Aprendizaje+significativo>. [En
- Campuzano, G Óscar A. 2009.** [74](http://es.slideshare.net/oscaracampuzano/estrs-docente-Caneda, 2010). 2010. La estrategia como orientacion en el actuar futuro. 2010.</p>
<p>Canul, Norma Josefina Moo. 1992. Etica profesional y trabajo. 1992.</p>
<p>Cardona, Labarga, José María. 2010. Liderazgo personal : ¡Logre resultados y supere la crisis. 2010.</p>
<p>Carreño, Manuel Antonio. 2007. Manual de Buenas Costumbres y Modales. 1852. 2007.</p>
<p>Castillo, 2009). 2009. El buen desempeño laboral . 2009.</p>
<p>Castillo, Jonathan. 2014. Cauga (2013), Rojas.</p>
</div>
<div data-bbox=)

Julio C. Guerrero Pupo, Lic. Rubén Cañedo Andalia, Dra. Samara M Rubio Rodríguez, Dra. Marieta Cutiño Rodríguez y Dr. Delio J Fernández Díaz. 2006. La Habana : acimen , Julio-Agosto de 2006, Scielo., págs. 2,6,11,12, 14.

La Norma UNE 66173. 2003. Los recursos humanos en un sistema de gestión de la calidad: gestión de las competencias. Madrid : AENOR, 2003.

González, Maura Viviana. 2002. La Habana Cuba : s.n., 2002. Una alternativa teórico metodológica para la formación de profesionales competentes”. Ponencia. 3era Convención Internacional de Educación Superior. Universidad .

Armas Ronald Fernández, Eduardo Gómez Leidys, Jesús Marcano Quintana Alnert. 2006. La planifica cion. 21 de Abril de 2006, blog institucional de monografia.con.

La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. **Bunk, G. P. 1994.** 1994, CEDEFOP, pág. 10.

Nelly. 2007. 25, Venezuela : Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 09 de 2007, Laurus.- revista educativa, Vol. 13, págs. 241 - 262.

Leo. 2011. blog. [En línea] 28 de 01 de 2011. [Citado el: 30 de 07 de 2018.] <http://lvinueza.blogspot.com/2011/01/lealtad.html>.

Molina. (2010) . Enseñanza de la Lecto - escritura como proceso cognitivo. Cuenca : Universidad de Cuenca, (2010) .

Monereo, Carles, Castello, Monsetrrat y Clariana, Mercé. 2007. Diseño y Desarrollo Curricular. Barcelona : Editorial GRAÓ, de IRIF. S.L., 2007. pág. 7. ISBN 13: 978-84-7827-158-0

Monografias.com. 2008. <http://www.monografias.com/trabajos6/apsi/apsi.shtml>. [En línea] 12 de Agosto de 2008.

Morale. (2008). (2008).

Morales, 2010). 2010. conceptualizacion del desempeño laboral. 2010.

Moreno, Oliver Francesc Xavier. 2006. Moreno, Olmedilla Juan Manuel. 2015.

Murillo. (2005). (2005).

Narvarte, Mariana. 2008. Soluciones Pedagógicas en el aula. Argentina : Gráfica Lesa, 2008.

Natalia, Toller. 2006. Clasificación del turismo según el motivo. Argentina : Universidad Autonoma de entre Rios, 2006.

Nicol, Castillo. 1974. Metafísica de la expresión. México : s.n., 1974.

Niese Deluiz. 2001. modelo das competencias Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educacao: implicacoes para o Curriculo. Rio de Janeiro : do Senac, 2001.

Noriega, M. 2008. La importancia del Liderazgo en las Organizaciones. Temas de Cencia y Tecnología. s.l. : Universidad Tecnologia Mixeca <http://www.elfinancierocr.com/gerencia>, 2008, pág. 1.

Oliveros, 2009). 2009. características de las relaciones interpersonales. 2009.

Palomo Vadillo, Maria Teresa. 2013. Liderazgo y Motivacion en equipos de trabajo. Madrid : ESIC, 2013, pág. 25.

Patterson M Warr P & West M. 2004. Organizational climate and Company productivity: the role of employee affect and employee level. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, . 2004, págs. 193-216.

Pedraja, Rejas Liliana- Rodrigez,Ponce Emilio. 2008. Estudio comparativo de la influencia de estilos de liderazgo y la Congruencia de valores en la eficacia de la empresas privada y entidades públicas . Chile : s.n., 2008.

Siliceo Aguilar, Alfonso. 2001. Liderazgo: el don del servicio ¿cómo quieres que te recuerden tus seguidores? México : McGraw-Hill, 2001.

Silvia, Flores. 2015. Proceso administrativo y gestion empresarial en coproabas, Jinotega. Nicaragua : s.n., 2015.

Spencer, L. y Spencer, S. 1993. Competence at work:Ed. John Wiley & Sons. 1993). models for superior performance. 1993.

Spiner, Este,. (2010). Taller de lectura en el aula. México : Trillas, (2010).

Toda, Rovira I Y Domínguez, Fernández. 2005. 2005.

Torres, 2010). 2010. importancia de las relaciones interpersonales. 2010.

Touròn, Javier. 2011. MINEDUC Enseñanza para la vida. s.l. : Cita: INED12.com-contic y corazon , 2011.

Unesco. 2006. Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE). Santiago : (OREALC/UNESCO), 2006.

Unicef, Flacso. 2011. Clima, conflictos y violencia en la escuela. Argentina : Elena Duro, Especialista en Educación de UNICEF., 2011.

Vargas, F., Casanova, F. y Montanaro, L. 2001. El enfoque de competencia laboral: manual de formación. s.l. : Cinterfor, 2001.

Vasquez, Francisco Javier. 2006. Modernas Estrategias para la enseñanza. España : Euromexico S.A., 2006.

Vázquez, Reina Marta. 2009. Velasco Garces, Maria deLourdes. 2005. 2005.

Velázquez Rodríguez, K. (2005). La enseñanza de la lecto-escritura en primer grado. Un análisis de escuelas urbanas de Colima y Villa de Álvarez. Tesis para obtener el grado de maestría en Pedagogía. . México. : s.n., (2005).

Velázquez, 2009). 2009. concepto de conceptos interpersonales. 2009.

Verónica Morales Sánchez, Antonio Hernández Mendo. 2004. Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización. Buenos aire : s.n., Junio de 2004.

Yanque Dorado, Valia Maritza. s/n. http://1Zambrano y Velez . 2009. Actitudes y practicas eticas de la secretaria ejecutiva dentro de su ejercicio profesional. Loja : s.n., 2009.

ANEXOS

ENCUESTA A LA SECRETARIAS

3. ¿Considera usted que la ética profesional es importante en su actividad profesional?

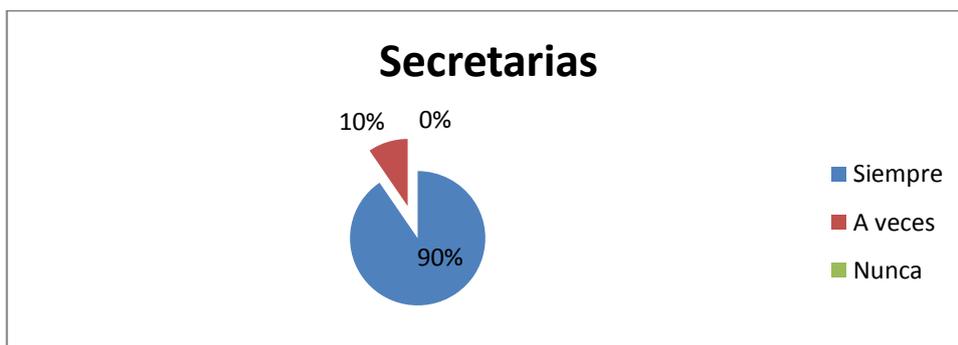
Tabla: # 1. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	19	%
A veces	2	%
Nunca	0	%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 1. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 90% de los encuestados indican que siempre la ética profesional es importante en su actividad profesional, el 10% de ellos manifiestan que a veces es importante la ética profesional en las actividades laborales.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que es importante la ética profesional en las actividades laborales.

4. ¿Practica usted la ética profesional en su trabajo?

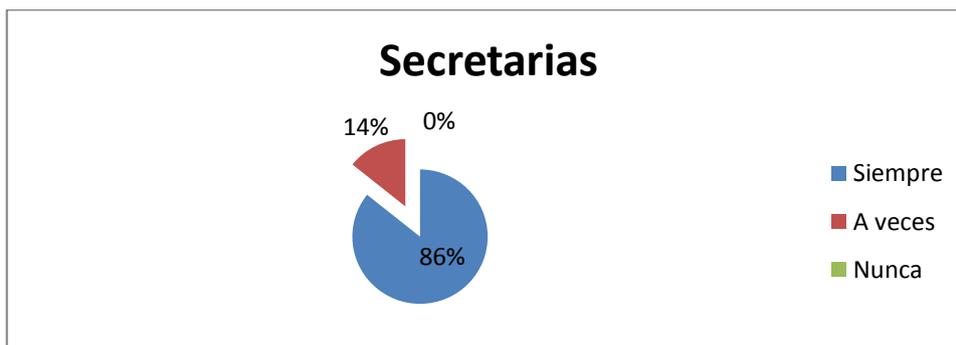
Tabla: # 2. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	18	86%
A veces	3	14%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 2. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 86% de los encuestados indican que siempre practican la ética profesional en su trabajo, el 14% de ellos manifiestan que a veces practican la ética profesional en su trabajo.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que siempre es importante practican la ética profesional en su trabajo.

5. ¿Usted cree que la ética profesional ayude en sus relaciones profesionales?

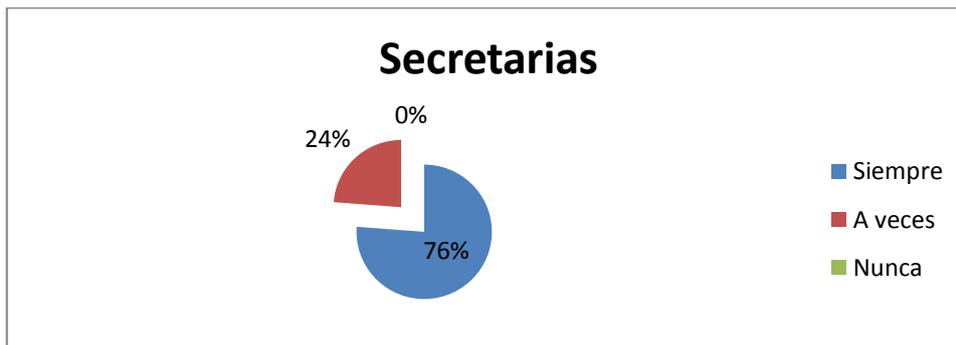
Tabla: # 3. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	16	76%
A veces	5	24%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 3. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 76% de los encuestados indican que siempre cree que la ética profesional ayude en sus relaciones profesionales, el 24% de ellos manifiestan que a veces cree que la ética profesional ayude en sus relaciones profesionales.

Interpretación: por lo que se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que siempre cree que la ética profesional ayude en sus relaciones profesionales.

6. ¿Cree que sus compañeros practiquen la ética profesional en sus actividades laborales?

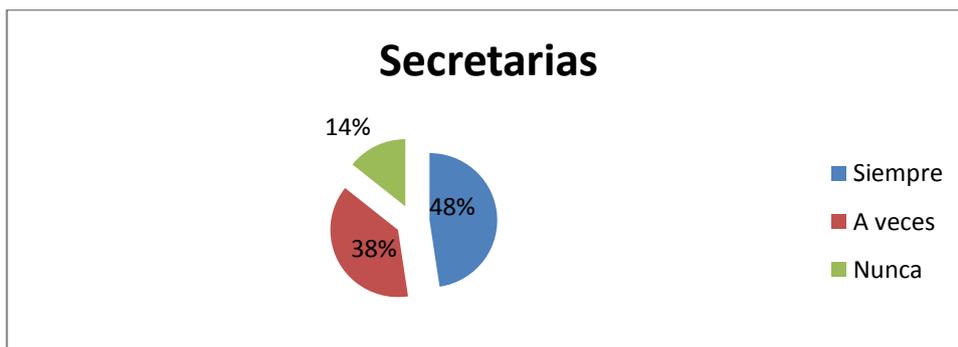
Tabla: # 4. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	10	48%
A veces	8	38%
Nunca	3	14%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 4. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 48% de los encuestados indican que siempre sus compañeros practica la ética profesional en sus actividades laborales, el 38% de ellos manifiestan que a veces practican la ética profesional. El 14% de ellos dicen que nunca practica los valores éticos.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de ellos dicen que a veces practican la ética en el trabajo.

7. ¿Considera usted que la ética profesional ayude en la relaciones laborales?

Tabla: # 5. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	19	90%
A veces	2	10%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 5. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 90% de los encuestados indican que siempre consideran que la ética profesional ayude en las relaciones laborales, el 10% de ellos manifiestan que a veces es importante la ética profesional en las actividades laborales.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que siempre, la ética profesional ayuda en las relaciones y actividades laborales.

8. Los valores éticos que usted como profesional practica le ayudan en el ambiente laboral?

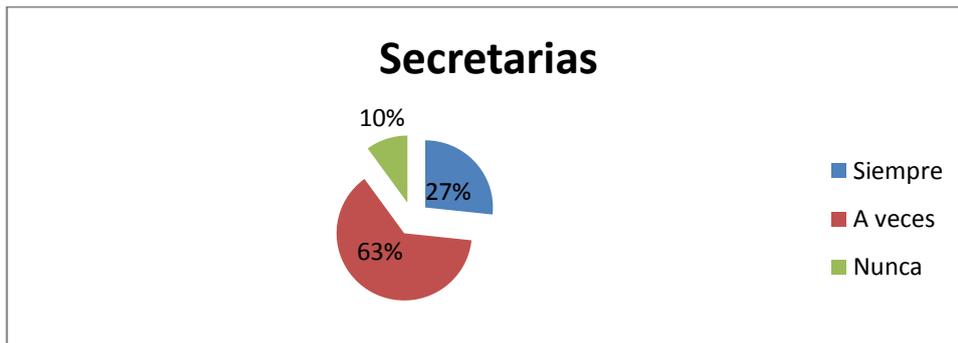
Tabla: # 6. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	8	27%
A veces	10	63%
Nunca	3	10%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 6. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 27% de los encuestados indican que siempre los valores éticos que un profesional practique ayuden en el ambiente laboral, el 63% de ellos manifiestan que a veces los valores éticos que un profesional practique ayuden en el ambiente laboral. El 10% de ellos dicen que nunca les ayuda en el ambiente laboral.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que a veces, los valores éticos que un profesional practique ayuden en el ambiente laboral.

9. ¿Cree usted que el ambiente laboral de una empresa se crea con los valores éticos que practica los profesionales?

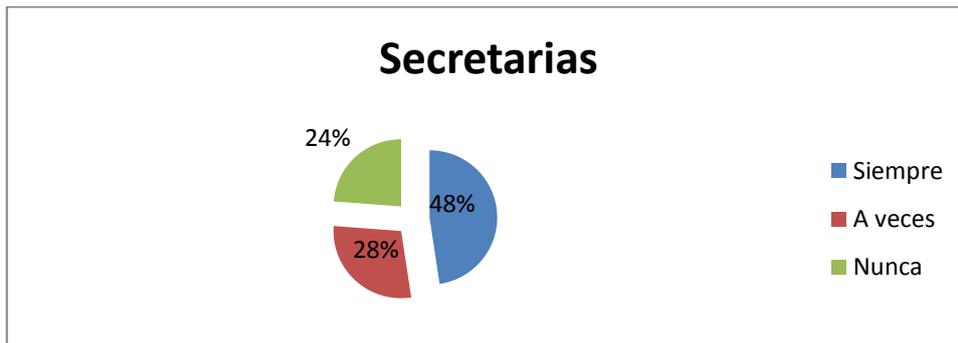
Tabla: # 7. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	10	48%
A veces	6	28%
Nunca	5	24%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 7. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 48% de los encuestados indican que siempre, el ambiente laboral de una empresa se crea con los valores éticos que práctica los profesionales, el 28% de ellos manifiestan que a veces con los valores que practican se crea un ambiente laboral. El, 24 de ellos nunca le ayuda en el ambiente laboral.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que más del 50% de los encuestados dicen que el ambiente laboral de una empresa que no se crea con los valores éticos que práctica los profesionales.

10. ¿Considera usted que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa?

Tabla: # 8. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	21	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 8. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 100% de los encuestados indican que siempre, considera que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que el 100% de los encuestados dicen que considera que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa.

11. ¿La práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales?

Tabla: # 9. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	21	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 9. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 100% de los encuestados indican que siempre, la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que todos los encuestados dicen que la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales.

12. ¿Ha asistido usted a seminarios de relaciones humanas en los dos últimos años?

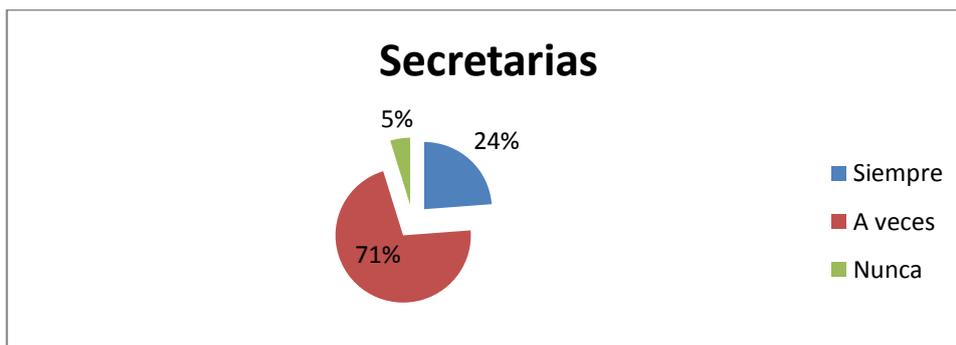
Tabla: # 10. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	5	%
A veces	15	%
Nunca	1	%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 10. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 24% de los encuestados indican que siempre asisten a seminarios de relaciones humanas en los dos últimos años, el 71% de ellos manifiestan que a veces asisten a seminarios de relaciones humanas en los dos últimos años, el 5% de ellos indican que nunca asisten a seminarios.

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que la mayoría de los encuestados dicen que no asisten a seminario sobre relaciones humanas.

13. ¿Le gustaría asistir a seminarios de relaciones humanas para mejorar las relaciones con sus compañeros?

Tabla: # 11. De las secretarias

Criterios	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	21	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	21	100%

Fuente de investigación: GAD. De Vinces

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 11. De las Secretarias



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a las secretarias el 100% de los encuestados indican que siempre, les gustaría asistir a seminarios de relaciones humanas para mejorar las relaciones con sus compañeros

Interpretación: por lo que tenemos se puede decir que todos los encuestados dicen que les gustaría asistir siempre a seminarios. es importante la ética profesional en las actividades laborales.

ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS

2. ¿Considera usted que la ética profesional es importante en la actividad profesional?

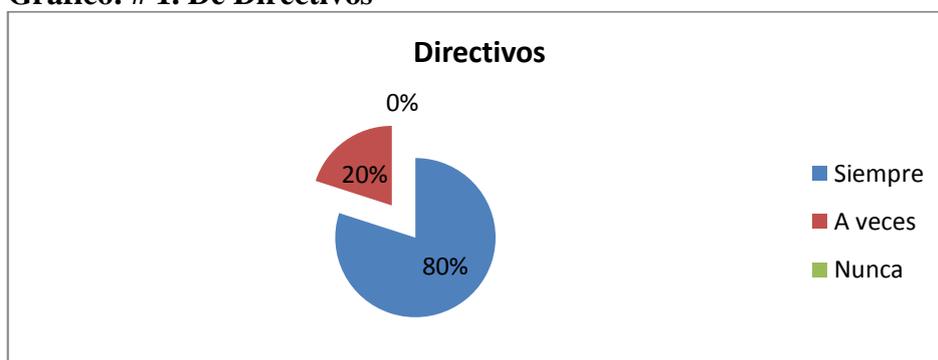
Tabla: # 1. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	80%
A veces	1	20%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 1. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 80% de los encuestados manifiestan que siempre, consideran que la ética profesional es importante en la actividad profesional, el 20% de ellos dicen que a veces, que a veces la ética es importante en las actividades laborales.

Interpretación: por lo que se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que siempre consideran que la ética profesional es importante en la actividad profesional

3. ¿Cómo director practica usted la ética profesional en su trabajo?

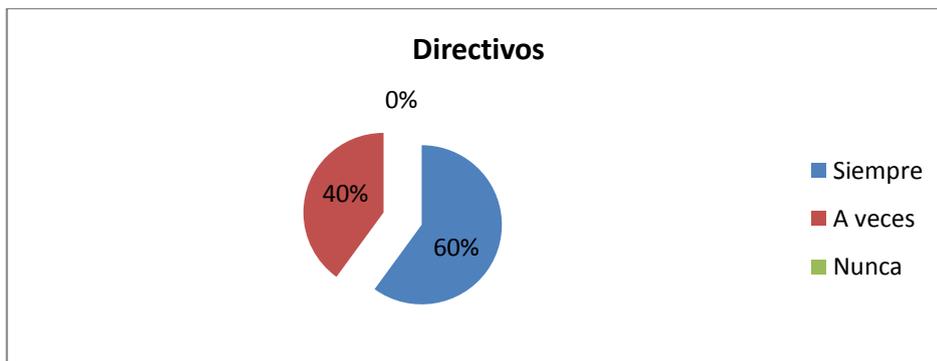
Tabla: # 2. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	60%
A veces	2	40%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 2. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 60% de los encuestados manifiestan que siempre, cómo director práctica la ética profesional en su trabajo, el 40% de ellos dicen que a veces, que a veces practica la ética en su trabajo.

Interpretación: por lo que tenemos se puede indicar que solo un 60% de los encuestados dicen que siempre cómo director practican la ética profesional en su trabajo.

4. ¿Usted cree que la ética profesional que usted practica le ayude en las relaciones profesionales de sus empleados?

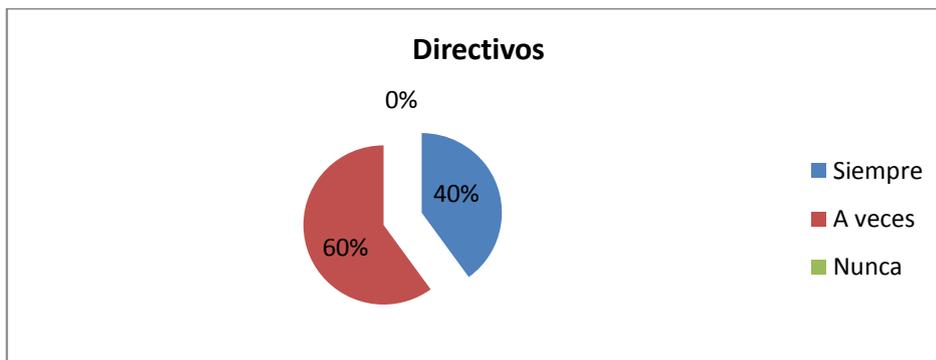
Tabla: # 3. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	40%
A veces	3	60%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 3. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 40% de los encuestados manifiestan que siempre, creen que la ética profesional ayude en las relaciones profesionales de sus empleados. El 60% de los encuestados dicen que a veces ayude en las relaciones profesionales de sus empleados

Interpretación: por lo que se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que a veces, la ética profesional ayude en las relaciones profesionales de sus empleados.

5. ¿Cree que sus compañeros directivos, practiquen la ética profesional en sus actividades laborales con los demás funcionarios?

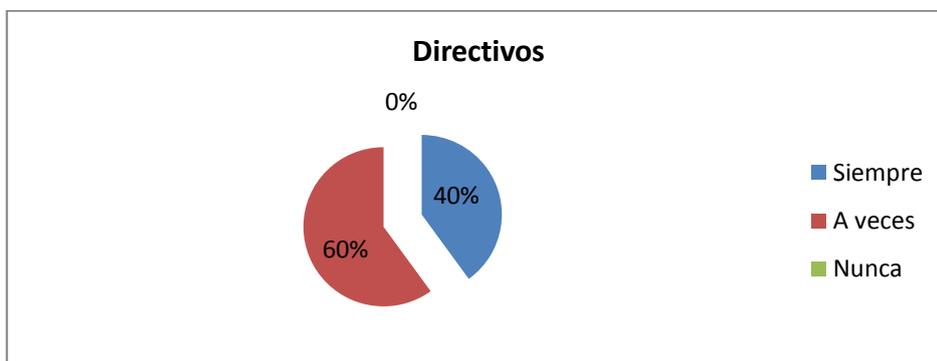
Tabla: # 4. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	40%
A veces	3	60%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 4. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 40% de los encuestados manifiestan que siempre, sus compañeros practiquen la ética profesional en sus actividades laborales, el 60% de ellos dicen que a veces, sus compañeros practiquen la ética profesional en su trabajo.

Interpretación: por lo que se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que a veces sus compañeros practiquen la ética profesional en sus actividades laborales.

6. ¿Los valores éticos profesional practica su personal en el trabajo ayudan en el ambiente laboral de la institución?

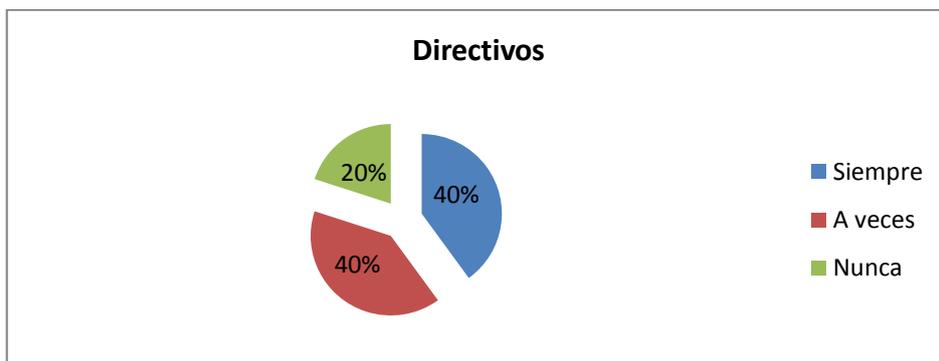
Tabla: # 6. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	40%
A veces	2	40%
Nunca	1	20%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 6. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 40% de los encuestados manifiestan que siempre, los valores éticos que los profesionales practican en su trabajo ayudan en el ambiente laboral, el 40% de ellos dicen que a veces, que a veces los valores éticos que el profesional practique ayudan en el ambiente laboral. El, 20% indican que nunca, con los valores éticos se crea un ambiente laboral de trabajo.

Interpretación: por lo que tenemos se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que a veces. Los valores éticos que un profesional practica en su trabajo ayuda en el ambiente laboral

7. ¿Usted considera que el ambiente laboral de esta institución se crea con los valores éticos que practican su personal?

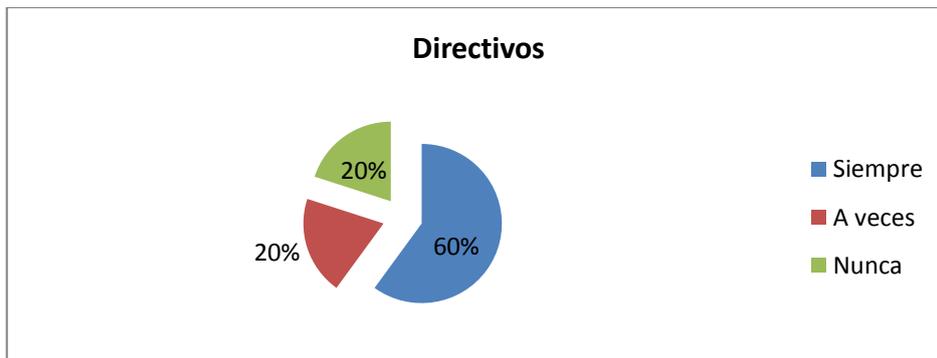
Tabla: # 7. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	60%
A veces	1	20%
Nunca	1	20%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 7. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 60% de los encuestados manifiestan que siempre, considera que el ambiente laboral de una empresa se crea con los valores éticos que practican los empleados, el 20% de ellos dicen que a veces, con la aplicación de los valores éticos de los empleados se crea un buen ambiente laboral. El 20% indican que nunca con los valores éticos profesionales se crea un buen ambiente laboral.

Interpretación: por lo que tenemos se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que si considera que el ambiente laboral de una empresa se crea con los valores éticos que practican los empleados.

8. ¿Considera usted que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa?

Tabla: # 8. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 8. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 100% de los encuestados manifiestan que siempre, considera que se debe mejorar la práctica de estos valores en la empresa para mejorar el ambiente de trabajo.

Interpretación: por lo que se puede indicar que todos los encuestados dicen que siempre consideran que la ética profesional es importante en la actividad profesional.

9. ¿La práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales en la empresa?

Tabla: # 9. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	100%
A veces	0	00%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 9. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 100% de los encuestados manifiestan que siempre, la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales en la empresa y crea un buen ambiente de trabajo.

Interpretación: por lo que se puede indicar que el 100% de los encuestados dicen que siempre la práctica de estos valores fortalecerán las relaciones laborales en la empresa.

10. ¿Ha asistido usted y su personal a seminarios de relaciones humanas en los dos últimos años?

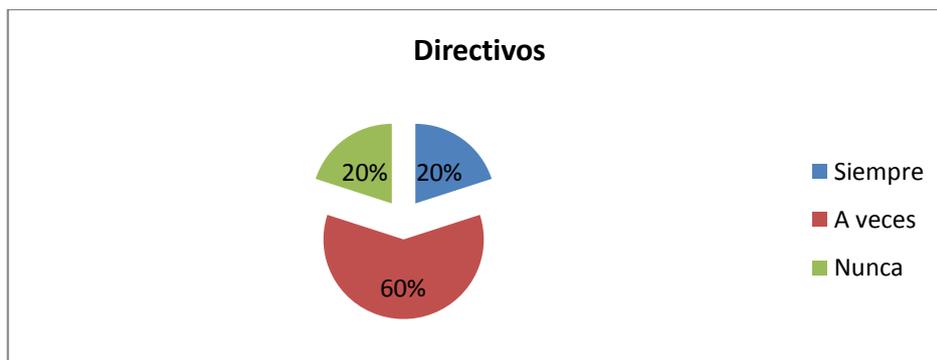
Tabla: # 10. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	20%
A veces	3	60%
Nunca	1	20%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 10. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 20% de los encuestados manifiestan que siempre, ha asistido el personal a seminarios de relaciones humanas en los dos últimos años, el 60% de ellos dicen que a veces, asisten a seminarios de relaciones humanas. El 20% de ellos indican que nunca han asistido a seminarios de relaciones humanas.

Interpretación: por lo que tenemos se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que a veces asisten a seminarios de integraciones y relaciones humanas.

11. ¿Le gustaría asistir a seminarios de relaciones humanas para mejorar las relaciones con sus compañeros?

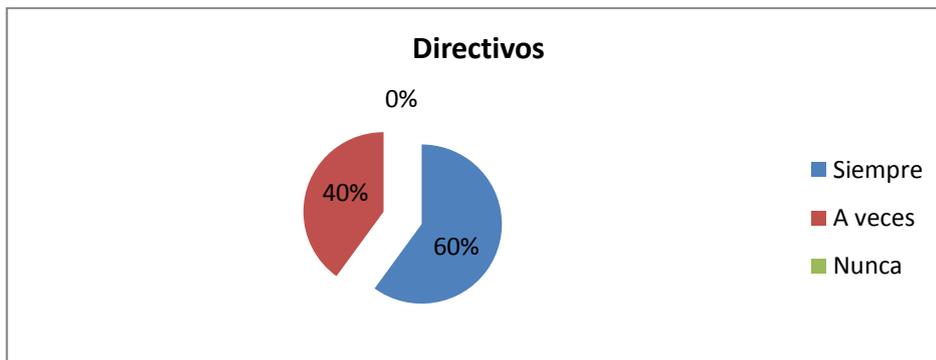
Tabla: # 11. De Directivos

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	60%
A veces	2	40%
Nunca	0	00%
Total:	5	100%

Fuente de investigación: El GAD

Autora: Gloria Baquerizo

Gráfico: # 11. De Directivos



Análisis de datos:

En la encuesta aplicada a los directivos el 60% de los encuestados manifiestan que siempre, les gustaría asistir a seminarios de relaciones humanas para mejorar las relaciones con sus compañeros, el 20% de ellos dicen que a veces, les gustaría asistir a seminarios de para mejorar las relaciones con los compañeros.

Interpretación: por lo que se puede indicar que la mayoría de los encuestados dicen que si les gustaría asistir a seminarios de relaciones humanas para mejorar las relaciones con sus compañeros.

Edificio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Vinces GAD.



Entrevista a los funcionarios municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Vinces.



Entrevista al jefe departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Vinces GAD.



Entrevista al director de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Vinces GAD.





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



ACTIVIDADES DEL INFORME FINAL

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
		Babahoyo, 18 de septiembre del 2018

Sr.
Lcdo. Iván Montalvo Villalva, Msc
 Decano Facultad De Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación
 Sra.
Ing. Grace Contreras Cruz Msc.
 Coordinadora de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe
 Presente.-

De mis consideraciones:

En mi calidad de director del Informe final del Proyecto de Investigación, designado por el consejo directivo con oficio FAC-SG-OFFICIO N°016-2017, con fecha 13 de septiembre de 2017, de la Srta. **Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín** cuyo título es:

La **Ética Profesional** y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia de Los Ríos.

Hago llegar a usted el informe de actividades tutoriales cumplidas con la estudiante una vez concluido el informe final del Proyecto de Investigación.

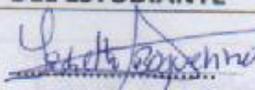
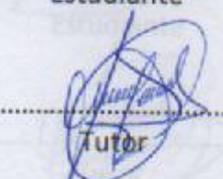
DATOS DEL ESTUDIANTE	
Nombre	Gloria Lisbeth Baquerizo Holguín
Numero de Cedula	1206540120
Teléfono	
Correo Electrónico	lisbrijo@hotmail.com
Dirección domiciliaria	Vinces
DATOS ACADEMICOS	
Carrera estudiante	Secretariado Ejecutivo Bilingüe
Fecha de Inicio	13 de septiembre del 2017
Fecha de culminación	18 de septiembre 2018
Título del Trabajo	La Ética Profesional y su relación en el ambiente laboral de las secretarias en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, Provincia de Los Ríos.
Líneas de Investigación	Procesos Secretariales
Apellido y Nombre tutor	Lcdo. Fausto Hidalgo Troya Msc.
Fecha de certificación del Proyecto De Investigación	18 de septiembre 2018

Atentamente

 Lcdo. Fausto Hidalgo Troya Msc.
SESIONES DE TRABAJO TUTORIAL

PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO

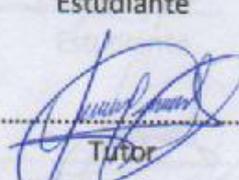
Babahoyo, 24 y 30 de mayo del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> Se trabajaron las hojas preliminares del informe final. Se realizó la revisión de los marco problemático 	<ol style="list-style-type: none"> Se procedió a ordenar e incluir de manera correcta las hojas preliminares 	 Estudiante  Tutor

SEGUNDA SESIÓN DE TRABAJO

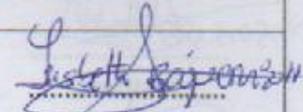
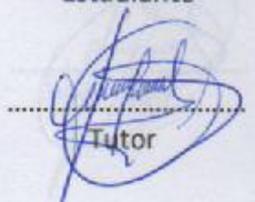
CUARTA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 4, 11 de Junio del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> Se solucionó las preguntas consideradas más relevantes para aplicar 	<ol style="list-style-type: none"> Con la ayuda de las variables el listado de preguntas de los cuestionarios. 	 Estudiante  Tutor

TERCERA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 19, 22, 26 de Junio del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> Se elaboró conclusiones y recomendaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> En base a lo observado en las respuestas de los cuestionarios se procedió a redactar las conclusiones del informe final. Se redactó la recomendaciones para el problema encontrado en el trabajo investigativo. 	 Estudiante  Tutor

SEXTA SESIÓN DE TRABAJO

CUARTA SESIÓN DE TRABAJO

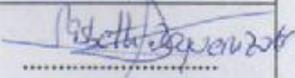
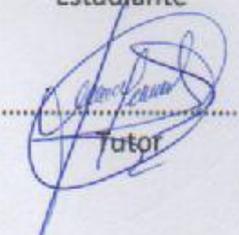
Babahoyo, 3, 6 de Julio del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> Se procedió el desarrollo de la propuesta. 	<ol style="list-style-type: none"> Se elabora la alternativa de la propuesta. Se diseña los aspectos básicos de las alternativas. Con la ayuda de los listados se hicieron varios borradores de los objetivos. Se aplica la estructura general de la propuesta. 	 Estudiante  Tutor

Dr. Fausto Rodríguez Troya MSc.
TUTOR DEL INFORME FINAL

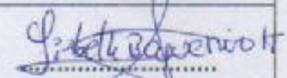
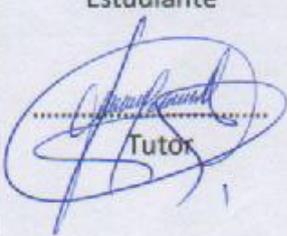
QUINTA SESIÓN DE TRABAJO

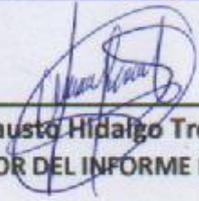
Babahoyo, 17, 20 de Julio del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> Se estableció los resultados esperados de las alternativas de la propuesta. 	<ol style="list-style-type: none"> Se identifica los periodos general de la propuesta, se relacionan las estrategias más importante para la alternativa de la propuesta Se aplica la estructura general de la propuesta. 	 Estudiante  Tutor

SEXTA SESIÓN DE TRABAJO

Babahoyo, 7, 9,16 de agosto del 2018

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> Se revisó los componentes de la propuesta. Se estructuro previo a cuadros la matriz habilitante para la sustentación de informe final del proyecto de investigación. 	<ol style="list-style-type: none"> Se analizó la hipótesis general con sus respectivas variables e indicadores señalando además las preguntas a aplicar en el trabajo investigativo, así como la conclusión general. 	 Estudiante  Tutor



 Lcdo. Fausto Hidalgo Troya Msc.
 TUTOR DEL INFORME FINAL