



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



**PROCESO DE TITULACIÓN**

**ENERO 2019 – MAYO 2019**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

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

**TEMA:**

**PRÁCTICA DE LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU APOORTE EN EL  
AMBIENTE LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA “11 DE  
OCTUBRE DEL CANTÓN URDANETA”**

**EGRESADO:**

**JENNY DALILA BURGOS MORAN**

**TUTOR:**

**Ing. CORINA ENRRIQUEZ CUADRO MSc.**

**BABAHOYO – ECUADOR**

**2019**



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



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres.

A mi esposo por brindarme su apoyo incondicional cuando más necesite a mi hija que fue mi fuente de inspiración y superación para poder lograr mis metas.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas y maestros que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.



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



**AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.



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



Babahoyo abril 16, 2019

Lcda.  
MERCEDES ISABEL CERCADO MIRANDA  
VICERRETORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "11 DE OCTUBRE"

CATARAMA.-

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de quien suscribe, la presente tiene la finalidad de darle a conocer que la señorita **Burgos Moran Jenny Dalila**, con cédula de identidad # **120859864-7**, egresada de la carrera de Secretariado Ejecutivo Bilingüe de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, se encuentra en el proceso de TITULACIÓN, por tal motivo solicito a Ustedes de la manera más comedida se le permita a la mencionada estudiante realizar su trabajo de investigación en la empresa que Ustedes acertadamente dirigen; además que se le brinde información de la empresa como son: razón social de la empresa, misión, visión, organigrama, actividad económica, valores institucionales, números de empleados que laboran y áreas departamentales de la empresa; además se le brinde la facilidad para realizar la respectiva encuesta para su proceso de investigación. La investigación se enfocará exclusivamente en el área contable con el tema: **"Practica De La Ética Profesional Y Su Aporte En El Ambiente"**

Por la atención favorable que se sirvan dar a la presente, reciban mis agradecimientos personales e institucionales.

De Ustedes, muy atentamente;

  
Lic. María Elena Salazar Sánchez. MSc.  
**COORDINADORA DE LA CARRERA**  
**SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE**



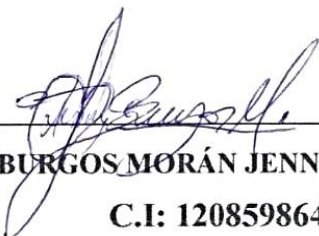
  
22/04/2019



## **AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL**

Yo, **BURGOS MORÁN JENNY DALILA**, portador de la Cédula de Ciudadanía **120859864-7**, estudiante del desarrollo del documento probatorio de la Dimensión Práctica del examen complexivo, previo a la obtención del Título de Licenciado en Secretariado Ejecutivo Bilingüe, El mismo que es original, auténtico y personal, con el tema: **PRACTICA DE LA ETICA PROFESIONAL Y SU APORTE EN EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "11 DE OCTUBRE DEL CANTON URDANETA.**

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

  
\_\_\_\_\_  
**BURGOS MORÁN JENNY DALILA**  
**C.I: 120859864-7**



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



**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL  
INFORME DEL ESTUDIO DE CASO CORRESPONDIENTE AL  
EXAMEN DE CARÁCTER COMPLEXIVO PREVIA A LA  
SUSTENTACIÓN.**

**Babahoyo, 30 de noviembre de 2018**

En mi calidad de Tutor del Informe Final del Examen complejo, designado por el Consejo Directivo con oficio N° 016 , con fecha 17 de Octubre de 2018 mediante resolución N° CD-FAC.C.J.S.E-SO-011-RES-002-2018, en sesión del día 9 de Noviembre de 2018 certifico que el Srta. **BURGOS MORÁN JENNY DALILA**, ha desarrollado el documento probatorio de la Dimensión Práctica del examen complejo:

**PRACTICA DE LA ETICA PROFESIONAL Y SU APORTE EN EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "11 DE OCTUBRE DEL CANTON URDANETA.**

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

**MSC. ENRÍQUEZ CUADRO ALICIA CORINA**  
**DOCENTE DE LA F.C.S.J.**



FECHA: 13/5/2019  
HORA: 14:45

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACI<sup>ÓN</sup> Y DERECHO  
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGUE  
UNIDAD DE TITULACIÓN**

**SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE TITULACIÓN**

**DOCENTE TUTOR:** ENRÍQUEZ CUADRO ALICIA CORINA  
**ESTUDIANTE:** BURGOS MORAN JENNY DALILA  
**PERIODO ACADÉMICO:** ENERO 2019 - MAYO 2019  
**MODALIDAD DE TITULACIÓN:** EXAMEN COMPLEXIVO  
**FASE DE MODALIDAD:** FASE PRACTICA  
**PROYECTO DE TITULACIÓN:** LA PRACTICA DE LA ETICA PROFECIONAL Y SU APORTE EN EL AMBIENTE LABORAL

**INFORMACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN**

LA PRACTICA DE LA ETICA PROFECIONAL Y SU APORTE EN EL AMBIENTE LABORAL					
FASE	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
FASE PRACTICA	2019-04-02	2019-04-25	TERMINADO	100%	HABILITADO

**INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO**

INTRODUCCION					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
IDEA O TEMA DE LA INVESTIGACION	2019-04-05	2019-04-16	TERMINADO	100%	HABILITADO
INTRODUCCION	2019-04-12	2019-04-16	TERMINADO	100%	HABILITADO

CONCLUSIONES					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
COPNCLUSIONES	2019-04-15	2019-04-22	TERMINADO	100%	HABILITADO

BIBLIOGRAFICA					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
BIBLIOGRAFIA	2019-04-15	2019-04-22	TERMINADO	100%	HABILITADO

ANEXOS					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
ANEXOS	2019-04-15	2019-04-25	TERMINADO	100%	HABILITADO

DESARROLLO					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
DESARROLLO	2019-04-15	2019-04-22	TERMINADO	100%	HABILITADO

TRABAJO FINAL					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
TRABAJO FINAL	2019-04-15	2019-04-25	TERMINADO	100%	HABILITADO

  
ENRÍQUEZ CUADRO ALICIA CORINA  
DOCENTE TUTOR

  
BURGOS MORAN JENNY DALILA  
ESTUDIANTE



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



**RESULTADO DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN**

EL TRIBUNAL EXAMINADOR DEL PRESENTE DOCUMENTO PROBATORIO DE EXAMEN COMPLEXIVO, TITULADO: **LA PRÁCTICA DE LA ÉTICA PROFECIONAL Y SU APORTE EN EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA 11 DE OCTUBRE DEL CANTÓN URDANETA.**

**PRESENTADO POR LA SEÑORITA: JENNY DALILA BURGOS MORÁN**

**OTORGA LA CALIFICACIÓN DE:**

7,55

**EQUIVALENTE A:**

seete punto cincuenta cinco (siete punto cinco)

**TRIBUNAL:**

**ABG. DANIEL GÓMEZ VILLALBA**  
**DELEGADO DEL DECANO**

**ING. KERLY FEJOO ROJAS**  
**DOCENTE ESPECIALISTA**

**MSC. GINA CAMACHO TOVAR**  
**DELEGADO DEL CIDE**

**ABG. ISELA BERRUZ MOSQUERA**  
**SECRETARIA DE LA**  
**FAC. CC. JJ. SS. EE**





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



INFORME FINAL DEL SISTEMA URKUND

Babahoyo, 25 de Abril del 2019

En mi calidad de Tutor del documento probatorio dimensión práctica del examen complejo del Srta. **BURGOS MORÁN JENNY DALILA**, cuyo tema es: **PRÁCTICA DE LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU APORTE EN EL AMBIENTE LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "11 DE OCTUBRE DEL CANTÓN URDANETA**. certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud de **4%**, resultado que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas para la institución.

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

URKUND

Documento: [Caso de Estudio.pdf](#) ID:45007244

Presentado: 2019-10-15 13:33:45.000

Presentado por: britanicelena2428@hotmail.com

Recibido: msalazar\_scto@analisis.arkund.com

0% de estas 6 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Maria Elena Salazar Sanchez (msalazar)

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

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

MSC. ENRÍQUEZ CUADRO ALICIA CORINA  
DOCENTE DE LA F.C.S.J.



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



## **RESUMEN**

La ética profesional en el ambiente laboral es un valor moral, que tenemos que aplicar en la vida cotidiana, en cualquier rol que desempeñemos en nuestra vida. Todas las personas tenemos muchas y diferentes expectativas, deberes y formas de actuar en la vida. En el ejercicio de la profesión, la ética influye mucho, ya que esta nos permite realizarnos como profesionales en cualquier profesión que se desempeñe con rectitud y honradez y a la vez abrirnos campos con la confianza que tengamos en nosotros mismos. Toda persona tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor.

Dependiendo de las buenas actitudes de una persona en el ámbito laboral o social se puede crear un ambiente de armonía donde fortalezca las relaciones personales y profesionales, lo que nos lleva a ser autónomos: libres de vivir en plenitud siempre y cuando sea hagan las cosas bien, teniendo en cuenta la vulnerabilidad de cuidarnos nosotros mismos y cuidar a los demás ante cualquier circunstancia. Esta rama no solo abarca valores también abarca cualidades entre estas la de poder ejercer en un grupo de trabajo donde cada uno aporte conocimientos e ideas. El hecho de tener una profesión un cartón, o un título no quiere decir que seamos personas con valores éticos, todos aquellos que posean valores y que sepan administrarlos, son aquellas personas concientizadas en la ética profesional ya que tenemos valores, sueños y compromisos con la vida.

Al hablar de ética también tendríamos que hablar de moral puesto que las dos van agarradas de la mano, por el sentido de pertenencia que como personas y sociedad se componen todas nuestras virtudes y enseñanzas que acontecen en el ambiente en donde nos desenvolvemos. Todos tenemos la necesidad de ser alguien, tener un título, tener una profesión, tener una identidad y hacer parte de una sociedad como se dice para encajar, muchas veces es importante hacerlo, pero ante todo debemos ser nosotros mismos para poder tener una personalidad propia no fingida en donde apliquemos valores solo con los que nos interesan y no con los demás. El solo hecho de ser persona y no ser un profesional

no quiere decir que tenga que ser indecente o irrespetuoso por el contrario cada día de nuestra vida hay que ir mejorando nuestras falencias y personalidad.

En conclusión, todos los seres humanos somos seres racionales, autónomos y con muchas capacidades de aprender, enseñar y adquirir criterios personales los cuales provienen del núcleo familiar puesto que es donde nos formamos desde pequeños, donde crecemos con esa capacidad de desenvolvernos en la sociedad y en todos los ámbitos que nos rodea. La ética es una parte fundamental de toda persona, porque complementa nuestras vidas.

**Palabras claves:** Práctica de la ética profesional, Ambiente laboral, Moral y núcleo familiar.

## INDICE GENERAL

CARATULA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
OFICIO DE PERMISO.....	IV
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL.....	V
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL INFORME DEL ESTUDIO DE CASO CORRESPONDIENTE AL EXAMEN DE CARÁCTER COMPLEXIVO PREVIA A LA SUSTENTACIÓN. ....	VI
SEGUIMIENTO DE PROYECTO DE TITULACION.....	VII
RESULTADO DEL TRABAJO DE GRADUACION.....	VIII
CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES EN EL SISTEMA ANTIPLAGIO.....	IX
RESUMEN.....	X
INDICE.....	XI
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. DESARROLLO .....	3
4. CONCLUSIONES.....	22
5. Bibliografía.....	23
ANEXOS I.....	24

## 2. INTRODUCCIÓN

La ética es la razón fundamental para que las personas hagan lo correcto fuera y dentro de una sociedad, la práctica de la ética profesional son reglas y valores que mejoran el desarrollo en la Práctica De La Ética Profesional Y Su Aporte En El Ambiente Laboral En La Unidad Educativa “11 De Octubre Del Cantón Urdaneta, esto implica el saber de valores como la responsabilidad, puntualidad, perseverancia, y carácter concentración, formación, discreción, etc. Un profesional siempre debe de mostrar una conducta brillante en su labor y un desempeño total en sus actividades dentro de una empresa. Para así poder alcanzar los propositos y metas que desee lograr en su ambiente laboral.

La ética es un valor primordial en nuestra va tanto laboral como personal ya que son normas que nos sirve para realizar roles importantes que nos ayuda a tomar decisiones tanto buenas y malas. Un profesional es aquel que realiza sus actividades de forma particular y se ofrece ante los demás para su beneficio, ayudar a otro y realizar diversas actividades es esencial para aplicar la ética profesional que debe de tener a la hora de ejercer cada profesión. Todos los principios normativos y aplicaciones prácticas, deben estar impregnados e impulsados por la moral.

La línea de investigación de la carrera Secretariado Ejecutivo Bilingüe con la que se encuentra vinculado el tema desarrollado es Administración de empresas con la sub-línea denominada “Ética y responsabilidad social en la empresa pública /privada”; la relación ocurre en la integridad de que se afronta aspectos fundamentales del desarrollo institucional, que expresa los aspectos necesarios para la eficiencia de los administrativos.

Según (Parent Jacquemin & Nuñez, (2000)) Expone que el origen de la "ética", el cual, surgió del griego: ethos, como la "morada", o "lugar en donde vivimos".

Posteriormente será interpretada como "el carácter", es decir, "modo de ser" que un sujeto o conjunto podrán adquirir en el transcurso de la vida. Método filosófico que constituye una reflexión de segundo orden sobre los problemas morales. (págs. 40-41)

Y para (Gan & Trigine, (2012)) Define que el ambiente laboral como "un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo" Estas características pueden ser estructuradas, descripciones de puestos, normas de desempeño, remuneraciones, tipo de liderazgo, apoyo y valores de trabajo. (pág. 28)

### **3. DESARROLLO**

El objetivo de esta investigación es determinar la práctica de la ética profesional y su aporte en el ambiente laboral en la unidad educativa "11 de octubre" del cantón Urdaneta para así fundamentar un buen comportamiento institucional dentro y fuera de la institución y conllevar una buena relación con nuestros compañeros para ser excelentes profesionales y de la misma manera mantener un buen ambiente laboral para des empellarnos mejor y demostrar nuestra capacidad.

La justificación de este estudio de caso es importante porque el manejo de conflictos es un aspecto que se debe considerar en toda institución se encuentra llena de conflicto no existen forma alguna de los que pueda dogmatizar que no presenta situaciones contrarias es factible puesto que se cuenta con los permisos y autorización de la institución objeto de estudio para la aplicación de las técnicas de investigación que permitan obtener perspectivas claras en torno al tema emprendido.

El aporte de esta investigación se basa en soluciones que se sugieren por parte del desarrollo de la investigación, es necesario que los administradores se encarguen de la gestión, conozcan el procedimiento correcto para tratar los compromisos, de este modo los objetivos propuesto se cumplan según lo planeado; los beneficiarios son: los

contribuyentes de la unidad educativa 11 de octubre porque tendrán instrumentos para solucionar aprietos al analizar este trabajo investigativo.

Según (Barquero, (2003)), “La ética profesional tiene como objetivo clarificar las obligaciones y dilemas de una clase profesional que trabaja con la adquisición, Procesamiento y difusión de la información para los individuos y la sociedad en general”. (pág. 18)

Según (JESÚS, (2016)) “Afirma que el ambiente laboral es la personalidad de una institución. Asimismo, menciona que el clima laboral se forma por medio de una disposición de las características propias de la organización”. (pág. 5)

La Ética Profesional mejora mucho la vida social como competitivo, mediante la instrucción de la profesión. Esta docta un correcto desempeño en el ambiente laboral para realizar las actividades y cuestiones de trabajos, debería ofrecer pautas concretas de actuación y valores que harían de ser desarrollados. Para aumentar el grado de nivel de aprendizaje y desenvolvimiento, en la institución. (Barquero, 2003)

Es el conjunto de aquellas cualidades reglas éticas determinadas las conductas morales, que la caracteriza como grupo sociológico. Fomenta, tanto la devoción de sus miembros a determinados valores éticos, como la distribución continua a una práctica valorativa de las conductas profesionalmente correctas. Es simultáneamente, el conjunto de las actitudes vividas por los profesionales y la tradición propia de interpretación de cuál es la forma correcta de comportarse en la relación profesional con las personas.

La Ética Profesional Sirve para determinar cómo debe actuar un profesional en ambiente laboral en una institución que debemos conservar nuestro comportamiento y carácter al momento de estar en nuestro ámbito laboral. También debemos considerar no cometer errores al momento de realizar nuestras tareas cotidianas ya que el actuar de acuerdo a la ética ayudara a un mejor desempeño de las labores por cumplir por lo tanto

debemos hacer hincapié en los diferentes escenarios que se nos presente en el diario vivir. (CORTINA, 2013).

Los Tipo De Ética Profesionales son de suma importancia para desarrollar principios éticos, por lo cual es necesario para que ayuden a los administrativos, por lo que son ellos los que poseen una gran responsabilidad social con lo demás. Su tarea es llevar a cabo de la mejor manera posible sus actividades diarias laborales Se puede decir que la ética se encarga del estudio de la moral, la virtud, la felicidad y el deber. Cada uno de esos aspectos varía de acuerdo al campo donde se desenvuelve y en la situación en la que se encuentra. Por tal motivo, la ética presenta varias clases que le permiten al ser humano dar respuesta a los problemas que se le presentan diariamente, específicamente cuando se tiene que tomar una decisión. (Barquero, 2003)

La ética profesional de un psicólogo cuenta con sus propios códigos éticos, es un instrumento que garantiza la protección para quienes recurren a los servicios de estos, el cual ofrece un apoyo al psicólogo tanto en la toma de decisiones como en los casos en que se enfrenta a dilemas éticos. Algunos de los principios básicos que rigen el comportamiento ético. Ante el manejo de su trabajo. Ciertos aspectos propios de su labor son la confiabilidad, responsabilidad y virtud entre ambas partes, es decir realizarse como profesional y atender a sus pacientes. (GAYA, 2007)

La ética profesional del biólogo. Los profesionales también acatan ciertas normas para resguardar y proteger la integridad de la naturaleza. Es decir, bajo ninguna circunstancia deben prestar sus servicios profesionales para atentar contra la vida natural. El biólogo debe dirigirse por valores de respeto, diligencia, lealtad, honorabilidad, etc. Su trabajo está basado en el conocimiento científico, por lo que siempre debe estar en busca de la verdad del hecho natural.

La 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 fundamental cuando hablamos de ética profesional, sin ella no seríamos capaces de establecer nuestras propias metas, tanto laborales como profesionales. Cuando sabemos que debemos proceder bajo la responsabilidad, se pone en juego la voluntad de uno mismo y la libertad y la responsabilidad hará que cada persona pueda realizar de forma justa y profesional en todo momento.

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 contorno profesional de un individuo, por lo cual se trata de las disposiciones que se toman de forma totalmente consciente y voluntaria. Por esto mismo, no son estimados moralistas ni éticos aquellos comportamientos indeliberados, es decir, que no ocurrieron bajo el propio consentimiento. (Barquero, 2003)

La característica de un profesional es aquella actividad que se elige de forma personal y se brinda ante los demás para su beneficio y para el beneficio propio también. Pero las condiciones para realizar esas actividades son muchas, y la principal es aplicar la práctica de la ética profesional que debe de tener a la hora de ejercitar cada labor. El sentido estricto de la palabra profesión hace referencia a muchas personas preparadas, pero también se puede hablar de los oficios e trabajo, también estará al servicio de otras personas.

Es la obligación de todos profesional aplicar la ética en cada actividad que realice, ésta posee un conjunto de normas que hará de ese trabajo algo digno, asimismo de probar su lealtad, honestidad y todo tipo de bien moral que sea necesario para su futuro, adecuadamente profesional como de sus compañeros y personas a la que se les brindará el servicio. Estas características son:

El Compromiso es encargado de cumplir con el trabajo a realizar, igualmente no sirve de nada tener una falsa sonrisa o ser el más amable si no se cumple con lo Primordial, tu trabajo. Sea el que sea es fundamental para poder llegar a realizar un buen trabajo. De nada sirve lo demás si no cumplimos lo básico Si quieres que tu equipo se comprometa, has de comprometerte tu primero. Es Como si hubieras contraído una enfermedad que se llama compromiso.

La actitud positiva ante la vida es que siempre hay motivos para agradecer, sean cuales sean nuestras situaciones, ya sean personales o competitivos. Hay muchos profesionales que ingresan a una actividad sin que ésa sea la que más les gusta, pero, en base a su dedicación, esfuerzo y capacitación destinada a mejorar su competencia profesional, han alcanzado con el tiempo un desarrollo profesional sostenido, a experiencia, especialización, logros, ascensos y mayores ingresos. Hay algo de lo que aprender en la vida siempre debemos sonreírnos porque eso habré muchas puertas en nuestras vidas.

La Simpatía y cercanía hay muchos problemas que enfrentar Siempre es bueno recordar que nuestra negatividad no tiene porqué ser contagiada a los demás, y que es gratis ser Simpático y agradable con los demás, realmente no cuesta tanto, y siempre es algo que se contagia hay personas que saben cómo tratar al otro para que éste se sienta cómodo. Normalmente esto provoca simpatía en la otra persona, porque se siente comprendida y respetada. (O al menos siempre podrás decir que lo intentaste)

Entre la vida laboral y vida personal estas son la búsqueda del difícil equilibrio. Esto nos llevará a estar contentos y disfrutar de ambas partes, sin que se perjudiquen entre ellas. Constante búsqueda de nuevos conocimientos. No dejes de ampliar tus intereses. Seguir formándote y aprendiendo es una actitud positiva que puede llevarte a crecer, aportando a los demás o simplemente a ti mismo.

Conocerse y ser uno mismo quiere decir conocerse bien a uno mismo representa un primer e importante paso para lograr ser artífice de la propia vida, y quizá por eso se ha planteado como un gran reto para una persona que debe progresar, conocer sus Debilidades y sus fortalezas. Nunca es tarde para cambiar aquello que no te gusta de ti mismo, si te lo propones por decisión propia todo es posible, no importa la edad o condiciones que tengas.

(Villalba, 2005) define que todas estas características ayudan al mejoramiento de un profesional y determinado grado de estabilidad de la profesión se entienden como el sistema de reglas y principios que identifican y explican dicha profesión, teniendo en cuenta sus rasgos más notables y estables, en los que se vinculan o interrelacionan ciencias técnicas y hablan de ciertas características como El Compromiso, La actitud positiva ante la vida, Simpatía y cercanía, vida laboral y vida personal, Conocerse y ser uno mismo todas estas características ayudan al mejoramiento de un profesional.

La Ética en las Empresas brinda servicios justos y realizar un buen trabajo. La práctica de la ética profesional proviene del concepto de ética empresarial, la cual instituye cómo deberían ser las situaciones en las que una persona se ataña en el ambiente laboral. Es transcendental que el competitivo brinde un servicio equitativo y ejecute tarea con eficiencia y eficacia. Los individuos corresponden ser comprometidos sobre sus propios hechos, dado que cada uno de nosotros siempre procede con independencia, voluntad e conocimiento, no de manera impuesta. También tienen que ver la independencia y la voluntad con la deliberación de una persecución, por lo tanto la persona humana debe ser considerada necesidades. (MORENO, 2017, pág. 10)

La libertad profesional significa responsabilidad del dependiente la mayor o menor libertad del sujeto implica el derecho al ejercicio de la libertad es una exigencia propia de la dignidad del hombre. En la medida que la persona hace más el bien, se va también haciendo más independiente. Hasta que a su libertad por lo tanto crecer en perfección, o de flaquear y de pecar. La libertad hace a la persona responsable de sus actos en la

medida que éstos son. El progreso de la virtud y el conocimiento del bien hacen crecer el dominio de la voluntad.

La responsabilidad significa la realización reflexiva de los actos, encareciendo los resultados del bien y del mal en cuanto a lograr asignaciones mayores de incremento individual y general. El ser responsable es capaz de cumplir con sus obligaciones pone cuidado y atención en lo que hace o decide. Es la capacidad que permite asumir un compromiso y atenerse a sus consecuencias. La responsabilidad es un valor que está en la conciencia del individuo, que le permite reflexionar, dirigir, situar y valorar las consecuencias de sus actos.

Es un valor presente en la conciencia de la persona que estudia la ética sobre una base moral. Además, es un aprendizaje que puede adquirir un individuo a nivel de su inteligencia emocional lo largo de los años. La responsabilidad es una meta competencia abundante por atributos poderosos que requieren un entrenamiento disciplinado y sistemático. Por esta razón, no muchas personas están dispuestas a pagar este precio para alcanzar la responsabilidad. En la mayoría de los casos, la responsabilidad viene marcada por un rol, un cargo o una circunstancia, un gesto de responsabilidad es tener la capacidad de cumplir con los compromisos que la sociedad impone.

La racionalidad ética es que el ser humano puede usar la razón para evaluar la mejor manera de alcanzar un determinado objetivo. El ser humano tiene otras formas para tomar decisiones o idear comportamientos donde la racionalidad no parece el principal factor. Estas decisiones o comportamientos, adjetivadas a veces como "irracionales" en realidad esconden frecuentemente aspectos de racionalidad limitada y aspectos de imitación social otras veces. Algunas conductas humanas parecen completamente "irracionales" (desde la perspectiva de la maximización de la satisfacción a corto plazo), y muy pocas son completamente "racional" en el sentido de maximizar la consecución de un objetivo.

Generalmente suele decirse que todos los humanos son racionales, pero tal afirmación pasa por alto que existen humanos que no actúan de acuerdo a lo que se define por racional o lo hacen en un grado disminuido que permitían conductas más complejas basadas en la percepción, la memoria y el procesado eficiente de nueva información con el fin de favorecer la supervivencia de los individuos. En el caso de los seres humanos, la sociabilidad y la tendencia de la especie a formar grupos de individuos emparentados entre sí y que son capaces de reconocer a sus parientes y formar alianza llevó al desarrollo de capacidades sociales específicas, que facilitarían el desarrollo del lenguaje humano y por tanto de una racionalidad discursiva, y la capacidad de transmitir comportamientos complejos a las nuevas generaciones. (Vázquez & Casado Méndez, 2017, pág. 238).

El Ambiente Laboral ha sido generosamente debatido por otros autores, que lo han definido como: “La manera o propiedad del ambiente organizacional que: es observada o acostumbrada por los miembros de la institución que interviene en su conducta. De esta manera todas las perspectivas sobre el “ambiente Laboral”, es demostrado con mayor beneficio para resaltar con un mecanismo primordial de los conocimientos que tienen los trabajadores con las estructuras y procesos que ocurren en el ambiente laboral y la importancia de comportamiento de los personales. (Katherine Gutiérrez, 2012)

La satisfacción laboral en la institución es una disposición afectiva experimentada por el trabajador hacia su trabajo y como consecuencia del mismo. De esta forma un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo cuando a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad. En caso contrario se puede afirmar que el trabajador se encuentra insatisfecho. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes

indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. (Reyes Orama, Cofiño Lobato, & Reyes, 2013). De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

La motivación Laboral de los trabajadores es un elemento más para un profesional es salir adelante y dar todo lo de sí mismo para poder motivar a los trabajadores de la institución es hacerlo sentir de una manera muy especial y que ellos sientan la confianza necesario para subir de nivel y alcanzar las metas que ellos se propongan de esta manera podemos hacerlo aumentando su parte sueldo o dando bonos extras o alguna fiesta u obsequios especiales una vez a otra para así q ellos /as estén motivados siempre y logren todos objetivos y suban a un mayor alcance los intereses de la institución. es una herramienta muy útil a la hora de mejorar el desempeño de los trabajadores por lo tanto proporciona la posibilidad de incentivarlo a llevar a cabo su actividad y lo realicen con gusto, lo cual puedan generar un alto rendimiento de los profesionales, en la institución en general por eso es importante mantener una buena relación entre compañeros.

La productividad se presenta en un buen ambiente laboral la unidad educativa 11 de octubre tiene una lucha constante para mantener el bienestar y estabilidad de los alumnos en la institución y regir un gran desempeño y capacidad para mantener su rendimiento en las tareas diarias. Dentro de un ambiente laboral agradable en el que manifiesta el reconocimiento de pertenencia y el compromiso de los trabajadores hacia la organización y viceversa es una alta ventaja competitiva.

La relación que la institución mantiene con sus administradores todos los días, la comunicación interna existente, la capacitación constante, las gratificaciones por el trabajo realizado y los beneficios son factores que forman una ventaja competitiva. Un ambiente laboral hostil influye directamente el logro de los imparciales frecuentes de una formación manifestándole en los altos índices de movimiento del personal instructivo, en niveles bajos de productividad, aumento de situaciones de conflicto y la percepción de imagen que tiene la corporación sobredicha unidad. La comprobación del

ambiente laboral depende de cada institución, ésta se realizará a través de encuestas realizadas a todo el docente de los diferentes niveles jerárquicos.

Esta encuesta deberá estar enfocada a la realidad actual del magistral encuestado, para que ésta refleje cuales deben ser las medidas correctivas para mejorar el ambiente laboral. El clima laboral debe ser beneficioso y tranquilo donde el principal capital de la organización es el talento profesional. Todo docente necesita saber que la institución a la cual presta sus servicios y parte de su tiempo reconoce sus esfuerzos para que de esta manera realice sus actividades laborales con mejores consecuencias.

Las estrategias transformadoras en las acciones de trabajo permiten cambios positivos en los compromisos del docente hacia la unidad educativa. Un ambiente de trabajo recomendable no es necesario grandes transformaciones, sólo requiere desempeñarse en el personal e institucional y descubrir sus potenciales e fomentar nivel confianza y brindar un plan de persecución para su crecimiento en la unidad.

EL Rendimiento Laboral para todo el administrador de la institución está dedicada en garantizar el rendimiento, el buen desempeño del recurso de la unidad, para ello debe estar atento de cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño en la institución donde labora, cuáles son los sistemas de control que avalan el rendimiento, cómo se han señalado los índices de productividad, las funciones a realizar. También se define como rendimiento a la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Rendimiento es sencillamente la comprobación y el desempeño del administrador o equipos de trabajar para realizar una mejor labor y se logra lo requerido o propuesto día a día para conllevar una linda relación entre compañeros y desempeñar un mejor funcionamiento en la institución. El desempeño eficaz de los miembros de toda unidad, será el producto no sólo del potencial de estos para llevar a cabo sus funciones, sino además del grado de motivación y satisfacción laboral, resultados, esfuerzos, en la

contribución en definición, establecimiento de los mismo índices de productividad, el rendimiento y desempeño del docente de una unidad tienen que ver con las ideas, destrezas, estimulación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo ejecutado que admita contribuir con las metas propuestas. (Bota Floez, 1998, pág.148)

La Formación De Los Docentes conlleva una buena formación debemos tener una conducta adecuada, un carácter preciso y obtener mucha creatividad, un excelente desarrollo para mejorar la calidad de desempeño profesional y aumentar la formación de una manera indispensable. La formación debe basarse en el análisis de la necesidad, para obtener una conducta y necesidad, para obtener una conducta y desempeño que se desean que impliquen la transmisión de conocimiento específico relativo al trabajador, en un proceso educativo debemos aplicar la sistemático de una forma organizada, mediante las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades que permitan desarrollan nuestras capacidades día a día. (Vaillant & Marcelo, 2015, pág. 15)

El Liderazgo nos sirve para saber cómo manejar una situación dentro de la institución con nuestros compañeros para poder realizarnos mejor como persona y como institución. El liderazgo es compartir nuestro conocimiento ser mejores día a día, tener carácter para realizar las actividades necesarias y enfrentar diferentes situaciones dentro de la misma y siempre manejar con un buen comportamiento y mucha ética para así profesionalmente conllevarnos como compañeros o institución. Las instituciones se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar del establecimiento.

El liderazgo ha sido definido como “el proceso interpersonal mediante el cual los directivos tratan de influir sobre sus colaboradores para que logren las metas de trabajo determinadas” Continuamente se conoce de buenos rectores que desempeñan adecuadamente sus funciones, pero no poseen las habilidades del líder para motivar.



También puede suceder que un líder eficaz con habilidad para desatar entusiasmo y devoción, carezca de las habilidades administrativas para encaminar el carácter que desatan en otros, es decir, que dirige a sus compañeros apropiadamente, que resulta indispensable contar con administradores que también posean las habilidades de liderazgo.

Se cree que en la corporación actual son raros los directivos cuyos pensamientos y preferencias sean completamente iguales y los trabajadores que tengan idénticas capacidades y necesidades, y casi nunca hay dos organizaciones que tengan metas y objetivos idénticos. Debido a esto, por lo general se recomienda que los gerentes tomen en cuenta una serie de factores para determinar qué estilo de liderazgo es apropiado para cada situación. En pocas palabras, un estilo de liderazgo será más eficaz si prevalecen determinados factores situacionales, en tanto que otro estilo puede ser más útil si los factores cambian. (Giraldo Huerta, 2006, pág. 77)

Cómo generar un buen ambiente laboral para la mejora de los funcionarios es dedicar tiempo y capacidad para medir el nivel de desempeño laboral este sirve exactamente como una persona llena de valores, en el ambiente laboral son un reflejo del nivel del bienestar de los docentes y también el reflejo de su incomodidad por lo cual es necesario tomar medidas para que esto no suceda y sientan más seguro y cómodos que puedan trabajar en equipo.

Crear un clima de respeto éste es el punto más importante. Todos debemos intentar establecer un ambiente lleno de armonía, tranquilidad, paz, amabilidad, generosidad, honorabilidad, confianza etc. para aquello debemos respetarnos como compañeros los unos a los otros dentro y fuera del establecimiento e ayudarnos en lo bueno y en lo malo tener tolerancia, carácter responsabilidad y cumplir con nuestro trabajo no importa los niveles jerárquicos, raza e igualdad.

Cooperar en lugar de competir es cuando constamos en un conjunto compañeros para trabajar en equipo debemos ser consiente y debemos tener la

capacidad y conocimientos necesario para tener excelentes resultados ante un trabajo en grupo además debemos tener una buena relación con todos los integrantes y hacer el mayor esfuerzo para así que la institución como directivos se sientan orgullosos de nosotros como docente.

Al fomentar la autonomía Lo ideal es que los jóvenes se desarrollen como ciudadanos autónomos y responsables, si no aprenden buenos valores y comportamientos, pueden desarrollar problemas más tarde, que resultarán en consecuencias serias a medida que vayan creciendo como por ejemplo el fracaso escolar, el uso de drogas, el embarazo prematuro, la violencia y muchos otros problemas graves. Como buen instructor es fundamental ayudar a los alumnos cuando hay problemas familiares como profesionales es bueno mantener una buena relación con los padres de familiares y así dar un buen ejemplo a su semejante para no demostrar acciones o actitudes desagradables ante los demás.

Ayudar a la conciliación familiar Para mejorar la conciliación familiar las empresas deben poner su granito de arena con diferentes medidas para ayudar a los padres. “La protección social inadecuada y la existencia de medidas para conciliar la vida laboral y familiar, incluidos los empleos, los servicios y la infraestructura de calidad en los servicios públicos de cuidados, son una preocupación fundamental para los trabajadores y las empresas. La ausencia de dicha protección y de estas medidas dificulta el acceso de las mujeres a más empleos y a empleos decentes”, explican en el Informe de la Organización Internacional del Trabajo.

El tener la empatía es una competencia clave de la inteligencia emocional que se pone de manifiesto a la hora de comunicarnos y relacionarnos con los demás. Por eso es tan importante fomentarla en directivos, ejecutivos y responsables de equipos, ya que está relacionada con un buen liderazgo. Sea cual sea tu puesto de trabajo, ser más empático con tus compañeros y colaboradores te beneficiará en muchos sentidos la empatía es la capacidad de ver el mundo como la otra persona, para compartir y

comprender sus sentimientos, necesidades, preocupaciones y estado emocional también se utiliza la expresión «ponerse en los zapatos del otro. A veces confundimos simpatía y empatía, pero son dos habilidades distintas. La simpatía se centra en la amabilidad, en encontrar algo positivo del problema que nos explica la otra persona, busca la aprobación, se escucha para responder. Se siente el mismo estado emocional que la otra persona, pero sin necesidad de comprenderla.

Construir un espacio físico agradable es un componente fundamental del ambiente laboral de una organización puesto que el diseño, la distribución y las comodidades que ofrezca, tienen un gran impacto en el desempeño de los administradores. En una entrada anterior, hablábamos de un gran reto al que se enfrentan hoy las organizaciones, el de diseñar espacios de trabajo equilibrados en cuanto a costos y a funcionalidad para incrementar la flexibilidad en la adaptación a los posibles cambios que surjan con el tiempo y de los cuales podría depender la supervivencia de las compañías. Es muy importante lograr que los espacios de trabajo sean cómodos, frescos, amplios, en resumen, que ofrezcan las mejores condiciones a los trabajadores, así se obtendrá un lugar de trabajo que atraiga y retenga al mejor talento humano y le permita trabajar eficazmente.

Para Escoger un buen líder, Para ello es crítico que conozca el potencial de sus administradores, pero también que se comunique de forma correcta con ellos. Es sustancial que agradezca su labor y reconozca sus aciertos, así como estimular la retroalimentación, conocer sus opiniones y sus críticas y proponer procedimientos al respecto a la Estimulación que corresponde de crear la sensación a nuestros excedentes de que su carrera competitiva no se tiene por qué quedar detenida dentro de la sociedad, sino que tiene representaciones de desarrollo y mejora con el paso del tiempo. Además de las recompensas a nivel de estatus o a nivel económico, también podemos estimular a nuestros docentes con la formación, ofreciéndoles cursos de su interés que además consigan mejorar la obtención de su compromiso cotidiano.

Los elementos del ambiente laboral. Es beneficio de la influencia de varios factores que intervienen en un entorno laboral estos pueden ser equitativos, obedecen a

situaciones concretas observables y cuantificables; o pueden ser personales, es decir que dependen del punto de vista de cada sujeto, se basan al discernimiento de un medio. Para Tener Un Buen Ambiente Laboral En La Institución. La sociedad actual se caracteriza por enfatizar y perseguir las necesidades materiales a cambio de olvidar muchas veces las necesidades de espíritu. Cada día vivimos materialmente mejor, los productos que compramos son mejores, la comodidad es mayor. Sin embargo, la riqueza no debe ser un fin sino sólo un medio para alcanzar otras metas más importantes en la vida. Por eso hay valores muy importantes en las organizaciones: reconocimiento del trabajo, comunicación, trato justo, formación de las personas y sentido del trabajo, que constituyen los parámetros de un buen clima laboral y una gran parte de las necesidades de espíritu. (JESÚS, 2016)

Muchos practicantes pueden tener las capacidades necesarias para realizar su compromiso, pero tal vez no estén desempeñando al máximo de su capacidad por no estar en una situación agradable. La maya empresarial reciente tiene claro que el trabajador más importante de cualquier agrupación es su factor humano. Parece despedido también que el hombre que trabaja ha dejado de ser un aparato fundador de posición. Partiendo de estas proposiciones, los directivos deberán cuidar y potenciar al máximo este activo implantando en la sociedad un ambiente laboral propicio para los practicantes.

Es evidente que existen tantas formas de satisfacer a los trabajadores, como número de ellos. Pero tampoco se trata de que el equipo directivo invente mil maneras distintas de cubrir insuficiencias y deseos de cada individuo, por lo cual se pueden distinguir una serie de modelos comunes de conducta en el fusionado de trabajadores cuando se analizan las necesidades de energía. Se ha comprobado que los principios de un buen clima laboral se relacionan con los siguientes parámetros: la calidad de orientación, la satisfacción en el puesto de trabajo, la conciliación del trabajo con la vida familiar, la carrera profesional y, en menor medida, las prestaciones de tipo general.

La Calidad Directiva se basa del aspecto más relevante el éxito de un proyecto de investigación de la institución impropio o general depende del liderazgo de la

dirección general y el equipo directivo, quienes deben transmitir entusiasmo, motivación y crear buenas relaciones con honradez, respeto y lealtad, adaptándose a las habilidades y emociones de sus funcionarias. (Ruiz, 2014, pág. 158)

De esta manera, estos últimos tienen que percibir que quienes dirigen la corporación proyecten lograr los objetivos que se ha marcado la organización y no sus metas personales, que reconocen el derecho del trabajador a equivocarse alguna vez cuando delegan en él, le permiten tomar decisiones y muestran interés por su responsabilidad. La ocupación dirigente debe basarse en los valores y el compromiso ético. Influye activamente, entre otros, en el trato personal, en la procuración de compromisos, reconocimiento e información:

- El administrativo espera siempre recibir un buen trato de la dirección de la institución, de sus responsables directos y de sus compañeros de trabajo.
- Un buen rector general debe apostar por una estructura horizontal en el organigrama de la institución que facilite la delegación de responsabilidades.
- De ese modo, fomenta la iniciativa de la persona que asume riesgos y gestiona su propio compromiso tomando las decisiones pertinentes, lo cual es clave para lograr el cumplimiento de objetivos.
- Que el administrativo perciba la utilidad de su trabajo, transmitida también por sus responsables.
- Que el administrativo perciba que la organización y sus responsables directos le agradecen su trabajo.

Las satisfacciones se presentan en el puesto de trabajo es una perfecta participación de los directivos no ocupa el puesto que le correspondería según su preparación y deseo, lo que provoca su desmotivación. A veces el puesto los hace grande por lo que se creen superior a los demás, lo que provoca ansiedad en el trabajador. O, al revés, personas con unos conocimientos y habilidades superiores al puesto que ocupan. Además, existen otros factores no motivadores: puede haber un ambiente laboral malo, lleno de envidia e intriga o escasez de retribución, o falta de reconocimiento.

También el estrés y enfrentarse a una tarea habitual, la seguridad y las condiciones laborales también se relacionan a veces con esta cuantificación. El espacio, la iluminación, la calefacción, la climatización, la armonía y la ausencia de elementos nocivos para la salud ruidos, humos, gases, polvo etc. resultan muy importantes; el docente tiene que regresar a su morada en las mismas condiciones de salud con las que inició su jornada.

La prestación de tipo social estos parámetros, es de menor importancia que los anteriores, puede también afectar al clima. Se refiere a servicios como comedor, guardería (cada vez más demandada), becas de estudio para hijos de empleados, celebraciones, acceso a acciones de la compañía, flexibilidad de horario, planes de pensiones, premios y concursos diversos, seguro de vida, transporte a la empresa, promoción de actividades deportivas, préstamos financieros con ventajas respecto a los del mercado e instalación de zonas de descanso, entre otros

El medio ambiente interno o clima laboral es que las administrativas perciban de una serie de características propias de la empresa también la cultura y otros aspectos intangibles como el trabajo en equipo, la coordinación y el nivel de eficiencia. La estrategia para la competencia también debe estar en sintonía con los recursos internos de acuerdo al medio ambiente que hay dentro de la organización es como es el bienestar de la unidad.

El medio ambiente externo macro son los eventos que suceden fuera de la organización. La empresa no puede influir en ellos ya que son eventos externos que suceden en un contexto tanto nacional como internacional. No obstante, ellos si ejercen una influencia significativa en la organización. Estos pueden ser económicos, políticos, sociales, culturales y ecológicos. En el ambiente externo las empresas pueden encontrar amenazas, pero también puede encontrar oportunidades para mejorar su desempeño.

El medio ambiente externo micro es el medio que puede influir negativamente o positivamente a la organización, pero son agentes que influyen directamente dentro de la organización como los clientes, proveedores, consumidores, público en general, la competencia y los diferentes organismos que se encargan de regular las actividades de la institución ya que en el ambiente organizacional constituye una disposición de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad.

Características del ambiente organizacional.

- El clima dentro de una unidad también puede tener conflictos en términos de ordenaciones, volumen de la institución, modos de comunicación, modo de liderazgo de la orientación, etc.
- El ambiente es una disposición particular de variables situacionales
- Sus elementos adicionales pueden variar, aunque el ambiente puede ser el mismo.
- El ambiente tiene una relación de unión, pero no de forma permanente como la Cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.

- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente. -Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

(Uribe Prado, (2014)) Componentes del ambiente organizacional Se ha visto precedentemente, en analizar la naturaleza de estas variables, sus interacciones dentro de la composición del clima organizacional y los efectos que provocan dentro de la organización. Presenta la forma en que interactúan componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional que, a su vez, produce los resultados que se observan a nivel del rendimiento laboral individual o de grupo. Así, los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los docentes. (pág. 227).

Las técnicas aplicadas para la recolección de la información y las herramientas seleccionadas para realizar esta investigación son: la observación esta Consiste en la utilización de los sentidos (vista), para obtener de forma consiente y dirigida, datos que nos proporcionen elementos para la investigación. En la presente investigación se empleó la observación directa, la cual implica un registro de los aspectos observados, relacionados con la investigación,

Otra técnica es la Encuesta. Mediante esta técnica se recopila información a través de un formulario estructurado con preguntas con la finalidad de conseguir escrita como es la práctica de la ética profesional y su aporte en el ambiente laboral en la unidad educativa 11 de octubre en relación a su comportamiento. El tipo de encuesta aplicable a esta investigación es una encuesta descriptiva, la cual trata de documentar y descubrir las condiciones respecto al tipo de las preguntas planteadas es de naturaleza mixta, contiene en su mayoría preguntas cerradas las cuales buscan que el encuestado exprese



su nivel de acuerdo o desacuerdo a las opciones y las preguntas abiertas que deben ser respondidas con palabras propias palabras.

#### **4. CONCLUSIONES**

Esta investigación se basa en la práctica de la ética profesional y su aporte el ambiente laboral donde los docente de la unidad educativa 11 de octubre demuestran su ética en todo momento por lo que la ética es comportarse bien o mal, los docentes que participan en la unidad tratan a los demás con educación y moral y demostrar su comportamiento día a día como también existen los tipos de ética profesional como la ética en los biólogos, psicólogos, y administrativo son profesionales que manejan una ética excelente aunque a veces tienen dificultades en sus labores.

Ellos saben manejar su ética y ser amable con los demás y mantienen una buena relación con sus pacientes e compañeros de trabajo, las características profesionales son aquella actividad que se elige de forma personal y se brinda ante los demás un mejor beneficio, la libertad del docente es una virtud capacidad de tener responsabilidad es alguien que se esfuerza por ser mejor y ser capaz de desempeñarse con gran eficiencia ante un ambiente o institución para aumentar el nivel educativo de la unidad y tener un desempeño adecuado.

La satisfacción laboral es cuando la administrativa se siente satisfecha por alcanzar metas que deseo lograr y sentirse realizada en su hábitat y así se sientan motivada para mejorar su rendimiento y formación, concentración, dirección etc. y mantener un buen clima laboral de respeto y trabajar en grupo y un buen líder para fomentar o hacer una institución digna de trabajo y buenos estudiante y profesionales a futuro y tener una satisfacción en su puesto de trabajo como funcionaria.

## 5. Bibliografía

Barquero, A. C. (2003). *Ética Profesional*. (1. Euned, Ed.) Costa Rica: Universidades Estatal A Distancia.

BotaFlorÉ z, , V. (1998). *Rendimiento Laboral*. Victor Hugo BotaFlrÉ z,

Cortina, A. (2013). *¿Para Qué Sirve Realmente La Ética?* España: Paidós Ibérica.

Gan, F., & Trigine, J. (2012). *Ambiente Laboral* . Madrid: Diaz De Santo Albasaz 2.

Gaya, L. A. (2007). *Ética Del Psicólogo*. Barcelona: Uoc.

Giraldo Huerta, J. J. (2006). *Liderazgo De Los Docentes*. Colombia: U. Cooperativa De Colombia,

Jesús, B. M. (2016). *Elementos Un Buen Ambiente Laboral*. Madrid: Uned.

Katherine Gutiérrez, B., (2012). *Ambiente Laboral*. Santiago, Chile: Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica De Chile, Facultad De Ciencias Sociales, Escuela De Trabajo Social, 2009.

Moreno, C. P. (2017). *Ética De La Empresa*. Barcelona: Wwww.Hedereditorial.Com.

Parent Jacquemin, J. M., & Nuñez, C. (2000). *Ética Profesional*. México: Universidad Autónoma del Estado De México,

Reyes Orama,, Y., Cofiño Lobato,, M. E., & Reyes , J. (2013). *Satisfacción Laboral*. España: Editorial Académica Española,

Ruiz, E. D. (2014). *La Calidad Directivo*. Grin Verlag.

Vaillant, D., & Marcelo , C. (2015). *La Formación De Los Docente* . Madrid: Wwww.Narceaediciones.Es.

Vázquez , M. L., & Casado Méndez, R. (2017). *Racionalidad*. Servido De Publicaciones E Intercambio Científico Da Usc.



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



**ANEXOS I**

**ENCUESTA**

**Nombre del docente:      cargo:**

**Profesión:**

**¿Es para usted importante la ética profesional en toda su totalidad?**

Sí  No

**¿Por qué?**

---

---

**¿Cómo docente; para usted que es la ética profesional?**

---

---

**¿La práctica de la ética profesional es importante en el ambiente laboral?**

Sí  No

**¿Cómo es su ambiente de trabajo como docente?**

---

---

**¿Los profesores se ayudan los unos con los otros?**

Sí  No   
Poco  Siempre

**¿Existe un sentido de trabajo en equipo entre los profesores del colegio?**

Sí  No

Porque \_\_\_\_\_

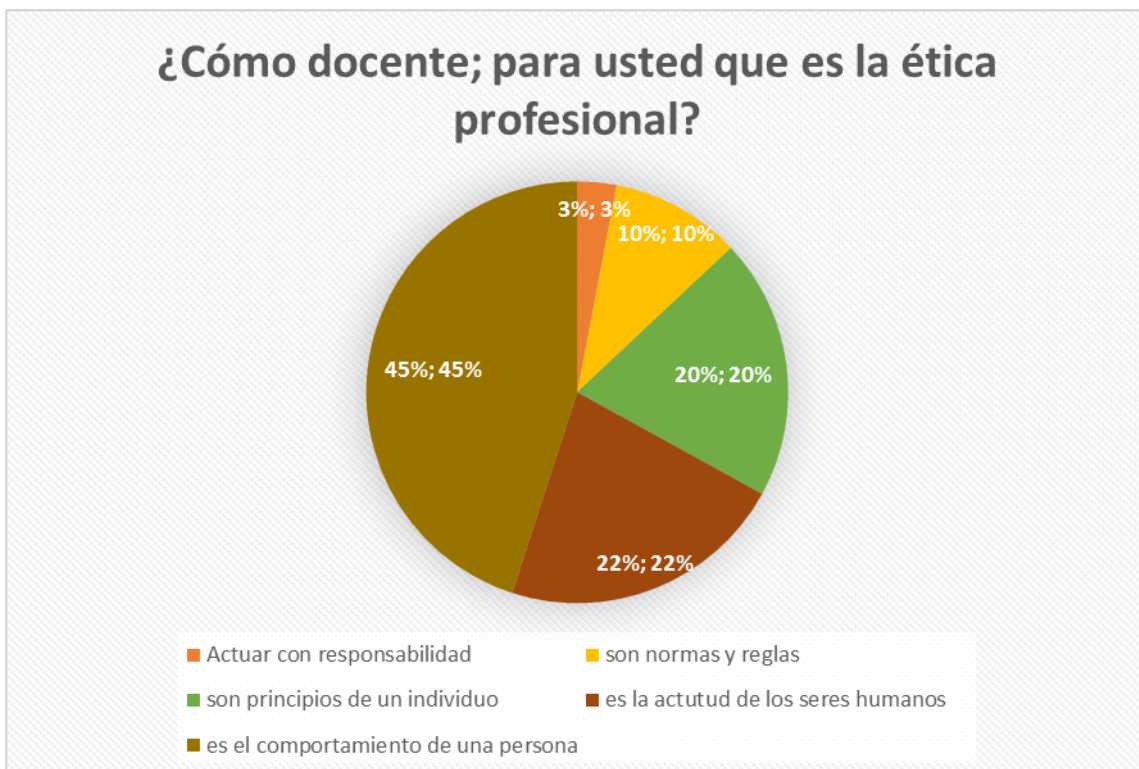
## ANEXO II

Análisis E Interpretación Del Tema: Práctica De La Ética Profesional Y Su Aporte En El Ambiente Laboral En La Unidad Educativa “11 De Octubre Del Cantón Urdaneta”



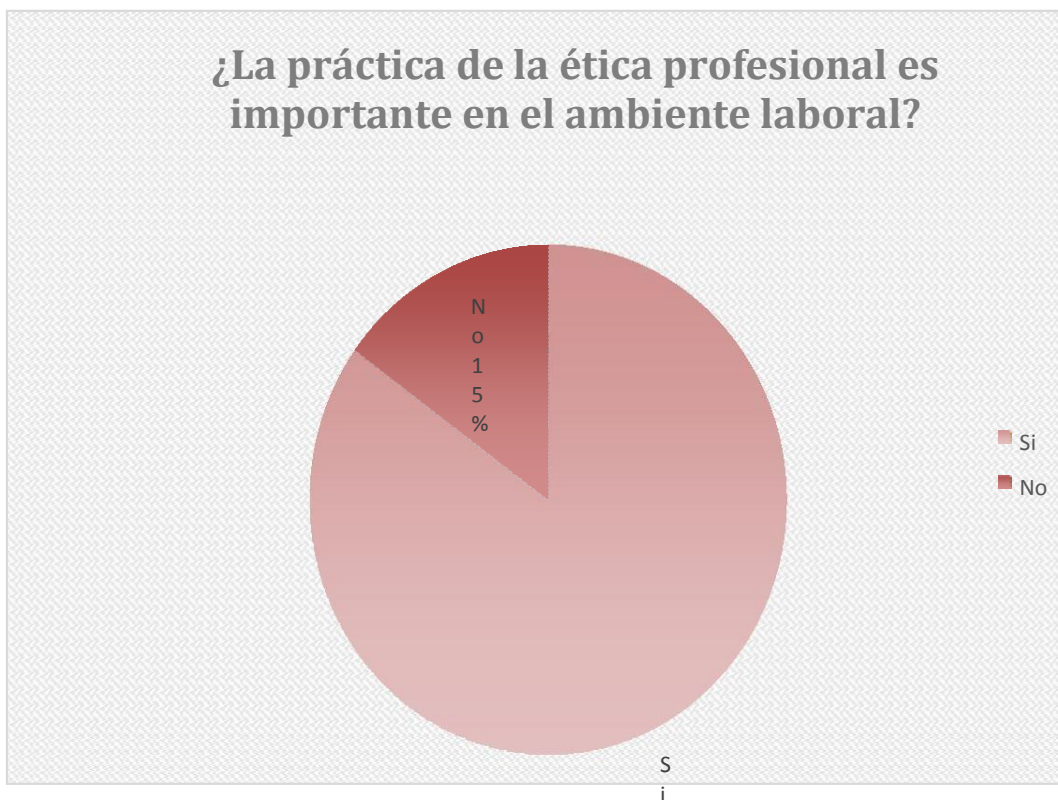
Para los administradores la ética profesional es importante en su totalidad por eso el 100% de los encuestados dieron una respuesta positiva.

## ANEXO III



El 45% de los datos obtenidos mediante los docentes de administrativos expusieron que el comportamiento de una persona es muy fundamental para un profesional y el 22% de los encuestados argumentaron que la actitud de los seres humano es importante para una buena convivencia, el 20% de los derivados cuestionaron que los principios de los individuo es algo primordial para desempeñarnos como competitivo, el 10% de los encuestados dijeron que según la ética profesional esta se basan en normas y reglas, el 3% expusieron que siempre la ética se debe actuar con responsabilidad en un ambiente laboral.

#### ANEXO IV

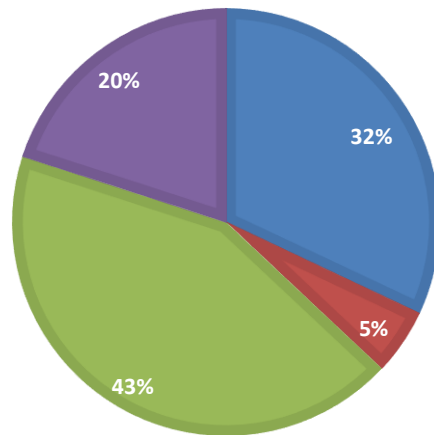


La práctica de la ética profesional es importante en el ambiente laboral la mayoría de los administrativos encuestados con el 85% la respuesta es positiva, mientras que el 15% corresponde a una respuesta negativa

#### ANEXO V

### ¿CÓMO ES SU AMBIENTE DE TRABAJO COMO DOCENTE?

■ Bien ■ Regula ■ Agradable ■ Muy profesional ■

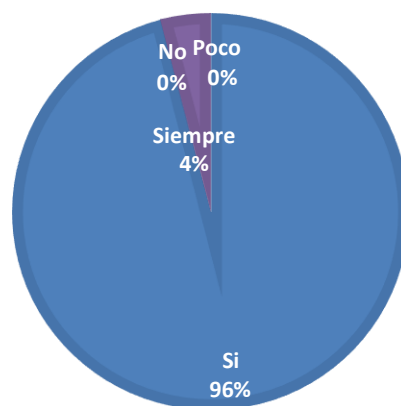


Para la mayoría de los docentes con el 43% la respuesta es que su ambiente laboral es agradable siguiendo con el 32% su ambiente es bien y el 20% es muy profesional, y el 5% es regular trabajar en su entorno.

### ANEXO VI

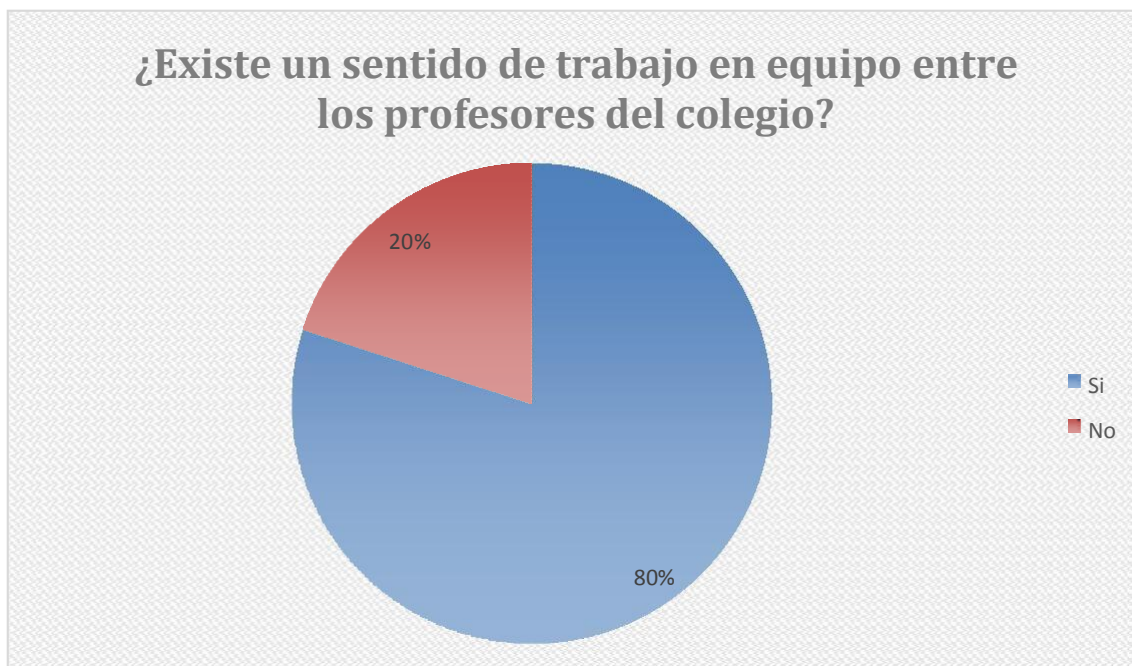
### ¿LOS PROFESORES SE AYUDAN LOS UNOS CON LOS OTROS?

■ Si ■ No ■ Poco ■ Siempre



Los profesores de la unidad argumentaron que el 96% se ayudan mutuamente, el 4% siempre se auxilian entre ellos y el no y poco con el 0% se refieren que no necesitan ayuda.

## ANEXO VII



El 80% de los administradores de la institución replicaron que si trabajan en equipo mientras que el 20% de los encuestados que no existe un sentido de trabajo en equipo.

## ANEXOS VIII

### ESTABLECIMIENTO UNIDAD EDUCATIVA “11 DE OCTUBRE”



Dentro de la Unidad Educativa “11 De Octubre



Establecimiento educativo



Encuestando a los administrativos



Entrega de preguntas sobre la encuesta





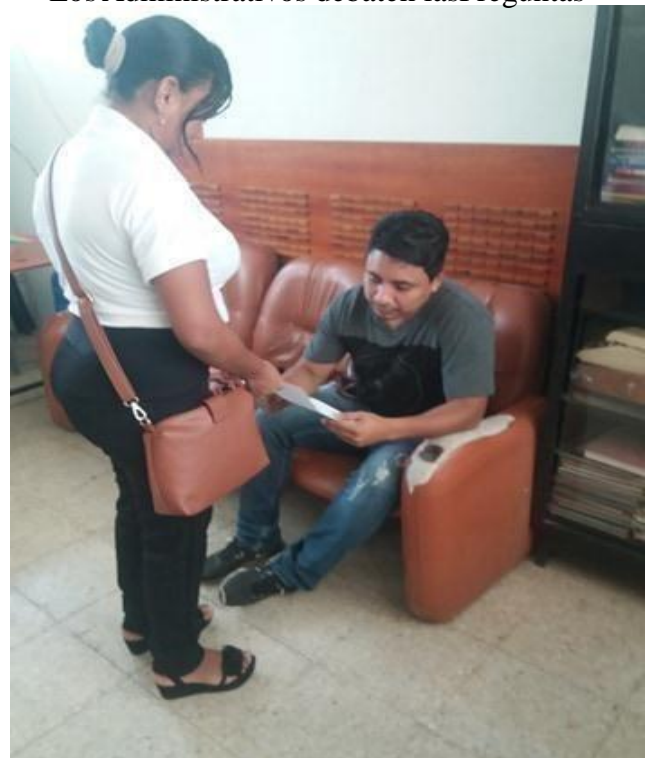
Dando a conocer Sobre las preguntas de la Encuesta



Los Administrativos debaten las Preguntas



El administrador esta analizado las preguntas.



Explico de qué se trata la encuesta aplicada.