



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



**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA)**  
**DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO**

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

**TEMA:**

**CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATÉGIA PARA LA TOMA  
DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS  
RÍOS**

**AUTORA:**

**LIZETH LEONOR VEGA RICAURTE**

**TUTORA:**

**LCDA. GINA CAMACHO TOVAR MSC.**

**BABAHOYO –LOS RÍOS**

**2019**



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



**DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado principalmente a mis padres que han sido el pilar fundamental de mi vida, que siempre han estado para mí en cada paso que he dado en mi vida, por el trabajo y amor que me dedicaron en todo este tiempo , para Dios porque él ha inspirado mis días me dio la fuerza necesaria para continuar, cuando en ciertas ocasiones sentía que no podía, gracias a esto he podido llegar hasta esta gran meta y convertirme en un profesional competente, me siento orgullosa de que en todo este tiempo he tenido el apoyo tanto moral de mi familia y amistades, como el de Dios que siempre ha estado para mí, guiando cada uno de mis pasos con fortaleza.

Lizeth Leonor Vega Ricaurte



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



## **AGRADECIMIENTO**

Agradecida con mis padres que siempre han sido el pilar fundamental de mi vida, por estar pendiente de mí en cada momento, por inspirarme con sus consejos, por educarme con valores buenas costumbres y hacerme el ser humano que soy ahora responsable y competente en cada una de mis actividades, porque cada una de sus enseñanzas me han permitido llegar hasta donde estoy ahora y que siempre cada logro que obtenga en mi vida será dedicado para ellos con todo mi amor infinito porque se merecen lo mejor de mi puesto que ellos entregaron lo mejor para mi educación y mi formación.

Agradezco a cada una de las personas que formaron parte de todo este proceso, y gracias a sus palabras sus incentivos me ayudaron a seguir con mayor confianza, a mis compañeras de curso cada una de ellas dejaron en mi un gran recuerdo, y como no también agradecer a mis docentes por haber forjado en mi buenas actitudes y grandes enseñanzas que permanecerán en mi para toda la vida.

Totalmente agradecida con mi tutora excelente docente, debido a que sus consejos y cada una de las observaciones que realizo en mi trabajo de investigación me permitieron ir mejorando en cada momento, y así de esta manera yo pueda ir adquiriendo mayor conocimiento y confianza en el trabajo que realizaba. La vida en todo este proceso académico me dio muchas enseñanzas de las cuales me siento muy agradecida con cada una de las personas que formaron parte, y con la institución que me abrió las puertas para formarme como el profesional que seré ahora.

Lizeth Leonor Vega Ricaurte



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



Babahoyo abril 9, 2019

Señores.

**FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RÍOS**  
Av. 6 de octubre e Isaías Chopitea  
Ciudad. –

*Autogratia*

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de quien suscribe, la presente tiene la finalidad de darle a conocer que la señorita **VEGA RICAURTE LIZETH LEONOR**, con la cedula de identidad # 120548457-7, 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 se le brinde información de la empresa como son: razón social de la empresa, misión, visión, 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 enfocara exclusivamente en el código de ética institucional con el tema: **“CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATÉGIA PARA LA TOMA DE DECISIONES”**.

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

De Ustedes, muy atentamente;

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





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



**AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL**

Yo, **Lizeth Leonor Vega Ricaurte** portador de la Cédula de Ciudadanía **1205484577**, estudiante del desarrollo del documento probatorio de la Dimensión Práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del Título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo Bilingüe, declaro que soy el autor del presente **caso de estudio**, el mismo que es original, auténtico y personal, con el tema: **CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RIOS**

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

---

**Lizeth Leonor Vega Ricaurte**

**C.I: 1205484577**



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



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

**Babahoyo, 22 de abril de 2019**

En mi calidad de Tutor del Documento Probatorio de la Dimensión Práctica de Examen Complexivo, designado por el Consejo Directivo con oficio N° 008 , con fecha 02 de Abril de 2019 mediante resolución N° CD-FAC.C.J.S.E-SO-003-RES-002-2019, certifico que el Srta. VEGA RICAURTE LIZETH LEONOR, ha desarrollado el trabajo investigativo titulado:

**CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA TOMA  
DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS  
RIOS**

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 complexivo 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.

**LCDA. GINA LORENA CAMACHO TOVAR, MSC.**  
**DOCENTE DE LA FCJSE**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FECHA: 24/4/2019  
HORA: 20:52

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACION  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO  
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGUE  
UNIDAD DE TITULACIÓN

## SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE TITULACIÓN

**DOCENTE TUTOR:** CAMACHO TOVAR GINA LORENA  
**ESTUDIANTE:** VEGA RICAURTE LIZETH LEONOR  
**PERIODO ACADÉMICO:** ENERO 2019 - MAYO 2019  
**MODALIDAD DE TITULACIÓN:** EXAMEN COMPLEXIVO  
**FASE DE MODALIDAD:** FASE PRACTICA  
**PROYECTO DE TITULACIÓN:** CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RÍOS

## INFORMACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RÍOS					
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
INTRODUCCIÓN	2019-04-10	2019-04-20	TERMINADO	100%	HABILITADO

CONCLUSIONES					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
CONCLUSIONES	2019-04-10	2019-04-20	TERMINADO	100%	HABILITADO

BIBLIOGRÁFICA					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
BIBLIOGRÁFICA	2019-04-10	2019-04-20	TERMINADO	100%	HABILITADO

ANEXOS					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
ANEXOS	2019-04-10	2019-04-20	TERMINADO	100%	HABILITADO

DESARROLLO					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
DESARROLLO	2019-04-10	2019-04-20	TERMINADO	100%	HABILITADO

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

CAMACHO TOVAR GINA LORENA

VEGA RICAURTE LIZETH LEONOR



**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: **CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATÉGIA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RÍOS**

**PRESENTADO POR LA SEÑORITA: LIZETH VEGA RICAURTE**

**OTORGA LA CALIFICACIÓN DE:**


10.

**EQUIVALENTE A:**

Diez (Excelente)

**TRIBUNAL:**

  
**ING. KERLY FELJÓ ROJAS**  
**DELEGADA DE LA DECANA**

  
**LCDO. CARLOS SANCHEZ VIDAL**  
**DELEGADO DEL CIDE**

  
**LCDA. MARIA SAGAYAR SANCHEZ**  
**DOCENTE ESPECIALISTA**

  
**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**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**



Babahoyo, 23 de abril de 2019

**CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES  
EN EL SISTEMA ANTIPLAGIO**

En mi calidad de Tutor del Documento Probatorio de la Dimensión Práctica de Examen Complexivo, de la Sr. (ta) **LIZETH LEONOR VEGA RICAURTE** cuyo tema es: **CÓDIGO DE ÈTICA INSTITUCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RIOS.** certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud de **0%**, resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adoptadas por la institución.

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

URKUND

Documento [URKUN-CODIGO DE ETICA.docx \(D50818965\)](#)

Presentado 2019-04-18 09:29 (-05:00)

Presentado por lizzyvega1996@gmail.com

Recibido gtovar.2.utb@analysis.orkund.com

Mensaje caso Lizeth [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

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

  
**LCDA. GINA LORENA CAMACHO TOVAR, MSC.**  
**DOCENTE DE LA FCJSE**



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



## RESUMÈN

El presente trabajo de investigación se centra en el Código de ética como estrategia para la toma de decisiones en la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos, la problemática radica en el código de ética Institucional que es una normativa interna que regula el comportamiento de las personas en la organización con el fin de mejorar el ambiente de trabajo, en el cual al no aplicarse se evidencia aspectos negativos en las relaciones laborales que se dan dentro de la institución, a su vez se analizarán los factores internos de la organización como su administración, y relaciones interpersonales.

El caso de estudio se sustenta de una perspectiva académica que se fundamenta en la teoría de varios autores que sirven de aporte, es factible porque se podrá conocer los distintos problemas que surgen en la organización por la mala aplicación del código de ética que se evidencian en los procesos administrativos y la toma de decisiones dentro de la institución. El buen desarrollo del trabajo contribuirá en el desarrollo de buenas prácticas a través de talleres que mejoren la ética profesional y el desempeño laboral y así resaltar las problemáticas que se encuentran en la entidad.

La metodología aplicada en la investigación es el método inductivo que permitió el análisis de las situaciones negativas particulares que presenta la institución, se aplicó la investigación descriptiva que permitió describir cada una de las características y comportamientos de las unidades de observación, también se aplicó las técnicas de observación directa y encuesta con el fin de obtener mayor cantidad de información.

**Palabras claves:** Código de ética institucional, toma de decisiones, comportamiento de las personas y desempeño laboral.



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



## **ÍNDICE GENERAL**

CARÁTULA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
OFICIO PARA SOLICITAR EL PERMISO.....	IV
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL.....	V
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL INFORME DEL ESTUDIO DE CASO CORRESPONDIENTE AL EXÁMEN DE CARÁCTER COMPLEXIVO PREVIA A LA SUSTENTACIÓN.....	VI
INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO.....	VII
RESULTADO DEL INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	VIII
CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD CON OTRAS FUENTES EN EL SISTEMA ANTIPLAGIO.....	IX
RESUMÈN.....	X
ÍNDICE GENERAL.....	XI
2. INTRODUCCIÓN .....	1
3. DESARROLLO .....	2
4. CONCLUSIONES .....	15
5. BIBLIOGRAFÍA .....	17
6. ANEXOS.....	18
ANEXO N° 2 .....	19
ANEXO N° 3 .....	21
ANEXO N° 4.....	26

## 2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó en la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos ubicada en Babahoyo en las calles 6 de octubre e Isaías Chopitea, entidad deportiva de derecho privado sin fines de lucro que tiene como principal trabajo desarrollar, promover y difundir la actividad física mediante la gestión administrativa y técnicas que contribuyan en la formación de los jóvenes, mediante un equipo de trabajo y un ambiente adecuado que garantice el crecimiento continuo del deporte.

Dentro de la institución la problemática radica en el código de ética institucional que es una normativa interna que ayuda a regular el comportamiento obligatorio de las personas dentro de la organización, mediante principios, valores y comportamientos, de esta manera mejorar el ambiente de trabajo, situación que no sucede y evidencia aspectos negativos que acarrea el no regirse a normas, y leyes internas de la institución, motivo por el cual las relaciones laborales no son idóneas, el personal muestra deficiencias de valores éticos, lo que genera el incumplimiento de los objetivos organizacionales.

El caso de estudio está relacionado con la línea de investigación de la carrera de Secretariado Bilingüe llamada Administración de Empresas y la sublínea Ética y responsabilidad social de la empresa pública/privada, relación que existe en cuanto a la temática en la Federación Deportiva y su código de ética, debido que analizan los factores internos de la organización, como su administración, las relaciones interpersonales, el cumplimiento de leyes y reglamentos, por tal razón la aplicación correcta de un código de conducta es indispensable para la gestión organizacional, lo cual ayudará en el desarrollo de las tareas internas dentro de una institución.

El código de ética institucional es de vital importancia dentro de una institución porque a través de esta normativa interna ayuda a regular el comportamiento obligatorio de las personas dentro de una organización, como estrategia para que los miembros actúen y tengan comportamientos acertados en sus funciones y de esta manera hacer llevadero el

ambiente laboral enfocándose en los objetivos institucionales, es decir es un mecanismo indispensable que pretende lograr que el personal actúe de manera correcta dentro de su trabajo. Además, en las instituciones siempre se ejecuta un proceso de toma de decisiones, independientemente del nivel organizacional, debido a que se debe la realización de una acción como respuesta a cualquier situación interna de la organización.

La metodología de investigación aplicada es el método inductivo, que permitió el análisis cualitativo de situaciones negativas particulares que presenta la institución, también se aplicó el tipo de investigación descriptiva que ayudó a describir características y comportamientos de las unidades de observación, además se implementó las técnicas de observación directa y encuesta con la finalidad de consolidar la mayor cantidad de información. Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que el talento humano que conforma la Federación Provincial de Los Ríos no está empoderado del código de ética institucional, probablemente se deba a la poca socialización de dicha normativa.

La finalidad de la investigación es identificar los principales factores que inciden en la aplicación de un código de ética dentro de la institución y como éste puede o no favorecer al personal en su ética profesional, comportamiento, y demás aspectos que puedan surgir, ya que en cualquier organización empresarial se deben establecer normas que muestren valores institucionales y por ende lograr los objetivos, porque se deben a la comunidad en general y por tanto deben brindar un servicio de calidad.

### **3. DESARROLLO**

El desarrollo de este trabajo se realizó en la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos ubicada en la Av. 6 de octubre e Isaías Chopitea, dicha institución fue fundada el 13 de agosto de 1994, es un organismo deportivo de derecho privado sin fines de lucro, y que por principio jurídico constituye la máxima autoridad deportiva de la provincia, y su sede es en la ciudad de Babahoyo; además tiene como principal misión desarrollar, promover y difundir la actividad física altamente competitiva mediante la gestión administrativa y

técnicas para contribuir en la formación de los jóvenes y a la mejora de la calidad de vida de la población.

Esta institución está conformada por un directorio que consta por la Asamblea General, Jefe Financiero, un representante de los deportistas Federados por la institución, Director de Salud, un representante de la Municipalidad, un representante del Gobierno Provincial, un Secretario, un Síndico, un Tesorero, todos ellos están encargados de planificar, fomentar, controlar, desarrollar y supervisar las actividades de los organismos deportivos de su jurisdicción, que promuevan deportistas de alta calidad ,contando con un equipo de trabajo y un ambiente adecuado que garantice el crecimiento continuo del deporte para fomentar su filosofía de forma eficiente.

Esta investigación tiene como propósito dar a conocer como la aplicación de un código de ética influye en el ambiente laboral de los miembros de la institución, este caso de estudio será una guía que indique los aspectos relevantes de la entidad, que surgen de una falta de ética, que a su vez influye en el comportamiento de los miembros de la organización, ya que se refleja en el desarrollo, y cultura organizacional de la Federación Deportiva Provincial situaciones que dan a notar falta de valores y por lo tanto no se cumple con los objetivos de la empresa proyectando así una percepción inadecuada de la imagen institucional.

La realización este caso de estudio se sustenta desde una perspectiva académica en la que se fundamenta en teorías de diferentes autores que sirven de aporte para el desarrollo de la investigación y es factible porque se podrá conocer los problemas que surgen en la institución por la incorrecta aplicación del código de ética, de la cual se presenta aspectos negativos para que los interesados puedan evidenciar las deficiencias tanto internas como externamente, dentro de los procesos administrativos y actividades operacionales de la Federación Deportiva de Lo Ríos.

El desarrollo de este trabajo beneficiará a la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos por ser parte de la problemática en la que se podrá contribuir en el desarrollo de buenas prácticas, a través de talleres que mejoren la ética profesional y el desempeño laboral y a nivel académico, resaltar las problemáticas que se encuentran en la entidad, con respecto a las situaciones que se originan de la inadecuada aplicación de un código de ética; además a todos los interesados en conocer la temática.

El objetivo de la presente investigación es analizar los factores que inciden en la aplicación de un código de ética institucional dentro de la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos, en cual se analizarán cada uno de los aspectos relevantes y de lo indispensable que los miembros de la institución pública se rijan a normas y reglamentos que aporten al comportamiento profesional, de esta manera mantener un equilibrio en el ambiente laboral de su área de trabajo a través del fomento de una cultura organizacional enfocada a la buenas prácticas y comportamientos internos de cada uno de los miembros que conforman la institución objeto de estudio.

El código de ética en las organizaciones públicas, privadas o mixtas ha venido desarrollando un concepto de buen vivir basados en estándares de moral personal y social, lo que representa un importante cambio positivo en las empresas y de esta forma cambiar su imagen corporativa y la de sus funcionarios, para que la percepción ciudadana siempre sea la mejor posible, situaciones que muchas veces no sucede por no regirse a las normas, leyes internas que una organización tiene para alcanzar con las metas planeadas.

Las empresas en busca de obtener mayores beneficios o reconocimientos, muchas veces han sobrepasado los límites de la legalidad y la ética, en temas de impacto a la sociedad y medio ambiente, por esta razón desde los años noventa conceptos como responsabilidad empresarial o creación de valor compartido, se han convertido en parte fundamental de las instituciones, con el objetivo de generar confianza entre los usuarios, consumidores y añadir valor a sus inversores a partir de la reputación

Con la aplicación de códigos de ética las empresas se han visto obligadas a establecer un equilibrio entre los beneficios de los accionistas y el impacto que provoca en los trabajadores, comunidades locales y los usuarios, por tal razón el código de ética busca determinar el comportamiento de las empresas y sus líderes, ante lo narrado se menciona que la federación, no fomenta actividades de control en la gestión del talento humano, desde el nivel directivo hasta el operativo, con la intención de que se cumpla con las normas que rigen el accionar en el ámbito laboral, puesto que se han presentado situaciones en la gestión interna, como la presencia de conductas inadecuadas y el desarrollo de las actividades.

Segun Lueza (2016) indica: “la filosofía laboral concibe y determina la ética en la organización, de igual forma define la manera de relacionarse en el entorno laboral y en el proceso de toma de decisiones” (pág. 79). Un código de ética expresa los valores y principios que deben guiar la conducta de todos los profesionales que integran la institución y colaboran con un colectivo para el desarrollo de su actividad profesional, como en las relaciones internas con los directivos, empleados, usuarios, instituciones públicas, colaboradores externos y sociedad en general, junto con otros elementos permitirá identificar lo que es y quiere lograr la institución, de esta manera la filosofía laboral.

La institución a estudiar presenta debilidades empresariales, donde se pudo constatar una inadecuada administración, falta de socialización y cumplimiento de la normativa que establece cuáles son los valores y principios que debe aplicar o desarrollar el personal ,además no se prioriza la importancia de desarrollar una correcta ética institucional que permita generar compromiso, situación que acarrea aspectos negativos como la falta de planificación organizacional, la sobrecarga laboral, ausentismo ,y la violación de las normas internas como el código de ética entre otros aspectos, los cuales son componentes necesarios para el éxito, crecimiento de la entidad y desarrollo adecuado de sus funciones.

La ética en las distintas profesiones ocupa un lugar principal en el futuro desempeño laboral, ya que cualquier profesional tendrá que enfrentar problemas que puedan tener dimensión ética y para ello es necesario estar preparado y enfrentarse a situaciones difíciles



con un adecuado respaldo teórico que preserve las funciones y tareas internas, por eso es importante que la institución desde que comienza su vida profesional estipule su reglamentos y socialice normas, para que las actividades estén claras y se logre desarrollar correctamente.

Como factor fundamental dentro del código de ética se tiene “el desempeño en la evaluación del rendimiento que consiste en determinar el nivel de compromiso del talento humano para con la institución, el cual tiene incidencia directa con el logro del éxito” (Rodríguez, 2018, pág. 51), por ende, en la organización objeto de estudio uno de los principales problemas que se presentan en el entorno de trabajo es que el personal que labora en la Federación no está comprometido con el desempeño individual y colectivo para con la organización, además de las políticas y normas internas; lo que ha generado anomalías que causan incomodidad entre los miembros que laboran en la entidad, presentando problemas como el absentismo, desempeño y la satisfacción laboral.

Según González A. L (2014) argumenta que: “La estrategia es un conjunto de acciones que direccionan las metas, y los objetivos de una organización” (pág. 89). La satisfacción laboral es un factor importante debido a que repercute en el rendimiento organizacional y el nivel de eficacia y eficiencia con el que se desarrollan las actividades laborales, es por eso que la entidad objeto de estudio debe implementar cambios o estrategias que mejoren el ambiente laboral, en que se tome en cuenta la aportación y compromiso con los miembros de la organización y se establezcan mejoras en la estructura organizacional.

Otro factor muy importante dentro de la ética institucional es la “Cultura organizacional es el factor más poderoso de una organización, una cultura fuerte incidirá en el nivel de productividad, una cultura débil influye directamente a un rendimiento individual y colectivo” (Chand, 2018, pág. 73), puesto que, es importante recalcar que la ética son las acciones morales de los individuos y de los grupos, así como de las reglas y normas que rigen ese comportamiento en una sociedad determinada, por lo tanto, la ética profesional es parte de la cultura interna que rige el comportamiento de una persona en su puesto de trabajo,

por eso es importante que dentro de una empresa se defina un código de ética básico, de forma específica cuya aplicación generalmente esté sujeta a un proceso de control interno.

Un buen comportamiento ético genera beneficios en la gestión empresarial como crear confianza, satisfacción del personal, y captación de buenos proveedores, por tal razón toda institución se construye sobre las relaciones entre todos los miembros que conforman la empresa; por lo que la conducta ética juega un papel importante para la generación de confianza porque tiene la capacidad de otorgar credibilidad a quienes lo practican, debido a esto puede surgir el éxito o fracaso de una entidad y de la reputación que esta se cree.

En la actualidad se observa de manera alarmante la crisis de valores éticos dentro de todo tipo de institución, en sus diferentes campos y niveles jerárquicos, que da muestra de indicios de corrupción desde la mentira “blanca” hasta la deslealtad; sin embargo para recuperar los valores éticos perdidos se deben implementar mecanismos de evaluación de forma interna y externa, de tal manera se pueda fiscalizar o realizar la respectiva medición para constatar la correcta administración de los recursos en una institución al servicio público como la Federación Deportiva, además en base a dichas actividades de control se podrá certificar situaciones negativas que influyen en la dimensión ética de la gestión institucional.

Según Bladez (2016) señala: “Control es la revisión de lo planeado y logrado en una institución, implica determinar las actividades que necesitan ser controladas y los medios de control que se emplearán” (pág. 7). En Ecuador, los problemas éticos profesionales han ido en aumento pues existen muchos servidores públicos y privados que desmerecen la importancia de manejar principios, valores para asegurar el desarrollo de una actividad profesional y social; situación que no justifica que el desconocimiento de los procesos éticos no les permita enmarcarse dentro de estos principios y práctica valores que no generen daños a terceros, por lo que es necesario que se lleve un control que verifique que las funciones.

Hay un problema grave en el deterioro ético que se está generando en la sociedad actual, es importante enfocarse en los beneficios que generaría el conocimiento de los códigos de ética existentes en las instituciones, por eso es imprescindible que en una institución pública o privada tenga un código institucional, porque esto no solo ayuda de guía a la acción moral; sino también al ejercicio profesional para con la sociedad de servirla con lealtad, diligencia y respeto. La necesidad de la existencia de un código nace de la aplicación de normas de conducta a la práctica diaria, la mayoría de empresas tienen un reglamento, pero son pocas las que cuentan con este instrumento administrativo o realicen un proceso de socialización.

Ante lo expuesto se informa que la Federación Deportiva de la provincia de Los Ríos posee un código de ética, pero no es socializado y aplicado por los miembros de la organización, lo que provoca la presencia de faltas administrativas como la impuntualidad, conflictos personales, disputa de intereses, y otras situaciones negativas que empañan el ambiente laboral de la institución; lo descrito evidencia claramente falencias en la gestión administrativa de la organización.

Es necesario tener en cuenta que “el código de ética es un documento que expresa y regula el comportamiento de las personas dentro de la institución a través de la derivación de normas y principios, con el único fin de impulsar actitudes éticas” (Comisión de Estatutos IMCP, 2015, pág. 5), por lo tanto, la no aplicación de un código de ética en la Federación Deportiva, es una situación que evidencia que a pesar de que existe dicha normativa dentro de la institución, no se hace el esfuerzo necesario para fomentar buenas prácticas laborales en la gestión, puesto que se han presentado casos que uno de los principales problemas que deterioran el clima laboral, es la propagación de comentarios mal intencionados entre compañeros de trabajo.

Mediante la investigación en campo se logró conocer que uno de los rumores que se han presentado y que ha causado influencia directa en el deterioro de la relaciones laborales, es el que se ha generado por las funciones que realiza la Dirección Financiera, pues el talento

humano que labora en los niveles operativos y administrativos mencionan que se ejecutan asignaciones presupuestarias para proyectos que no guardan relación con los objetivos de la institución, donde los principales afectados son los deportistas e instructores, debido a que no cuentan con los implementos e infraestructura necesaria para realizar sus labores cotidianas.

El conflicto generado por el problema expresado denota la ausencia de un proceso de comunicación efectivo que impida la propagación o disipación de rumores que dañen la imagen profesional de los colaboradores, además se suma a la situación problemática aspectos importantes en la oferta de servicios que realiza la institución, en determinadas ocasiones los deportistas federados tienen que realizar viajes a nivel nacional e internacional, en dichas situaciones muchas veces no cuentan con el apoyo logístico y financiero por parte de la Federación, lo que demuestran claramente la deficiente gestión financiera de ciertos funcionarios.

La deficiente gestión metodológica de la Federación Deportiva de la provincia de Los Ríos ha generado que el talento humano de la institución emita comentarios inadecuados sobre la integridad ética y moral de las funciones realizadas por las personas que conforman dicha área, pues ellos aducen que para eventos de menor relevancia si existe partida presupuestaria, sin embargo para el pago de sueldos o apoyo deportivos para los deportistas no hay liquidez en el tiempo oportuno; lo narrado da el motivo principal que la percepción que tiene el personal de la institución con el resto de compañero no sea la mejor, debido a que consideran que la gestión realizada no tiene debidas prácticas éticas.

Dentro de una institución se tiene como principal punto que la “disciplina es la responsabilidad que sólo se logra mediante la creación e implementación de normas y una adecuada gestión del talento humano, factores claves en la productividad de la organización” (Nando, 2016, pág. 104), por lo tanto, la propagación de rumores que deterioran el ambiente interno se debe a la poca o nula aplicación de un cuerpo normativo que vela y rigen el comportamiento, conductas y actitudes del personal como el código de ética de la

Federación, donde se puede interpretar al mismo tiempo que no existe una persona encargada de la socialización y el cumplimiento de dicha normativa, fomentando de esta manera una deficiente disciplina laboral

Se evidencia de que al no aplicar un código de ética que establezca los principios, valores que deben poner en práctica los servidores públicos, no genera compromiso hacia la empresa para el logro de objetivos, como el de fortalecer actitudes y comportamientos que direccionen a realizar sus actividades cumpliendo las normas, generar cultura ética que ayude a mantener un ambiente adecuado, apoyar al desarrollo de la empresa mediante los procesos que deben cumplir para realizar una gestión eficaz y eficiente, establecer lo que la compañía espera de sus colaboradores y viceversa, además de convertirse en una guía para la toma de decisiones sin importar el nivel jerárquico.

A través del código de ética se trata de hacer efectivo los valores y principios de la empresa, que apelen a los procesos que determinan decisiones y comportamientos de las organizaciones, por eso mediante el respeto y cumplimiento de estos, se puede acabar con las prácticas corruptas que destruyen la cultura interna de la organización; por esta razón se debe fomentar y estimular comportamiento adecuado que sea de guía para los individuos que forman parte de una organización, creando componentes éticos como generar confianza, lealtad y sostenibilidad.

Cabe recalcar que dentro de una organización es fundamental el cumplimiento de todas las tareas designadas “el compromiso social en las instituciones radica que la oferta de sus servicios o sus actividades internas promuevan el desarrollo sostenible de las comunidades donde opera, y al mercado que pueda llegar” (Escudero & García , 2014, pág. 15), por tal motivo, la deficiencia de valores en la entidad se manifiesta en diferentes aspectos como individualismo, competencia, falta de cooperación, todo ello conduce a tomar decisiones desacertadas que afecten a todo el personal de la institución, por lo que se evidencia la falta de compromiso social con el entorno, no cumplimiento con la normativa interna o poca concientización de la misma.

Para un mejor cumplimiento de los movimientos internos de una institución se tiene el "talento humano es el principal activo empresarial, que permite el desarrollo óptimo de las actividades e incrementar la fuerza de trabajo en base al potencial de cada persona" (González & Olivares, 2014, pág. 88), debido a esto, uno de los problemas que se ha generado en la institución se da en secretaria general, pues el personal que labora en dicho departamento no está cumpliendo con sus funciones, como asistir a las sesiones de la asamblea, llevar un registro actualizado de los deportistas, sin embargo, esto no se da, lo que evidencia el poco compromiso para con las reuniones y compañeros, además no se mantiene ordenada la documentación que entra y sale de la institución, lo que provoca el retraso de procesos.

También se puede decir que en el departamento financiero no se rige a sus funciones de mantener el sistema contable actualizado que refleje las actividades ejecutadas por la institución, de elaborar, verificar y mantener ordenada la información de las remuneraciones de los trabajadores; estos problemas se debe principalmente a que colaboradores que conforman toda la dirección financiera no asisten de forma regular a la institución, lo que ha causado que no se pueda realizar los procedimientos administrativos, y operacionales en tiempo y forma.

Según Pucheu (2014) señala: "la equidad repercute en la satisfacción y comportamiento organizacional, puesto que el talento humano tiende a comparar sus esfuerzo y beneficios con los demás" (pág. 89). La impuntualidad de los funcionarios de la federación es una muestra indiscutible de que no existe un compromiso elevado con sus compañeros de trabajo e institución; además dicha falta administrativa evidencia problemas dentro del ambiente laboral, puesto que el no asistir regularmente a su jornada de trabajo genera incomodidad con el resto del personal que, si labora su jornada completa, dando a notar que no existe equidad en las relaciones laborales.

Otro recurso importante dentro de la ética institucional con respecto a la toma de decisiones es tener en cuenta que la "eficacia es la capacidad y competencia que tiene el

talento humano para desempeñar una actividad laboral y cumplir con el objetivo institucional con la menor utilización de tiempo y recursos” (García, 2017, pág. 266), por ello, gran parte del deterioro de las relaciones laborales es causada por la inapropiada dirección o gestión administrativa de la empresa, que genera un ambiente hostil que repercute negativamente en los miembros de la Federación, situación contraria al fomentar día a día técnicas para encontrar un ambiente laboral que mejore la productividad de la entidad, y así dar cumplimiento a los objetivos generales de la institución de forma eficaz y eficiente.

Según Morillo (2015) cuestiona que: “conflicto representa una situación negativa para el clima laboral, el origen del mismo se da por causas personales, escasez de recursos, inadecuada comunicación y motivos relacionados con el trabajo” (pág. 91). Los principales problemas éticos de la institución es la violación de sus valores corporativos, porque además de existir la impuntualidad de ciertos funcionarios, también existe el ausentismo laboral, relaciones laborales deterioradas, e instrucciones deportivas no desarrolladas con el debido respeto y compromiso para los deportistas, factores que han ocasionado a que exista discusiones y puntos de vista distintos dentro de la organización.

Mediante los datos obtenidos sobre la institución también cabe mencionar que parte del personal es objeto de sobrecarga laboral, debido que en reiteradas ocasiones los instructores se encargan de dar clases en actividades y horarios que no les corresponde, en muchos casos se ha identificado que el instructor no posee las aptitudes necesarias y conocimiento en dicha tarea, lo que ocasiona que no exista un nivel de productividad adecuado tanto de forma individual como colectivo, además genera una inestabilidad en las relaciones interpersonales entre los miembros de la Federación, y causa conflictos entre los instructores por hacerse cargo de actividades que no les corresponde.

Según los autores Vial & Castro (2014) afirman que: “Planificación institucional considera a la empresa como un todo, establece los planes y programas de actuación, además determina los objetivos de la misma a cumplir mediante el desarrollo de actividades” (pág.

71). Otra causa que presenta la institución es el inadecuado suministro de materiales para las actividades deportivas, y esto se debe principalmente por la influencia de una planificación institucional que fortalezca mecanismos que permitan la toma de decisiones enmarcadas en la gestión, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos administrativos que ayude al correcto desarrollo de las actividades internas.

Es necesario que se mantenga un control pertinente de la información “una de las principales barreras de la comunicación en las instituciones es la tendencia a no compartir información entre compañeros, porque se piensa erróneamente que la información es poder, posición superior o privilegiada dentro de la organización” (Catro, 2014, pág. 5), de tal manera que, la carencia de suministro de materiales ha provocado inconvenientes al momento de realizar las diferentes prácticas, debido a que muchos de los jóvenes que van a la federación se quedan sin ingresar a realizar algún deporte por la falta de ciertos instrumentos, mientras que otros solo esperan hasta que les toque su turno, indicando que existe una deficiente planificación y barreras de comunicación entre los diferentes departamentos.

Al no existir una comunicación interna adecuada entre los miembros de la organización, influye a no lograr un clima laboral favorable “el clima laboral se contruye con la flexibilidad del individuo para aportar a la empresa, su responsabilidad, la calidad de persona, la precisión de sus comentarios, su rendimiento y actitudes, todo estos factores representan un motor de éxito organizacional”. (Goleman, 2014, pág. 95), de tal forma, al no existir una comunicación interna adecuada entre los miembros de la organización, influye a no lograr un clima laboral propicio, factor que hoy en día es de importancia para el rendimiento de los trabajadores tanto en las instituciones públicas o privadas, debido a que es un componente que ayuda precisar la manera en que el personal percibe el entorno laboral.

Una falta que sobresale en la institución es de protagonismo del departamento de metodología quien es el encargado de llevar a cabo la planificación de los deportes y los recursos que se utilizan dentro de la institución “lugar de trabajo es el centro de trabajo a la



que accede el trabajador, en el que no origine riesgos para la seguridad, por lo que deberán cumplir con los derechos”.(Acedo & Aroca, 2015, pág. 22), sin embargo, esta área no se encuentra en un espacio que permita una adecuada administración de los recursos necesarios para llevar a cabo cada una de las actividades deportivas.

La técnica para la recolección de información dentro de la investigación fue la ficha de observación la cual, permitió obtener toda la información necesaria en el proceso investigativo, a su vez se obtuvo una descripción directa hacia los miembros de la organización con el fin de detectar las principales debilidades que indicaron un mal nivel en cuanto a la comunicación interna de la organización, y relaciones laborales dentro de la misma. En la cual se evalúan indicadores de gestión que están ligados de una u otra forma con el código de ética y la toma de decisiones en la Federación Provincial de Los Ríos. (Véase Anexo 1)

Mediante la aplicación del cuestionario de preguntas, se elaboró los pertinentes cuadros estadísticos y las de más relevancia son: ¿Conoce y cumple con el código de ética de la institución?, como resultado se obtuvo que el 52% de las personas encuestadas no conocen el código de ética de la institución, lo que denota debilidades organizacionales que influyen en el comportamiento del talento humano, ¿Tiene problemas a la hora de tomar decisiones por eventos imprevistos?, y el resultado fue que el 48% mencionaron que sí, un 32% dijeron que no y por último el 20% consideran que a veces, lo cual evidencia que los actos no éticos influyen de forma directa en el proceso de toma de decisiones de los diferentes niveles organizacionales de la Federación Deportiva de Los Ríos.

Los resultados obtenidos que se originaron a través de la aplicación de la encuesta, destinada para Dirección General y el personal dentro de esta investigación determinaron que varias personas no conocen el código de ética de la institución, lo que denota debilidades organizacionales que influyen en el comportamiento del talento humano, lo cual se evidencia que las unidades de observación consultadas sobre si tenían problemas o inconvenientes a la hora de tomar decisiones, por ello es notable que los actos no éticos influyen de

forma directa en el proceso de toma de decisiones de los diferentes niveles organizacionales de la Federación Deportiva de Los Ríos. (Véase Anexo 2)

Ante las principales debilidades encontradas en la institución, en cuanto a la ética institucional y laboral de los miembros de la organización, se considera la siguiente posible solución ante dichos inconvenientes; realizar la socialización de manera continua del código de ética, y que se creen competencias en el departamento de Talento Humano encaminadas a velar el cumplimiento de dicha normativa, de tal manera que rija el comportamiento de cada uno de las personas que integran la institución, debido a que es la única manera de lograr un empoderamiento necesario del código de ética institucional y crear una adecuada cultura dentro de la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos.

#### **4. CONCLUSIONES**

- El desempeño laboral de cierto número de colaboradores no es el adecuado, debido al incumplimiento del código de ética, lo cual no ayuda al talento humano a desarrollar sus actividades con principios y valores, y ha generado faltas como el ausentismo laboral, violación de la normativa interna y la ineficiente gestión realizada por los directivos administrativos dentro de las competencias laborales que tienen que desempeñar.
- Existe un clima organizacional inadecuado causado por la falta de sincronización en los horarios y retrasos existidos en la actividad administrativa a desempeñar, lo que provoca que las gestiones de cada miembro de la institución no se cumplan con normalidad. Además, existen preferencias en el trato y relaciones laborales entre el directorio y demás niveles administrativos, situación que demuestra la ausencia de una ética institucional.

- Se identificó la presencia de conductas inadecuadas en el talento humano, como la propagación de rumores que dañan la imagen profesional y laboral de los miembros de la organización, situación que empaña la imagen corporativa de la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos, además no existe una adecuada comunicación efectiva que transparente la función de los miembros de la institución.
- La no socialización del código de ética de una institución que maneja fondos públicos, implica no cumplir con la ley de transparencia del país, situaciones negativas que no suceden en ciertos Gobiernos Municipales, como es el caso del GAD de la ciudad de Milagro, dicha institución promueve el cumplimiento y conocimiento del código de ética a través del link de transparencia en la página institucional, mientras que la Federación Deportiva de la provincia de Los Ríos en su sitio web no posee el código de ética, situación que evidencia el débil proceso de socialización.
- La principal impresión detectada en el proceso de investigación el alto nivel de impuntualidad y ausentismo laboral del talento humano de la Federación Provincial de Los Ríos, lo cual denota una inadecuada cultura organizacional dentro del ambiente de trabajo, además evidencia un nivel bajo de pertenencia para con la institución y compañeros.

La investigación realizada permitió identificar situaciones problemáticas en cuanto a la ética del talento humano concerniente a las relaciones laborales, puntualidad, actividades administrativas y discusiones a la interna, por lo que se sugiere que para mitigar dichos inconvenientes fomentar capacitaciones en temas muy importantes para la gestión del talento humano, y relaciones humanas, los cuales permitirán generar un grado de pertenencia de los colaboradores para con la institución, y poder de alguna manera disipar faltas administrativas causadas por una inadecuada ética profesional; además también se recomienda designar un área encargada del control interno sobre el cumplimiento del código de ética.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Acedo, J. G., & Aroca, R. P. (2015). *Formacion y Orientacion Laboral*. España: Paraninfo.
- Bladez, M. d. (2016). *Proceso Administrativo*. Bogotá: Editorial Digital UNID.
- Catro, A. d. (2014). *Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Chand, S. (2018). *Inspira: Cómo crear una cultura organizacional poderosa*. Madrid: Whitaker House.
- Comisión de Estatutos IMCP. (2015). *Código de Ética Profesional*. México D.F: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Equipo Editorial. (2018). *Comunicación interna*. Málaga: Editorial Elearning, S.L.
- Escudero, M., & García, J. (2014). *La responsabilidad social empresarial y la creación de valor en América Latina*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- García, M. S. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial España.
- González, M., & Olivares, S. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano* (Segunda ed.). México D.F: Grupo Editorial Patria.
- González, A. L. (2014). *Administración estratégica*. México: Grupo Editorial Patria.
- Lueza, J. M. (2016). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa. Volumen 2*. Monterrey: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Morrillo, A. D. (2015). *UF0927 - Gestión del equipo de trabajo del almacén*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Nando, M. A. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Bloomington: Palibrio.
- Pucheu, J. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional: Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Santiago de Chile: Ediciones UC.
- Rodríguez, J. S. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Organizacional: Marco Para Mejorar el Desempeño del Capital Humano*. Alicante: 3Ciencias.
- Vial, I. D., & Castro, G. M. (2014). *Economía de la empresa*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.



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



## 6. ANEXOS

### ANEXO N°1

**FICHA DE OBSERVACIÓN APLICADA FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS  
RÍOS**

COMPETENCIAS	INDICADORES					OBSERVACIÓN
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
Cumplimiento del código de ética		X				
Comunicación interna de la organización.	X					
Infraestructura de las instalaciones de la Federación		X				
Puntualidad de los miembros de la institución.		X				
Relaciones laborales dentro de la organización.	X					



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



**ANEXO N° 2**

**ENCUESTA APLICADA A LOS MIEMBROS DE LA FEDERACIÓN  
DEPORTIVA PROVINCIAL DE LOS RÍOS**

**1. ¿Conoce y cumple el código de ética de la institución?**

Si

No

**2. ¿Cumple con los valores y principios institucionales?**

Si

No

**3. ¿Cumple usted con las metas planeadas en su jornada laboral?**

Si

No

A veces

**4. ¿Considera usted si existe un adecuado trabajo en equipo dentro de la institución?**

Si

No

**5. ¿Piensa usted que existen factores que interviene en el proceso de realización de su actividad laboral?**

Clima laboral

Relaciones interpersonales

Otras

**6. ¿Considera usted que la administración no está ejerciendo un buen liderazgo?**

Si

No

**7. ¿Cuál es el nivel de práctica de valores en el comportamiento dentro de la institución?**

Frecuente

Regular

Desconoce

**8. ¿Tiene problemas a la hora de tomar decisiones por eventos imprevistos?**

Si

No

A veces

**9. ¿Se abstiene de propagar rumores de algún miembro de la institución?**

Si

No

A veces

**10. ¿Dentro de la institución existe un manual de funciones que exprese claramente las actividades de cada departamento?**

Si

No

A veces

### ANEXO N° 3

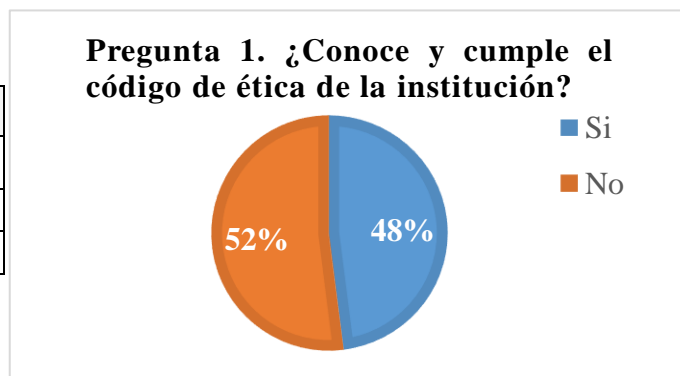
Tabulación de la encuesta realizada a los miembros de la Federación Deportiva Provincial de Los Ríos

#### 1. ¿Conoce y cumple el código de ética de la institución?

Grafico# 1 Código de ética

Tabla# 1 Código de ética

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	48%
No	26	52%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



#### Análisis

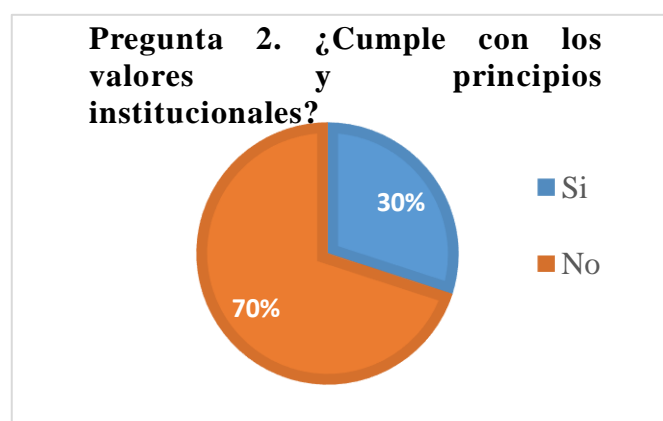
De acuerdo a las encuestas realizadas acerca del conocimiento y el cumplimiento del Código de Ética de la institución, el 52% afirma que no lo conoce y el 48% menciona que sí.

#### 2. ¿Cumple con los valores y principios institucionales?

Grafico# 2 Valores y principios institucionales

Tabla# 2 Valores y principios institucionales

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	30%
No	35	70%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



#### Análisis

Con relación a la pregunta si el personal cumple con los valores y los principios institucionales el 70% menciona que no mientras que el 30% afirma que sí.

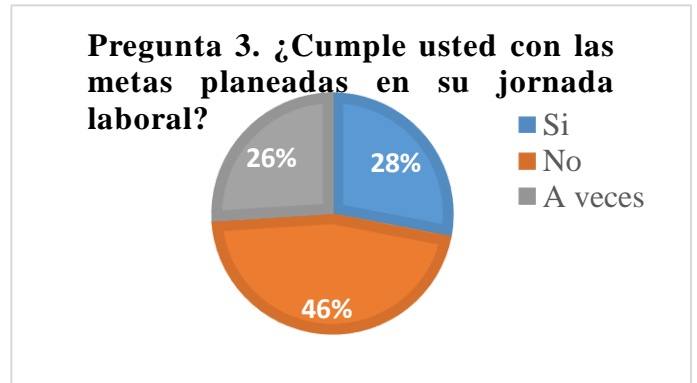


### 3. ¿Cumple usted con las metas planeadas en su jornada laboral?

Tabla# 3 Objetivo institucional

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	28%
No	23	46%
A veces	13	26%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Grafico# 3 Objetivo institucional



#### Análisis

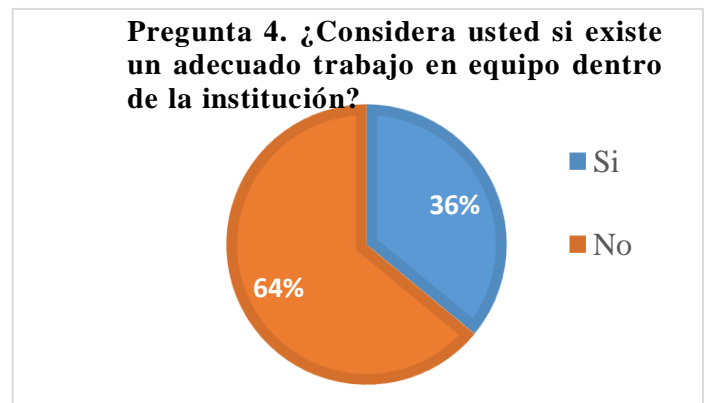
De acuerdo a la encuesta realizada acerca del cumplimiento de las metas planeadas en la jornada laboral el 46% afirma que no, un 28% que sí y el 26% menciona que a veces.

### 4. ¿Considera usted si existe un adecuado trabajo en equipo dentro de la institución?

Tabla# 4 Trabajo en equipo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	36%
No	32	64%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Grafico# 4 Trabajo en equipo



#### Análisis

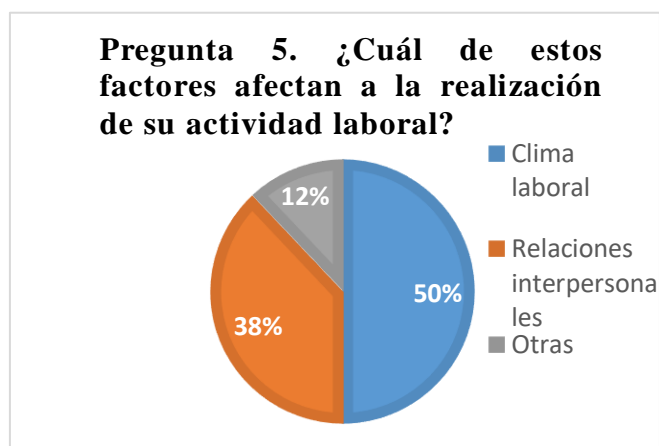
En relación a la pregunta acerca de un adecuado trabajo en equipo de la organización el 64% afirma que no y el 36% menciona que sí.

**5. ¿Cuál de estos factores afectan a la realización de su actividad laboral?**

**Tabla#5** Desempeño laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Clima laboral	25	50%
Relaciones interpersonales	19	38%
Otras	6	12%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Grafico# 5** Desempeño laboral



**Análisis**

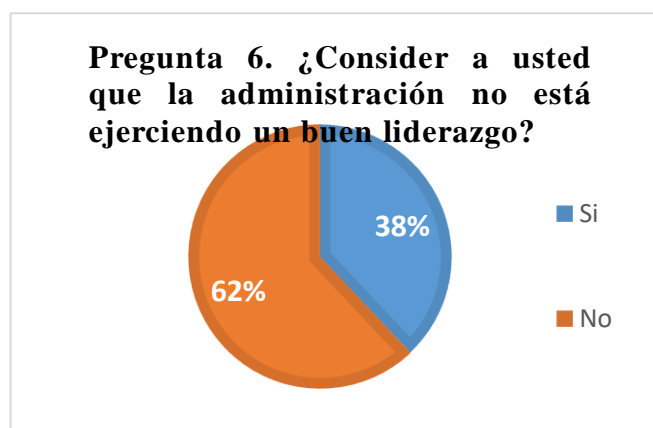
Respecto a la encuesta realizada a los colaboradores acerca de factores que afectan a la ejecución de la jornada laboral, el 50% afirma que afecta el clima laboral, el 38% las relaciones interpersonales y el 12% otras.

**6. ¿Considera usted que la administración no está ejerciendo un buen liderazgo?**

**Tabla# 6** Liderazgo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	38%
No	31	62%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Grafico# 6** Liderazgo



**Análisis**

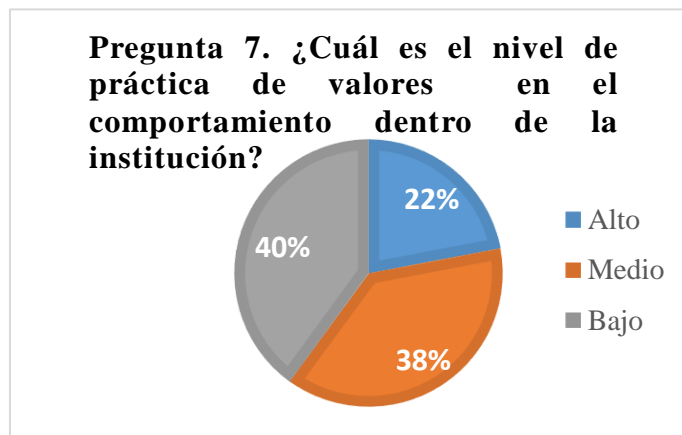
En relación a liderazgo ejecutado por la administración, los resultados de las encuestas realizadas concluyen en que el 62% opina que no y un 38% que sí.

**7. ¿Cuál es el nivel de práctica de valores organizacionales dentro de la institución?**

**Tabla# 7** Práctica de valores

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	22%
Medio	19	38%
Bajo	20	40%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Grafico# 7** Práctica de valores



**Análisis**

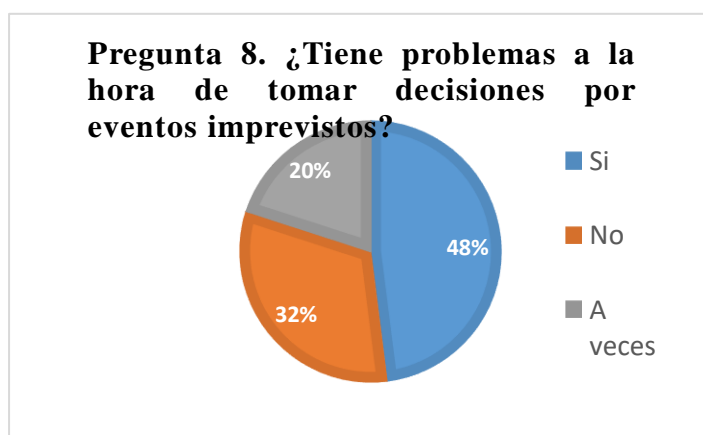
Con respecto al nivel de práctica de valores organizacionales del talento humano las personas encuestadas respondieron el 40% que es baja, el 38% es media y el 22% alta.

**8. ¿Tiene problemas a la hora de tomar decisiones por eventos imprevistos?**

**Tabla# 8** Toma decisiones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	48%
No	16	32%
A veces	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Grafico# 8** Toma decisiones



**Análisis**

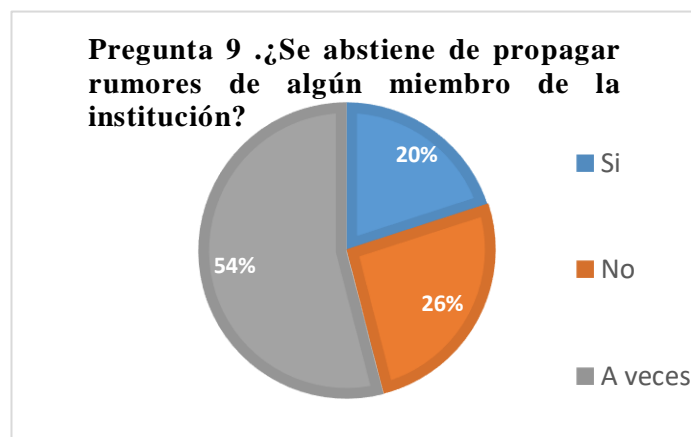
En cuanto a la toma de decisiones en eventos de improviso el personal encuestado respondió que, si tiene dificultades con un 48%, el 32% mencionó que no y un 10% a veces.

### 9. ¿Se abstiene de propagar rumores de algún miembro de la institución?

Tabla# 9 Ética laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	13	26%
A veces	27	54%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Grafico# 9 Ética laboral



#### Análisis

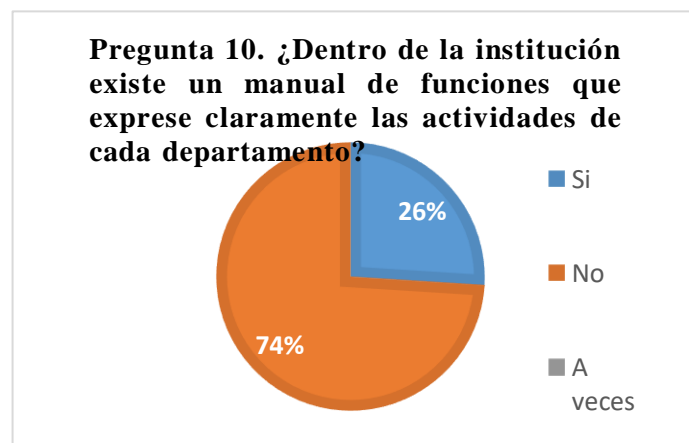
Los resultados de la encuesta realizada con respecto a la abstención de propagación de rumores algún miembro de la institución el 54% responde que a veces, el 26% que no y el 20% que sí.

### 10. ¿Dentro de la institución existe un manual de funciones que exprese claramente las actividades de cada departamento?

Tabla# 10 Manual de funciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	26%
No	37	74%
A veces	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Grafico# 10 Manual de funciones



#### Análisis

De acuerdo a la encuesta realizada con respecto a la existencia de un manual de funciones en el cual se exponga claramente las actividades a realizar el 74% respondió que no, el 26% que sí y con un 0% a veces.

## ANEXO N° 4

### EVIDENCIAS DEL TRABAJO REALIZADO



Tutorías con la docente encargada



Realizando la respectiva encuesta al personal encargado.



Instalaciones de la Institución