



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



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

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

PROBLEMA:

**EL CÓDIGO ÉTICO EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS
ADMINISTRATIVOS DE LA HACIENDA “COOPROCLEM”**

AUTORA:

JULIANA SALVATIERRA TRIANA

TUTORA:

ING. KERLY FEIJOO ROJAS, MSc.

BABAHOYO - FEBRERO 2020





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	iii
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	3
JUSTIFICACIÓN.....	4
OBJETIVO GENERAL	5
SUSTENTO TEÓRICO	6
TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	11
RESULTADOS OBTENIDOS	12
SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGOS).....	13
SOLUCIONES PLANTEADAS.....	15
CONCLUSIONES	17
BIBLIOGRAFÍA.....	19



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

RESUMEN

Este trabajo se centra en la realización del caso de estudio con el objetivo de Investigar como incide la falta del código ético empresarial para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda “COOPROCLEM”, de la parroquia La Unión, cantón Babahoyo; compañía dedicada a la producción y exportación de banano, la ganadería y madera de todo tipo, el desarrollo de este trabajo se realiza a través de la investigación de campo con la aplicación del método inductivo deductivo, el mismo nos permitió la obtención de la información necesaria de manera general y particular sobre la problemática planteada, el desarrollo de las encuestas fue de gran importancia para lograr la recopilación de la opinión relevante de los funcionarios, de esta manera se podrá establecer el origen histórico y los procesos que realiza la compañía, considerando la importancia que tienen sus antecedentes, constitución, políticas y su estructura funcional; de manera general, esto hace referencia al código ético que rige a las empresas públicas o privadas para el servicio a los usuarios de forma ética y manejo de ocupación de vacantes según el desarrollo profesional de los mismos.

Se obtiene resultados a raíz de la falta de una aplicación adecuada del código de ética que permita a los funcionarios el desarrollo profesional, dado que las falencias en relación a la problemática perjudica a los funcionarios y usuarios en general, lo que se debe tomar en consideración los logros alcanzados y aplicarlos en los procesos de selección de personal y asensos en la empresa mejorando el clima laboral.

Palabras claves: código de ética, clima laboral, desarrollo profesional.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE MODALIDAD PRESENCIAL

ABSTRACT

This work focuses on the realization of the case study with the objective of Investigating how the lack of the business code related to ethics for the professional development of the administrative officials of the “COOPROCLEM” farm belong to “La Unión”, Babahoyo city. It is a company dedicated to the production and export of bananas, livestock and wood of all kinds, the development of this work is carried out through field research with the application of the deductive inductive method, it allowed us to obtain the necessary information in a general and particular way about the problem raised. On the other hand, the development of the surveys was of great importance to achieve the compilation of the relevant opinion of the employees, in this way the historical origin and the processes carried out by the company can be established, considering the importance of their background, constitution, policies and functional structure; In general, it refers to the ethical code that governs public or private companies for service to users in an ethical manner and management of vacancy according to their professional development.

Results are obtained as a result of the lack of an adequate application of the code of ethics that allows employees form “COOPROCLEM” farm, develop professionally, given that the shortcomings in relation to the problem harms officials and users in general, which must be taken into consideration the achievements reached and apply them in the personnel selection processes and in the company, improving the work environment.

Keywords: code of ethics, work environment, professional development.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo basado en el caso de estudio para el asesoramiento y concientización del código de Ética empresarial para la Cooperativa de Producción Y Comercialización La hacienda “COOPROCLEM” ubicada en la parroquia La Unión, cantón Babahoyo, está dedicada a la producción y exportación de banano, ganadería y producción de madera de todo tipo, valorado en 118 millones de dólares, esta compañía cuenta con un gran número de funcionarios y empleados en general del departamento de administración y recursos humanos, COOPROCLEM, es una de las hacienda una grande del país, tiene una extensión de 12.085 hectáreas en las que se cultiva limón, café, pastizales para la ganadería y teca y su actividad principal es la producción de banano.

La problemática planteada por la falta de ética en COOPROCLEM ha causado un gran desinterés del desarrollo profesional de los funcionarios, lo cual hace que los mismos tengan desidia del su desempeño como profesionales, en el estudio de campo a través de la observación, se pudo constatar que los funcionarios que laboran en la empresa no son tomados en cuenta en el momento de cubrir puestos de trabajo en áreas más específicas de su competencia, logramos observar también que el trato que se aplica a cada uno es distinguido según su estatus laboral.

Este trabajo permite poner en evidencia que la ética profesional no se aplica en todos los ámbitos de la empresa, en la gestión que realizan en la administración se observa la falta de este proceso influye de manera muy descriptiva en la administración profesional, lo cual no se ha logrado alcanzar los objetivos planteados por la administración general de la hacienda de este modo también se identifica la falta aplicación del código de ética desde las más alta administración hasta las más pequeñas cadenas de mando. También se hace mención a varios casos que han sido cuestionados por los organismos de control de la cooperativa lo que no permite un desarrollo profesional equitativo.

El presente estudio realizado se vincula directamente con la línea de investigación Talento humano gestión de talento humano en las actividades organizacionales cuya sublínea es Comportamiento Ético del Talento Humano en las empresas pertenecientes a la carrera, lo cual se reconoce que las actividades que se realizan dentro de COOPROCLEM influye en el desarrollo profesional lo que es base fundamental en su desempeño laboral.

El código de ética es un valor fundamental en el desarrollo profesional de nuestro trabajo, es un factor generador de confianza que representa un auténtico sello de distinción que nuestros clientes y el mercado valoran de manera extraordinaria. En un sentido muy pragmático se ha querido encasillar a la ética definiéndola como "La ética de los negocios lo que comprende los principios morales y normas que guían el comportamiento en el mundo de las empresas y los negocios" (Mora, 2013). En consideración se dice que aporta al desarrollo profesional como el fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

La aplicación del método inductivo y deductivo fue de suma importancia, el mismo nos permitió la obtención de la información necesaria de manera general y particular sobre la problemática planteada, el desarrollo de las encuestas fue de gran importancia para lograr la recopilación de la opinión relevante de los funcionarios, de esta manera se podrá establecer el origen histórico y los procesos que realiza la compañía, considerando la importancia que tienen sus antecedentes, constitución, políticas y su estructura funcional; de manera general, esto hace referencia al código ético que rige en la empresa para el servicio a los usuarios.

En la realización de los análisis respectivos para identificar los principales puntos problemáticos de este trabajo se realizó una encuesta con preguntas objetivas dirigidas a los funcionarios de la compañía, esto nos permitió identificar los puntos más relevantes que necesitan tomar en cuenta para mejoras futuras, esto ayudará a los funcionarios encuestados en la aplicación de charlas educativas que ayuden a fortalecer el código de ética de la empresa logrando obtener un clima laboral más adecuado para el desarrollo profesional de los colaboradores de COOPROCLEM. Este caso de estudio tiene el propósito de comprobar como incide la falta del código ético empresarial en el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda "COOPROCLEM", de esta manera llegar a un consenso para lograr establecer las pautas que permitan fortalecer los conocimientos y aplicación de la ética profesional basada en valores en la organización.

De esta manera se podrá beneficiar a todos los colaboradores profesionales y no profesionales de la compañía, además se logrará mejorar el trato y convivencia de los trabajadores en general lo que permitirá optimizar las labores diarias contribuyendo también a la producción de la empresa creando una gran ventaja en la competitividad personal de los colaboradores dentro de la empresa a beneficio de la misma.

DESARROLLO

Este trabajo de investigación referido al caso de estudio realizado en la Cooperativa de Producción y Comercialización La Clementina “COOPROCLEM” de la parroquia La Unión cantón Babahoyo, para lo cual se analiza cómo influye la falta del código ético empresarial para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos, esto específicamente se dirigió a los funcionarios colaboradores y empleados de la misma, a fin de que se encontró falencias en la utilización del código de ética profesional que no les permite el desarrollo profesional de los mismos por causa del desinterés en sus esfuerzos por fortalecer sus conocimientos en sus áreas de trabajo; en consecuencia se describe la falta de valores y ética profesional por mejorar su desempeño dando paso así, a la baja producción y rendimiento del personal por falta de desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva teniendo un efecto negativo en la hacienda.

La hacienda COOPROCLEM cuenta con una estructura organizacional en la que se describe a los profesionales que colaboran dentro de la misma, los que tienen el siguiente orden; Gerente General, Gerente de Producción, Gerente de Logística, Jefe de Recursos Humanos, administradores, Personal de producción y más personal que conforman la cadena administrativa de la hacienda, cuenta con una misión establecida en la que se define como la cooperativa Ecuatoriana creada bajo la ley de Economía Popular y Solidaria, que se dedica a la producción y comercialización agropecuaria y forestal de productos de excelente calidad para los mercados nacionales e internacionales.

Además se espera que este trabajo sea favorable para la empresa, debido a que la concientización de la usabilidad del código ético para el desarrollo ayudará a motivar a los empleados y trabajadores en su desempeño, generando así una mejor productividad para la

compañía que obtendrá no solo mayor ganancia económica, sino trabajadores comprometidos con ganas de crecer y como el nombre mismo lo indica desarrollarse profesionalmente en su lugar de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

El aporte que brinda este estudio de caso está dirigido al área administrativa en general el mismo que favorecerá de manera significativa a los funcionarios de COOPROCLEM, lo cual mejorará estabilidad y desarrollo profesional de los mismos, aumentando sus expectativas de profesionalismo, trato a los usuarios, valores y ética profesional dentro de la empresa, esto hará también que, el código de ética sea un factor muy importante en la toma de decisiones acerca de la selección de personal que ocupa puestos estratégicos de trabajo, logrando así la oportunidad de crear un personal competitivo dentro de la compañía.

Los beneficiarios principales de este trabajo de investigación se encuentra el personal administrativos, cuerpo de secretarias, obreros y más personal de la empresa, los mismos podrán aplicar los conocimientos adquiridos conociendo y poniendo en práctica día a día el código ético aplicado en sus labores aumentando así su desarrollo profesional y personal en todas las áreas, también se logra proporcionar una capacidad competitiva a nivel de comunicación, conocimiento, valores durante la toma de decisiones; que será evidenciara en el desempeño diario de las habilidades, servicio a los usuarios, y personal subordinado de gerencia u otras áreas, mejorando así el entorno y clima laboral.

La factibilidad de este caso de estudio es posible debido a que se cuenta con el recurso necesario como es el código de ética de la hacienda COOPROCLEM, que nos ayudarán y facilitarán a obtener los beneficios esperados para la elaboración del plan de desarrollo profesional de los funcionarios administrativos pertenecientes a la hacienda de la parroquia La Unión, asimismo el proyecto es viable porque cuenta primeramente con el apoyo de tutoría quien se encarga de la guía necesaria de la mejor manera durante todo este proceso, además cuenta con el apoyo del Gerente de la hacienda y el funcionarios administrativos,

quienes brindaran su apoyo y conocimiento a través de las encuestas, así como la colaboración de los trabajadores de la empresa quienes son parte fundamental para poder llevar a cabo esta investigación.

La ética profesional es la parte fundamental muy importante de la filosofía empresarial en los procesos administrativos, lo que indica a sus integrantes el procedimiento y aplicación de valores que permite distinguir conductas de distinta jerarquía o condición moral. Al ubicar valores éticos como fuente primaria en la administración las mismas que se consideran como un factor obligatorio e imprescindible para el desarrollo profesional de una empresa en el medio las que se consideran óptimas o deseables; y por otro ámbito las que se consideran prohibidas o reprobables que deben ser desechadas porque degradan o perjudican a la persona, organización o empresa.

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo influye la falta del código ético empresarial para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda “COOPROCLEM”, de la parroquia la unión del cantón Babahoyo provincia Los Ríos.

La presente investigación pretende determinar cómo influye la falta del código ético empresarial afecta el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda “COOPROCLEM” el mismo que es necesario para la implementación de la Ética en la empresa, asimismo de tener una imagen clara de cuáles son los medios para la difusión y evaluación de la gestión basado en el código ético empresarial, al mismo tiempo se logrará identificar los factores más importantes en la aplicación de la ética de valores para el desarrollo profesional de los funcionarios demostrando así, sus habilidades, compromiso para con los colaboradores de la empresa.

SUSTENTO TEÓRICO

Código ético

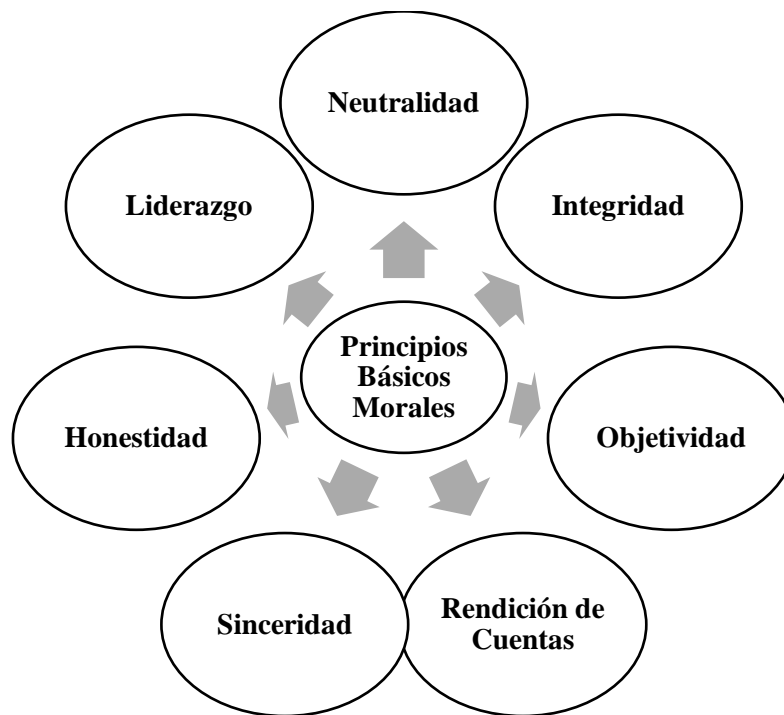
El código ético de una empresa es la recopilación de los valores, principios y pautas éticas y de conducta de los empleados y colaboradores la misma que conforma la cultura organizacional de la empresa o institución. Se halla, como la ética misma, vinculado a la moral y es el reflejo de cómo espera la dirección empresarial que se comporte la entidad y cada uno del grupo de sus integrantes.

El código ético es “uno de los instrumentos que puede utilizar la empresa para expresar y recopilar el racimo de valores, principios y normas éticas que la organización ha hecho propios”. (CASTILLON & ROMERO, 2016). Aunque lo habitual es que el documento esté estructurado en aspectos obligatorios, óptimos, deseables y prohibidos, no se trata de un documento en el que se repasen los imperativos legales, sino que las indicaciones del texto deben superar las exigencias normativas.

El código de ética constituye el compendio del comportamiento esperado, que es la expectativa de la empresa con respecto a sus colaboradores. Los principios morales de la empresa constituyen los pilares fundamentales de la existencia de la institución. Estos principios deben ser conocidos y publicados simultáneamente con la misión y visión de la empresa o institución. Los principios morales dan forma o son parte del comportamiento esperado del profesional. (ARMIJOS, 2014)

Este código permite en las empresas llevar un control a través de los reglamentos de la empresa optimizar los procesos de trabajo, de esta manera se podrá garantizar los valores dirigidos a empleados funcionarios colaboradores y usuarios en general. Esto hace que la utilización del código de ética en el trabajo sea parte de un conjunto de reglas, principio y normas fundamentales en la empresa aportando a su desarrollo profesional aplicando la ética profesional como bases principales a sus labores diarias.

Los siguientes principios morales básicos, deben ser el fundamento de la administración:



Fuente: (OLACEFS, 2012, pág. 85)

Los 7 principios morales básicos reflejados en el gráfico son de gran aporte para el desarrollo de las actividades de la hacienda “COOPROCLEM”. Por el otro lado dentro de la motivación legítima que requiere el funcionario profesional, se encuentra también el incentivo recibido como fruto de un elevado comportamiento ético en el ejercicio de sus funciones. Los incentivos promueven la competencia individual, generan inventiva, eficiencia y compromiso con la institución.

Códigos de ética empresarial para la comunicación de la cultura organizacional

Las reglas y los principios de un código de ética empresarial se establecen en el encuadramiento normativo de la empresa, con esto se forman los criterios de orientación para decidir lo que es correcto y que no lo es, de esta manera se puede asegurar el comportamiento ético de los colaboradores. Según el autor Deck (2002) el código se puede abarcar bajo la denominación genérica de “códigos de ética” para lo cual es importante diferenciar claramente los tres tipos de instrumentos o códigos cuya intención difiere en los demás:

- ❖ Códigos de ética propiamente dichos: Para Deck (2002) contienen valores y principios referidos al propósito de la organización, a sus obligaciones y responsabilidades, las normas que deberán conformar el comportamiento de sus integrantes. También se los suele identificar como “códigos basados en valores”
- ❖ Códigos de prácticas: según Deck (2002) en este código se deben enumerar, interpretar e ilustrar las normas que deben guiar la toma de decisiones y las acciones concretas de los integrantes de la compañía.
- ❖ Códigos de conducta: constituyen enunciados de reglas expresadas de forma afirmativa o negativa sobre los integrantes de la organización, para facilitarles el desarrollo de sus virtudes y el despliegue de todas sus potencialidades. (LOPEZ, 2011)

La ética

La ética es considerada una de las ramas de la filosofía más importantes. Está ligada estrechamente con conceptos como la moral la cual es considerada como su sinónimo, los valores y la cultura principalmente, y se destaca al momento de tomar decisiones porque “tiene que ver con el proceder de los hombres en relación a su conciencia y responsabilidad” (GURRIA, 1996, pág. 37), además de su comportamiento.

La moral dentro de la ética está relacionada directamente por lo que; “Los términos de ética y moral (ethos y mos moris), provienen de los griegos y de los romanos, en donde ambos identificaban estas palabras con el sentido de la palabra costumbre y forman parte de las ciencias deontológicas, las cuales estudian a los seres humanos como deben ser”

Según el autor Gurria (1996), se demuestra que la ética es percibida como la finalidad de encontrar los fundamentos, causas y razones de lo bueno y lo malo de la conducta humana esto implica una reflexión personal de los actos morales y una revisión crítica sobre la validez de dicha conducta dentro del ámbito laboral y social.

Ética y Valores

Los valores se encuentran esencialmente en el seno de la familia, en la escuela, empresa y en la sociedad, no basta con tenerlos bien definidos, sino que resulta indispensable verlos convertidos en hábitos que se implementan día a día, arraigados en la gente. Los valores son la base fundamental en donde la actitud y la conducta personal son creadas y juegan un

rol muy importante en las acciones del comportamiento humano en todos los ámbitos. (VARGAS, 2003)

Desarrollo profesional

La expresión desarrollo profesional, carece de un significado unívoco y consensuado por parte de todas las personas e instancias que conforman la comunidad científica y educativa. Su presencia, que se ha hecho más patente en los últimos años, data de varias décadas atrás, a lo largo de los cuales este término se ha asociado a significados diferentes.

Para mejorar la ética profesional en la administración pública o privada implica un proceso de cambio que debe ser afrontado con liderazgo y compromiso de parte de los niveles directivos de la institución. El diseño e implementación de estrategias específicas para fortalecer la ética, deben enfocarse, entre otros, según la Constitución de la República del Ecuador dice que el régimen del buen vivir se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación en los siguientes aspectos importantes.

- a) Procesos de selección y formación de personas.
- b) Aplicación correcta de las normas.
- c) Formación del personal hacia la ética.
- d) Creación de incentivos al mejor comportamiento ético.
- e) Mejora de los niveles remunerativos de los servidores.
- f) Endurecimiento razonable del régimen disciplinario.
- g) Obligación de la rendición de cuentas y transparencia de la información.
- h) Fortalecimiento de sistemas de información de libre acceso de la ciudadanía.

(OLACEFS, 2012, pág. 11)

Esta forma de proceso se retribuye a la ética en la forma de tratar, corregir y llevar a cabo los procesos administrativos dentro de la empresa, de la misma forma debe contribuir a la aplicación de los valores para con los demás, la ética se representa como el respeto por las ideas, tratos para con los compañeros de labor.

Importancia del desarrollo profesional

El desarrollo profesional permite a la organización concientizar la motivación y satisfacción de los colaboradores, esto constituye un medio muy importante en la gestión de talento humano que, para lo cual su efectividad, requiere un personal comprometido en el desarrollo de la misma. Los funcionarios de administración y los empleados en general deben instituir sus objetivos y perspectivas de desarrollo profesional y personal, la unificación de éstos generan un plan de carrera y desarrollo profesional individual y organizacional, este proceso de organización da dos perspectivas importantes que son: (DOLLAN et all, 2010)

- **Perspectiva individual.**- Permite efectuar una autoevaluación de necesidades, de forma realista de cada individuo tomando en cuenta su talento, experiencias, motivación y otras cualidades que defiendan su estatus en la empresa.
- **Perspectiva organizacional.**- es importante para la empresa institución lo cual sirve para desarrollar estrategias de retención de talento personal, para que la empresa brinde una trayectoria viable a los trabajadores para su desarrollo profesional.

Componentes de la planificación del desarrollo profesional

Los sistemas de planificación profesional de las empresas varían en el nivel de sofisticación y en el énfasis puesto en las diferentes partes del proceso.

Proceso de planificación de carrera profesional



Fuente: (FERNÁNDEZ, 1997)

- ❖ **Valoración personal:** Beneficia a las personas para determinar sus intereses profesionales, actitudes, valores y tendencias de comportamiento.

- ❖ Revisión de la realidad: Las personas reciben información sobre cómo evalúa la empresa sus habilidades y conocimientos y sobre el lugar que ocupan en los planes de la compañía.
- ❖ Fijación de objetivos: En esta fase del proceso de planificación profesional, las personas establecen sus objetivos profesionales a corto y largo plazo, generalmente relacionados con puestos deseados, nivel de uso de las habilidades, asignación de trabajo o adquisición de habilidades.
- ❖ Planificación de acciones: En esta etapa, las personas determinan cómo alcanzarán sus objetivos profesionales a corto y largo plazo. (GÓMEZ & BALKIN, 2001)

Estos componentes tiene la finalidad de complementar el desarrollo profesional de los colaboradores, estructurando de esta manera su aprendizaje profesional para su labor diaria y como se determina su realidad por medio de la evaluación obteniendo la información necesaria de sus habilidades y conocimientos, logrando alcanzar objetivos viables para beneficio de la empresa, de tal forma llegar a un consenso en la planificación de objetivos a corto y largo plazo.

TÉCNICAS APLICADAS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Este estudio de caso referente a el código ético empresarial y su incidencia en el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda “COOPROCLEM”, hacienda clementina se realiza a través del método deductivo partiendo de la idea principal como es la falta del código ético dentro de las áreas administrativas, esto permite analizar la incidencia en el desarrollo profesional de los funcionarios y como esto influye en la prestación de sus servicios dentro de la empresa, este trabajo nos permitió indagar y observar los procesos laborales obteniendo una idea más clara sobre el trato que se brinda a los colaboradores, empleados y trabajadores en general de COOPROCLEM.

La técnica de la entrevista se realiza al personal administrativo el mismo que nos brinda información relevante para nuestro trabajo, información que se plasma en nuevas ideas para lograr la aplicación de valores éticos en la empresa, en la entrevista se realizada se utilizó un cuestionario realizado con preguntas objetivas dirigidas al personal

administrativo las mismas que por medio de instrumentos y técnicas facilitará la recopilación de información necesaria para tener una aproximación al problema planteado, el que afecta directamente a los funcionarios administrativos de la empresa.

Por medio de la investigación descriptiva, se pudo detallar cuidadosamente las características más factibles de la problemática esto nos permitió realizar un análisis de los factores que inciden el fenómeno investigado, a través de este proceso se logra conocer los aspectos principales de las variables detectadas en la temática y los problemas que se presenta en la empresa. Con el fin de reestructurar objetivos previamente planteados y mejorar el desempeño de funcionarios y colaboradores de la hacienda COOPROCLEM.

La encuesta se realizó con la finalidad de dirigirla al personal administrativo como son los funcionarios profesionales y no profesionales de la compañía COOPROCLEM en los departamentos de recursos humanos y administración, los mismos que manejan personal relevante para la producción de la empresa, de tal forma las preguntas se desarrollaron de acuerdo a las dos variables a estudiar en la temática, de esta manera se pudo conocer diferentes opiniones basadas en la: la calidad de los servicios al colaborador, cadena de mando, manejo de información, valores, lo que conlleva al desarrollo profesional y desempeño laboral dentro de la misma, la tabulación y análisis se realizó con los datos obtenidos en la encuesta, esto permitió realizar un análisis general para la preparación de los resultados obtenidos a beneficio de los implicados en el proyecto.

RESULTADOS OBTENIDOS

La información colectada a través del cuestionario como instrumento esencial del presente caso de estudio, el cual nos sirvió de gran ayuda para el análisis por el cual se planteó un bloque de preguntas enfocando a las variables de la temática, las mismas en las que aborda la aplicación del código de ética y el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la hacienda COOPROCLEM, este proceso sirvió como base para plantear un plan didáctico a través de charlas educativas que aporten en la concientización de la usabilidad del código de ética de la hacienda, logrando fortalecer los conocimientos éticos, valores y otros aspectos que permitan su desarrollo como profesionales.

SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGOS)

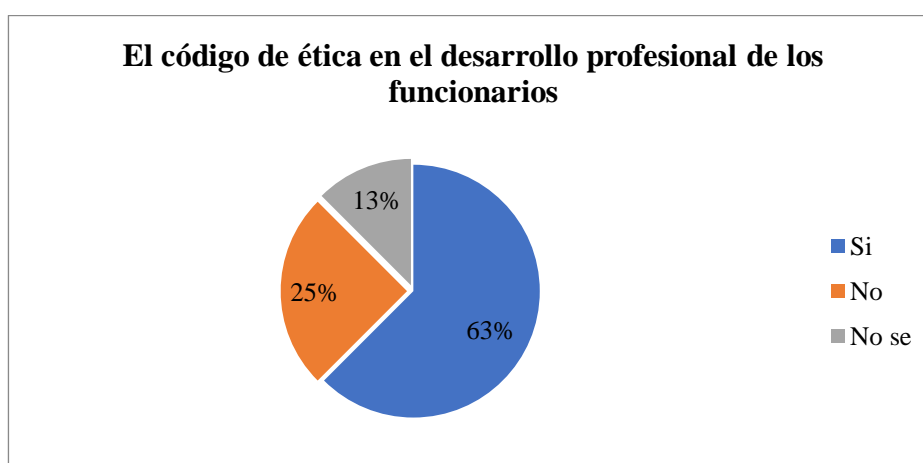
En la encuesta realizada a los funcionarios de COOPROCLEM se puede describir los hallazgos más notables obtenidos en base a los resultados de la encuesta aplicada sobre el código de ética y su incidencia en el desarrollo profesional:

1. ¿Conoce usted en que consiste el código de ética en el desarrollo profesional de los funcionarios?

Tabla 1: En que consiste el código de ética en el desarrollo profesional

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	5	63%
No	2	25%
No se	1	13%
TOTAL	8	100%

Gráfico 1: En que consiste el código de ética en el desarrollo profesional



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

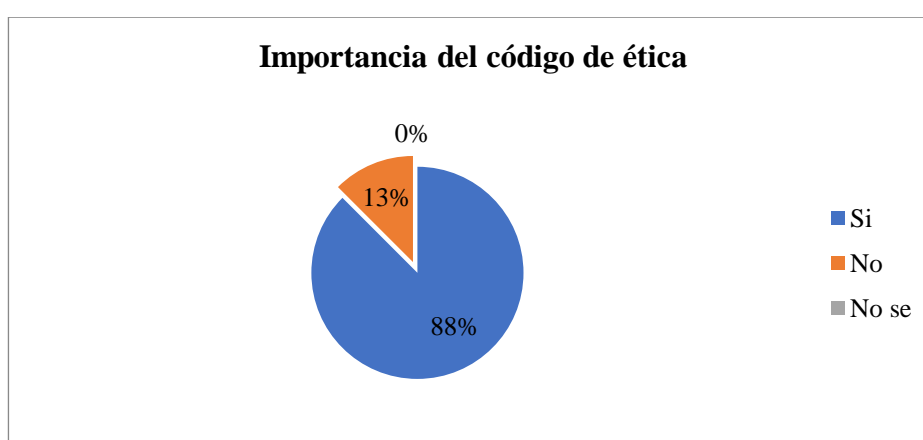
Análisis interpretación: Entre los encuestados 63% respondió que si conoce en que consiste el código de ética para el desarrollo profesional de los funcionarios, el 25% respondió que no saben sobre el código de ética, y finalmente el 13% respondió que no saben sobre la temática. Esto quiere decir que entre los encuestados un porcentaje muy considerable que no conoce sobre el código de ética y su influencia en el desarrollo personal y profesional.

2. ¿Considera usted que el código de ética es importante para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la compañía COOPROCLEM?

Tabla 2: Importancia del código de ética

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	7	72%
No	1	20%
No se	0	8%
TOTAL	8	100%

Gráfico 2: Importancia del código de ética



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

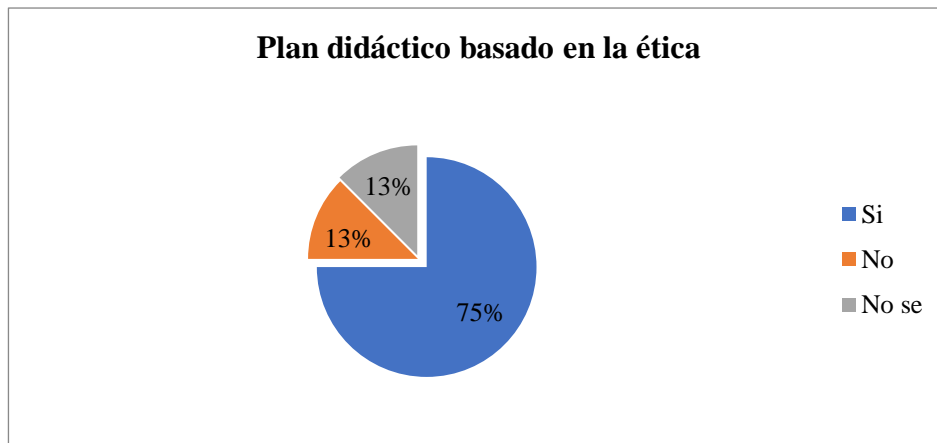
Análisis interpretación: La encuesta aplicada a los funcionarios administrativo de COOPROCLEM se obtuvo resultados favorables para la aplicación de este proyecto la misma en la que se muestra el 88% si consideran que el código de ética es de suma importancia para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la compañía, el 13% no considera lo planteado en la encuesta. Se puede diagnosticar que la problemática está basada en que el código de ética no se aplica al desempeño de los funcionarios y por ende en el desarrollo de la empresa, dejando en evidencia que a los funcionarios no se les permite ascender por méritos a su desarrollo profesional, creando así un clima laboral inestable.

3. ¿La existencia de un plan didáctico basado en la ética para el desarrollo profesional, le motivaría a usted a realizar mayores esfuerzos y alcanzar un ascenso o cambio de cargo?

Tabla 3: Plan didáctico basado en la ética

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	6	75%
No	1	13%
No se	1	13%
TOTAL	8	100%

Gráfico 3: Plan didáctico basado en la ética



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

Análisis e interpretación: El 75% de encuestados respondió que si les motivaría un plan didáctico sobre la ética profesional, el 13 respondió que no y un 13% no sabe. Esto nos afirma que el porcentaje mayor se centra en el desarrollo profesional y personal para realizar mayores esfuerzos y alcanzar un ascenso o cambio de cargo a través de un plan didáctico sobre el código ético de la empresa.

SOLUCIONES PLANTEADAS

En las numerosas circunstancias descubiertas a través de la encuesta como técnica de investigación y recolección de información podemos constatar que; la información tomada a través del cuestionario es de importante veracidad para la cual se pudo verificar la problemática planteada sobre la incidencia del código ético dentro de la hacienda COOPROCLEM, este proceso tuvo gran aporte a efectividad por cuanto al trato, falta profesionalismo, conflicto de intereses, etc. para lograr la usabilidad del este reglamento de trabajo dentro de la empresa se expone los siguientes conclusiones:

Para la formación ética a los funcionarios administrativos y personal de secretaria a realizarse por medio de talleres esto permitirá que los funcionarios administrativos conozcan el código de ética de la empresa, y a partir de los datos obtenidos se diseñará el curso/taller de formación para fortalecer el desarrollo profesional positivo. En lo que se harán unas breves recomendaciones a los colaboradores correspondientes a las funciones de la empresa, lo cual a través de esta información se comprueba que la buena usabilidad del código ético fomentando el desarrollo profesional de los funcionarios, estableciendo relación laborales y personales optimas siendo adoptadas de forma voluntaria por todos los trabajadores o colaboradores de la hacienda,

Realizar un plan didáctico a beneficio de los funcionarios administrativos y personal del departamento de administración para que aporten al buen uso del código de ética y su enfoque a los valores profesionales y personales, propuesta que se plantea ya que en COOPROCLEM siendo una empresa que brinda servicios a usuarios específico no cuenta con un plan de desarrollo profesional en valores éticos por lo que se afirma que debe servir con objetividad a los intereses generales de la misma. La transparencia y la imparcialidad deben formar parte de ese servicio como base fundamental de la ética. Teniendo como consecuencia que si no se fomenta el buen hacer desde dentro de la organización con éstos principios, los colaboradores y usuarios perderán la confianza en la administración y, por tanto, en los gestores de la misma.

Los trabajos de realización de los temas a considerarse en los planes dinámicos basados en la concienciación en los funcionarios de la hacienda COOPROCLEM, se deben basar en:

- Axiología de valores
- Objetivismo y subobjetivismo
- El deber y las bases de conductas morales que deben enfrentar los funcionarios en sus actividades diarias.

CONCLUSIONES

A través de los análisis realizados de las encuestas dirigidas a los funcionarios administrativos de la hacienda COORPCLEM por medio de las situaciones detectadas en la observación se describen las siguientes conclusiones:

En conclusión, se define que la falta de conocimientos sobre el código de ética si influye en el desarrollo personal y profesional de los funcionarios administrativos de COOPROCLEM, lo que causa problemas éticos y falta de valores entre los colaboradores creando un ambiente desfavorable para el desempeño laboral, consecuentemente esto causa un desequilibrio negativo en el desarrollo profesional de los mismos.

La importancia del código ético para el desarrollo profesional es de suma importancia para los funcionarios administrativos, por lo tanto esto permite al usuario mantener un desempeño sostenible entre sus labores diarias lo que aporta en el trato y convivencia del personal que labora en la empresa impulsándolos a hacer lo correcto como una prioridad ética personal y laboral para su desarrollo profesional brindando así mejores oportunidades.

Este análisis se determina que es factible que se considere un plan didáctico basado en código ético para fortalecer el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos, de esta manera poder concentrar mayores esfuerzos para alcanzar los objetivos para los ascensos de cargos en nuevas plazas laborales respetando la ética profesional, compañerismo y conocimientos adquiridos durante su formación, ya que en la empresa no se fomenta el valor del desempeño, esfuerzo y aprendizaje laboral, lo que causa negativismo para el desempeño de COOPROCLEM.

El área administrativa de COOPROCLEM no cuenta con los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de los funcionarios y personal que colabora en la hacienda, esto se debe a la falta de una correcta aplicación del código ético en el desarrollo profesional para sustentar sus acciones como empleados, en comparación con otras empresas que aportan al 100% en la educación ética de sus empleados podemos citar la empresa de DOLE Ecuador la misma que tiene como sustentabilidad el desarrollo de sus empleados tener un impacto positivo en el ambiente laboral y la mejora continua de sus prácticas a la vez siendo eficientes económicamente sustentables en su desarrollo laboral, profesional y de producción.

Este trabajo realizado en la compañía COOPROCLEM tendrá un gran impacto en el fortalecimiento de valores éticos, no solo en el área administrativa, también lo que implica área de recursos humanos, gerencia u otras áreas, también se espera que este trabajo sea favorable para la empresa, debido a que la creación de un plan de desarrollo profesional ayuda a motivar a los funcionarios en su desempeño laboral, generando así una mejor productividad para la organización que obtendrá no solo mayor ganancia económica, sino trabajadores comprometidos con ganas de crecer y como el nombre mismo lo indica desarrollarse profesionalmente en su lugar de trabajo.

Para finalizar este estudio de caso se recomienda a los administrativos de la Cooperativa de Producción y Comercialización La Clementina “COOPROCLEM” fomentar la educación continua a través de un plan de desarrollo profesional basado en la ética profesional, de esta manera se logrará obtener resultados favorables en el desempeño laboral, trato al usuario y personal administrativo creando un entorno agradable que permita socializar, comunicar y promover el progreso de la empresa, fomentado en las habilidades, destrezas fomentando el trabajo en equipo y convivencia laboral ética.

BIBLIOGRAFÍA

- ARMIJOS, L. H. (2014). Código de ética para el cuerpo de ingenieros del ejército. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Código de ética para el cuerpo de ingenieros del ejército.
- CASTILLON, M. A., & ROMERO, L. A. (2016). Consideraciones para el Código de ética empresarial de las empresas afiliadas a la AMAV-México. México: AMAV-México.
- DOLLAN et all, S. L. (2010). La gestión de los recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5537/1/T2225-MBA-Carrera-Dise%c3%b1o.pdf>.
- FERNÁNDEZ, C. (1997). *Manual del director de recursos humanos*. Recuperado el 2019, de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- GÓMEZ, M. L., & BALKIN, D. C. (2001). Gestión de recursos humanos. México: Prentice-Hall.
- GURRIA, M. (1996). Ética profesional: el turismo como ejemplo. México: Universidad de las Américas Puebla.
- LOPEZ, M. D. (2011). Ética organizacional. Estrategia para el éxito. Bogota: Ediciones de la U.
- MORA, J. V. (2013). Ética aplicada al mundo de las profesiones. Una propuesta académica para universitarios del siglo XXI.
- OLACEFS. (2012). *Ética Pública y Actividad Contralora*. Recuperado el 2019, de http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfilesfiles/Ponencias/Ponencia_Octubre_2007_RDominicana.pdf
- VARGAS L. (2003). Los valores: Una ventaja Competitiva. El Universal.

ANEXO N° 1



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



Babahoyo enero 02, 2020


Ingeniero:
Carlos Miguel Sellan
GERENTE DE LA COOPERATIVA COOPROCLEM
Parroquia la Unión Clementina
Babahoyo.-

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de quien suscribe, la presente tiene la finalidad de darle a conocer que la señorita **SALVATIERRA TRIANA JULIANA LISSETTE**, con cédula de identidad # **125041547-6**, estudiante de octavo semestre 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, modalidad Examen complejo, 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 institución que Ustedes acertadamente dirigen; además que se le brinde información de la institución como son: razón social e la empresa, misión, visión, organigrama, actividad económica, valores institucionales, números de empleados que laboran y áreas departamentales de la institución; además se le brinde la facilidad para realizar la respectiva encuesta para su proceso de investigación. La investigación se enfocará exclusivamente en el departamento administrativo con el tema: **"CÓDIGO ÉTICO EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS"**.

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

Atentamente;


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



ANEXO N° 2

PREGUNTAS PARA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE LA HACIENDA COOPROCLEM DE LA PARROQUIA LA UNIÓN

Objetivo: Comprobar la utilización del código ético de COOPROCLEM para el desarrollo profesional de los funcionarios.

Instrucciones: Leer detenidamente cada preguntas y seleccione la respuesta que usted considere adecuada, marque con una X en el casillero correspondiente.

1. ¿Conoce usted en que consiste el código de ética en el desarrollo profesional de los funcionarios?
 Si
 No
 No se
2. ¿Considera usted que el código de ética es importante para el desarrollo profesional de los funcionarios administrativos de la compañía COOPROCLEM?
 Si
 No
 No se
3. ¿La existencia de un plan didáctico basado en la ética para el desarrollo profesional, le motivaría a usted a realizar mayores esfuerzos y alcanzar un ascenso o cambio de cargo?
 Si
 No
 No se
4. ¿Aplica usted el código de ética al 100% en el trato de sus empleados y personal en general?
 Si
 No
 No se
5. ¿Ha tenido alguna vez problemas de orden ético en el marco de su trabajo que perjudique su desarrollo como profesional?
 Si
 No
 No se

6. ¿Considera que el código ético de COOPROCLEM es aplicado con severidad dentro de la misma para fomentar el desarrollo profesional de los funcionarios?
- Si
- No
- No se
7. ¿Le gustaría tener apoyo sobre el código de ética como contribución por parte de COOPROCLEM para su desarrollo profesional?
- Si
- No
- No se
8. ¿Considera estar preparado para asumir nuevas responsabilidades y actividades dentro de la empresa basadas en la ética profesional?
- Si
- No
- No se
9. ¿Está de acuerdo que se considere el desarrollo profesional de los funcionarios para los ascensos de cargos en nuevas plazas laborales según la ética profesional?
- Si
- No
- No se
10. ¿Le gustaría mejorar sus conocimientos, destrezas y competencias a través de seminarios o talleres para tener acceso a un cambio dentro de las nuevas expectativas laborales?
- Si
- No
- No se

ANEXO N° 3

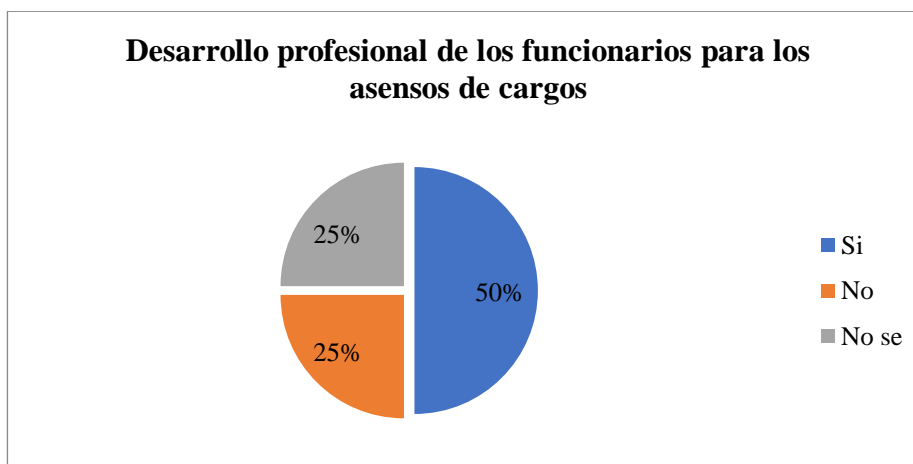
ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVO DE COOPROCLEM

4. ¿Está de acuerdo que se considere el desarrollo profesional de los funcionarios para los asensos de cargos en nuevas plazas laborales según la ética profesional?

Tabla 4: Desarrollo profesional de los funcionarios para los asensos de cargos

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	2	50%
No	1	25%
No se	1	25%
TOTAL	4	100%

Gráfico 4: Desarrollo profesional de los funcionarios para los asensos de cargos



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

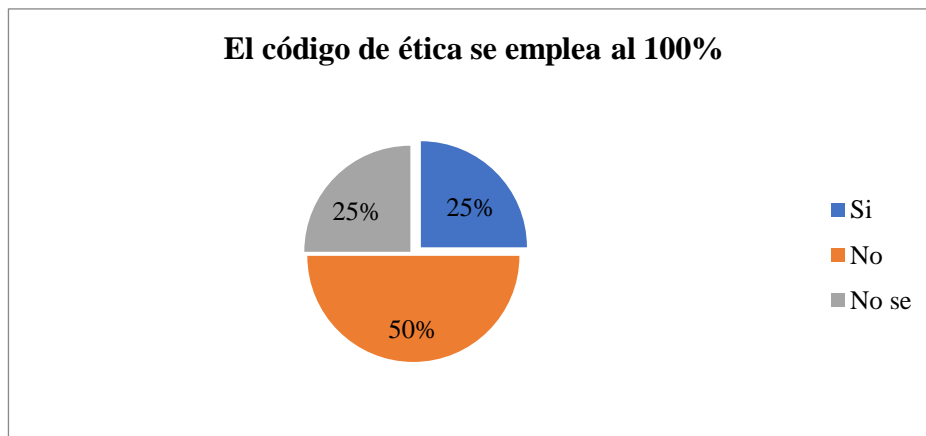
Análisis interpretación: En la encuesta realizada se detectó que el 50% de los funcionarios si está de acuerdo y el 25% no está de acuerdo, también se afirma también el 25% de encuestados no sabe la respuesta adecuada. Se considera que el desarrollo profesional de los funcionarios para los asensos de los diferentes cargos en nuevas plazas laborales de la empresa, se debe pone en consideración la ética profesional, para lograr favorecer a los empleados, funcionarios más personal de COOPROCLEM.

5. ¿Aplica usted el código de ética al 100% en el trato de sus empleados y personal en general?

Tabla 5: El código de ética se emplea al 100%

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	1	25%
No	2	50%
No se	1	25%
TOTAL	4	100%

Gráfico 5: El código de ética se emplea al 100%



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

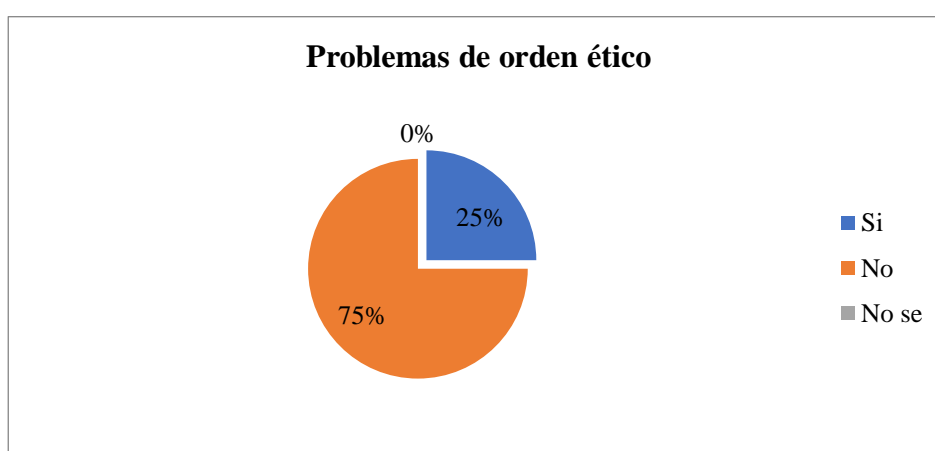
Análisis e interpretación: en esta encuesta se puede evidenciar que el 50% de encuestados respondió que el código de ética no se aplica al 100%, el otro 50% se encuentra dividido en el sí y no sé. Esto confirma la problemática de que el código ético no se aplica con severidad en la empresa y se considera que se debe a la falta de conocimiento sobre la importancia de uso de este reglamento en la empresa.

6. ¿Ha tenido alguna vez problemas de orden ético en el marco de su trabajo que perjudique su desarrollo como profesional?

Tabla 6: Problemas de orden ético

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	1	25%
No	3	75%
No se	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico 6: Problemas de orden ético



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

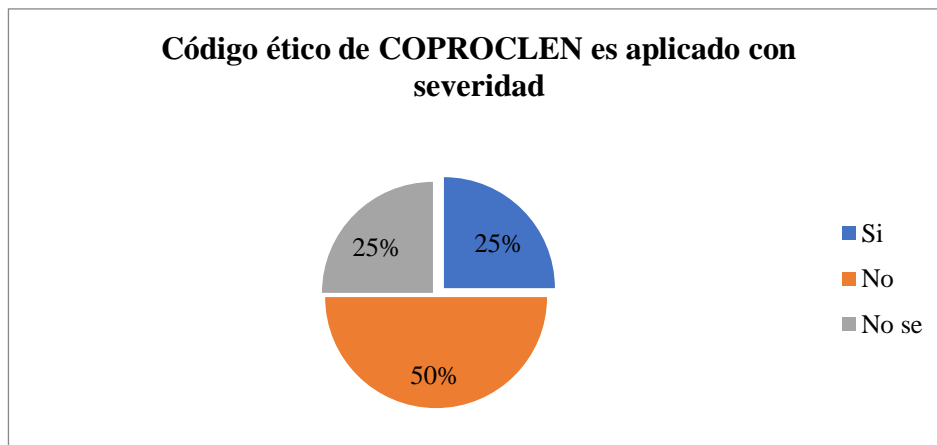
Análisis e interpretación: Entre los encuestados el 75% respondió que no ha tenido problemas de orden ético en el marco laboral de su trabajo que perjudique su desarrollo como profesional, y el 25% de encuestados respondió si han tenido problemas. Esto quiere decir que los funcionarios deben considerar la aplicación del código de ética en el desarrollo de sus labores diarias para evitar problemas de origen ético y no causar daño al personal en el orden social.

7. ¿Considera que el código ético de COOPROCLEM es aplicado con severidad dentro de la misma para fomentar el desarrollo profesional de los funcionarios?

Tabla 7: Código ético de COOPROCLEM es aplicado con severidad

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	1	25%
No	2	50%
No se	1	25%
TOTAL	4	100%

Gráfico 7: Código ético de COOPROCLEM es aplicado con severidad



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

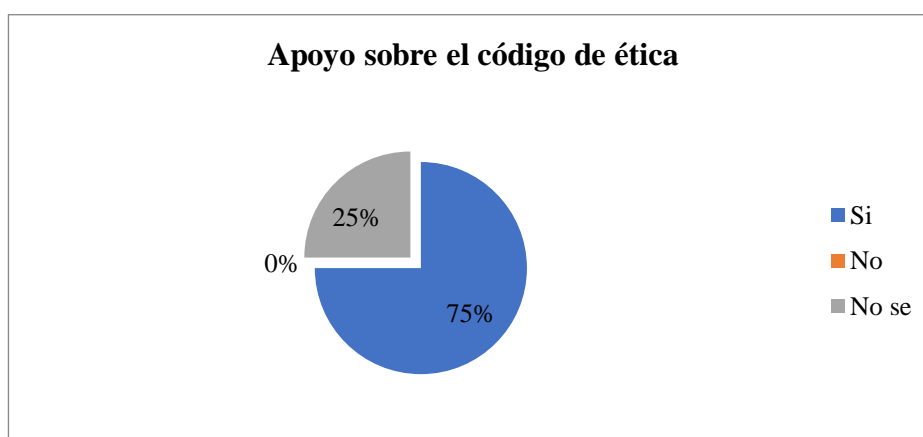
Análisis e interpretación: Entre los encuestados el 50% respondió que no ha tenido problemas de orden ético en el marco laboral de su trabajo que perjudique su desarrollo como profesional, y el 25% de encuestados respondió si han tenido problemas, mientras que el 25% no sabe. Esto quiere decir que los funcionarios deben considerar la aplicación del código de ética en el desarrollo de sus labores diarias para evitar problemas de origen ético y no causar daño al personal en el orden social.

8. ¿Le gustaría tener apoyo sobre el código de ética como contribución por parte de COOPROCLEM para su desarrollo profesional?

Tabla 8: Apoyo sobre el código de ética

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	3	88%
No	0	0%
No se	1	13%
TOTAL	1	100%

Gráfico 8: Apoyo sobre el código de ética



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

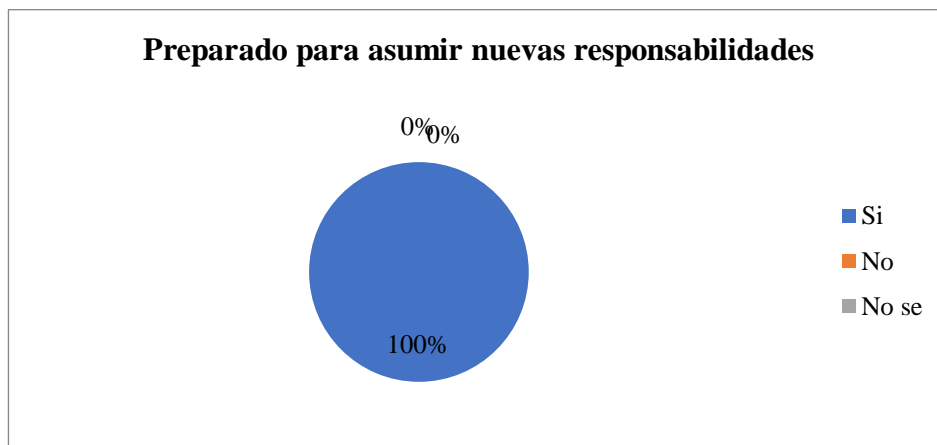
Análisis e interpretación: De los encuestados el 75% de funcionarios respondió que si les gustaría tener apoyo sobre el código de ética, y el 25% respondió que no saben si sería favorable para ellos. En este análisis se puede evidenciar que los funcionarios consideran favorable tener apoyo sobre el código de ética como contribución por parte de COOPROCLEM para su desarrollo profesional los que nos muestra que el personal quiere superarse de todas las formas posibles para mejorar su desempeño.

9. ¿Considera estar preparado para asumir nuevas responsabilidades y actividades dentro de la empresa basadas en la ética profesional?

Tabla 9: Preparado para asumir nuevas responsabilidades

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	4	
No	0	
No se	0	
TOTAL	4	100%

Gráfico 9: Preparado para asumir nuevas responsabilidades



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

Análisis e interpretación: En la encuesta realizada a los funcionarios se evidencia que el 100% de funcionarios está preparado para asumir nuevas responsabilidades y actividades dentro de la empresa basadas en la ética profesional. Lo que nos demuestra que a pesar de las falencias en la usabilidad del código el personal se prepara y toma experiencia laboral en sus áreas de trabajo.

10. ¿Le gustaría mejorar sus conocimientos, destrezas y competencias a través de seminarios o talleres para tener acceso a un cambio dentro de las nuevas expectativas laborales?

Tabla 10: Mejorar sus conocimientos, destrezas y competencias

ITENS	FRECUENCIA	%
Si	8	100%
No	0	0%
No se	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico 10: Mejorar sus conocimientos, destrezas y competencias



Fuente: Funcionarios administrativos de COOPROCLEM

Elaborado por: Juliana Salvatierra

Al 100% de encuestados les gustaría mejorar sus conocimientos, destrezas y competencias para tener acceso a un cambio de cargo y/o ascenso dentro de las nuevas expectativas laborales, por lo que sería de gran ayuda en su desempeño y desarrollo profesional como miembros de la empresa COOPROCLEM

ANEXO N° 4

Hacienda COOPROCLEM



Evidencia de tutoría con la Ing. Kerly Feijoo



Realizando encuesta realizada a funcionarios de la hacienda COOPROCEM

