



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN
VIAL (EMUVIAL E.P), AÑO 2013”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR: LOURDES VERÓNICA COCHEA BORBOR

TUTOR: ING. MARCOS GONZÁLEZ IDROVO, MAE

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN
VIAL (EMUVIAL E.P), AÑO 2013”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR: LOURDES VERÓNICA COCHEA BORBOR

TUTOR: ING. MARCOS GONZÁLEZ IDROVO, MAE

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

La Libertad, 12 de Septiembre del 2013.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación “**LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.), AÑO 2013**” elaborado por la Srta. Lourdes Verónica Cochea Borbor, egresada de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Ing. Marcos González Idrovo, MAE
TUTOR

DEDICATORIA

Durante todo este período de estudio, mi mente ha sido iluminada con esplendida luz del conocimiento verdadero, luz que guiará paso a paso mi futura experiencia y sin cuyo resplandor, paciencia y amor de mis padres, de mi esposo e hijo y la bendición de dios, difícilmente podría alcanzar mis ideales que están encaminados a hacerme digno miembro de una sociedad de hombres de bien. Por ello dedico a estos seres toda esta hermosa experiencia ya que son parte importante en el desarrollo de mi vida.

Lourdes Verónica Cochea Borbor

AGRADECIMIENTO

En esta oportunidad quiero dejar constancia de mi eterna gratitud a todos los que conforman la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), por darme la apertura para el desarrollo de mi tesis en la empresa con el objetivo de cumplir con el requisito primordial para obtener el título de Licenciada en Administración Pública de la Carrera de Administración Pública y a todos los que hacen la Universidad Estatal Península de Santa Elena por haber compartido todos sus conocimientos, habilidades y destrezas que han sido fundamentales para mi formación física, intelectual y espiritual.

La única forma como poder pagar tanta paciencia es comprometiéndome incondicionalmente cual semilla echada en un campo fértil no tardará en dar frutos y así esforzarme cada día más para ser frente al combate de la corrupción y fortalecer la democracia con la condición básica del desarrollo nacional.

Lourdes Verónica Cochea Borbor

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc
**DECANA DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Econ. David Batallas González, MSc.
**DIRECTOR DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Ing. Marcos González Idrovo, MAE
PROFESOR-TUTOR

Econ. Vladimir Soria Freire, MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Milton Zambrano Coronado, MSc.
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN
VIAL (EMUVIAL E.P.), AÑO 2013”**

Autor: Lourdes Cochea Borbor

Tutor: Ing. Marcos González Idrovo, MAE

RESUMEN

El presente trabajo realizado en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.), tiene la intención de servir como herramienta al administrador en la tarea de generar un buen comportamiento en la empresa que labora. Se limita a determinar los valores, principios y normas éticas, las mismas que indicaran las pautas y los criterios por los cuales se regirán todos los colaboradores de la empresa al realizar acciones o tomar decisiones en el contexto de los servicios que presta la empresa. Al mismo tiempo este ayudará a clarificar la misión, visión de la organización, definir sus principios y atarlos a las directrices específicas de comportamientos que contiene este documento. Este código significa una contribución al desarrollo y al comportamiento interno de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.), ya que es una herramienta práctica para ayudar a desarrollar políticas y procedimientos que garanticen la ética en las acciones diarias de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as.

El contenido del trabajo se realizó considerando las variables independiente y dependiente, de igual forma se aplica una metodología a través de un estudio descriptivo, bibliográfico y de campo con técnicas e instrumentos para la obtención de datos tales como encuesta y entrevista, para su análisis e interpretación en los gráficos y cuadros logrando así poder elaborar las debidas conclusiones, recomendaciones al trabajo que realizo. De igual manera tendrá su respectiva propuesta que contiene su objetivo general y objetivos específicos; y a su vez la aplicación en EMUVIAL E.P por parte del Gerente General para su debida capacitación a funcionarios, empleados y demás que estén involucrados con el desenvolvimiento de las actividades diarias de la empresa.

Aspiro que este trabajo contribuya en el proceso de modernización de la empresa, cuya aplicación obtenga el beneficio de administrar los recursos públicos con pulcritud y transparencia sin distinción de jerarquía.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
TRIBUNAL DE GRADO.....	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
TEMA.....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
Planteamiento del Problema.....	2
Formulación del Problema	6
Sistematización del Problema	6
OBJETIVOS	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	7
Justificación Teórica	7
Justificación Metodológica	8
Justificación Práctica.....	9
HIPÓTESIS.....	9
Variable Independiente:.....	9
Variable Dependiente:	9
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	10
CAPÍTULO I	12
MARCO DE REFERENCIA	12
1.1. MARCO TEÓRICO	12
1.1.1. Ética.....	12
1.1.1.1. El porqué de la ética	15
1.1.1.2. El objeto de la ética	15
1.1.1.3. La ética y su influencia en las actitudes personales y organizacionales.....	16
1.1.1.4. Importancia de la ética en una empresa.....	18
1.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	19
1.1.2.1. Administración del desempeño	20
1.1.2.2. Evaluación del desempeño laboral	21
1.1.2.3. Relación entre ética empresarial y desempeño laboral.....	24

1.2.	MARCO CONCEPTUAL	26
1.3.	MARCO LEGAL.....	37
	CAPÍTULO II.....	40
	METODOLOGÍA	40
2.1.	Diseño de la investigación	40
2.2	Tipo de Investigación	41
2.3.	Técnicas e instrumentos para la obtención de datos.	43
2.3.1.	Encuesta.....	43
2.3.2.	Entrevista.....	43
2.4.	Clases de métodos de investigación.....	44
2.5.	Población	45
2.6	Muestra	46
2.6.1.	Procesamiento De Datos.....	48
	CAPÍTULO III	50
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	50
3.1.1.	ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E. P.).....	50
3.1.2.	ENTREVISTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS (GERENTE Y JEFES DEPARTAMENTALES) DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.).	60
3.1.3.	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	63

CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
CAPÍTULO IV	70
EL CÓDIGO DE ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.), AÑO 2013.....	70
4.1.1. PRESENTACIÓN	70
4.2. INSTRUCCIONES DEL USO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	71
4.3. OBJETIVO GENERAL	72
4.4 .Objetivos Específicos.....	72
MISIÓN INSTITUCIONAL.....	72
VISIÓN INSTITUCIONAL.....	73
POLÍTICAS	73
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	95
GLOSARIO	96
PRESUPUESTO.....	98
CRONOGRAMA	100
BIBLIOGRAFÍA.....	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1	¿La empresa cuenta con un código de ética?	50
GRÁFICO N° 2	¿Las tareas de la empresa son desarrolladas con vocación así como lo estipula el código de ética?.....	51
GRÁFICO N° 3	¿La vocación es una capacidad que puede adquirirse tras el aprendizaje de la labor diaria dentro de la empresa?.....	52
GRÁFICO N° 4	¿Trabajar en equipo es un impedimento para hacer mejor su trabajo?	53
GRÁFICO N° 5	¿Practica el valor de la justicia en el ejercicio de su profesión según el código de ética de la empresa?	54
GRÁFICO N° 6	¿Cumple con responsabilidad las tareas encomendadas así como lo estipula el código de ética de la empresa?.....	55
GRÁFICO N° 7	¿Qué tan satisfecho está usted con el nivel de respeto que unos a otros se muestran en la empresa?	56
GRÁFICO N° 8	¿Conoce los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa Municipal de Construcción Vial?...	57
GRÁFICO N° 9	¿El reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa?	58
GRÁFICO N° 10	¿Las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos?.....	59

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	10
CUADRO N° 2	¿La empresa cuenta con un código de ética?.....	50
CUADRO N° 3	¿Las tareas de la empresa son desarrolladas con vocación así como lo estipula el código de ética?	51
CUADRO N° 4	¿La vocación es una capacidad que puede adquirirse tras el aprendizaje de la labor diaria dentro de la empresa?	52
CUADRO N° 5	¿Trabajar en equipo es un impedimento para hacer mejor su trabajo?.....	53
CUADRO N° 6	¿Practica el valor de la justicia en el ejercicio de su profesión según el código de ética de la empresa?	54
CUADRO N° 7	¿Cumple con responsabilidad las tareas encomendadas así como lo estipula el código de ética de la empresa?.....	55
CUADRO N° 8	¿Qué tan satisfecho está usted con el nivel de respeto que unos a otros se muestran en la empresa?.....	56
CUADRO N° 9	¿Conoce los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa Municipal de Construcción Vial?	57
CUADRO N° 10	¿El reglamento interno contiene todas las normas necesarias	

	para el buen funcionamiento de la empresa?	58
CUADRO N° 11	¿Las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos?	59
CUADRO N° 12	COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	64
CUADRO N° 13	TABLA FRECUENCIAS ABSOLUTAS ESPERADAS....	64
CUADRO N° 14	FRECUENCIAS ABSOLUTAS ESPERADAS	65
CUADRO N° 15	TABLA DE CHI CUADRADA	65
CUADRO N° 16	TABLA DE GRADOS DE LIBERTAD	67
CUADRO N° 17	PRESUPUESTO.....	99
CUADRO N° 18	CRONOGRAMA	100

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1	ENCUESTA.....	115
ANEXO N° 2	ENTREVISTA.....	117
ANEXO N° 3	LISTADO DE EMPLEADO.....	119
ANEXO N° 4	REGISTRO OFICIAL CREACIÓN	121
ANEXO N° 5	CARTA AVAL.....	126
ANEXO N° 6	PLAN DE ACCIÓN PARA CÓDIGO DE ÉTICA.....	127
ANEXO N° 7	CERTIFICADO DEL GRAMATÓLOGO.....	128

INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal de Construcción Vial EMUVIAL E.P se encuentra ubicada en la Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena en el Kilómetro 1, vía a Guayaquil, se encargará de prestar todos los servicios y construcción de obras públicas y privadas de infraestructura vial para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena y por Instituciones del Estado.

La Empresa Municipal de Construcción Vial EMUVIAL E.P. se encargará de Construcción, mantenimiento y embellecimiento de caminos, calles, vías, espacios públicos en el Cantón Santa Elena, sus Parroquias, Recintos y demás establecidos en el COOTAD y en la Constitución de la República del Ecuador.

En el capítulo I encontraremos el marco teórico donde se detallan las citas bibliográficas considerando las variables dependiente e independiente con sus respectivas dimensiones e indicadores que forman parte del tema propuesto, además consta la conceptualización personal en el trabajo de titulación.

En el capítulo II hallaremos la metodología que contiene una serie de referencias éticas de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.), las mismas que fueron realizadas mediante un estudio descriptivo, bibliográfico y de campo con técnicas e instrumentos para la obtención de datos tales como encuesta y entrevistas, para que su lectura proporcione no solo conocimientos teóricos de la materia analizada, sino también una visión clara del funcionamiento actual sobre el comportamiento de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).

El capítulo IV encontraremos la propuesta, Código de Ética en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial EMUVIAL E.P. donde se mencionan diversos valores, principios y normas que se deben seguir, además cuenta con conclusiones y recomendaciones que son directamente para el Gerente General y Funcionarios de la misma.

TEMA

“LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.), AÑO 2013.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

Las grandes transformaciones en el mundo, como la globalización, la competitividad, han presentado todo un proceso profundo y acelerado de cambios, que han llegado de forma precipitada, alcanzando todos los segmentos de la sociedad. Tales evoluciones que imprimen un dinamismo tecnológico y científico y las consecuentes revisiones de valores de forma jamás vista que alcanzan en pleno nuestra vida cotidiana y el de las organizaciones empresariales.

La concepción de las organizaciones han cambiado mucho debido a estos cambios sustanciales, lo que ha llevado a considerar que tienen una seria responsabilidad moral para con la sociedad, independientemente de las responsabilidades individuales de sus miembros como; la toma de conciencia de que la ética constituye una exigencia impuesta por la propia viabilidad del sistema económico en su conjunto. Si el comportamiento inmoral se convierte en norma acaba con la confianza y la lealtad, provocando importantes disfunciones en el mercado o el miedo a la mala imagen y a las sanciones legales, que pueden derivar para la organización el descubrimiento de su falta de ética.

Al respecto se puede indicar que si antes era importante tomar en cuenta este factor en el desenvolvimiento de las empresas, ahora es de suma urgencia. Aunque se ha visto que la ética es un asunto de principios, ahora es igualmente de naturaleza estratégica, dado que pudiera estar influenciando en los resultados provenientes del desempeño de cada uno de los integrantes de la organización, lo cual se traduce en el cumplimiento o no de los objetivos y metas de la misma.

Para las empresas, el desempeño laboral no ha sido algo nuevo debido a que el individuo ha mantenido desde hace tiempo una relación con su trabajo. De tal manera, al desempeño laboral se la puede entender como las actividades que pueden perfeccionar tanto a las organizaciones como al personal que las conforman. Entonces se puede afirmar que el desempeño es una apreciación por parte de los directivos de una empresa de la manera como un empleado logra sus metas u objetivos, así mismo, el desempeño laboral permite visualizar el punto hasta el cual un empleado puede realizar una labor; aclarando que dicho desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles sino también las no tangibles.

Por otra parte, la ética en el desempeño laboral es un tipo de saber práctico, preocupado por averiguar cuál debe ser el fin de las acciones del hombre; asimismo, para poder decidir sobre aspectos tales como: cuáles hábitos se deben asumir, cómo ordenar las metas intermedias, cuáles son los valores por los que se deben orientar y cuál modo de ser o carácter se debe incorporar. Todo esto con el objeto de tomar las decisiones acertadas teniendo como base la libertad de escoger un camino u otro, todo lo cual debe ir estrechamente ligado a la responsabilidad, que significa responder por lo que se ha elegido.

En otro orden de ideas, los valores y principios, abordan la ética y su influencia en las actitudes personales y organizacionales que al tener conciencia y al sentirse motivado con estos fines la empresa puede desempeñar sus funciones, con sus respectivas creencias, capacidades y demás conocimientos podrían procurar buenas conductas con el fin de dar una excelente atención al cliente y hasta alcanzar buena imagen en la empresa.

De la misma manera las organizaciones cuentan con diferentes normativas lo que hace que exista una organización bien establecida ya que dispone de políticas y procedimientos para poder ejecutar sus procesos administrativos, pero sin embargo la existencia y el uso de una normativa ética hace que mejore su

direccionamiento de modo que estos dispongan a obrar en el sentido deseado como es el de proporcionar un eficiente servicio al cliente y al alcanzar posibles ventajas competitivas.

Algunas de las repercusiones más negativas del sistema político de nuestro país (Ecuador), es la pérdida de confianza, el debilitamiento y fractura de la cohesión social. Esta situación se resume en lo que algunos analistas denominan “perdida de capital social”

La convivencia social en cualquier ámbito exige de los participantes que sus acciones estén guiadas por valores y principios éticos. La búsqueda de niveles de responsabilidad cada vez mayores exige a la vez compromisos que solo pueden crearse con transparencia que genere confianza y capacidad para la innovación socio-política y el manejo de la eficiencia comunicacional.

Ejecutar un proyecto que promueva mayores grados de responsabilidad a través de la incorporación de la ética en la dinámica social y una mayor transparencia en la gestión e interacción será un factor clave en el proceso de desarrollo. Es por ello que la Constitución de la República reconoce a la Asamblea Nacional como uno de los máximos órganos de expresión popular, en el cual los asambleístas deben ceñirse a los más profundos principios morales y éticos en sus funciones, direccionando sus actuaciones para el bienestar de los ciudadanos y no a legislar en beneficio de unas cuantas personas ni someter su conciencia a presiones de poderes públicos.

Según ciertos medios de comunicación indican que lamentablemente, desde la instalación de la Asamblea Constituyente hasta la actualidad, han existido actuaciones de asambleístas que se encuentran totalmente fuera de los principios éticos más elementales, como la fraudulenta contratación de asesores, la posible vinculación de asambleístas ecuatorianos con grupos subversivos o terroristas extranjeros, asambleístas que en sus funciones se han beneficiado onerosamente

de ciertas actividades ajenas a sus funciones, entre otros hechos que han constituido una vergüenza a la majestad de la Asamblea Nacional.

No se puede aceptar que exista compras de conciencia de asambleístas que han obtenido su curul por un determinado movimiento o partido político y a cambio de favores políticos u otros beneficios han traicionado a los ciudadanos que los eligieron cambiando su línea de pensamiento y su posición ideológico de un día a otro.

Estos hechos hacen necesario la implementación de un Código de ética, el mismo que sancione conductas corrompidas de ciertos asambleístas para de esta forma salvaguardar la majestad de nuestra Asamblea.

En base a estos antecedentes el presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio a la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena como lo faculta el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) creada mediante Ordenanza Municipal, por su corta existencia presenta una serie de debilidades que se detallan a continuación: se ha considerado que la empresa carece del establecimiento formal de principios y valores éticos al personal y por la importancia que tiene este tema (bajas creencias, capacidades y conocimientos) hacen que se desmotiven y al mismo tiempo provoquen que el desempeño de sus tareas diarias sean inadecuadas debido a las conductas profesionales no éticas aplicadas dentro de sus funciones y por ende repercutiría a la imagen de la empresa.

De igual forma la empresa muestra un incumplimiento de normas respecto a las políticas, reglamentos y estatutos lo que conlleva no tener un buen direccionamiento ético y claro para el ejercicio de sus competencias y por ende posibilite a una desventaja competitiva. Todo esto en su conjunto afecta la actividad empresarial provocando que los grupos constituyentes (proveedores,

accionistas, clientes, consumidores, comunidad general, entre otros), debiliten o rompan vínculos que promuevan desequilibrios éticos y originen manchas irreversibles en la reputación de la empresa. Con el análisis realizado en la organización establecemos el siguiente problema.

Formulación del Problema

¿CÓMO LA INEXISTENCIA DE UN CÓDIGO DE ÉTICA AFECTA AL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P), AÑO 2013?

Sistematización del Problema

Desarrollar el presente trabajo de investigación en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), resulta importante porque la información proporcionada por los involucrados en el objeto de estudio nos permite conocer la realidad de la problemática que presenta la empresa en relación a la ética de los empleados y su incidencia en el desempeño de su labores.

En este sentido, es necesario realizar la búsqueda de información con el fin de saber si se aplica o no la ética en el desempeño laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), ya que resulta primordial para su funcionamiento, puesto que a más de ser una práctica, la ética es en la actividad empresarial, para cualquier organización, una necesidad, una exigencia que se hace más apremiante conforme crece la complejidad del tejido social.

Al respecto, esta investigación es de gran beneficio para la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), porque podrá constatar la ética empresarial (conducta de los individuos en el desempeño de sus funciones) que se aplica dentro del área organizacional y poder determinar el sistema moral que se establece, en lo cual se pueda distinguir entre lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la inexistencia de un Código de Ética afecta al Desempeño Laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), año 2013.

Objetivos Específicos

Identificar la aplicación de principios mediante las conductas profesionales éticas motivadas a mejorar el desempeño laboral de la organización.

Verificar la aplicación de valores mediante las creencias, capacidades y demás conocimientos de los trabajadores para mejorar el ambiente laboral de la organización.

Identificar la normatividad establecida en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), mediante las actividades diarias del personal para una correcta aplicación de sus funciones con el objeto de alcanzar ventajas competitivas.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Justificación Teórica

La ética es parte esencial de la filosofía empresarial porque indica a sus miembros el sistema de valores que permite discernir conductas de diversa jerarquía o rango moral. Ubicar así en un extremo, las que se consideran obligatorias e imprescindibles; en el medio las que se consideran óptimas o deseables; y en el otro extremo las que se consideran prohibidas o reprobables porque degradan o perjudican a la persona, a la organización o al conjunto de la sociedad.

Esto se realiza mediante una investigación previa sobre documentos (documental) y libros (bibliográfica) para tomar decisiones en el código de ética de la investigación de campo y para orientar el análisis de los datos recopilados de la información.

El modelo teórico es la etapa del proceso de investigación en que establecemos y dejamos en claro los temas investigados, es decir, la teoría que estamos siguiendo como modelo de la realidad.

Las diversas actividades que se realizan dentro de la empresa en los debidos procesos y con sus respectivos comportamientos profesionales se pueden cambiar o diseñar con el fin de cumplir objetivos, pero hay que considerar que el cambio lo hacen todos los que conforman la organización.

Justificación Metodológica

En el presente trabajo se realizó un estudio descriptivo, bibliográfico y de campo relacionado con la Ética en el Desempeño Laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P).

De la misma manera se utilizó la **investigación descriptiva** el cual explica las características más importantes del problema que se va a analizar; **investigación bibliográfica** debido al uso de archivos, datos, informes de código de ética que anteriormente ya han sido realizadas; y la **investigación de campo**, metodología con la que he basado mi tema para la solución del problema, dicha investigación se iniciara en el lugar en que se desarrollan los hechos en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), posteriormente los datos recopilados serán analizados adecuadamente con el apoyo de bibliografías existentes para el estudio del problema planteado.

La utilización de técnicas e instrumentos para la obtención de datos serán: la encuesta y entrevista que permitirá tomar decisiones antes de aplicar la acción

necesaria. No se trata de la previsión de decisiones que deberán tomarse a futuro, sino de la toma de decisiones que producirán efectos y consecuencias futuras.

Justificación Práctica

Los resultados que se adquirieron, ayudaran a la empresa a solucionar los problemas que se han identificado para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Se entiende que la propuesta del Código de Ética es de gran beneficio para la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), ya que expresan y recopilan el racimo de valores, principios y normas éticas que la organización ha hecho propios, las cuales enmarcan el comportamiento de los individuos de la organización indicando las pautas y los criterios por los cuales se regirán todos los colaboradores de la empresa al realizar acciones o tomar decisiones en el contexto de los servicios que presta la empresa.

HIPÓTESIS

La inexistencia de un Código de Ética afecta en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), año 2013.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable Independiente:

Ética

Variable Dependiente:

Desempeño Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES
CUADRO N° 1

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	
La inexistencia de un Código de Ética afecta en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), año 2013.	Independiente Ética	Es la ciencia que estudia los principios, valores y normas que en su conjunto inician actos morales en los profesionales con el objeto de crear conciencia y responsabilidad social hacia el trabajo encomendado	Principios	Vocación	¿La empresa cuenta con un código de ética? ¿Las tareas de la empresa son desarrolladas con vocación así como lo estipula el código de ética de la empresa? ¿La vocación es una capacidad que puede adquirirse tras el aprendizaje de la labor diaria dentro de la empresa?	Cuestionario de preguntas Cuestionario de preguntas	
				Justicia	¿Práctica el valor de la justicia en el ejercicio de su profesión según el código de ética de la empresa? ¿Trabajar en equipo es un impedimento para hacer mejor su trabajo?	Cuestionario de preguntas Cuestionario de preguntas	
				Trabajo en equipo	¿Cumple con responsabilidad las tareas encomendadas así como lo estipula el código de ética de la empresa?	Cuestionario de preguntas	
				Responsabilidad	¿Qué tan satisfecho está usted con el nivel de respeto que unos a otros se muestran en la empresa?	Cuestionario de preguntas	
			Valores	Respeto	¿Conoce los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa Municipal de Construcción Vial?	Cuestionario de preguntas	
				Normas	Estatutos	¿El reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa?	Cuestionario de preguntas
					Reglamento	¿Las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos?	Cuestionario de preguntas
				Políticas			

Fuente: Emuvial E.P.

Elaborado por: Lourdes Cochea Borbor

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
.La inexistencia de un Código de Ética afecta en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), año 2013.	Dependiente	Es la acción o el potencial que desarrolla el profesional mediante su conocimiento, competencia y motivación con el objeto de prestar un buen servicio al cliente.	Conocimiento	Creencias	¿Considera que las creencias definen el rango de acción el cual permite el logro de objetivos?	Entrevista
				Habilidades	¿Tiene habilidades de comunicación que ayudan al equipo de trabajo a lograr sus objetivos?	Entrevista
				Destrezas	¿Aplica las destrezas técnicas necesarias para desempeñar funciones?	Entrevista
				Aptitud	¿Cómo considera las aptitudes del personal?	Entrevista
				Actitud	¿El personal de la empresa muestra una actitud adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?	Entrevista
	Desempeño Laboral		Competencia	Conocimiento práctico	¿El personal de la empresa desempeña sus funciones con conocimientos prácticos?	Entrevista
				Tareas	¿Se ha cumplido las tareas de la empresa de una manera eficiente?	Entrevista
				Gestión pública	La gestión pública de la empresa EMUVIAL E.P es:	Entrevista
				Transparencia	¿La actividad profesional debe desempeñarse con transparencia?	Entrevista
				Compromiso	¿Cumple con todas las actividades programadas de una manera comprometida?	Entrevista

Fuente: Emuvial E.P.

Elaborado por: Lourdes Cochea Borbor

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA

1.1. MARCO TEÓRICO

1.1.1. ÉTICA

La palabra ética se deriva del latín ethikos, voz que proviene a su vez de ethos que originalmente se refiere a las prácticas y costumbres habituales. Es por ello que definir términos que tienen una larga historia no es sencillo; a lo largo de los años sus usuarios los han ido enriqueciendo con diferentes matices, e intentar ubicarlos en una definición resulta imposible.

Para ello Cortina A y Martínez E (1996) señalan que la ética es:

“Un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional”. Pág. 9

Por otra parte Nuño Vizcarra F (2004) manifiesta que la ética:

“No tiene por objeto dirigir la vida de los hombres, sino explicar el concepto de los actos morales. Tampoco intenta establecer y determinar lo que es correcto o incorrecto y mucho menos tiene por meta presentar una lista de derechos y obligaciones. La ética es en realidad normativa solo en cuanto al concepto de conciencia, no determina lo que es, sino lo que debe ser”. Pág. 9

Barquero Corrales A (1993) manifiesta que la ética:

“Como ciencia de la conducta, tiene como fin el estudio del problema del bien y el mal y de la felicidad del hombre, como ser racional que actúa en libertad”. Pág. 35

Entonces se puede afirmar que la ética estudia los actos del individuo de una forma racional.

Algunas características de la ética son:

- Su objetivo de estudio es la moral
- Es normativa de la actividad humana en orden del bien
- Es reflexiva, porque estudia los actos no como son, sino como deberían ser
- Es práctica, es decir, se enfoca al campo de acción humano

Ética se define como: aquellos principios que orientan a las personas en cuanto a la concepción de la vida, el hombre, los juicios, los hechos y la moral.

Es conveniente diferenciar la ética de la moral, la ética es una disciplina filosófica, la cual tiene como objetivo de estudio la moral, esto no quiere decir que la ética crea la moral, sino solamente reflexiona sobre ella. “El término moral procede del latín “mos”, que significa costumbre, hábito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas por medio de hábito”. La moral se refiere a la conducta del hombre que obedece a unos criterios valorativos acerca del bien y el mal, mientras que la ética reflexiona acerca de tales criterios, así como de todo referente a la moralidad.

La ética es la disciplina del conocimiento que estudia las actitudes, hábitos y costumbres del ser humano, estudia y explica el porqué de la conducta humana y propone formas deseables para actuar.

Para otros autores, la ética se entiende como un cuerpo de conceptos filosóficos, un grupo de principios que involucran los comportamientos humano (correcto e incorrecto), el mundo espiritual y la vida diaria. El objetivo de la ética es el mejoramiento de la existencia humana, y para ello se tiene en cuenta que las personas viven en sociedad, dentro de un entorno. Por lo tanto, la ética incluye la responsabilidad por los efectos de nuestros actos en los demás y en el medio ambiente.

La ética es fundamental en la empresa, puesto que los negocios están basados en la confianza, el honor y la responsabilidad. El comportamiento ético de una

empresa construye confianza y genera compromiso de los diferentes grupos de interés; el comportamiento no ético destruye la imagen de la organización y la lleva inexorablemente a su desaparición.

En las empresas, los gerentes son personas decisivas para fomentar una cultura organizacional enraizada en la ética. Externamente, los directivos moldean la imagen corporativa, establecen el rol social de la compañía e influyen en las decisiones que toman la junta directiva. Internamente, son un grupo de referencia para los empleados y motivadores de sus acciones éticas o no éticas

Y es que los gerentes se han convertido en referentes críticos para evaluar el comportamiento de una empresa, aunque existan otros grupos influyentes, como los empleados, la junta directiva, los consumidores y los proveedores.

En consecuencia, la investigación en ética gerencial es importante para la comunidad empresarial, puesto que puede ofrecer elementos que permitan a las empresas incentivar el comportamiento ético de sus gerentes, con repercusiones positivas en otros grupos de interés.

Hay muchas decisiones que afectan al trabajo, a la seguridad y al medioambiente que pueden implicar dilemas éticos. Así mismo, a las decisiones que se tomen en el presente pueden tener repercusiones importantes en el futuro con respecto a las relaciones humanas, a los derechos y obligaciones de las personas, y a las mismas normas morales.

La práctica de la ética y de las reglas morales relacionadas con una particular actividad profesional configura la deontología, que incorpora los principios o códigos de ética profesional necesarios para servir a la sociedad y construir un “bien común social”. Existen evidentemente algunos principios deontológicos universales aplicables a toda profesión, como el ser honesto y el actuar con desinterés propio.

En el mundo globalizado la estrategia empresarial se dirige hacia nuevos sistemas y el correspondiente cambio de valores afecta a un número siempre mayor de

personas y organizaciones, los llamados stakeholders. Los stakeholders “son cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de objetivos de la empresa. Por ello los valores y las convicciones que configuran la cultura empresarial, que inciden directamente en la toma de decisiones, deben constituir la base de la ética empresarial.

Así pues, “definir una empresa ética no es fácil”. Para ello primero se han de establecer unos criterios sobre la moralidad de la empresa, fijando posteriormente unas valoraciones (objetivas y subjetivas) y finalmente unas ponderaciones para cada criterio que impliquen un resultado final indicativo.

1.1.1.1. El porqué de la ética

Cuando una persona adquiere el conocimiento ético va moldeando su forma de ser. Aunque los seres humanos nacen con un temperamento innato que puede resultar difícil de modificar, es posible incorporar nuevos hábitos mediante el estudio de la ética que permitan a la persona encauzar su comportamiento e ir adquiriendo un nuevo carácter o reconduciendo el que se tiene. En la medida en que el individuo se sumerge en esta disciplina se va forjando a sí mismo al elegir unas posibilidades vitales y rechazar otras, siendo entonces que el quehacer ético es un hacerse a sí mismo. Y así como el escultor da forma a la piedra y el carpintero lo hace con la madera, trabajando ambos con un material externo, quien estudia la ética se da forma a sí mismo al elegir la forma de actuar en su vida.

El perfeccionamiento o mejora de uno mismo es la clave de todo progreso ético. No obstante, este proceso no es fácil de lograr porque implica voluntad, esfuerzo, tiempo, constancia para renovarse. En otras palabras, la ética es un tratado para hacer el bien a uno mismo y a los semejantes.

1.1.1.2. El objeto de la ética

El objeto principal de la ética es lograr una “vida activa” en la que el individuo tenga una conducta libre y responsable orientada a la realización del bien

mediante el cumplimiento del deber. Cuando un individuo posee ética se despierta en él un espíritu de servicio, en consecuencia, actúa con responsabilidad.

Velásquez M (2006) manifiesta que la ética es:

“La disciplina que examina los estándares morales personales o los estándares morales de una sociedad, entendiéndose como estándares morales los asuntos cuyas consecuencias creemos son serias, se basan en las buenas razones y no en la autoridad, invalidan el interés personal, se basan en consideraciones parciales, están asociados con sentimientos de culpa y vergüenza, y tienen un vocabulario moral especial. Estos estándares producto de muchas influencias, son absorbidos cuando somos niños y los corregimos conforme maduramos”. Pág. 10

La ética muestra los distintos comportamientos existentes en el ser humano lo que permite forjar el carácter al mostrar los diferentes caminos para actuar, ya sea de manera correcta o errónea. La ética enseña que se encuentra en poder de cada individuo hacer lo conveniente o lo nocivo. Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar es bello, lo estará, así mismo, el no obrar cuando es vergonzoso.

En definitiva, la ética tiene por objeto alcanzar que el individuo sea reflexivo de los actos que realiza que estén en su dominio de sí mismo para actuar en favor de la comunidad.

1.1.1.3. La ética y su influencia en las actitudes personales y organizacionales

A este respecto, el tener conciencia de los fines que se persiguen y habituarse a obrar con relación a ellos, es la clave de una ética de las personas y muy especialmente de las empresas. Asimismo, los modos de actuar ya asumidos, que

disponen a obrar en el sentido deseado y que se han ido incorporando en los carácter de las personas por repetición de actos, es a lo que tradicionalmente le llaman hábitos, los cuales están bien orientados reciben el nombre de virtudes y cuando no se predisponen a alcanzar la meta, se denominan vicios.

Por otra parte, la ética, en un primer sentido, es un tipo de saber práctico, preocupado por averiguar cuál debe ser el fin de las acciones del hombre; asimismo, para poder decidir sobre aspectos tales como: cuales hábitos se deben asumir, como ordenar las metas intermedias, cuales son los valores por los que se deben orientar y cual modo de ser o carácter se debe incorporar. Todo esto con el objeto de obrar con prudencia, es decir, se refiere a tomar las decisiones acertadas teniendo como base la libertad de escoger un camino u otro, todo lo cual debe ir estrechamente ligado a la responsabilidad, que significa responder por lo que se ha elegido.

En otro orden de ideas, al hablar de actitudes se suele pensar en las personas, que pueden ser percibidas tanto por sus miembros internos como por aquellos ajenos a la organización, si se piensa en la forma como deberían actuar las empresas, se debería tener en cuenta que desde el punto de vista de las personas, el saber ético orienta su actuación a fin de permitirles ser felices u obtener un bienestar, el logro de la perfección y de la autorrealización, en este sentido, resulta más importante saber cuáles son las metas de la empresa, a fin de que sus miembros se esfuercen por alcanzarlas, siempre que sea retribuido este esfuerzo.

Así mismo, es importante agregar que dichas reglas que se establecen para conducirse en la organización, no siempre se cumplen solo porque los integrantes deciden alcanzar el objetivo de la organización. Esto no es tarea sencilla, ya que el comportamiento ético de un empleado depende tanto de sus valores como del clima ético de la organización.

En tal sentido, puede ocurrir que el estímulo oriente a la gente a hacer cosas malas cuando el sistema de recompensas de su organización refuerza positivamente el

comportamiento equivocado. Sin importar si lo que dice la administración es relevante, la gente de las organizaciones presta atención a la forma en la que se manejan las recompensas.

Por lo anteriormente expuesto se refuerza el concepto que el líder debe ocuparse de que sus empleados se comporten de acuerdo a las reglas de la organización, así como de generar un ambiente en el cual puedan actuar correctamente.

1.1.1.4. Importancia de la ética en una empresa

Hay asuntos organizacionales en los que una decisión es condicionada principalmente por criterios éticos, y ello ha impulsado las investigaciones y análisis acerca de si es posible los criterios éticos, y ello ha impulsado las investigaciones y análisis acerca de si es posible formular normas universales de conducta que permitan determinar cuándo una decisión es mejor o peor que otras posibles soluciones. Más que una moda, la ética es en la actividad empresarial, para cualquier organización, una necesidad, una exigencia que se hace más apremiante conforme crece la complejidad del tejido social.

El tema de la ética en la mayoría de las empresas en la actualidad, más que un asunto de principios igualmente es de naturaleza estratégica, porque se vincula con la sobrevivencia de las mismas, y con la convivencia de las personas que trabajan en ellas.

Refiere Cortina (1998), que para diseñar una ética de las organizaciones sería necesario recorrer los siguientes pasos:

“Determinar claramente el fin específico, el bien interno a la actividad que le corresponde y por el que cobra su legitimidad social; luego, averiguar cuáles son los medios adecuados para producir ese bien y que valores es preciso incorporar para alcanzarlo; seguidamente, indagar que hábitos han de ir adquiriendo la organización en su conjunto y los miembros que la componen para incorporar esos valores e ir forjándose en un carácter que les permita deliberar y tomar decisiones acertadas en relación con la meta”. Pág. 165

Además se plantea como la distinción entre racionalidad comunicativa y estratégica será de gran interés a la hora de construir una ética de la empresa; porque tradicionalmente se suele entender a la empresa como regida por una racionalidad estratégica, dirigida a obtener el máximo beneficio, mientras que el momento moral es el de racionalidad comunicativa, apareciendo entonces, empresa y ética como aparentemente incompatibles.

Sin embargo, para Cortina (1998), cualquier ética (también empresarial) debe:

“Recurrir a estos dos tipos de racionalidad, porque ha de contar a la vez con estrategias y a su vez con una comunicación que le permita interactuar con interlocutores válidos (clientes externos e internos)”. Pág. 162

1.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Alles M (2009) manifiesta que desempeño es el concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo de tiempo.

Para las organizaciones, el desempeño laboral no ha sido una actividad debido a que el individuo ha mantenido desde hace tiempo una relación con su trabajo. De tal forma, el desempeño laboral se puede entender como el mérito que puede mejorar tanto a las organizaciones como al personal que las conforman.

Alles M (2008) manifiesta que el análisis del desempeño de una persona:

“Es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos”. Pág. 262

Según estas definiciones se puede afirmar que el desempeño es una apreciación por parte de los supervisores de una empresa de la manera, como un empleado logra sus metas u objetivos, así mismo, el desempeño laboral permite visualizar el punto hasta el cual un empleado puede realizar una labor; aclarando que dicho

desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles sino también las no tangibles como lo es el pensar en forma creativa, inventar un producto nuevo, resolver un conflicto entre otros o vender un bien o servicio.

Ahora bien desempeño laboral, es cuando ocurre en un contexto laboral, rodeado y regulado por normas, restricciones, expectativas de otros, exigencias, incentivos y probablemente recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad desempeño-resultado.

En el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones antecedentes las cuales constituyen una fuente de causalidad desde remota o mediata del desempeño, que actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales (status), roles), culturales (valores, creencias, y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socio-económico, estado civil, salud y educación); las categorías de los factores de personalidad: incluyen un conjunto de tendencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona; y las categorías de las características del puesto de trabajo: constituyen circunstancias o hechos externos a las personas; sus especificaciones y características inducen a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

1.1.2.1. Administración del desempeño

La administración es un enfoque sistemático aplicado a la administración de personal del día a día en el ambiente de trabajo, orientado a evaluar los resultados esperados en la ejecución de un proceso; utilizando el “acompañamiento” como recurso principal para optimizar los resultados. La misma posee un enfoque sistémico cuando se integran las acciones administrativas para disminuir individual y colectivamente los desempeños no deseados e incrementar los deseados.

También pretende dejar claros los resultados esperados en términos de calidad, costo y oportunidad, individual y grupal, para continuar con un proceso de seguimiento, lo cual propende por prevenir un buen desempeño al acompañar al empleado y plantearle mejoras en los procesos que ejecuta, o en los resultados que debe alcanzar. Para lograrlo, es necesario hacer acuerdos dejando constancia de ellos, cada vez que su buen criterio administrativo se lo insinúe, o el resultado del empleado lo requiera, no cada tres, seis o doce meses como se hacía. Asimismo, la administración del desempeño, insinúa medidores (costo-calidad-oportunidad), puesto que si no los hay, no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes. La medición reduce el sentimentalismo y aumenta la solución constructiva de los problemas.

Por otra parte debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta más para calificarlo y castigarlo, si el resultado es malo, será útil en el caso extremo en que deba tomar una acción drástica. En esta, se puede justificar la decisión en los datos cuantificados y conservados como historia de los resultados alcanzados en acuerdos y revisiones anteriores con el empleado. En este orden de ideas, se requiere de un buen equipo de trabajo que esté en condiciones de proyectar acciones cualitativas, para lograr la misión y visión de las instituciones.

De lo anterior se deduce, que el desempeño laboral depende de las dinámicas de las relaciones que se establecen entre el gerente y los subordinados.

1.1.2.2. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es una política de la dirección de personal, cuyo fin es descubrir problemas en el trabajo para perfeccionar la eficiencia en la organización. En este sentido, Mondy R Wayne y Noe Robert M (2005), afirma que la evaluación del desempeño es:

“Un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos”. Pág. 252

La evaluación del desempeño es una práctica integrada dentro de una filosofía de comunicación entre superior y subordinado, con la que se revisan los aspectos claves del trabajo.

Alles M (2008) manifiesta la evaluación de desempeño permite:

“Detectar necesidades de capacitación, descubrir personas clave para la organización, descubrir que su colaborador desea hacer otra cosa, encontrar a la persona que estaba buscando para otra posición y Motivar a las personas al comunicarles un desempeño favorable o involucrarlas en los objetivos de la empresa”. Pág. 264

De acuerdo a estas consideraciones, uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es la valoración del empleado en el puesto de trabajo para conocer su actuación y su factible potencial de desarrollo. Asimismo, este proceso, estimara los valores, excelencia, cualidades y estatus de las personas.

Por consiguiente, estos autores, convergen en que la evaluación de la labor es el proceso de medir la actuación en el trabajo de los subordinados para conocer su desempeño, y cuál es su potencial de desarrollo en la organización.

En resumidas cuentas, la evaluación del desempeño es una técnica indispensable en la administración de personal que contribuye al autodesarrollo del empleado y a su vez, puede detectar algunas situaciones relevantes en el trabajo, tales como: problemas de supervisión de personal, integración del personal a la empresa, deficiencia de motivación, y según el problema que se detecte, puede colaborar con la implantación de políticas adecuadas a la realidad de la institución.

En línea con lo discutido hasta ahora, se puede decir que el proceso de evaluación de desempeño, constituye el paso en el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación

sobre la manera como se cumplen sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección e otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal depende de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Por otro lado, además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también señalar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

Una organización no puede adoptar a cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal.

Por norma general, el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en pocas

ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado.

La evaluación del desempeño laboral evidencia algunas ventajas, lo cual resulta importante abordar. En este sentido, se enumeran algunas que ha podido ser verificadas: la mejora del desempeño mediante la retroalimentación, las políticas de compensación que ayudan a determinar quiénes merecen recibir aumentos, las decisiones de ubicación que generan promociones, transferencias y separaciones basadas en el desempeño anterior o en el previsto, las necesidades de capacitación y desarrollo, en las cuales el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, a un potencial no aprovechado.

En este sentido, la evaluación del desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones, así como también para la nación en general, ya que esto podría incrementar el rendimiento individual en cada puesto de trabajo, creciendo así la formación integral del ser humano como ente social significativo para el trabajo; y al mismo tiempo, abriendo la posibilidad de aumentar la productividad y la estabilidad económica de la sociedad en la que convive.

1.1.2.3. Relación entre ética empresarial y desempeño laboral

La meta de la actividad empresarial es la satisfacción de necesidades humanas a través de la inversión de un capital, que es parte esencial el capital humano, es decir, los recursos humanos o dicho de otra forma, las capacidades de cuantos cooperan en la empresa.

Por tanto, el fin interno de las empresas consiste en lograr satisfacer esas necesidades y, de forma inseparable, en desarrollar al máximo las capacidades de sus colaboradores para lograr un desempeño laboral deseable, metas ambas que no podrá alcanzar si no es promocionando valores desde el modo específico en que la empresa puede y debe hacerlo. Asimismo, al hablar de satisfacer necesidades humanas se estaría hablando de servicio, donde el objetivo primordial

es lograr la satisfacción del cliente y superar sus expectativas, lo que se logra ofreciendo un excelente servicio con los estándares éticos que posee la empresa y los valores del capital humano, logrando así el desempeño laboral apropiado.

De allí que se promueve una correlación entre ética y servicio, o lo que es similar ética empresarial y desempeño laboral. El servicio es un atributo de esencia ética, y la ética es filosófica traducida en servicio. En definitiva, el carácter activo de una empresa procede de la capacidad de dar, más que de la posibilidad de recibir. Esto significa que su potencialidad competitiva y su margen cooperativo proceden de la ética, de su atmósfera organizacional y del servicio que pauta su desempeño. La correspondencia entre ética y servicio viene acompañada por el rechazo de sus desviaciones y sesgos: servicio no es servilismo, como ética no es ascetismo.

Todo pueden servir así como todo deben asumir una conducta ética sin traspasar los umbrales de suprema dignidad y sin caer en los extremos de sus caricaturas. El servicio y la ética de manera semejante a lo que ocurre con el conocimiento crecen mientras más se traducen en ejecuciones concretas. También se produce una semejanza entre ambos aspectos, en cuanto a que ellos generan más dividendos y acrecientan más la imagen de las organizaciones que la que procede por la venta de productos tangibles.

Es en este sentido, en el que la ética de la empresa tiene por valores irrenunciables la calidad en los productos y la gestión, la honradez en el servicio, el mutuo respeto en las relaciones internas y externas a la empresa, la cooperación por la que conjuntamente se aspira a la calidad y la solidaridad al alza.

Los valores anteriormente expuestos consisten en explotar al máximo las propias capacidades de modo que el conjunto de personas pueda beneficiarse de ellas, la creatividad, la iniciativa, el espíritu de riesgo; valores que definitivamente logran que los colaboradores de una empresa obtengan un excelente desempeño laboral movidos en conjunto por un interés común, el mismo que persigue la organización.

1.2. MARCO CONCEPTUAL

Ética

Bautista O (2009) manifiesta que ética pública se refiere:

“A la ética aplicada y puesta en práctica en el ámbito público. La ética aplicada en los servidores públicos implica plena conciencia en sus actitudes la cual se traduce en actos concretos orientados hacia el interés de la ciudadanía”. Pág. 31

Sánchez Vázquez a (1969 y 1978) manifiesta que ética es:

“La teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana”. Pág. 25

Alles M (2005) manifiesta que la ética es:

“Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector/ organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la empresa así lo desea y lo comprende”. Pág. 333.

La ética se define como el conjunto de principios, valores y normas (reglamentos y estatutos) que permite actuar moralmente a una persona.

Valores

Bautista O (2009) manifiesta que valorar es:

“Dar reconocimiento a ciertas actitudes como la justicia, la generosidad, la amistad, así como a determinados conceptos como la libertad, la felicidad, el honor, etc. Se reconocen como algo deseable digno de ser imitado. Los valores se asocian a las virtudes. Cuando un grupo de individuos practica alguna virtud y es valorada por una colectividad se convierte en valor” Pág. 25

Alles M (2009) manifiesta que valores son: “aquellos principios que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas”. Pág. 57

Los valores son aquellas creencias o cualidades culturales internas que afirma nuestro sentir y que de algún modo u otro orienta nuestra conducta o comportamiento en función de realizarse como persona.

Principios

Bautista O (2009) manifiesta que principio es: “una causa primera que guía el actuar de una persona”. Pág. 26

Vidal Arizabaleta E (2004) manifiesta que principios:

“Orientan el logro de los objetivos y metas. Permiten saber a cada uno de la organización lo que se espera de ellos, mejorando la ejecución de la estrategia corporativa. Dan la base para la coordinación entre áreas o equipos de trabajo y ayudan a seleccionar”. Pág. 121

Los principios son creencias o leyes naturales externas a nosotros que controlan las consecuencias de nuestros actos, es decir que los principios nos indican la forma correcta de cómo debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

Normas

Prat Grau M y Soler Prat S (2003) manifiestan que normas son: “reglas o pautas de conducta que determinan qué se puede y qué no se puede hacer”. Pág. 28

Los autores Ojeda M, Arizmendi P y Rivero E (2007); manifiestan que norma es:

“Una línea ideal de conducta o regla relacionadas con los juicios de valor ético. De este modo, la norma es la que califica el acto de bueno o malo. El valor de la norma está en función de su conformidad a un mandato exterior”. Pág. 73.

Normas son reglas que se deben seguir o que se deben ajustar a las conductas, tareas, actividades, de cada individuo.

Vocación

El autor López Huchim F (2009), nos dice que para Crespo, Olvera y Ríos (2002), vocación se entiende como:

“La atracción permanente que las personas experimentan con relación a realizar algo que se considera de valor y a la vez importante”. Pág. 38.

Sánchez Porras A (2008), nos indica que para Hansen (2001), la vocación es:

“Un fenómeno social que se adquiere a partir del “llamado” que hacen los demás a aquel que está determinado a brindar un servicio autentico. No es tanto esa inclinación innata, sino la repuesta que cumple con la satisfacción interna, pero, al mismo tiempo, con el compromiso que requiere un grupo social específico”. Pág. 11.

La vocación consiste en servir, ayudar a alguien de una forma espontánea, es adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás. Es tener satisfacción por lo que se hace.

Trabajo en equipo

Bradberry T (2008) manifiesta que trabajo en equipo es:

“Habilidad para poner las necesidades del grupo por encima de las propias; ser suficientemente humilde como para compartir el éxito con el grupo”. Pág. 183

Alles M (2008) nos manifiesta que trabajo en equipo es:

“La habilidad para participar activamente de una meta común, incluso cuando no está directamente relacionada con el interés propio. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás”. Pág. 104

El trabajo en equipo es un conjunto de personas que se organizan para aportar diferentes experiencias, formación, personalidad, actitudes y aptitudes para el logro de una determinada meta u objetivo.

Justicia

Alles M (2009) manifiesta que justicia es:

“La capacidad para dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece, en los negocios, en la relación con clientes y proveedores, en el manejo del personal o en una negociación, y, al mismo tiempo, velar por el cumplimiento de los valores de la organización y trabajar mancomunadamente en pos de la visión y la estrategia de esta. Implica obrar con equidad en cualquier circunstancia, tanto personal como laboral”. Pág. 134

El autor Bautista O (2001), nos dice que justicia es:

“La práctica de la virtud total para con otro. Lo justo es de alguna manera una proporción, es el respeto a la equidad, a la igualdad. Lo igual es el intermedio entre lo mayor y lo menor, entre la falta y la demasía”. Pág. 60.

La justicia es un valor que tiene por objeto dar a cada quien lo que le corresponde, decir que la justicia consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas.

Respeto

Alles M (2009) manifiesta que respeto es:

“La capacidad para dar a otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones cálidas y duraderas basadas en una conducta honesta y veras”. Pág. 137

Según el autor Pérez Barriga C (2002) manifiesta que respeto es:

“La base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. El respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a todos nuestros semejantes, hasta el que le debemos al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza en general, sin olvidar el respeto a las leyes, a las normas sociales, a la memoria de los antepasados y a la patria en que nacimos”. Pág. 38.

López L y Reinoso M (2006) manifiestan que respeto es:

“La acción de velar por la dignidad y el valor de las personas, diversidad y autonomía, las diferencias individuales, la cultura, el género, etnia, religión, condición socio-económica”. Pág. 11

El respeto es reconocer, apreciar y valorar a tu persona, a los demás y a tu entorno. El respeto consiste en cuidarte a ti mismo y a saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo.

Responsabilidad

Según el autor Pérez Barriga C (2002) manifiesta que responsabilidad es:

“Es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. En el campo del estudio o del trabajo, por ejemplo el que es responsable lleva a cabo sus tareas con diligencia, seriedad y prudencia porque sabe que las cosas deben hacerse bien desde el principio hasta el final y que solo así se saca verdadera enseñanza y provecho de ellas. Un trabajo bien hecho y entregado a tiempo es sinónimo de responsabilidad. La responsabilidad garantiza el cumplimiento de los compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas”. Pág. 78.

Alles M (2009) manifiesta que responsabilidad es:

“Capacidad para actuar con serenidad, determinación, firmeza, entusiasmo, y perseverancia a fin de alcanzar los objetivos retadores o para llevar a cabo acciones y/o emprendimientos que requieran compromiso y dedicación. Implica mantener un alto nivel de desempeño a todas las situaciones y con interlocutores diversos”. Pág. 192

Responsabilidad es cumplir con tus obligaciones y saber actuar con libertad respetando las normas, adquiriendo un compromiso hacia ti mismo y hacia los demás. Responsabilidad es asumir las consecuencias de nuestros actos.

Estatuto

Según en el Diccionario de la Real Academia Española la autora Vidal G (2010), nos dice que estatuto es:

“El conjunto de reglas con fuerza de ley para el gobierno de un cuerpo, entidad o colectividad”. Pág. 290.

El estatuto es un documento normativo que contiene disposiciones generales relacionadas con la organización y el funcionamiento de una institución descentralizada autónoma estatal, una sociedad o una asociación

Reglamento

Según en el Diccionario de la Real Academia Española la autora Vidal G (2010), nos dice que reglamento es:

“Un conjunto de normas establecidas por la autoridad correspondiente para la ejecución de una ley o para regular una actividad o el funcionamiento de una corporación”. Pág. 604.

Reglamento es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa.

Políticas

Según en el Diccionario de la Real Academia Española la autora Vidal Gloria (2010) nos dice que políticas son: “principios o directrices que guían la actuación de una persona o entidad”. Pág. 555

Las políticas son reglas que se establecen en una organización de manera que están ayuden a saber cómo tratar a sus miembros con el fin de alcanzar objetivos organizacionales e individuales.

Desempeño laboral

Alles M (2008) manifiesta que el análisis del desempeño de una persona:

“Es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos”. Pág. 262

Según Araujo M y Leal Guerra (2007) nos indican que para Bohórquez (2004), el desempeño laboral es:

“Como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir”. Pág. 140.

Según los autores Araujo M y Leal Guerra (2007) nos indican que para Stoner (1994), el desempeño laboral es:

“Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Pág. 140.

El desempeño laboral es la eficiencia o el nivel de ejecución alcanzando por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización.

Conocimiento

Barquero Corrales A (1993) manifiesta que la conocimiento:

“La definición más común del ser humano es aquella que lo conceptúa como un animal racional, dotado de inteligencia, con la facultad de efectuar y de proponer juicios de valor sobre los acontecimientos que capta del mundo que le rodea. Es por medio del conocimiento, justamente, que el hombre lleva a cabo una percepción inteligente de las cosas y está en capacidad de juzgar sobre la bondad o la maldad de una acción”. Pág. 40

Alles M (2009) manifiesta que conocimiento es: “conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina”. Pág. 19

Según el autor Chiavenato I (2007), nos manifiesta que el conocimiento es:

“La mezcla de experiencia acumulada, de valores información contextual y discernimiento que tiene una persona y que le proporciona una estructura para evaluar e incorporar nuevas expectativas e información”. Pág. 408.

Conocimiento es un proceso intelectual de aprendizaje y enseñanza, que consiste en la percepción de múltiples datos luego llega al entendimiento y por último a la razón la cual nos permite a la vez transmitir alguna información.

Competencia

Alles M (2008), nos dice que competencia: “hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. Pág. 82

Según los autores Díaz H, Iñigo Bajos M y Enrique (2008), nos manifiestan que competencias profesionales son:

“Como un conjunto de conocimientos, procedimientos, destrezas y actitudes combinadas, coordinadas e integradas en la acción, necesarias para ejercer una profesión, los que son adquirido a través de la experiencia (forma y no formativa profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónomo y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo en contextos singulares”. Pág. 148.

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para vida y el ámbito laboral.

Motivación

Bradberry T (2008) manifiesta que motivación es: “habilidad para estimular e influir a quienes nos rodean”. Pág. 182

La motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y a realizar una acción con el fin que represente hacer bien un trabajo.

Creencias

Según la autora Cárdenas Lesmes R (2011), nos indica que creencias son:

“Ideas que tenemos sobre múltiples cosas: diferencias entre géneros, obligaciones de los padres, superioridad de las razas, entre otras. Todas son respetables mientras no queramos imponer las nuestras ante los demás”.

Las creencias se forman a partir de ideas que confirmanos o creemos confirmar a través de nuestras experiencias personales. También podemos considerar que creencia es el sentimiento de certeza sobre el significado de algo, es una fuerza muy poderosa dentro de nuestra conducta. Es bien sabido que si alguien realmente cree que puede hacer algo, lo hará, y si cree que es imposible hacerlo, ningún esfuerzo por grande que este sea lograra convencerlo de que se puede realizar.

Habilidades

Whetten D y Cameron K, nos manifiestan que habilidad es:

“Cuando un individuo que con frecuencia es altamente capaz y bien entrenado se sitúa en caso en los que se inhibe el desempeño laboral” Pág. 300

Según la autora Arroyo R (2012) manifiesta que habilidad es

“La capacidad adquirida por aprendizaje de producir resultados previstos con el máximo de certeza y frecuentemente, con el mínimo de dispendio de tiempo, de energía o de ambas”. Pág. 35.

Habilidad se la define como la capacidad y destrezas para desarrollar alguna tarea con el fin de cumplir con una meta específica.

Aptitud

Whetten D y Cameron K, nos manifiestan que aptitud:

“Se refiere a las habilidades y destrezas innatas que la persona aporta a un trabajo. “Estas entrañan capacidades mentales y físicas, pero para muchos trabajos orientados a la persona también implican características de la personalidad”. Pág. 300

Barreto T, García A, Carmen A. (2008), nos dicen que aptitud son:

“Síntomas de capacidad para adquirir un conocimiento o habilidad para aprender o ejecutar algo, a través de un entrenamiento. Pág. 77

Aptitud es la capacidad de operar adecuadamente una actividad con posibilidades ciertas de éxito.

Actitud

Robbins S y Decenzo D (2002) manifiesta que actitud son:

“Juicios de valor, favorables o desfavorables, en cuanto a objetos, personas o hechos. Reflejan la opinión de un individuo con respecto a algo”. Pág. 258

Prat Grau M y Soler Prat S (2003) manifiestan que actitud:

“Hace referencia a un pensamiento o un sentimiento positivo o negativo que tiene una persona hacia los objetos, las situaciones o hacia otras personas”. Pág. 21

La actitud es consecuencias de los valores y normas que la preceden, y es una tendencia evaluadora (ya sea positiva o negativa) con respecto a personas, hechos o cosas. Las actitudes reflejan cómo nos sentimos con respecto a algo o a alguien y predicen nuestra tendencia a actuar de una determinada manera.

Gestión Pública

Según la autora Castilla M (2002) nos dice que gestión pública es:

“Un conjunto de procesos y/o actividades conducentes a logro de un propósito, que implica a un proceso permanente de planeación, ejecución y evaluación de la acción en función de los objetivos y metas del plan de desarrollo de la entidad territorial”. Pág. 6.

Vicente Ortún Rubio, nos dice que gestión pública es: “la creación y mantenimiento de un medio laboral donde los individuos, trabajando en grupos, puedan realizar misiones y objetivos específicos”. Pág. 5

Gestión Pública se la define como la capacidad de los actores gubernamentales para ejecutar los lineamientos programados en el plan de desarrollo de la entidad, esta capacidad debe ser ejercida con racionalidad y consenso.

Transparencia

Oscar Diego Bautista (2001) indica que transparencia consiste: “en mostrar con claridad, sin miedo, las operaciones realizadas”. Pág. 54

El ejercicio de la transparencia en una empresa significa dar a conocer la información de carácter público que obra en los archivos de cada dependencia gubernamental, garantizar el derecho de acceso a la información y salvaguardar la protección de datos personales de decisiones y sujetos obligados.

Compromiso

Bradberry T (2008) manifiesta que compromiso es:

“Compartir la información que otros necesitan para su desempeño. Dar un paso adicional para mostrar a los demás que son importantes”. Pág. 183

Alles M (2009) manifiesta que compromiso es:

“La capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciado por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización”. Pág. 123

El valor del compromiso va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante aquello que se nos ha confiado.

Creatividad

Alles M (2009) manifiesta que creatividad es:

“La capacidad de para idear soluciones y metas nuevas y diferentes a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización”. Pág. 137

Según la autora Arroyo Tovar R (2012), nos dice que la creatividad se considera:

“La conducta creadora como constituido por cualquier actividad en la que el hombre impone un nuevo orden sobre su medio ambiente. Puede suponer o no la creación de una estructura organizada”. Pág.145.

Vargas Guillermo Murillo (2009), nos indica que para Heap (1989), la creatividad es la síntesis de nuevas ideas y la innovación es la implementación del resultado de la creatividad. Pág. 112

Creatividad es la capacidad de producir ideas y comportamientos propios de un individuo definido como alternativas para mejorar algo.

1.3. MARCO LEGAL

Que la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, TÍTULO I ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO, capítulo primero Principios Fundamentales en su artículo 3 numeral 4, establece como deber primordial del Estado** “garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico”.

Que en el **TÍTULO II DERECHOS, capítulo noveno responsabilidades, artículo 83, en sus numerales 8, 11, 12 y 17, respectivamente, establece como**

deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos “Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción”, “Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley”, “ejecutar la profesión u oficio con sujeción a la ética”, “Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente”.

Que en el **TÍTULO IV PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER, Capítulo séptimo Administración Pública, Sección segunda Administración Pública, establece en su artículo 227** que “la Administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

Que el **PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR, en sus objetivos 1, 3, 12, 12.4,** establece respectivamente: “auspiciar la igualdad”, “mejorar la calidad de vida”, “construir un Estado democrático para el Buen Vivir” y “fomentar un servicio público eficiente y competente”.

Que el **PLAN NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN establece en su objetivo 1:** “Contar con una administración pública ética, transparencia y eficiente”.

Que en la **LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, TÍTULO III DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, Capítulo I de los Deberes, Derechos y Prohibiciones** establece: “Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión”

Que en la **LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS, TÍTULO II TÍTULO II de la DEFINICIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS, artículo 3 principios, literal 4** establece que “Las empresas públicas se rigen por el siguiente principio: “Propiciar la obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, universalidad, accesibilidad, regularidad, calidad, continuidad, seguridad, precios equitativos y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos”

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Cerda mencionado por Bernal Torres C (2010) la metodología es:

“Es el conjunto de aspectos operativos del proceso investigativo, y que es la concepción más conocida en el ambiente académico en general. Por ello, cuando se alude a la investigación es usual referirse a la metodología como a ese conjunto de aspectos operativos indispensables en la realización de un estudio”. Pág. 59

La metodología representa al conjunto de procedimientos racionales y operacionales incluidos en todo proceso de investigación.

Toda investigación parte de un conjunto de ideas y propuestas que tratan sobre la realidad en sus descripciones y explicaciones; el científico, por más que este persuadido de la verdad de estas proposiciones, no las podrá sustentar hasta que de algún modo u otro, puedan ser verificadas en la práctica.

Una proposición es verificable cuando es posible encontrar un conjunto de hechos previamente delimitados, que sean capaces de determinar si es o no verdadera.

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolló considerando un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Enfoque cualitativo.- se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones. Se utiliza para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, no necesariamente, se prueban hipótesis.

El enfoque cualitativo es flexible; por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del propio proceso de investigación, y se mueve entre los eventos y su

interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. La intención de este enfoque consiste en “reconstruir” la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido.

Enfoque cuantitativo.- se basa en el método de recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

El enfoque cuantitativo permite realizar la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.

El presente trabajo de investigación se desarrolló considerando los dos enfoques, paradigmas que involucraron un proceso de toma de decisiones y opciones los mismos que ayudaron a recolectar toda la información necesaria y que permitieron estructurar la investigación en fases, para el respectivo desarrollo del código de ética en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P).

2.2 Tipo de Investigación

Las fuentes de información que se utilizaron en esta investigación facultaran el sustento teórico y metodológico del presente trabajo, es así que se emplearon las siguientes fuentes: estudio bibliográfico, descriptivo y de campo relacionado con la Ética en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P).

Investigación bibliográfica.- consiste en el desarrollo de la investigación mediante la utilización de fuentes primarias y secundarias. Paredes Garcés W (2009) manifiesta que:

“Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documento, libros o publicaciones”. Pág.52

La bibliografía de esta investigación permitió establecer la ruta intelectual para el debido proceso de indagación de información y dado a que existe un sin número

de temas referente a la ética y al desempeño laboral: archivos, datos, informes, bibliografías y documentales electrónicas que ya han sido realizadas, he basado mi investigación con el propósito de ampliar, profundizar y analizar conocimiento para con el fin de buscar posible solución al problema.

Investigación descriptiva.- el análisis descriptivo envuelve operaciones analíticas de la formación de evidencias empíricas representativas en aquello que se denomina “proceso de reconstrucción de la realidad dl objeto”; es decir, se exponen las diversas características más significativas de las variables del problema o de la investigación que se van a analizar en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P).

Según Cerda citado por Bernal Torres C (2010) manifiesta que tradicionalmente se define la palabra describir como:

“El acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas...”; y agrega: ”se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de esta personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás”. Pág. 113

Investigación de campo.- considerada como uno de los tipos de investigación, que permite el estudio sistemático del problema en el lugar de los hechos. Paredes Garcés W (2009) considera que la investigación de campo:

“Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto”. Pág. 52

Este tipo de investigación se desarrolló en el lugar de los hechos, en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan que permiten predecir su ocurrencia, toda esta recopilación de datos serán analizados adecuadamente con el apoyo de bibliografías existentes para el estudio del problema planteado.

2.3. Técnicas e instrumentos para la obtención de datos.

Del mismo modo, en el presente trabajo para lograr el objetivo propuesto se utilizaron los siguientes instrumentos para la obtención de información en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P).

2.3.1. Encuesta

Según Bernal Torres C (2010) define a la encuesta como:

“Una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”. Pág. 194

Se utilizó esta modalidad de trabajo de campo o investigación descriptiva, ya que se pudo describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza del fenómeno en estudio.

Esta técnica es primordial para obtener datos e información más amplia de la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), por esta razón se elaboraron una selección de preguntas más relevantes, las mismas que fueron reales, claras y sencillas para ser respondidas con sinceridad y honestidad. Estas encuestas se las realizaron tanto para la parte interna (directivos personal administrativo y trabajadores) y externa (usuarios) de la empresa con el fin de conocer las diferentes opiniones de las personas involucradas en el estudio; con ella podremos obtener información real de los hechos relacionados con el tema.

2.3.2. Entrevista

Es una técnica para obtener datos que consiste en un dialogo planificado entre dos personas: el entrevistador (investigador) y el entrevistado (directivos, personal administrativo y trabajadores) que nos permitirá obtener información real y

profundizar un poco más lo que en algunas ocasiones no se puede establecer con la encuesta y así determinar si es factible la implementación de esta propuesta.

Las entrevistas se las realizó al gerente y a los jefes departamentales, con la finalidad de establecer criterios respecto al nivel gerencial y a los perfiles de desempeño.

2.4. Clases de métodos de investigación

Paredes Garcés W y Paredes de la cruz N (2010) define al método como:

“El camino o sendero que se ha de seguir para alcanzar un fin propuesto de antemano”. Pág. 60

Los métodos que se emplearon para el desarrollo de la investigación fueron los siguientes:

Método Deductivo.- este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, entre otros, de la aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

Mediante este método se aplicó el papel de la deducción sobre documentación obtenida por la empresa en que se concluyó con algo específico.

Método Histórico.- está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica (a lo largo del transcurso del tiempo).

Para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario estudiar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría en general y su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia.

Método Sintético.- integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlo en su totalidad.

El método sintético fue útil para en el planteamiento de la hipótesis ya que el investigador sintetizó las suposiciones en su imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá posteriormente a prueba.

Método Analítico.- este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual.

La aplicación de procedimientos analíticos fue fundamental ya que permitió realizar la mejor interpretación reflexiva de la documentación consultada.

2.5. Población

De acuerdo con Francia citado por Bernal Torres C (2010) define a la población como:

“El conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”. Pág. 160

El individuo, en esta acepción, hace referencia a cada uno de los elementos de los que se obtiene la información. Los individuos pueden ser personas, objetos o acontecimientos.

Para efecto del presente estudio se considera aplicar los instrumentos o técnicas a los 63 empleados del total de 75 de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P) del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

2.6 MUESTRA

La muestra es aquella parte representativa de la población o el subconjunto del conjunto de la población.

Según Bernal Torres C (2010) manifiesta que la muestra es:

“La parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”. Pág. 161

Existen fundamentalmente dos clases o tipos de muestras:

- Muestras probabilísticas
- Muestra no probabilísticas

La diferencia entre los dos tipos de muestra está en que el muestreo probabilístico hace factible determinar el margen de error posible, mientras el no probabilístico no ofrece esa posibilidad.

Muestras probabilísticas.- son en general, aquellas en las cuales todos los miembros del universo tienen la misma probabilidad de ser parte de la muestra.

Las principales muestras probabilísticas son:

- a) Muestras aleatorias
- b) Muestras estratificadas
- c) Muestras polietápico

Muestras aleatorias simples.- son las muestras tomadas al azar de entre la totalidad del universo, sin consideraciones de ninguna clase. Son también muestras simples y son las más utilizadas en investigación estadística.

Muestras estratificadas.- son las muestras tomadas de los diversos estratos en que se ha dividido previamente al universo o población.

Muestras polietápico.- son muestras tomadas aleatorias de otra muestra más grande que ha sido extraída antes. También son llamadas, con mucha propiedad, muestras dobles.

Muestra no probabilísticas.- como su nombre lo indica, son aquellas que se seleccionan en base a criterios subjetivos del investigador. Las principales muestras no probabilísticas son:

- a) Muestras de cuotas
- b) Muestras sesgadas

Muestras de cuotas.- son las muestras tomadas después de que se ha agrupado a los miembros del universo en grupos o categorías, siguiendo criterios del investigador.

Muestras sesgadas.- llamadas también muestras de juicio son las que se toman en forma arbitraria, siguiendo únicamente el criterio del investigador, según lo que a él le parece más conveniente.

El presente Trabajo de Titulación está orientado a la muestra probabilística, específicamente la muestras aleatorias simples, ya que estas muestras son las que se toman al azar, según lo que al investigador le parece más conveniente, sin considerar ninguna clase, por lo tanto son las más utilizadas en investigaciones estadísticas, de esta manera las personas involucradas puedan dar su punto de vista con relación al Código de ética que se quiere diseñar para el eficiente desempeño laboral de la empresa.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Población (N)	75
Probabilidad a favor (P)	0,5
Probabilidad en contra (Q)	0,5
Error de estimación (E)	0,05
Margen de confiabilidad (Z)	1,96=95%
Tamaño de la muestra	63

Desarrollo:

$$n = \frac{72,03}{1,1454}$$

$$n = 63$$

2.6.1. Procesamiento De Datos

En atención a los instrumentos de investigación que se aplica para el levantamiento de la información, cuyo procedimiento se haya contenido en el numeral anterior, los datos serán tabulados en función de los ítems contenidos en el instrumento elaborado y considerando los diferentes elementos de la muestra.

Para ello se utilizará un ahoja electrónica de Excel mediante tablas dinámicas que permitirá establecer la incidencia de respuestas ante cada interrogante del problema y considerando los diferentes elementos de la muestra.

Con los datos de la tabulación se elaboraran tablas para la representación de la información, gráficos de pasteles, que mostraran los resultados a partir de la hipótesis planteada en la investigación. Estos resultados comprenderán cinco fases: la descripción del objetivo, la descripción de los ítems, la representación en sus respectivos cuadros y gráficos y las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación es realizada en base a:

- Elaboración de instrumentos de investigación.
- Prueba piloto, realizada, en primera instancia previa a la puesta en práctica de encuestas y entrevistas.
- Recolección de datos, por medio de las encuestas y entrevistas definitivas.
- Representación de cuadros estadísticos.
- Análisis e interpretación de los datos bajo la tabulación de los mismos.
- Obtención de conclusiones y recomendaciones, tomando en consideración los resultados obtenidos, así como el análisis e interpretación de datos.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1.1. ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E. P.)

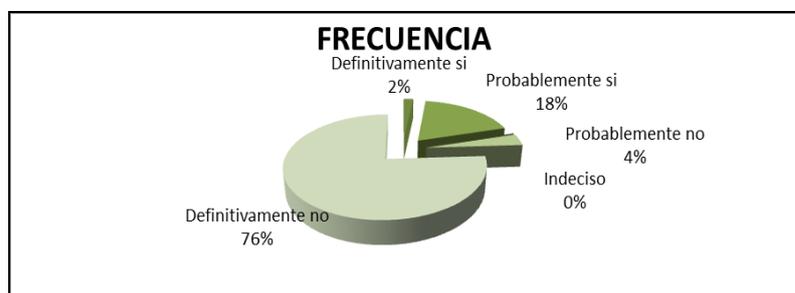
OBJETIVO: Determinar si el Código de Ética es pertinente para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial.

1.- ¿La empresa cuenta con un código de ética?

CUADRO N°2		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Definitivamente si	1	1,85
Probablemente si	10	18,52
Indeciso	0	0,00
Probablemente no	2	3,70
Definitivamente no	41	75,93
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N°1



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

La encuesta indica que el 2% de los trabajadores definitivamente si conocen que cuentan con un código de ética en la empresa, el 18% consideran que probablemente si existe, en cambio el 4% de los trabajadores consideran que probablemente no existe este código en la empresa y el 76% consideran que definitivamente no existe.

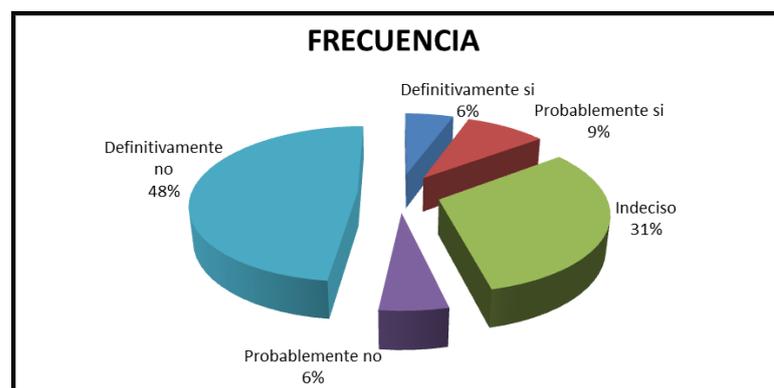
OBJETIVO: Establecer si las tareas de la Empresa Municipal de Construcción Vial se desarrollan con vocación así como lo estipula el código de ética

2.- ¿Las tareas de la empresa son desarrolladas con vocación así como lo estipula el código de ética?

CUADRO N°3		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Definitivamente si	3	5,555555556
Probablemente si	5	9,259259259
Indeciso	17	31,48148148
Probablemente no	3	5,555555556
Definitivamente no	26	48,14814815
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 2



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse la encuesta demuestra que el 15% de los trabajadores definitivamente si y probablemente si desarrollan sus tareas con vocación así como lo estipula el código de ética de la empresa, el 54% definitivamente no y probablemente no aplican sus tareas con vocación y el 31% están indecisos.

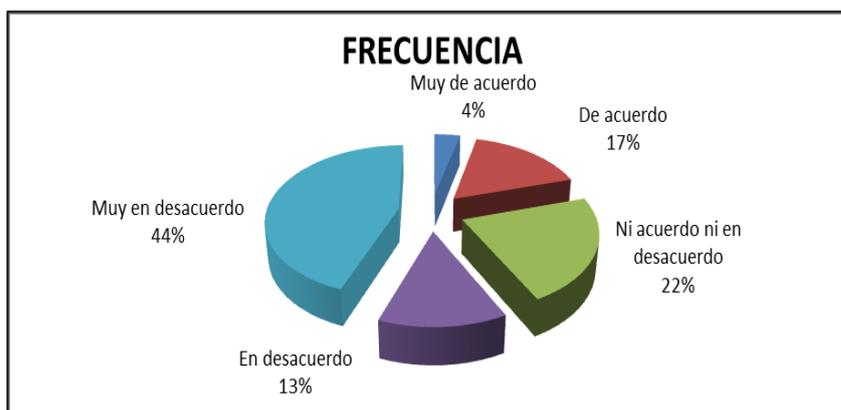
OBJETIVO: Determinar si la vocación puede adquirirse tras el aprendizaje de la labor diaria dentro de la empresa

3.- ¿La vocación es una capacidad que puede adquirirse tras el aprendizaje de la labor diaria dentro de la empresa?

CUADRO N°4		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Muy de acuerdo	2	3,703703704
De acuerdo	9	16,66666667
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	22,22222222
En desacuerdo	7	12,96296296
Muy en desacuerdo	24	44,44444444
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 3



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse la encuesta demuestra que el 21% de los trabajadores están muy de acuerdo y de acuerdo en que la vocación puede adquirirse tras el aprendizaje de la labor diaria dentro de la empresa, en cambio el 57% indica que están en desacuerdo y muy en desacuerdo y el 22% están ni acuerdo ni en desacuerdo.

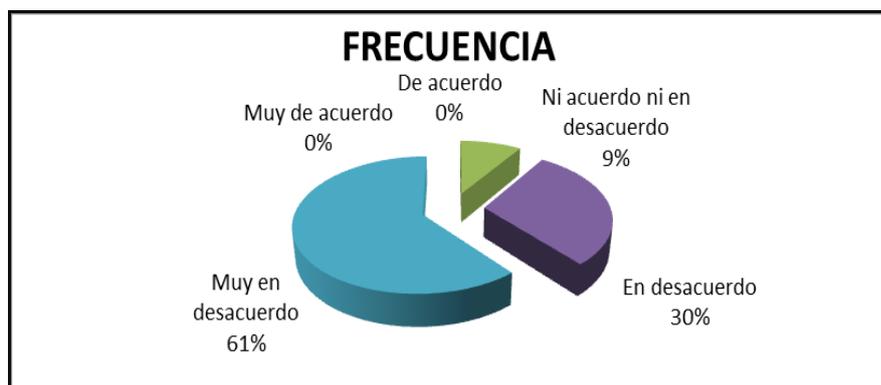
OBJETIVO: Comprobar si trabajar en equipo es un impedimento para hacer mejor su trabajo

4.- ¿Trabajar en equipo es un impedimento para hacer mejor su trabajo?

CUADRO N°5		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	9,259259259
En desacuerdo	16	29,62962963
Muy en desacuerdo	33	61,11111111
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 4



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse en la gráfica el 91% de los trabajadores están muy en desacuerdo y en desacuerdo que trabajar en equipo es un impedimento para hacer mejor su trabajo en cambio el 9% están ni acuerdo ni en desacuerdo.

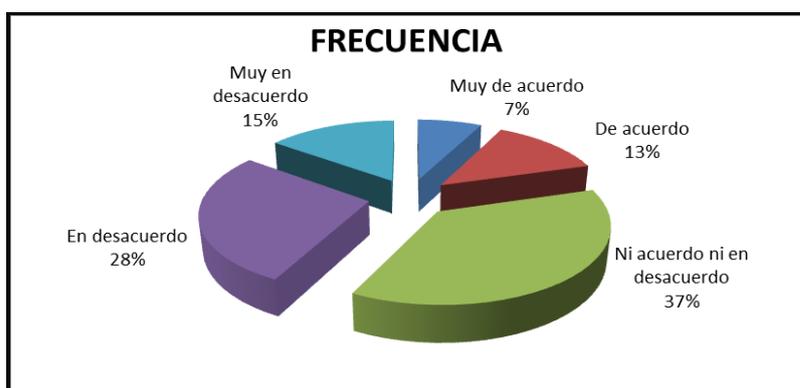
OBJETIVO: Identificar si se practica el valor de la justicia en el ejercicio de la profesión de los trabajadores según como lo estipula el código de ética de la empresa

5. ¿Practica el valor de la justicia en el ejercicio de su profesión según el código de ética de la empresa?

CUADRO N°6		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Muy de acuerdo	4	7,407407407
De acuerdo	7	12,96296296
Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	37,03703704
En desacuerdo	15	27,77777778
Muy en desacuerdo	8	14,81481481
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 5



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse en la gráfica el 20% de los trabajadores están muy en desacuerdo y en desacuerdo que practican el valor de la justicia en el ejercicio de su profesión según el código de ética de la empresa, el 43% indica que están muy en desacuerdo y en desacuerdo y el 37% están ni acuerdo ni en desacuerdo.

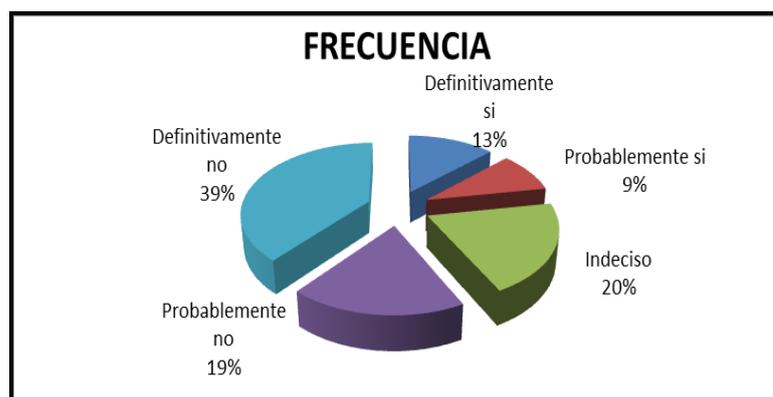
OBJETIVO: Determinar si se cumplen con responsabilidad las tareas de la empresa así como lo estipula el código de ética de la empresa

6.- ¿Cumple con responsabilidad las tareas encomendadas así como lo estipula el código de ética de la empresa?

CUADRO N°7		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Definitivamente si	7	12,96296296
Probablemente si	5	9,259259259
Indeciso	11	20,37037037
Probablemente no	10	18,51851852
Definitivamente no	21	38,88888889
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 6



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse en la gráfica el 22% de los trabajadores definitivamente si y probablemente si consideran que cumplen con responsabilidad las tareas encomendadas así como lo estipula el código de ética, el 58% indica que definitivamente no y probablemente no están de acuerdo y el 20% están indecisos.

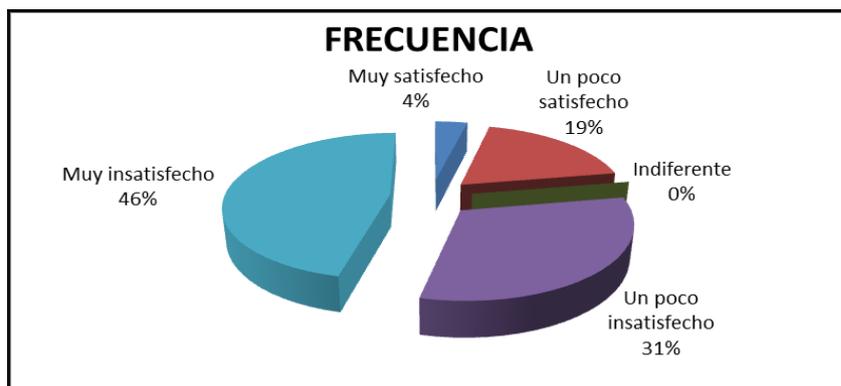
OBJETIVO: Determinar el nivel de respeto que se muestran unos a otros en la Empresa Municipal de Construcción Vial

7.- ¿Qué tan satisfecho está usted con el nivel de respeto que unos a otros se muestran en la empresa?

CUADRO N°8		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Muy satisfecho	2	3,703703704
Un poco satisfecho	10	18,51851852
Indiferente	0	0
Un poco insatisfecho	17	31,48148148
Muy insatisfecho	25	46,2962963
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 7



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse la encuesta demuestra que el 23% de los trabajadores están muy satisfechos y un poco satisfecho con el nivel de respeto que unos a otros se muestran en la empresa en cambio el 77% indica que están muy insatisfechos y un poco insatisfechos.

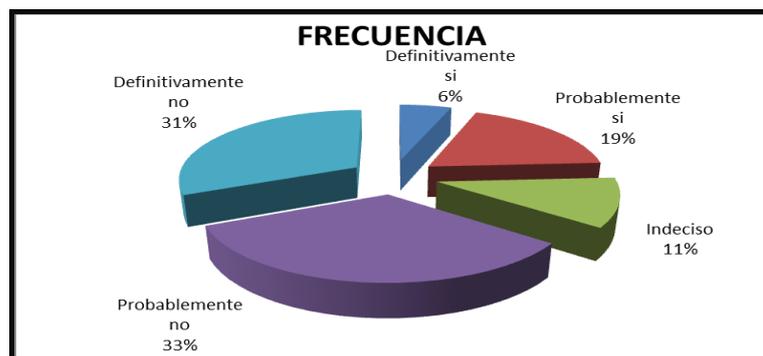
OBJETIVO: Comprobar si existe conocimiento de los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa municipal de Construcción Vial.

8.- ¿Conoce los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa Municipal de Construcción Vial?

CUADRO N°9		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Definitivamente si	3	5,55555556
Probablemente si	10	18,51851852
Indeciso	6	11,11111111
Probablemente no	18	33,33333333
Definitivamente no	17	31,48148148
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

GRÁFICO N° 8



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

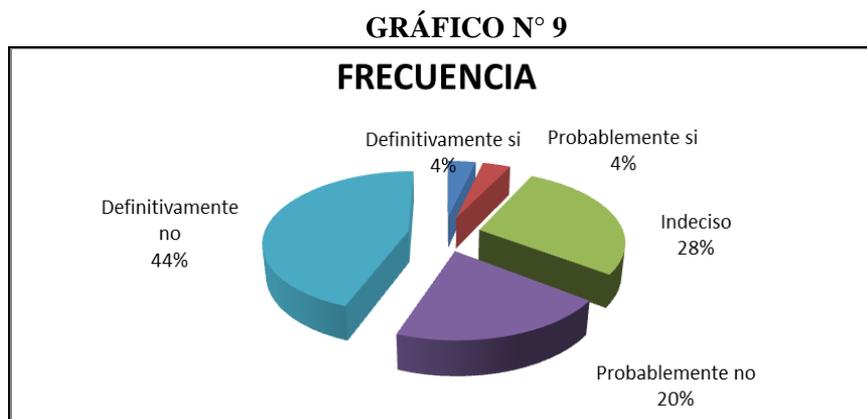
Como puede observarse en la gráfica el 25% de los trabajadores definitivamente si y probablemente si conocen los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa Municipal de Construcción Vial, el 64% indica que definitivamente no y probablemente no están de acuerdo y el 11% están indecisos.

OBJETIVO: Verificar si el reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa

9.- ¿El reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa?

CUADRO N°10		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Definitivamente si	2	3,703703704
Probablemente si	2	3,703703704
Indeciso	15	27,77777778
Probablemente no	11	20,37037037
Definitivamente no	24	44,44444444
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

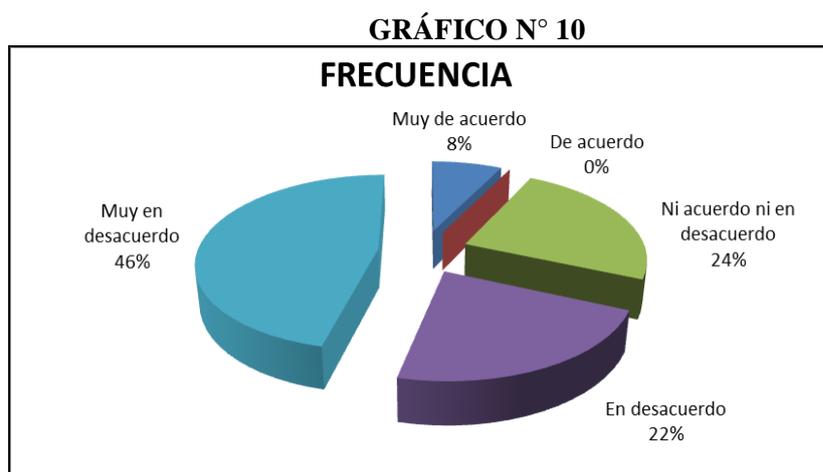
Como puede observarse en la gráfica el 8% de los trabajadores definitivamente si y probablemente si consideran que el reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, el 64% indica que definitivamente no y probablemente no están de acuerdo y el 28% están indecisos.

OBJETIVO: Identificar si las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos

10.- ¿Las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos?

CUADRO N°11		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Muy de acuerdo	4	7,407407407
De acuerdo	0	0
Ni acuerdo ni en desacuerdo	13	24,07407407
En desacuerdo	12	22,22222222
Muy en desacuerdo	25	46,2962963
Total	54	100

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor



Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como puede observarse en la gráfica el 8% de los trabajadores están muy en desacuerdo que las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos, el 68% indica que está muy en desacuerdo y en desacuerdo y el 24% están ni acuerdo ni en desacuerdo.

3.1.2. ENTREVISTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS (GERENTE Y JEFES DEPARTAMENTALES) DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.)

OBJETIVO: Determinar si las creencias definen el rango de acción el cual permite el logro de objetivos de la empresa

1.- ¿Considera que las creencias definen el rango de acción el cual permite el logro de objetivos?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que las creencias si definen el rango de acción, ya que estas dan forma a los valores de cada individuo y por ende estos valores impulsan actitudes y acciones específicas que permiten que cada trabajador actúe de una forma correcta y cumpla con la labor encomendada por la empresa logrando objetivos.

OBJETIVO: Determinar si las habilidades de comunicación ayudan al equipo de trabajo a lograr sus objetivos

2.- ¿Tiene habilidades de comunicación que ayudan al equipo de trabajo a lograr sus objetivos?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que si tienen habilidades de comunicación, ya que constituye una necesidad para todos los trabajadores y solo así se puede intercambiar información y relacionarse entre sí. La aplicación de una comunicación dinámica y activa es la clave para el logro de los objetivos.

OBJETIVO: Determinar si la aplicación de destrezas técnicas ayudan a desempeñar funciones

3.- ¿Aplica las destrezas técnicas necesarias para desempeñar sus funciones?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que si aplican destrezas técnicas, ya que esto se refiere a los conocimientos específicos

de los métodos, procedimientos y recursos relacionados con la profesión y de eso depende que las funciones de todos los trabajadores sean cumplidas.

OBJETIVO: Determinar si las aptitudes del personal son positivas.

4.- ¿Cómo considera las aptitudes del personal?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que las aptitudes del personal son muy buenas porque las capacidades que desarrollan hacen que puedan encontrar soluciones prácticas a los desafíos en su trabajo y puedan cumplir con sus tareas a cabalidad.

OBJETIVO: Comprobar si el personal de la empresa muestra una actitud adecuada y oportuna al momento de atender al usuario

5.- ¿El personal de la empresa muestra una actitud adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que el personal si muestra una actitud adecuada y oportuna al momento de atender al usuario, ya que muestran ser activos y capaces de resolver situaciones difíciles, expresan interés por el desarrollo de la empresa.

OBJETIVO: Comprobar si el personal de la empresa desempeña sus funciones con conocimientos prácticos

6.- ¿El personal de la empresa desempeña sus funciones con conocimientos prácticos?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que sus funciones son desempeñadas con conocimientos prácticos, ya que además de

aplicar la capacidad de actuar reconocemos situaciones y realizamos acciones que son específicas para esa situación.

OBJETIVO: Comprobar si se han cumplido las tareas de la empresa

7.- ¿Se han cumplido las tareas de la empresa de una manera eficiente?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que si cumplen sus tareas con eficiencia, ya que es el punto de partida del rendimiento individual debido. La aplicación de esta capacidad tiene el propósito de alcanzar metas u objetivos.

OBJETIVO: Comprobar si es buena la gestión pública de la empresa EMUVIAL E.P.

8.- La gestión pública de la empresa EMUVIAL E.P. es:

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que es muy buena porque todos los equipos de trabajo cumplen sus actividades de acuerdo a la misión y a los objetivos específicos de la empresa.

OBJETIVO: Identificar si la actividad profesional de la empresa se desempeña con transparencia

9.- ¿La actividad profesional debe desempeñarse con transparencia?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que las actividades si deben ser desempeñadas con transparencia ya que para la empresa la transparencia surge como necesidad porque a través de ella nos comunicamos abierta y honestamente con la sociedad dando a conocer todas nuestras actividades y además nos garantiza como empresa.

OBJETIVO: Identificar si las actividad programadas de la empresa se cumplen de una manera comprometida.

10.- ¿Cumple con todas las actividades programadas de una manera comprometida?

Los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial consideran que cumplen todas sus actividades de una manera comprometida ya que la administración de las actividades diarias de la empresa son en pro de cumplir objetivos y por ende no podemos elegir entre lo urgente y lo importante sino tener tiempo para lo programado.

3.1.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de realizar las debidas tabulaciones se empleara en el trabajo de titulación la técnica estadística denominada Chi cuadrada para la comprobación de la Hipótesis.

3.1.3.1. Hipótesis del Trabajo de Titulación

Hi: La aplicación del Código de Ética incide en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), año 2013.

En la entrevista y cuestionario de preguntas se establecieron interrogantes que aprobaron conocer si el código de ética contribuirá al ejercicio de las funciones de la Empresa EMUVIAL E.P, donde además se identificó dos variables: “ÉTICA” y “DESEMPEÑO LABORAL”

La variable “Desempeño Laboral” presenta ciertos indicadores como: Creencias, Habilidades, Destrezas, aptitudes, actitudes, conocimientos prácticos, gestión pública, transparencia, compromiso y creatividad. De la misma manera la variable “Ética” presenta sus indicadores como: Vocación, Justicia, Trabajo en Equipo, Respeto, Responsabilidad, Estatutos, Reglamento y Política los que opinaron que el Código de Ética “SI” contribuirá al desempeño de sus funciones.

CUADRO N° 12

	¿La empresa cuenta con un código de ética?	Personal Operativo	Personal Administrativo	
1	Definitivamente si	11	0	11
2	Definitivamente no	27	16	43
	Tnioc	38	16	n=54

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
 Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Como se observa en el cuadro, 11 trabajadores (personal operativo) conocen que la empresa si cuenta con un código de ética y 27 indican que definitivamente no existe un código de ética en la empresa y 16 trabajadores en el área administrativo también indican que definitivamente no conocen.

Lo siguiente a calcular son las frecuencias absolutas esperadas para cada celda, mediante el uso de la siguiente formula:

$$nie = \frac{(Tniof)(Tnioc)}{n}$$

Dónde:

CUADRO N° 13

nie	Frecuencia absoluta esperada
Tniof	Total de las frecuencias absolutas en la fila
Tnioc	Total de las frecuencias absolutas en la columna
N	Tamaño muestral

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
 Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Desarrollo:

$$nie = \frac{(11)(38)}{54} = 7,74$$

$$nie = \frac{(43)(38)}{54} = 30,26$$

$$nie = \frac{(11)(16)}{54} = 3,26$$

$$nie = \frac{(43)(16)}{54} = 12,74$$

La nueva tabla con las frecuencias esperadas (nie), queda de la siguiente manera:

CUADRO N° 14

	¿La empresa cuenta con un código de ética?	Personal Operativo	Personal Administrativo	Tniof
1	Definitivamente si	<i>nio</i> =11	<i>nio</i> =0	11
		<i>nie</i> =7,74	<i>nie</i> =3,26	
2	Definitivamente no	<i>nio</i> =27	<i>nio</i> =16	43
		<i>nie</i> =30,26	<i>nie</i> =12,74	
	Tnioc	38	16	n=54

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Una vez obtenidas las frecuencias esperadas, se aplicó la fórmula de la Chi Cuadrada.

$$x^2 = \frac{(nio - nie)^2}{nie}$$

CUADRO N° 15

x^2	Chi cuadrada
<i>nio</i>	Frecuencias absolutas observadas
<i>nie</i>	Frecuencias absolutas esperadas

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Continuando con el proceso de aplicación de esta técnica se procedió a restar la frecuencia absoluta observada de la esperada, elevando al cuadrado esta diferencia para luego dividir ese resultado entre la frecuencia esperada. Una vez que se determinó la chi cuadrada para cada celda, se sumaron sus valores, el resultado final fue el valor de la chi cuadrada calculada de esta manera:

Desarrollo:

$$x^2 = \frac{(11-7,74)^2}{7,74} = 1,37$$

$$x^2 = \frac{(27-30,26)^2}{30,26} = 0,35$$

$$x^2 = \frac{(0-3,26)^2}{3,26} = 3,26$$

$$x^2 = \frac{(16-12,74)^2}{12,74} = 0,83$$

Luego:

$$x^2 = 1,37 + 0,35 + 3,26 + 0,83 = 5,81$$

Determinado el valor de la chi cuadrada, se comparó con su valor teórico considerando que para investigaciones con variables sociales, existen dos niveles de confianza convenidos: 95% y 99%, los que coadyuvaron a la generalización de resultados con ciertas excepciones.

La comprobación del valor de la chi cuadrada calculada con su valor teórico, la realizamos mediante el cálculo del grado de libertad para cuando 2x2 al 95% de confianza utilizando la siguiente fórmula.

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

Dónde:

CUADRO N° 16

Gl	Grados de libertad
F	Filas
C	Columnas del cuadro

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

Entonces:

$$gl = (2 - 1) (2 - 1)$$

$$gl = (1) (1)$$

$$gl = 1$$

Finalmente se utilizó la tabla de valores de C2A a niveles de confianza 95% y 99%, para ubicar el valor de la chi cuadrada teórica en el grado de libertad uno y nivel de confianza 95%. El valor encontrado es 3.841.

Comprobación de la Hipótesis

El resultado de la chi cuadrada calculado fue igual 5,81 siendo superior a la teórica $gl=1$ =al 95%= 3,84 lo que significa que la H_1 es aplicable a la población estudiada, por lo tanto se acepta la hipótesis del trabajo de investigación.

Luego de haber concluido con el cálculo de la chi cuadrada esto nos lleva a la conclusión que la hipótesis planteada se acepta como verdadera y por lo tanto “La aplicación del Código de Ética incide en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), año 2013.

CONCLUSIONES

En los referentes del análisis y discusión de resultados de la investigación, se han detectado muchos problemas por la falta de aplicación de principios y valores éticos que involucra tener una mala conducta ética en el desempeño laboral provocando desventajas competitivas.

Del mismo modo, a través del análisis realizado a los componentes éticos: vocación, trabajo en equipo, justicia, respeto y responsabilidad, se evidenciaron cifras muy bajas la cual hace referencia a la inexistencia de un código de ética en la empresa.

De igual manera es posible afirmar que se comprobó en cierta medida el desconocimiento de los deberes, derechos y obligaciones de la Empresa Municipal de Construcción Vial y por otra parte se identificó que la falta de normas éticas no permite que la organización funcione con un proceso dinámico.

RECOMENDACIONES

Es necesaria la aplicación de un código de ética ya que indican las pautas de conducta y criterios, de esta manera evitaremos una mala conducta ética en el desempeño laboral de los trabajadores provocando desventajas competitivas.

Se debe cumplir con los componentes éticos del código de la empresa ya que no solo fijan las expectativas corporativas de actuación de los trabajadores, si no que son aplicables a todos los que conforman la empresa, gerencia y directores. Esto hace que todos los participantes de la empresa se ordenen bajo los mismos principios y valores.

Los trabajadores deben conocer los deberes, derechos, obligaciones y demás normas éticas para una correcta aplicación de funciones con el objeto de alcanzar ventajas competitivas.

CAPÍTULO IV

EL CÓDIGO DE ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.), AÑO 2013.

4.1.1. PRESENTACIÓN

La importancia de la ética es ya una exigencia para las empresas en un mundo globalizado. Razón por la cual la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), necesita desenvolverse bajo condiciones y principios éticos a fin de cumplir adecuadamente con sus objetivos de ser rentable y permanecer en el tiempo, así como ganarse la confianza de los Gobiernos Autónomos Municipales de la Provincia de Santa Elena o cualquier institución del Estado Central o Autónomo y de la sociedad en su conjunto.

La confianza es la base de negocios exitosos y se garantiza con conductas éticas y legales de todos los que conforma la empresa.

Para esto es necesario incorporar e implementar a través de declaraciones de principios, valores, fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de la organización, la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), requiere de un código de ética que permita subsanar los problemas planteados y evitar problemas futuros relacionados con conductas éticas.

La presente propuesta del Código de Ética es de gran beneficio para la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P), ya que se constituye como material de consulta debido a que contiene el racimo de valores, principios y normas éticas que la organización hará propios, las cuales enmarcarán el comportamiento de los individuos de la organización indicando las pautas y los

criterios por los cuales se regirán todos los colaboradores de la empresa al realizar acciones o tomar decisiones en el contexto de los servicios que presta la empresa.

Este documento significa una contribución al desarrollo y al comportamiento interno de la empresa, ya que es una herramienta práctica para ayudar a desarrollar políticas y procedimientos que garanticen la ética en las acciones diarias en la empresa.

4.2. INSTRUCCIONES DEL USO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Para la adecuada aplicación del código de ética, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

1. El presente código de ética debe estar a disposición de todo el personal que labora en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).
2. Para la aplicación de este código, el departamento de Recurso Humano estará a cargo de velar el cumplimiento de la normativa aquí descrita.
3. Cualquier cambio en el ordenamiento legal vigente o en las políticas de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), que en materia de procedimientos afecte la estructura del Código, generara también un cambio, con el fin de adaptarlo a las nuevas políticas emitidas.
4. El presente código se encuentra estructurado de manera tal para que el respectivo personal de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deba cumplirla durante el desarrollo de sus actividades diarias y en los horarios respectivos.
5. El Código de Ética solamente podrá ser modificado mediante consenso entre el Gerente General, jefe de Talento Humano, Director Financiero, Asesor Jurídico y demás directorio si fuera necesario como administradores funcionales principales de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).

4.3. OBJETIVO GENERAL:

- Emplear el Código de Ética, mediante la utilización de principios, valores y normas para un adecuado Desempeño Laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).

4.4 .Objetivos Específicos:

- Identificar el conjunto de valores, principios y normas éticas que este Código contiene para un adecuado comportamiento de los individuos de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).
- Demostrar la influencia del Código de Ética en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).

MISIÓN INSTITUCIONAL



Somos una empresa líder y altamente competitiva en construcción, reconstrucción y modernización de infraestructura vial. Utilizamos tecnología apropiada maquinaria moderna, lo que nos permite cumplir las más altas expectativas de nuestros clientes y usuarios al entregar obras de calidad y puntualidad.

Nuestro personal está motivado, altamente calificado y comprometido con la mejora continua.

Somos una empresa socialmente responsable que comprometida con el medio ambiente generando el beneficio de las comunidades en las que trabaja.

VISIÓN INSTITUCIONAL



Somos una empresa líder en la construcción, reconstrucción y modernización de infraestructura carretera. A través del compromiso con la excelencia operativa, mediante personal altamente calificado y motivado que apoyado en una plataforma tecnológica sustentable e idónea entrega a sus clientes y usuarios la ejecución oportuna de proyectos que cumplen y rebasan la calidad esperada.

POLÍTICAS



- ✓ Promover el desarrollo armónico y coordinado de las actividades de la empresa.
- ✓ Contar con personal administrativo, técnico y operativo competente y con actitud de responsabilidad y cumplimiento.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo y la articulación de ideas y esfuerzos entre autoridades y departamentos.
- ✓ Formular proyectos de desarrollo vial de las comunidades.
- ✓ Apoyar la gestión local mediante la optimización de los esfuerzos organizacionales e institucionales hacia un objetivo de desarrollo.
- ✓ Establecer convenios de cooperación interinstitucionales con entidades públicas y privadas encaminadas a mejorar las vías en la Provincia de Santa Elena.

ACUERDO:

EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.)

CONSIDERANDO:

Que la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, TÍTULO I ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO, capítulo primero Principios Fundamentales en su artículo 3 numeral 4, establece como deber primordial del Estado “garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico”.

Que en el TÍTULO II DERECHOS, capítulo noveno responsabilidades, artículo 83, en sus numerales 8, 11, 12 y 17, respectivamente, establece como deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos “Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción”, “Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley”, “ejecutar la profesión u oficio con sujeción a la ética”, “Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente”.

Que en el TÍTULO IV PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER, Capítulo séptimo Administración Pública, Sección segunda Administración Pública, establece en su artículo 227 que “la Administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

Que el Plan nacional del Buen Vivir, en sus objetivos 1, 3, 12, 12.4, establece respectivamente: “auspiciar la igualdad”, “mejorar la calidad de vida”, “construir un Estado democrático para el Buen Vivir” y “fomentar un servicio público eficiente y competente”.

Que el **PLAN NACIONAL DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN** establece en su objetivo 1: “Contar con una administración pública ética, transparencia y eficiente”.

Que en la **LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, TÍTULO III DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, Capítulo I de los Deberes, Derechos y Prohibiciones** establece: “Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión”

Que en la **LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS, TÍTULO II TÍTULO II de la DEFINICIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS , artículo 3 principios, literal 4** establece que “Las empresas públicas se rigen por el siguiente principio: “Propiciar la obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, universalidad, accesibilidad, regularidad, calidad, continuidad, seguridad, precios equitativos y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos”

ACUERDA:

Expedir el Código de Ética de la Empresa Municipal de Construcción Vial
(EMUVIAL E.P.)

TÍTULO I

PARTE GENERAL

*“La verdadera nobleza, la nobleza digna, la nobleza que debe ser admirada,
elogiada y distinguida, nace del ser humano y no con el ser humano; se hace, no
se hereda”*

(Juan Montalvo)

CAPÍTULO I

OBJETIVO

Artículo 1.- OBJETIVO

El presente código de ética tiene como objetivo establecer y promover principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación a comportamientos y prácticas de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir el buen uso de los recursos públicos.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), cumplirán obligatoriamente este código de ética. Las infracciones y el quebrantamiento de sus normas originaran las responsabilidades correspondientes. Las denuncias de actos en contra de la ética

pública, debidamente fundamentadas, serán procesadas por la Dirección de Talento Humano y las instancias institucionales pertinentes, observando los principios de protección y reserva del denunciante; así como, los del debido proceso y presunción de inocencia del denunciado.

CAPÍTULO III VALORES Y PRINCIPIOS

Artículo 3.- PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P).

Las actuaciones y conductas del personal de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deberán regirse conforme los siguientes valores y principios éticos:

1. Conocimiento y cumplimiento de la Constitución de la República del Ecuador y de la Legislación ecuatoriana. Los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), están obligados a conocer y a respetar la Constitución de la República, las leyes, reglamentos y demás disposiciones que regule la actividad laboral en cualquiera de las áreas en que se desempeñe.

2. Autonomía. La Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), actúa de modo objetivo, sin ceder a presiones de ninguna índole y siguiendo las normas de auditorías generalmente aceptadas en el cumplimiento de sus responsabilidades.

3. Gestión Pública. La Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), aplica todos los procesos e instrumentos que posee la administración de la institución para lograr los objetivos de desarrollo o de bienestar de la población.

4. Competencia. La Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), aplica el conjunto de conocimientos, aptitudes, valores y actitudes para

desempeñar sus funciones con el mayor grado de calidad y eficiencia posible para así prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

5. Perfeccionamiento Personal. Los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), cultivan la curiosidad por el saber, la creatividad, la inteligencia, como forma de enriquecer su vida, su realidad cotidiana y el perfeccionamiento de su trabajo profesional y en su desempeño individual y colectivo. Cuidan el desarrollo integral de su personalidad significa la búsqueda consiente del equilibrio entre la razón y la emocionalidad.

Es la atención consiente a la dinámica emocional la que permite construir su sistema ético para actuar como verdaderos ser humanos con fortalezas como la templanza, estoicismo, comprensión, ecuanimidad, entereza, valentía, empatía, confianza, firmeza, disciplina, rigor, generosidad, austeridad, bondad, cuya reunión armoniosa en su actuación social genera una propiedad emergente: la calidad humana, que junto a la motivación al cambio y la inteligencia forman la trilogía que sustenta una auténtica personalidad.

6. La Crítica y la Autocrítica. La crítica y la autocrítica son herramientas indispensables para fortalecer la conciencia moral y la exigencia de rigor. Es un instrumento que permite el perfeccionamiento permanente de nuestra actuación personal y de grupo mediante el análisis, la verificación, la confrontación, el estudio, el examen, la observación, mientras más profunda y rigurosa mejor; y de las acciones prácticas que hemos emprendido o que vamos a emprender y la configuración de nuestras ideas, percepciones y representaciones que hacemos de la realidad y de nuestra propia conciencia en el transcurso de los procesos mismos de la praxis, de los acontecimientos; siempre en la búsqueda rigurosa de la verdad contra la complacencia, el facilismo y el triunfalismo que tienden a exagerar los éxitos y a deformar la realidad en la que actuamos.

El ejercicio de la crítica y la autocrítica permite ante todo un mayor dominio personal, crear una imagen más coherente de nuestra visión personal, y de las

metas que deseamos obtener, además de una evaluación más precisa, más objetiva de las situaciones donde nos movemos. El hábito del análisis, y la comprensión crítica y la autocrítica produce una especie de tensión interior, de estímulo, que amplía nuestra capacidad de tomar mejores decisiones y alcanzar más de los resultados que esperamos.

7. Control Ético. En el ejercicio de cargos de responsabilidad y en el manejo de recursos públicos, colectivos, utilizar las prerrogativas y facultades inherentes a la jerarquía de la posición solo estrictamente para los requerimientos del trabajo. Debes ser tu propio contralor ético en todo momento de tu vida. Garantizar igualmente ante los niveles jerárquicos superiores, que los compañeros y compañeras que están bajo tu responsabilidad actúen con absoluta probidad y lealtad a los principios éticos.

Artículo 4.- PRINCIPIOS Y VALORES DE LOS/LAS SERVIDORES/AS Y TRABAJADORES/AS PÚBLICOS/AS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.)

Los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deben mantener los siguientes principios y valores, como orientación de su labor cotidiana y como expresión de la mejor disposición para el servicio al país y a la ciudadanía.

1.- Integridad. Ser auténticos, profesionales, coherentes entre lo que piensan, dicen y hacen. No se aprovecharan de los demás, ni de sus recursos. No solicitaran a terceros prestaciones indebidas de ningún tipo, en beneficio propio o de terceros. Cumplirán el trabajo de modo honesto, completo y a tiempo. Es su obligación y responsabilidad desvincularse de cualquier conflicto de intereses y no aceptar la corrupción en ninguna de sus formas; soborno, fraude, blanqueo de dinero, desfalco, ocultación y obstrucción a la justicia, tráfico de influencias, regalos a cambio de favores, uso abusivo de bienes y materiales públicos.

2. **Transparencia.** Poner a disposición y acceso oportuno de la ciudadanía toda la información posible. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como exterior de la organización para el cumplimiento efectivo de su trabajo, socializar proyectos y documentar resultados.

3. **Compromiso.** El personal de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), tiene la aptitud y actitud de colaboración con la institución, prestando sus servicios con ahínco y esmero en cada función encomendada y con sentido de pertenencia.

4. **Lealtad.** Ser positivos y propositivos a favor de la organización y sus principios. Dar primacía a los intereses y valores de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), antes que a los propios. Reconocer las virtudes de los compañeros de trabajo, hablar bien de ellos, no calificarlos en las conversaciones. Esforzarse por crear un clima laboral beneficioso para todos y usar las instancias organizacionales para resolver los conflictos en el ámbito laboral. Se presume la honestidad y buena fe de las personas, sin perjuicio por diversidad étnica, ideología o clase social.

5. **Justicia.** El principio de justicia recogido de la Constitución ordena que la actividad de la administración de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), se produzca conforme a la Ley.

6. **Trabajo en equipo.** La Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), tiene un conjunto de personas que se organizan para dar mutua colaboración a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado.

7. **Vocación.** El personal de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), debe mantener una actitud orientada al servicio y caracterizada por la calidad, la calidez y la oportunidad en la atención en las ciudadanas y a los ciudadanos; y a sus compañeros de trabajo.

8. Aptitud. Conocimiento o capacidad de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as para desarrollar cierta actividad, es decir que es el carácter o conjunto de condiciones que hacen a un hombre especialmente idóneo para una función determinada.

9. Actitud. Es la forma de actuar de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as, los comportamientos que emplean para hacer las cosas.

10. Responsabilidad. Cumplir sus obligaciones sujetándose a los procesos organizacionales y sociales de rendición de cuentas. Poner todo su empeño y afán en las tareas asignadas, para bien propio, de la organización y del país.

11. Respeto. El personal de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), propenderá el establecimiento de relaciones interpersonales sanas en un marco de tolerancia y observancia a los derechos y a la dignidad humana en sus diferentes manifestaciones. Se propenderá el respeto a la interculturalidad y a la plurinacionalidad.

12. Colaboración. El personal de Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deberá tener predisposición para contribuir de manera activa en sus relaciones con su equipo de trabajo, con otros departamentos o áreas, e incluso con otras entidades públicas para el cumplimiento de los fines y logro de los objetivos institucionales.

13. Solidaridad. El personal de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), debe procurar el bienestar de sus compañeros, conciudadanos y en general de los demás seres humanos.

Artículo 5.- PRINCIPIOS PARTICULARES DE LOS/LAS SERVIDORES/AS Y TRABAJADORES/AS PÚBLICOS/AS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.)

1. Ejercicio adecuado en el cargo

Esto involucra el cumplimiento personal del presente Código, los Servidores/as Público/a de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), no deben obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

2. Uso adecuado de los bienes de la empresa.

Los Servidores/as Público/a de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deben proteger y conservar los bienes de la empresa. Deben utilizar los que le fueren asignados para el desempeño de sus funciones o labores de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. No pueden emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines particulares que no sean aquellos para los cuales han sido destinados.

3. Uso adecuado del tiempo de trabajo.

El Servidor/a Público/a de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), debe cumplir la jornada de trabajo de forma completa, en un esfuerzo responsable que le permita cumplir sus tareas; evitando ingresar a las páginas de internet que vayan contra la moral y las buenas costumbres. Así evitar dentro de la jornada de trabajo el chisme o comentarios infundados de la empresa, Jefes o Compañeros de trabajo.

4. Confidencialidad y Uso de la Información Oficial

Todos los funcionarios tienen la obligación de no dar a conocer (si no tienen la autorización correspondiente ni un objetivo legal) ninguna información de la que hayan tenido conocimiento en el curso de sus funciones, tales como la información interna de la administración y/o la información delicada recuperada de los sistemas automatizados relacionada con la observancia de la ley. La información oficial comprende cualquier información que el funcionario conozca a causa de sus funciones, información que el funcionario sabe o razonablemente debe saber, que no se ha puesto a disposición del público en general. Esta regla se

extiende a todos los documentos, expedientes e información almacenada electrónicamente. Asimismo, se exige de los funcionarios que protejan los datos privados de las personas y las empresas durante los trámites oficiales.

Entre los ejemplos del uso erróneo de la información oficial se encuentran los siguientes:

- Proporcionar información oficial a alguien que no posee la facultad legal que le permita recibir tal información;
- Hacer uso de la información en provecho propio o privado; y
- Aprovecharse de una persona en base de la información conocida mediante la consulta de expedientes confidenciales.

5. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Todos los/las Servidores/as Público/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deben gozar de la expectativa de encontrar un entorno de trabajo sano y seguro en lo que tiene que ver con sus deberes asignados, ya que esto tiene un impacto directo en la idea general que se hará el público del profesionalismo de la administración de la empresa. En el mismo sentido, los funcionarios deben asumir sus propias responsabilidades seriamente, contribuir a la seguridad del lugar de trabajo e informar con diligencia a su responsable acerca de cualquier preocupación relativa a la seguridad o la salud así como al incumplimiento de las normas o reglamentos.

6. Obligación de Denunciar

Todos los/las Servidores/as Público/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), están en la obligación de denunciar ante su superior o a las autoridades correspondientes, los actos de los que tuviera conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio a la empresa o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código.

Está prohibido participar en cualquiera de las actividades mencionadas y ello puede llevar a medidas disciplinarias y/o a un proceso judicial.

Artículo 6.- Cumplimiento de la Ley

Todos los/las Servidores/as Público/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), deben cumplir las leyes.

Los Servidores/as Público/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), que cometan infracciones por hechos ligados, en particular, a estupefacientes prohibidos, fraudes, la solicitud o aceptación de sobornos serán objeto de medidas disciplinarias, independientemente de las demás sanciones que corresponda aplicar a consecuencia de una acción penal.

Todos los Servidores/as Público/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P) deben informar al responsable del Talento Humano no bien se enteren de que serán objeto de acciones penales o posibles acciones penales.

Al recibir dicha información la dirección superior debe decidir si el funcionario puede ser mantenido en sus funciones normales, debe ser trasladado a otras labores o suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Los Servidores/as Público/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P) no deben utilizar sus cargos oficiales ni las relaciones establecidas en el curso de sus funciones al objeto de influir de manera inapropiada o interferir en las acciones previstas por los funcionarios encargados de las investigaciones internas o las autoridades externas encargadas de hacer cumplir las leyes.

TÍTULO II

GUÍA DE CONDUCTA

“Es un principio indiscutible, que para saber mandar bien, es preciso saber obedecer”

(Aristóteles)

CAPÍTULO I CONDUCTA ESPERADA

Artículo 7.- CONDUCTA. Todos/as los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), debemos observar las siguientes reglas generales, tanto en nuestra vida pública como privada:

Artículo 7.1 Conducta del Personal

1. Conocer, respetar y aplicar la Constitución de la República. Las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamento interno, misión, visión, objetivos institucionales.
2. Mantener un comportamiento respetuoso, honesto con calidez y abierto al dialogo con los/las demás tanto dentro como fuera, que fortalezca el compromiso, el sentido de pertenencia y la imagen solida de la institución y la de sus las servidores/as y trabajadores/as públicos/as.
3. emplear en todo momento, en sus relaciones con el público, compañeros y naturaleza un trato de respeto y consideración.
4. Cumplir a tiempo con sus obligaciones.
5. Asistir puntualmente a la jornada y a las reuniones de trabajo.
6. Fomentar el compañerismo y la solidaridad.
7. Obrar con calidez y cortesía.
8. Saber escuchar. Mantenerse informado y tener apertura al diálogo.
9. Cuidar el orden y limpieza en sus actividades diarias, respetando el hábitat natural.
10. Obedecer las órdenes legítimas de autoridad competente.

11. Utilizar adecuadamente el uniforme y el credencial institucional
12. Obedecer las órdenes legítimas de las autoridades competentes.
13. Generar permanentemente propuestas aplicables y cambios basadas en la experiencia diaria con la finalidad de mejorar la practica ética en su ejercicio profesional.
14. Abstenerse de usar su cargo, autoridad o influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para terceros o para perjudicar persona alguna.
15. Respetar el tiempo de los/las demás siendo responsables con las tareas y obligaciones dentro de los plazos acordados.
16. Prestar un servicio ágil de acuerdo a los principios de la empresa.
17. Conocer los procedimientos y contar con la información adecuada para atender con responsabilidad al usuario/a, entregándole información completa, veraz, objetiva y oportuna.
18. Cumplir con efectividad responsabilidades asumidas por cada servidor/a y trabajador/a público/a en los plazos establecidos, en las diligencias y los servicios que presta a la ciudadanía.
19. Manejar la información pública en la cual se tiene acceso de forma responsable y honesta.
20. Tener especial cuidado con el uso y manejo de claves, códigos y elementos de seguridad empleados para acceder a las redes de información eléctrica institucional.
21. Usar de forma responsable, adecuada y óptima los recursos y bienes de la institución, exclusivamente para los propósitos que han sido destinados.

22. Honrar los principios y valores de nuestro código de ética.

Artículo 7.2 Conducta Interpersonal

1. Colaborar y participar activamente en la ejecución del código de ética institucional.
2. Mantener la cordialidad en las relaciones interpersonales.
3. Denunciar y combatir los actos de corrupción.
4. Impulsar la mejora continua y apertura al cambio.
5. Trabajar en equipo, buscando el bienestar común.
6. Mantener una adecuada comunicación interpersonal.
7. Orientar la gestión a los resultados, alineados a las metas y objetivos institucionales.
8. Optimizar los recursos. Cuidar y proteger los bienes de la institución.
9. Cumplir con los compromisos, funciones, roles y responsabilidades.
10. Apertura al control interno.
11. Dar un tratamiento preventivo a los riesgos institucionales.
12. Respetar y valorar las opiniones ajenas, aun cuando se consideren contrarias a las propias.

Artículo 8.- CONDUCTA PARA EL PERSONAL DE DIRECTIVO O DE JEFATURA

El personal que ejerce función de dirección, jefatura o supervisión, es decir aquellas personas que tengan a su cargo una o uno o más servidores/as, además de

los comportamientos esperados, establecidos en el artículo anterior, deberá emplear mecanismos de conducta los siguientes:

1. Difundir el contenido y la forma de aplicación del Código de Ética, comprometiéndolo a las máximas autoridades de la institución a que realicen esta labor personalmente.
2. Generar espacios de capacitación e inducción permanentes en la aplicación de la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia contra la corrupción procurando el bien colectivo y aplicables al servicio público.
3. Fortalecer y fomentar la participación a través de espacios de expresión, opinión y decisión tanto de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), como de la ciudadanía en general.
4. Fomentar mecanismos de comunicación interna para propiciar un ambiente de trabajo óptimo, con el objetivo de generar relaciones interpersonales en las que primen el profesionalismo, el respeto, la solidaridad, la confianza, la efectividad y la transparencia.
5. Reconocer y valorar el esfuerzo y el mérito de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as en el cumplimiento del presente código de ética y el fortalecimiento del trabajo en equipo, generando en la empresa una convivencia armónica en los espacios laborales.
6. Generar y fortalecer espacios de capacitación para el servicio al usuario.
7. Asegurar la entrega de información pública oportuna, completa, veraz, confiable y comprensible para los/las usuarios/as, respetando la confidencialidad, la reserva o el sigilo de información que, conforme a la normativa vigente, tenga un agrado especial de sensibilidad.

Artículo 9.- Conducta no Esperada

Los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), debemos evitar los siguientes comportamientos inadecuados, sin perjuicio de que su comisión genere sanciones disciplinarias o de otra índole:

1. Solicitar directa o indirectamente, a otro servidor o subalterno, cumplir con órdenes que atente contra los derechos y principios consagrados en la Constitución y la ley, los valores éticos y profesionales. O que generen ventajas o beneficios personales.
2. Realizar comentarios inapropiados que atenten contra la dignidad o prestigio de las personas o instituciones, sean estas públicas o privadas.
3. Asistir a sus puestos de trabajo bajo influencias de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. Tampoco podrán ingerir o usar estas sustancias durante la jornada laboral, excepto aquellos que sean utilizados por prescripción médica.
4. Solicitar o aceptar, de cualquier persona, de forma directa o indirecta, regalos, gratificaciones, favor, auspicio, entretenimiento, préstamo, oportunidad de comprar u obtener descuentos o rebajas en bienes, a menos que tal oportunidad esté disponible para el público en general.
5. Discriminar a las personas en relación a su etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, ideología política, capacidad diferente u otra razón.
6. Realizar dentro de la empresa algún tipo de proselitismo, durante la jornada de trabajo, todas las actividades deberán desarrollarse con absoluta imparcialidad de sus creencias políticas, religiosas, deportivas y de cualquier índole que pueda afectar o pretenda distraer a los demás servidores.
7. Comprometer el buen nombre de la institución o el uso del logotipo en actividades políticas, redes sociales de uso personal u otros medios de difusión.

8. Ordenar a sus subordinados asistir a eventos de carácter político o usar los bienes y recurso de la institución con este fin.
9. Realizar actividades ajenas a sus funciones durante el horario de jornada laboral sin la debida autorización.
10. Acosar sexual, psicológica o laboralmente.

Artículo 10.- RELACIONES CON EL PÚBLICO

El público espera que sus tratos con los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), se establezcan en un marco de integridad, cortesía, imparcialidad, honradez y profesionalismo.

A efectos de mantener un servicio de gran calidad, todos los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as deben observar los mayores niveles de honradez, imparcialidad, reputación y conducta de modo que se asegure el desempeño correcto del servicio estatal y se mantenga la certidumbre y la confianza por parte del público.

Los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), no participarán en ningún tipo de prácticas discriminatorias con base en la raza, el origen nacional o étnico, la religión, la edad, la orientación sexual, la invalidez o cualquier otra práctica discriminatoria.

CAPÍTULO II

CONDUCTA ESPERADA DE SUS PROVEEDORES

Artículo 11. LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P) Y SUS PROVEEDORES

La Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), espera de todas sus contrapartes un comportamiento ético. Por ello no tolerará prácticas ajenas al presente código de ética.

CAPÍTULO III

CONDUCTA ESPERADA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Artículo 12. LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P) Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), es respetuosa del derecho que tiene toda persona en forma individual o colectiva, a una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, dentro del marco legal vigente. Dispone a los canales nacionales para un libre acceso de la ciudadanía y los medios de comunicación, a la información generada como entidad pública.

TÍTULO III

GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 13. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

1. El Código de Ética debe ser acatado por todos/todas los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), como un compromiso ético y moral, y su estudio formara parte de la inducción a todo el personal de la entidad.
- 2.- El Código de Ética se publicará y entregara a todos/todas los/las servidores/as y trabajadores/as públicos/as de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), y estará disponible para toda la ciudadanía.
- 3.- El Código de Ética de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), se publicara en un lugar preferente de la página web institucional, de libre acceso para toda la ciudadanía.
- 4.- La Dirección de Talento Humano es la responsable de la gestión, comunicación, distribución, publicación, inducción y revisión del Código de Ética, en coordinación con los demás departamentos correspondientes.

5.- La Dirección de Talento Humano evaluará el conocimiento, aplicación e incidencia institucional del Código de Ética de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).

DISPOSICIONES GENERALES

Incluir como parte de los procesos de inducción de los funcionarios de la Empresa Municipal de Construcción Vial, la sensibilización sobre el presente Código de Ética.

Toda persona que trabaje en esta organización, ejercerá sus funciones y actividades en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el Reglamento; firmará un acta de compromiso, que se anexará a la hoja de vida o contrato, en donde se compromete a observar los principios y valores de la Empresa Municipal de Construcción Vial y a evidenciar en todos sus actos los valores admitidos por todos los servidores públicos y trabajadores de la empresa.

Publicar el presente Código de Ética en el Registro Oficial y en el Sitio Web de la Empresa Municipal de Construcción Vial para que sea conocido por todos los funcionarios de la empresa y por la comunidad en general.

RESOLUCIÓN TRANSITORIA:

El presente Código deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de su aprobación por parte del Directorio, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dada y firmada en la sala de sesiones de la Empresa Municipal de Construcción Vial, a los veinte días del mes de octubre del dos mil trece.

CONCLUSIONES

- Con la aplicación del Código de Ética se previene o minimiza situaciones de riesgos con los organismos de control y evaluación tanto interno como externo, provocando observaciones de comportamiento ético en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.).
- Las actividades administrativas empleadas mediante la utilización de principios, valores y normas permitirá un adecuado Desempeño Laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.).
- Con la aplicación del código de ética fluirá la comunicación en todos los niveles de la estructura organizacional.

RECOMENDACIONES

- Socializar el presente código para el buen comportamiento de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P.).
- Con la aplicación de este código, contribuirá al buen desempeño laboral y además se optimizará tiempo y recurso.
- La normativa contenida en este código debe ser de acatamiento obligatorio y de ninguna manera se debe presentar como optativa o de menor importancia que el marco legal general.

GLOSARIO

Administración. Es la actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por la institución, que tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los bienes y servicios que posee.

Ciudadanía. Pertenencia a determinada comunidad política que otorga una serie de derechos y obligaciones que deben ser respetados.

Código. En el ámbito del derecho, un código es una agrupación de principios legales, sistemáticos, que regulan de forma unitaria cierta materia.

Constitución. Acto o decreto fundamental en el que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de los poderes públicos de que éste se compone.

Corrupción. Es el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados. Esto incluye, no solamente ventajas financieras, sino también ventajas no financieras.

Ética. Parte de la filosofía que estudia el obrar humano en cuanto a las normas y fines que determinan su rectitud.

Gestión pública. Es la aplicación de todos los procesos e instrumentos que posee la institución para lograr los objetivos de desarrollo o de bienestar de la población.

Principios éticos. Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano. Definen igualmente las pautas de conducta en el ejercicio de una profesión o servicio.

Valores. Son conductas o normas consideradas como deseables, es decir, cualidad de todos los seres humanos para condicionar el comportamiento en determinado contexto social. Tienen que ver con los efectos que tienen los actos propios en las otras personas, en la sociedad o en el medioambiente.

Servidor o trabajador público. Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que, en cualquier forma o a cualquier título, trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

PRESUPUESTO

El presupuesto ayuda a minimizar riesgos en la capacitación del Código de Ética en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), al prever los gastos al futuro.

Para la capacitación del Código de Ética en la empresa, se requiere contemplar diversas fases que involucran actividades y por ende costos, que es necesario conocer anticipadamente, con el propósito de gestionar su autorización en la Gerencia General y de esta forma provisionar los fondos dentro de los flujos de efectivo de la empresa.

El conocimiento e identificación de la empresa propia del personal interno de la misma aunado al conocimiento y a la experiencia de los consultores externos, son los factores que combinados dentro del cronograma de actividades establecido para la capacitación del Código de Ética en la empresa, permitirán la consecución de los objetivos deseados.

Para efecto de la presentación del presupuesto, se estableció una secuencia de actividades valorizadas por hora, en moneda local (dólar)

El costo de la capacitación del Código de Ética asciende a \$591,80 (quinientos noventa y uno con ochenta centavos).

Las actividades que estarían a responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, será con el objeto de proveerles de los conocimientos y herramientas relacionadas a la ética y al código de ética.

CUADRO N° 17

ACTIVIDADES	DÍAS	HORAS	COSTO X HORA	COSTO TOTAL
FORMACIÓN DE LOS GRUPOS PARA CAPACITACIÓN	1	2	10,00	20,00
CAPACITACIÓN EN TEMA ÉTICO	2	4	10,00	40,00
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: TÍTULO I	2	4	10,00	40,00
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: TÍTULO II	2	4	10,00	40,00
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: TÍTULO III	1	2	10,00	20,00
SUBTOTAL		16	20,00	160,00
		CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
PROYECTOR (ALQUILER)		1	40,00	40,00
PIZARRA ACRÍLICA		1	30,00	30,00
CÓDIGOS DE ÉTICA IMPRESOS		75	3,00	225,00
ESFEROS		75	0,30	22,50
MARCADOR TIZA LÍQUIDA		4	0,45	1,80
REFRIGERIOS		75	1,50	112,50
SUBTOTAL		231	75,25	431,80
TOTAL				591,80

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

CRONOGRAMA

El programa para la capacitación del Código de Ética permitirá establecer las fechas y secuencias de las actividades a realizar para concluir exitosamente la capacitación del código.

Unas de las razones por las que es valioso elaborar un cronograma consiste en que permitirá mantener un efectivo ritmo de trabajo de todas entre capacitador y capacitados y a la vez monitorear los diferentes avances de las actividades y prever eventualidades con la finalidad de readecuar los esfuerzos y recursos oportunamente para evitar demoras en su ejecución.

CUADRO N° 18

ACTIVIDADES	DÍAS	HORAS	NOVIEMBRE								
			2013								
			DÍA 4	DÍA 5	DÍA 6	DÍA 7	DÍA 8	DÍA 11	DÍA 12	DÍA 13	
FORMACIÓN DE LOS GRUPOS PARA CAPACITACIÓN	1	2									
CAPACITACIÓN EN TEMA ÉTICO	2	4									
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: TÍTULO I	2	4									
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: TÍTULO II	2	4									
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: TÍTULO III	1	2									

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

De acuerdo a la secuencia de actividades determinadas para la capacitación del Código de Ética de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), se definen como máximo 8 días hábiles de trabajo para cada grupo, iniciando el día 4 de noviembre del 2013 para finalizar máximo el día 13 de noviembre del 2013.

Puede observarse dentro del cronograma que las actividades se han fijado para un solo grupo (una semana), por ende la empresa deberá encargarse de elaborar otro cronograma tomando como referencia el cronograma existente.

Es muy importante que el Departamento de Recursos Humanos revise diariamente los avances de la capacitación a través de la calendarización establecida para cada actividad, tomando en consideración la precedencia de cada una para evitar tiempos de demora que limiten el cumplimiento de lo establecido en el cronograma.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Alles Martha (2006). Libro desempeño por competencias. Primera Edición. Editorial Granica S. A. Buenos Aires.
- ✓ Alles M (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Segunda Edición. Editorial Granica S. A. buenos Aires.
- ✓ Alles Martha (2009). Diccionario de competencias: la trilogía. Primera Edición. Editorial Granica S. A. Buenos Aires.
- ✓ Araujo María Carolina y Leal Guerra Martín (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Volumen cuatro N°. 2.
- ✓ Arroyo Tovar Ruth. Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitudes. Primera edición 2012.
- ✓ Bautista Oscar Diego (2009). Ética Pública y un Gobierno. Editorial IAPEM A. C. México.
- ✓ Bautista Oscar Diego (2001). Tesis de maestría en ciencia política: la ética en los servidores públicos. Universidad pedagógica nacional.
- ✓ Barquero Corrales Alfredo (1993). Ética Profesional. Primera Edición. Editorial Universidad Estatal a Distancia. San José, Costa Rica.
- ✓ Barreto Taquechel, García Díaz Amalia y Carmen A (2008). Aprende a ser secretaria: manual para el desempeño profesional de la secretaria. Cuba.
- ✓ Bernal Torres Cesar Augusto (2010). Metodología de la investigación. Tercera Edición. Editorial Pearson Educación. Colombia.
- ✓ Bernal Torres Cesar Augusto (2006). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Pearson Educación. México.

- ✓ Bradberry Travis (2008). El código de la personalidad. Edición 21. Grupo Editorial Norma. Bogotá – Colombia.
- ✓ Cárdenas Lesmes Rosa María (2011). El efecto de las creencias. Editoril Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC. Bogotá, [Documento en línea]. Disponible: <http://search.proquest.com/docview/904028370?accountid=130063>
- ✓ Castilla Myriam Mercedes. Observatorio de políticas públicas: concepto de gestión pública municipal. [Documento en línea]. Disponible: cdim.esap.edu.co/.../observatorio%20de%20políticas%20públicas-concepto...
- ✓ Chiavenato Idalberto (2007). Libro de administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Octava edición. Editorial Pearson. México.
- ✓ Cortina Adela y Martínez Emilio (1996). Ética. Ediciones AKAL, S.A, 1996, 1998, 2001, 2008. Editorial Cofás, S. A. Móstoles – Madrid.
- ✓ Constitución de la República 2008
- ✓ Díaz Hernández, Iñigo Bajos María y Enrique (2008). Egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria a proceso de formación actual. Cuba.
- ✓ Garza Triviño Juan Gerardo, Patiño González Susana Magdalena (2000). Libro de Educación en Valores. Primera Edición.
- ✓ Hernández Samplieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar. Metodología de la Investigación. Quinta Edición. México.
- ✓ Ley Orgánica de Empresas Públicas
- ✓ Ley Orgánica de Servicio Público
- ✓ López Hunchim Freddy Alonso (2009). Tesis de grado: formación de identidad profesional en alumnos de cuarto año de la licenciatura en

- educación primaria. [Documento en línea]. Disponible: <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/09/Lopez-Fredy-MOCE2009.pdf>
- ✓ López Ligia y Reinoso Maribel (2003 – 2004). Tesis de grado: incidencia de la ética profesional de la secretaria de la empresa américa editores en su trayectoria e imagen institucional. Universidad Estatal de Bolívar.[Documento en línea]. Disponible: www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/116/1/0001.A.pdf
 - ✓ Metodología de la Investigación – Carlos Méndez
 - ✓ Metodología de la Investigación – Eco. George Clemente Suarez. 2012
 - ✓ Mondy R Wayne y Noe Robert M (2005). Administración de Recursos humanos. Novena Edición. Pearson Educación. México.
 - ✓ Ojeda María Eugenia, Arizmendi Paula y Rivero Enrique (2007). Libro de ética: una visión global de la conducta humana. Primera Edición. Editorial Pearson Educación. Puerto Rico.
 - ✓ Nuño Vizcarra Francisco (2004). Filosofía, ética, moral y valores. Primera edición. Editorial Grupo GEO impresores S. A. de C. V. México.
 - ✓ Ortún Rubio Vicente. Gestión pública: centro de estudio de economía del sector público. [Documento en línea]. Disponible:www.econ.upf.edu/~ortun/publicacions/paper17.pdf
 - ✓ Prat Grau M y Soler Prat S (2003). Actitudes, valores y normas en la educación física y el deporte. Primera edición. Editorial INO Reproducciones, S. A. Barcelona – España.
 - ✓ Plan Nacional de Transparencia y lucha contra la corrupción
 - ✓ Pérez Barriga Carlos (2002). Libro de los Valores. Edición especial para C. A. El Universo. Casa Editorial el Tiempo.
 - ✓ Robbins Stephen y decenzo David (2002). Fundamentos de administración. Tercera Edición. Editorial Pearson Educación. México.

- ✓ Roldan Jorge. Tesis de grado: asesoramiento de ética institucional en Petroecuador. Instituto de altos estudios nacionales. [Documento en línea]. Disponible: repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/216/1/IAEN-014-2008.pdf
- ✓ Sánchez Porras Alma (2008). Tesis de grado: la vocación en el desempeño de los maestros de educación superior.
- ✓ Sánchez Vázquez Adolfo (1969 y 1978). Ética. Primera edición. Editorial A & M Gráfic. Barcelona.
- ✓ Silva García Francisco (2003). Administración Pública local. Primera Edición. Editorial Taller Gráfico “Nuevo Día”. Quito.
- ✓ Vargas Guillermo Murillo (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: caso de las organizaciones Bancarias en Colombia. Universidad Icesi. Santiago de Cali-Colombia. [Documento en línea]. Disponible:<http://search.proquest.com/docview/750060525?accountid=130063>
- ✓ Velásquez Manuel (2006). Ética en los negocios. Sexta edición. Editorial Pearson educación. México.
- ✓ Vidal Arizabaleta Elizabeth (2004). Diagnóstico Organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la área digital. Segunda Edición. Ecoe Ediciones. Bogotá.
- ✓ Vidal Gloria (2010). Diccionario de la Real Academia Española. Editorial Santillana. Quito – Ecuador.

SITIOS WEB

- ✓ http://codigoetica.transparencia.gob.ec/sntg_portalce/codigo-de-etica
- ✓ http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131599842008000300006&script=sci_arttext
- ✓ http://codigoetica.transparencia.gob.ec/sntg_portalce/codigo-de-etica
- ✓ http://books.google.com.ec/books?hl=es&id=HtC1_tTjfUC&q=la+etica+es+un+tipo#v=snippet&q=la%20etica%20es%20un%20tipo&f=false
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=SDps3Vr-GmgC&printsec=frontcover&dq=libros+de+etica&hl=es&sa=X&ei=Yoj9UtmsGZGj4AOUxYGYAQ&ved=0CDUQ6wEwAQ#v=onepage&q=libros%20de%20etica&f=false>
- ✓ <http://eprints.ucm.es/9829/1/eticapublica.pdf>
- ✓ http://books.google.com.ec/books?id=XdWhSNieXVoC&printsec=frontcover&dq=objeto+de+la+etica&hl=es&sa=X&ei=Yat9UtacLo_84AO9u4CAAw&ved=0CEkQ6wEwBQ#v=onepage&q=objeto%20de%20la%20etica&f=false
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=c5YfEGzJXq0C&pg=PA185&dq=chiavenato+etica&hl=es&sa=X&ei=ast9Us65Fbil4AP0oYDgAw&ved=0CD4Q6wEwAw#v=onepage&q=chiavenato%20etica&f=false>
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=B-oLohvji8YC&printsec=frontcover&dq=libros+de+etica&hl=es&sa=X&ei=ZE1-UxXfBfS54AObuIDACg&ved=0CEMQ6wEwBA#v=onepage&q=libros%20de%20etica&f=false>
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=yly3Ak0GLykC&pg=PA258&dq=libros+de+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ei=4Vl-UsiqDfPJ4AP->

- 24CYCg&ved=0CEsQ6wEwBQ#v=onepage&q=libros%20de%20desemp
e%20C3%B1o%20laboral&f=false
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=O7de7ggKkO0C&pg=PA184&dq=libros+de+desempe%20C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ei=4Vl-UsiqDfPJ4AP-24CYCg&ved=0CFIQ6wEwBg#v=onepage&q=libros%20de%20desempe%20C3%B1o%20laboral&f=false>
- ✓ http://books.google.com.ec/books?id=t_WrHJ7umpEC&pg=PA287&dq=libros+de+evaluacion+de+desempe%20C3%B1o&hl=es&sa=X&ei=MJF-Uq7zCJK54APY6oD4Bw&ved=0CDcQ6wEwAjkK#v=onepage&q=libros%20de%20evaluacion%20de%20desempe%20C3%B1o&f=false
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=NNgpEqvYwywC&printsec=frontcover&dq=libros+de+evaluacion+de+desempe%20C3%B1o&hl=es&sa=X&ei=MJF-Uq7zCJK54APY6oD4Bw&ved=0CD0Q6wEwAzgK#v=onepage&q=libros%20de%20evaluacion%20de%20desempe%20C3%B1o&f=false>
- ✓ <http://books.google.com.ec/books?id=UkWAAvHmBswC&printsec=frontcover&dq=libros+de+evaluacion+de+desempe%20C3%B1o&hl=es&sa=X&ei=0qB-Utm1Fev84AON84CABg&ved=0CDsQ6wEwAzge#v=onepage&q=libros%20de%20evaluacion%20de%20desempe%20C3%B1o&f=false>
- ✓ http://books.google.com.ec/books?id=mWQqgUb3xE4C&printsec=frontcover&dq=que+son+normas&hl=es&sa=X&ei=svl-UsqOHu_A4APuuoCgCQ&ved=0CEEQ6wEwBA#v=onepage&q=que%20son%20normas&f=false
- ✓ http://books.google.com.ec/books?id=PtcDj2ONv18C&printsec=frontcover&dq=libros+de+habilidades+2008&hl=es&sa=X&ei=chN_UsD_FK6p4APe04GgBA&ved=0CC8Q6wEwAA#v=onepage&q&f=false

Muy de acuerdo () De acuerdo() Ni acuerdo ni en desacuerdo()
En desacuerdo() Muy en desacuerdo()

5.- ¿Práctica el valor de la justicia en el ejercicio de su profesión según el código de ética de la empresa?

Muy de acuerdo () De acuerdo () Ni acuerdo ni en desacuerdo()
En desacuerdo() Muy en desacuerdo()

6.- ¿Cumple con responsabilidad las tareas encomendadas así como lo estipula el código de ética de la empresa?

Definitivamente si () Probablemente si()
Indeciso() Probablemente no() Definitivamente no()

7.- ¿Qué tan satisfecho está usted con el nivel de respeto que unos a otros se muestran en la empresa?

Muy satisfecho () Un poco satisfecho() Indiferente()
Un poco insatisfecho() Muy insatisfecho()

8.- ¿Conoce los deberes, derechos y obligaciones de los servidores públicos que están considerados en el Estatuto de Ordenanza Municipal de la Empresa Municipal de Construcción Vial?

Definitivamente si() Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no() Definitivamente no()

9.- El reglamento interno contiene todas las normas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa?

Definitivamente si () Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no () Definitivamente no()

10.- ¿Las políticas de la empresa han sido socializadas entre los servidores públicos?

Muy de acuerdo () De acuerdo() Ni acuerdo ni en desacuerdo()
En desacuerdo() Muy en desacuerdo()

GRACIAS

Regular()

Mala()

5.- ¿El personal de la empresa muestra una actitud adecuada y oportuna al momento de atender al usuario?

Definitivamente si() Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no() Definitivamente no()

6.- ¿El personal de la empresa desempeña sus funciones con conocimientos prácticos?

Definitivamente si() Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no() Definitivamente no()

7.- ¿Se han cumplido las tareas de la empresa de una manera eficiente?

Definitivamente si() Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no() Definitivamente no()

8.- La gestión pública de la empresa EMUVIAL es:

Excelente() Regular() Muy Buena() Buena()
Mala()

9.- ¿La actividad profesional debe desempeñarse con transparencia?

Definitivamente si() Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no() Definitivamente no()

10.- ¿Cumple con todas las actividades programadas de una manera comprometida?

Definitivamente si() Probablemente si() Indeciso()
Probablemente no() Definitivamente no()

GRACIAS

ANEXO N°3



EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCION VIAL

EMUVIAL EP



PERSONAL EMUVIAL EP

	APellidos y Nombres	CARGO
1	ALAY ORRALA EDWIN JOFFRE	GUARDIAN
2	ALCIVAR CONFORME ANTONIO SECUNDINO	OPERADOR DE RODILLO
3	ALFONSO FIGUEROA JULIO EFREN	CHOFER DE MULA
4	BACILIO REYES FRANCISCO DESIDERIO	OFICIAL
5	BAQUE CHOEZ DARIO	OPERADOR DE EXCAVADORA
6	BARZOLA REYES TEODORO	GUARDIAN
7	BAZAN FLOREANO DANIEL ENRIQUE	OFICIAL
8	BERNABE TOMALA OSWALDO ENRIQUE	CADENERO DE TOPOGRAFIA
9	BORBOR SUAREZ MARCELINO HILARIO	OFICIAL
10	BUENAÑO PANCHANA ALEXANDRA ELIZABETH	DIRECTOR FINANCIERO
11	CASTILLO LOPEZ MIGUEL FABRICIO	OFICIAL
12	CERCADO PEREZ CESAR EFREN	CHOFER DE MULA
13	CORDERO MUÑOZ DENNY RAÚL	OFICIAL
14	DE LA A PRUDENTE HUMBERTO ANTONIO	GUARDIAN
15	DE LA CRUZ GUTIERREZ FRANKLIN DARWIN	OPERADOR DE TRACTOR
16	DEL RIO GUTIERREZ OSCAR MANUEL	OFICIAL
17	DOMINGUEZ CHOEZ NORBERTO RUFINO	RECIBIDOR DE MATERIALES
18	ECHAIZ EUGENIO LUIS RAFAEL	GUARDIAN
19	FIGUEROA MUÑOZ ABELITO UBALDO	OFICIAL
20	GOMEZ MEDINA JOHN GODOFREDO	INGENIERO DE OBRAS
21	GONZABAY RODRIGUEZ AUGUSTO LEONIDAS	OPERADOR DE TANQUERO
22	GONZALEZ FIGUAVE OSCAR FABIAN	CADENERO DE TOPOGRAFIA
23	GONZALEZ RODRIGUEZ MARIO DANILO	OFICIAL
24	LAINZ GONZABAY WILMER LIVINGTON	CHOFER DE MULA
25	LEON FRANCO REINALDO DAMIAN	CHOFER DE MULA
26	LINO EUGENIO PASCUAL	RECIBIDOR DE MATERIALES
27	LINO LAINZ LEVINGTON LESTHER	OPERADOR DE RODILLO
28	MEDINA RODRIGUEZ ADRIAN ROGELIO	OFICIAL
29	MEJILLONES SUAREZ JUAN ALBERTO	OFICIAL
30	MEREJILDO LIMONES ALEX DARIO	OFICIAL
31	MONTENEGRO MORALES ADALBERTO DE JESUS	OFICIAL
32	MORANTE VERA TOMAS MARCELO	ANALISTA DE COSTO
33	OÑATE CAJAS FREDDY PAUL	COORDINADOR MANT.
34	ORTEGA TOMALA JACINTO EDINSON	OFICIAL
35	PACHECO QUIJIJE JAIRON JOSE	OPERADOR DE MINICARGADORA
36	PALACIOS GOMEZ ANDRES ISAIAS	ASESOR JURIDICO
37	PALMA YAGUAL ALEX ANTONIO	OFICIAL
38	PANCHANA ANGEL VICTOR AGUSTIN	OFICIAL
39	PANCHANA REYES CARLOS SIBIARDO	AYUDANTE DE TRITURADORA
40	PERERO GONZALEZ WILLIAM ADOLFO	AYUDANTE DE BODEGA
41	QUIMI IDROVO WILSON GUSTAVO	CADENERO DE TOPOGRAFIA
42	QUIMI VERGARA JORGE ENRIQUE	ABASTECEDOR
43	REYES BAZAN KLEBER DANILO	DESPACHADOR DE MATERIAL
44	REYES CHALEN JUAN FRANCISCO	CHOFER DE MULA



Sector K1 Vía Santa Elena-Guayaquil y calle 3 diagonal a la gasolinera primax
Teléfono: 2 942619
emuvialep1@hotmail.com
SANTA ELENA – ECUADOR



EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCION VIAL



45	REYES MERCHAN ELVIS DAVID	CONTADOR
46	REYES REYES GILBERTO	GUARDIAN
47	REYES RODRIGUEZ ELOY ELIGIO	OFICIAL
48	RIVAS CALDERON AURA MARIBEL	COORDINADORA DE TALENTO
49	RODRIGUEZ ACOSTA GIOVANNY EDUARDO	OPERADOR DE LA PLANTA ASFALTADORA
50	RODRIGUEZ GONZALEZ JUAN CARLOS	CHOFER ABASTECEDOR
51	RODRIGUEZ MURGA OSWALDO	SUB-COORDINADOR DE EQUIPO CAMINERO
52	RODRIGUEZ REYES JORGE LUIS	GUARDIAN
53	RODRIGUEZ SUAREZ OMAR LEONARDO	GUARDIAN
54	SALINAS AQUINO GUSTAVO NICANOR	OFICIAL
55	SANCAN CEVALLOS LUIS ALBERTO	OPERADOR DE EXCAVADORA
56	SANMARTIN GONZALEZ AUGUSTO	OPERADOR DE TRACTOR
57	SAONA BAZAN FREDY ARTURO	OFICIAL
58	SEGOVIA PALMA JORGE LUIS	OPERADOR DE MOTONIVELADORA
59	SERRANO MIELES JUAN CARLOS	COMPRAS PUBLICAS
60	SORIANO QUIMI CARLOS RAFAEL	TOPOGRAFO
61	SUAREZ REYES LEDY OMAR	OPERADOR DE CALDERO
62	TARAPUEZ CHANATASIG IVAN ALFONSO	CHOFER DE MULA
63	TOMALA LINDAO LUIS ALBERTO	OFICIAL
64	TOMALA PIGUAVE EDILMA ALEXANDRA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
65	TOMALA REYES ELVIS GIOVANNI	OPERADOR DE TRITURADORA
66	TOMALA RICARDO JUAN ANTONIO	OPERADOR DE RETROEXCAVADORA
67	TOMALA SUAREZ WHIMPER KLEBER	SUB-COORDINADOR DE EQUIPO CAMINERO
68	TOMALA TOMALA JORGE WASHINGTON	GUARDIAN
69	TORRES ROMERO LEONARDO XAVIER	OFICIAL
70	VALLEJO RODRIGUEZ JOHNNY ALONSO	CONSERJE
71	VICUÑA ECHIAIZ JORGE EULOGIO	CHOFER
72	VILCHE BERNABE HENRY GEOVANNY	OFICIAL
73	YAGUAL MARIÑO GUSTAVO VINICIO	GERENTE GENERAL
74	YAGUAL SEVERINO ROBERT CLEMENTE	OFICIAL
75	YUNDA LASTRE SANTIAGO ALFREDO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO



Sector K1 Vía Santa Elena-Guayaquil y calle 3 diagonal a la gasolinera primax
Teléfono: 2 942619
emuvialepl@hotmail.com
SANTA ELENA - ECUADOR

ANEXO N 4



REGISTRO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado
Presidente Constitucional de la República

Año II -- Quito, Lunes 29 de Noviembre del 2010 -- Nº 92

ING. HUGO ENRIQUE DEL POZO BARREZUETA
DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez
Dirección: Telf. 2901 - 629 -- Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234 - 540
Distribución (Almacén): 2430 - 110 -- Mañosca N° 201 y Av. 10 de Agosto
Sucursal Guayaquil: Malecón N° 1606 y Av. 10 de Agosto - Telf. 2527 - 107
Suscripción anual: US\$ 400 + IVA -- Impreso en Editora Nacional
250 ejemplares -- 24 páginas -- Valor US\$ 1.25 + IVA

EDICIÓN ESPECIAL

SUMARIO:



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA

ORDENANZAS MUNICIPALES

- De creación de la Empresa Municipal de Desarrollo Turístico y de Recreación Sostenible y Sustentable e Información de Lugares Turísticos "EMUTURISMO EP."	2
- Reformatoria a la Ordenanza para el cobro por servicio de alumbrado público	6
- Que reglamenta la determinación y recaudación del impuesto del 1.5 por mil sobre los activos totales	8
- De creación de la Empresa Municipal de Construcción Vial, "EMUVIAL EP"	11
- Para el cobro de la tasa de contribución especial por mejoras a cargo de los beneficiarios por obras públicas de saneamiento ambiental ejecutadas en el cantón	15
- Para el cobro de la tasa de contribución especial por mejoras por la construcción de sistemas de agua potable ejecutadas en el cantón	17
- Que regula el cobro de las contribuciones especiales de mejoras a cargo de los propietarios de inmuebles beneficiados por obras públicas ejecutadas por la Municipalidad en el período 2006 al 2009	19

Que el artículo 177 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal faculta a la Municipalidad constituir empresas públicas para la prestación de servicios públicos, cuando, a juicio del Concejo, esta forma convenga más a los intereses municipales y garantice una mayor eficiencia y una mejor prestación de los servicios públicos;

Que el artículo 11 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal establece como fines esenciales de esta Municipalidad: Procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de intereses sociales; así como: Promover el desarrollo económico, social, medio ambiental, y cultural dentro de su jurisdicción;

Que el Art. 13 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, señala que las municipalidades podrán ejecutar las obras o prestar los servicios que son de su competencia en forma directa, por contrato o delegación, en las formas y condiciones previstas en la Constitución de la República y la ley. Podrán también participar en la conformación de entidades privadas, sin fines de lucro, individualmente o mancomunadas con otras municipalidades o entidades del sector público, que guarda concordancia con el literal b) del Art. 148 *ibidem*;

Que la Regla 2a. del Art. 14 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, atribuye a los municipios la construcción, mantenimiento y embellecimiento de caminos, calles y demás espacios públicos;

Que el literal a) del Art. 147 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal estipula que en materia de obras, a la Administración Municipal le compete: Planear, programar y proyectar las obras públicas locales necesarias para la realización de los planes de desarrollo físico cantonal y de los planes reguladores de desarrollo urbano; las que interesen al vecindario y las necesarias para el gobierno y administración municipales;

Que en el literal i) *ibidem*, establece igualmente como competencia municipal en materia de obras la de realizar la apertura, conservación y mantenimiento de los caminos que no hayan sido declarados de carácter nacional, ubicados dentro de la jurisdicción cantonal y rectificar, ensanchar y mantener los caminos vecinales;

Que la moderna Administración Pública requiere de nuevos modelos de gestión, que permita brindar un servicio eficiente a la ciudadanía, en materia de vialidad, con el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles, tanto para esta Municipalidad como para otros organismos públicos y privados; y,

En uso de las facultades concedidas por la Ley Orgánica de Régimen Municipal,

Expede:

La siguiente ORDENANZA DE CREACIÓN DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL DEL CANTÓN SANTA ELENA "EMUVIAL EP".

TÍTULO I

CREACIÓN, DENOMINACIÓN Y OBJETIVOS

Art. 1.- Créase la Empresa Municipal de Construcción Vial "EMUVIAL EP" del cantón Santa Elena, que se encargará

de prestar todos los servicios y construcción de obras públicas y privadas de infraestructura vial. EMUVIAL EP podrá realizar, ejecutar o subcontratar cualquier tipo de obra solicitada por la Ilustre Municipalidad de Santa Elena o por cualquier institución del Estado central o autónomo que lo requiera, así como también participar, competir y licitar con la empresa privada para la contratación de obras con entidades públicas, podrá realizar contratos de forma directa con entidades públicas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública; de esta forma la EMUVIAL EP podrá construir obras de carácter vial para otros municipios o entidades públicas.

Art. 2.- La "EMUVIAL EP" tendrá su domicilio en la ciudad de Santa Elena, contará con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonial y se regirá por la Ley Orgánica de Régimen Municipal, Ley Orgánica de Empresas Públicas, la presente ordenanza, los reglamentos que se expidieren para su aplicación, las regulaciones que dicte el Directorio, y las demás que le sean aplicables.

Art. 3.- EMUVIAL EP tiene por objeto las prestaciones siguientes:

1. Construcción, mantenimiento y embellecimiento de caminos, calles, vías y demás espacios públicos.
2. Asfaltado de todo tipo de vías.
3. Compra, venta, procesamiento y tratamiento de asfalto.
4. Extracción, producción, procesamiento y distribución de material pétreo.
5. Compra y almacenamiento de combustible y aceites para uso de maquinaria y equipo caminero propio.
6. Mantenimiento de maquinaria y equipo caminero.
7. Demás actos y contratos permitidos por la ley, que se deriven de lo indicado en los numerales anteriores.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Art. 4.- La EMUVIAL EP estará organizada de la forma siguiente:

- a) Nivel Directivo y Ejecutivo, representado por el Directorio y el Gerente. A este nivel le compete tomar las decisiones, impartir instrucciones, coordinar las actividades y vigilar el eficiente cumplimiento de las mismas;
- b) Nivel Asesor, conformado por la Asesoría Jurídica, la Auditoría Interna y las comisiones nombradas por el Directorio. Les corresponde asesorar a los niveles Directivo, Ejecutivo y Operativo en los diversos ámbitos concernientes a la administración y funcionamiento de la EMUVIAL EP; y,
- c) Nivel Operativo, constituido por los departamentos Administrativo, Financiero y Técnico. A este nivel le corresponde la ejecución de las distintas funciones empresariales.

Art. 5.- Capacidad.- En función del cumplimiento de su objeto y dentro de su ámbito de acción, la empresa puede realizar toda clase de actos permitidos por la ley a las empresas públicas, que sean acordes con el mismo y necesarios y convenientes para su cumplimiento, en la forma prevista en la Constitución y las leyes de la República del Ecuador.

CAPÍTULO I

DEL DIRECTORIO

Art. 6.- El Directorio de la EMUVIAL EP, estará integrado por:

- a) El Alcalde de Santa Elena o su delegado, quien lo presidirá;
- b) Un Funcionario de la Administración Municipal, designado por el Alcalde; y,
- c) El Concejal Presidente de la Comisión Permanente de Obras Públicas.

El Gerente de la EMUVIAL EP actuará como Secretario, con derecho a voz pero sin voto. Los miembros del Directorio durarán en sus funciones dos años, pudiendo ser reelegidos. Los representantes del Directorio tendrán su suplente, que actuará en ausencia del titular.

Tratándose del Presidente de la Comisión Permanente de Obras Públicas, designará a su suplente de entre los demás integrantes de dicha comisión. El Alcalde designará al suplente del funcionario miembro del Directorio, que también deberá ser un funcionario de la Administración Municipal, en caso de ausencia, una vez convocado el titular, deberá delegar al suplente mediante oficio y si previamente el titular ha notificado su ausencia ante EMUVIAL EP, se deberá contar directamente con el suplente por el tiempo que indique el titular durará su ausencia. Notificado el retorno por parte del titular, aún antes del tiempo que haya estipulado, se deberá contar con él, si esa es su voluntad.

Art. 7.- Para que el Directorio pueda instalarse y sesionar será necesaria la concurrencia de más del 50% de sus miembros, adoptará sus resoluciones por mayoría simple de votos de los concurrentes y, en caso de empate, el Presidente tendrá voto dirimente.

CAPÍTULO II

ATRIBUCIONES Y DEBERES DEL DIRECTORIO

Art. 8.- Son atribuciones y deberes del Directorio:

- a) Definir las políticas, metas y objetivos de la EMUVIAL EP;
- b) Aprobar o modificar su reglamento y la estructura orgánica de la EMUVIAL EP; así como dictar las normas que sean necesarias para su eficiente funcionamiento sujetándose a las disposiciones de esta ordenanza;

- c) Aprobar la estructura orgánica de la EMUVIAL EP, tomando en cuenta los requerimientos para un eficaz cumplimiento de sus metas y objetivos;
- d) Otorgar delegaciones a personas naturales o jurídicas para la prestación de los servicios que le corresponde brindar a la EMUVIAL EP, conforme a las normas que se dicte para el efecto;
- e) Proponer, para conocimiento y aprobación del Concejo, proyectos de ordenanzas cuya expedición considere necesaria y que se relacionen con su ámbito de actividad;
- f) Estudiar y aprobar, en dos sesiones, la proforma presupuestaria y sus reformas y presentarlas para la ratificación del Concejo, hasta el 30 de noviembre de cada año;
- g) Designar al Gerente de la empresa de una terna propuesta por el Alcalde;
- h) Aprobar los proyectos y programas de trabajo que presente el Gerente;
- i) Conocer y resolver sobre los informes del Gerente y Auditor Interno;
- j) Conocer y aprobar los créditos tanto internos como externos que se otorguen a la EMUVIAL EP;
- k) Conceder licencias o declarar en comisión de servicio a funcionarios y empleados, cuando el lapso sobrepase los treinta días. Para el caso de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las normas legales pertinentes;
- l) Proponer al Concejo Cantonal la fijación de tasas de contribución por mejoras por las obras que preste la EMUVIAL EP; y,
- m) Otros que por sus características sean similares a sus funciones.

CAPÍTULO III

DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Art. 9.- Son deberes y atribuciones del Presidente del Directorio:

- a) Cumplir y hacer cumplir los preceptos de esta ordenanza, los reglamentos de la EMUVIAL EP y las demás normas jurídicas y administrativas que rijan para las empresas públicas municipales;
- b) Presidir las sesiones del Directorio y legalizar las actas conjuntamente con el Gerente;
- c) Conceder licencia al Gerente por un plazo hasta treinta días;
- d) Coordinar las acciones de la EMUVIAL EP con las de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena; y,
- e) Convocar a sesiones ordinarias o extraordinarias de Directorio.

CAPÍTULO IV

DE LAS SESIONES DEL DIRECTORIO

Art. 10.- El Directorio de la EMUVIAL EP se reunirá ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente a petición de dos o más de sus miembros, o por pedido del Auditor Interno. El Presidente del Directorio convocará por escrito a las sesiones cuando menos con veinticuatro horas de anticipación, exponiendo los motivos de dicha convocatoria. En las sesiones extraordinarias solo podrán tratarse los asuntos para cuyo estudio y resolución fue convocado el Directorio.

Art. 11.- Se llevarán actas de las sesiones del Directorio, las que una vez aprobadas por el mismo, serán suscritas por el Presidente y el Secretario.

CAPÍTULO V

DEL GERENTE

Art. 12.- El Gerente será responsable ante el Directorio y el Concejo por la gestión operativa, técnica y administrativa de la EMUVIAL EP, será nombrado por el Directorio de una terna presentada por el Alcalde, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Régimen Municipal. Será un funcionario de libre remoción.

Art. 13.- El Gerente deberá poseer título universitario, reunir condiciones de idoneidad profesional y de experiencias necesarias para dirigir la empresa.

Art. 14.- El Gerente de la EMUVIAL EP tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

- a) Administrar la empresa y representar judicial y extrajudicialmente a la misma;
- b) Someter oportunamente a la aprobación del Directorio la planificación, programas y proyectos de obras y otros que fueren necesarios en función de las prioridades establecidas y de las posibles fuentes de financiamiento;
- c) Autorizar los gastos e inversiones hasta las cuantías determinadas por el Directorio;
- d) Solicitar al Directorio la aprobación de traspasos, aumentos o disminuciones de partidas presupuestarias que afecten a varios programas, y autorizarlos directamente cuando se refieran a un mismo programa;
- e) Presentar los informes requeridos por el Directorio sobre las actividades administrativas, financieras y técnicas de los trabajos llevados a cabo, así como de la situación financiera de los proyectos y en general de la marcha de la EMUVIAL EP;
- f) Presentar mensualmente al Directorio los balances económico financiero de la EMUVIAL EP, con todos sus anexos;
- g) Presentar al Directorio proyectos de ordenanzas, reglamentos de la EMUVIAL EP y de su estructura orgánica, programas de servicios y propuestas de resoluciones para una mejor gestión administrativa - financiera y el efectivo cumplimiento de sus funciones;

h) Dirigir la elaboración del proyecto de presupuesto que será presentado a consideración y aprobación del Directorio;

i) Presentar los estados económicos financieros anuales de la EMUVIAL, con su respectivo informe;

j) Cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas y reglamentos y otras normas aplicables a la EMUVIAL EP, así como los acuerdos y resoluciones del Directorio;

k) Concurrir, obligatoriamente, a las sesiones del Concejo y demás organismos municipales que requieran su presencia;

l) Nombrar y remover a funcionarios y empleados, conceder licencias y vacaciones al personal, sujetándose a las normas legales y proponer las remuneraciones para los empleados y trabajadores;

m) Velar por el cabal cumplimiento de planes, programas, proyectos y presupuesto anual; y,

n) Las demás que le faculen los reglamentos y el Directorio.

CAPÍTULO VI

DE LA AUDITORÍA INTERNA

Art. 15.- La EMUVIAL EP contará con un Auditor Interno que será nombrado o contratado por el Directorio, de una terna presentada por el Presidente, o según lo establezca la ley.

TÍTULO III

PATRIMONIO E INGRESOS

Art. 16.- El patrimonio de la EMUVIAL EP estará constituido por:

a) Los bienes muebles e inmuebles, equipos e instalaciones que actualmente pertenecen a la Dirección de Obras Públicas y que se emplean en la construcción, operación, y mantenimiento de obras viales, etc.;

b) Los bienes muebles e inmuebles entregados por la Ilustre Municipalidad de Santa Elena, para la constitución y sostenimiento de la EMUVIAL EP; y,

c) Los bienes que la EMUVIAL EP obtenga a cualquier título después de su creación;

Art. 17.- Son recursos financieros de la EMUVIAL EP:

a) Las asignaciones presupuestarias que reciba de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena, del Gobierno Central y de otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales;

b) Los ingresos por créditos que obtenga;

c) La inyección directa de recursos estatales y de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena;

- d) Los provenientes de donaciones y más asignaciones legítimas;
- e) La reinversión de recursos propios; y,
- f) Las rentas, rendimientos, utilidades, precios, beneficios, etc., de sus proyectos y bienes.

Art. 18- Los bienes muebles, inmuebles y más valores del activo de la EMUVIAL EP, no podrán ser donados. El Directorio determinará las normas para el arrendamiento, comodato precario, licencias de uso y concesiones, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de sanción de esta ordenanza, se cumplirán las acciones necesarias para el funcionamiento de la EMUVIAL EP, tales como la designación del Directorio y nombramiento de Gerente y Auditor Interno encargados.

SEGUNDA.- El Concejal que integre el Directorio, al momento de la conformación de la EMUVIAL EP, durará en sus funciones mientras ejerza las funciones de Presidente de la Comisión Permanente de Obras Públicas, luego será reemplazado por su sucesor y así sucesivamente.

TERCERA.- El Concejo, previo inventario presentado por la comisión designada para el efecto por el Alcalde, autorizará el traspaso de los bienes municipales que, en virtud de esta ordenanza, pasarán a formar parte del patrimonio de la EMUVIAL EP.

Dada en la sala de sesiones del Ilustre Concejo Cantonal de Santa Elena, a los diez días del mes de septiembre del año dos mil diez.

f.) Cisilia Rosales Beltrán, Vicepresidenta del Concejo.

f.) Enrique Estibel Cumbe, Secretario General.

SECRETARÍA MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTA ELENA

Santa Elena, 10 de septiembre del 2010.

CERTIFICA: Que la Ordenanza de creación de la Empresa Municipal de Construcción Vial del Cantón Santa Elena "EMUVIAL EP", ha sido discutida por la Corporación Edilicia en sus sesiones celebradas los días 12 de abril y 10 de septiembre del 2010, tramitándose de conformidad con lo estipulado en el Art. 125 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal.

f.) Enrique Estibel Cumbe, Secretario General.

ALCALDÍA DE LA I. MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN SANTA ELENA

Santa Elena, 15 de octubre del 2010.

En virtud de que la Ordenanza de creación de la Empresa Municipal de Construcción Vial del Cantón Santa Elena "EMUVIAL EP", ha sido discutida y aprobada en las sesiones reglamentarias de los días 12 de abril y 10 de septiembre del 2010, esta Alcaldía facultada en el numeral 30 del Art. 69 y Art. 125 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, sanciona la presente ordenanza y autoriza su promulgación de conformidad con el Art. 129 de la misma ley.

f.) Ing. Otto Vera Palacios, Alcalde del cantón.

SECRETARÍA MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTA ELENA

RAZÓN.- Proveyó y firmó el decreto que antecede el señor Ing. Otto Vera Palacios, Alcalde del cantón, en la Villa de Santa Elena, capital provincial del mismo nombre, a los quince días del mes de octubre del año dos mil diez. Lo certifico.- Santa Elena, 15 de octubre del 2010.

f.) Enrique Estibel Cumbe, Secretario General.

LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA

Considerando:

Que el Art. 238 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana;

Que el numeral 4 del Art. 264 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como competencia exclusiva de los gobiernos municipales, prestar los servicios públicos entre otros el de agua potable y alcantarillado;

Que el numeral 5 del Art. 264 de la Constitución de la República establece que los gobiernos municipales tendrán como competencia exclusiva crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas, tasas y contribuciones especiales de mejoras;

Que el Art. 298 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal determina que son ingresos tributarios los que provienen de los impuestos, tasas y contribuciones especiales de mejoras, en concordancia con el Art. 301 ibidem que establece que son fuentes de la obligación tributaria municipal, entre otras las leyes que facultan a las municipalidades para que puedan aplicar tributos de acuerdo con los niveles y procedimientos que en ella se establecen y las ordenanzas que dicten las municipalidades en uso de la facultad conferida en la ley;

Que el objeto de la contribución especial de mejoras es el beneficio real o presuntivo proporcionado a las propiedades inmuebles urbanas por la construcción de cualquier obra pública, tal como lo señala el Art. 396 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal;

ANEXO N° 5



OFICIO No 303-EMUVIAL EP-2013

Santa Elena, 01 de noviembre del 2013

Economista
David Batallas González
DIRECTOR DE CARRERA LICENCIATURA
ADMINISTRACION PÚBLICA UPSE
En su despacho.-

La presente es para comunicarle que la señora COCHEA BORBOR LOURDES VERONICA está realizando la tesis titulada "LA ETICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL, AÑO 2013", la misma que está supervisada por el Ab. Andrés Palacios Gómez; para la obtención del título de LICENCIATURA EN ADMINISTRACION PUBLICA.

Particular que pongo a consideración para los fines consiguientes.

Atentamente


Ing. Juan Serrano Mielés
GERENTE DE EMUVIAL EP (E)



C.c. Archivo

PLAN DE ACCIÓN PARA CÓDIGO DE ÉTICA

ANEXO N° 6

Problema Principal: Como la inexistencia de un código de ética incide en el Desempeño Laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P.), año 2013.				
Fin de la Propuesta Incrementar la eficiencia de las actividades de la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P.), año 2013.			Indicadores: Porcentaje de observaciones e inconformidades disminuido en un 50%	
Propósito de la Propuesta: Mejoramiento del desempeño laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (Emuvial E.P.), año 2013.			Indicadores: Cumplimiento con objetivos del Plan Operativo Anual incrementado en al menos un 10%	
Coordinador del Proyecto:				
Objetivos	Indicadores	Estrategias	Coordinador del Objetivo	Actividades
- Ejecutar las actividades dentro de los plazos mediante un fortalecido sentido de urgencia con el cumplimiento de los mismos.	Tiempo de ejecución de actividades disminuido en un 10%	Utilización de mecanismos de motivación económico y no económico	Gerente General de EMUVIAL E.P	Capacitación a los funcionarios y personal responsable sobre el código de ética de la Empresa.
Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategias	Coordinador del Objetivo	Actividades
- Identificar las tareas que tienen un riesgo con respecto al tiempo establecido mediante seguimiento al cronograma.	Disminución de los tiempos vencidos de las tareas en al menos en un 10%	Establecer mecanismos de control más específicos.	Jefe del departamento de talento humano de EMUVIAL E.P	Capacitación a los funcionarios y personal responsable sobre el código de ética de la Empresa.
- Demostrar la influencia del Código de Ética en el Desempeño Laboral de la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P).	Influencia del código de ética demostrado a través del mejoramiento de la calidad de servicio en más del 10%	Reconocimiento público de los empleados más eficientes y destitución de los menos eficientes.	Jefes departamentales de EMUVIAL E.P	Evaluación a los trabajadores en cuanto a su desempeño

Fuente: Empresa Municipal de Construcción Vial
Elaborado: Lourdes Cochea Borbor

ANEXO N° 7

SUÁREZ REYES MERCY LUPE

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

N° DE REGISTRO 1006-03-457765

CERTIFICADO

Que he procedido a revisar la GRAMÁTICA del Trabajo de Titulación de la señora COCHEA BORBOR LOURDES VERÓNICA, con cédula de ciudadanía n° 092572531 - 9, cuyo tema de tesis es “LA ÉTICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL (EMUVIAL E.P.), AÑO 2013”

Es todo cuanto puedo certificar con respecto a la revisión del trabajo de tesis, por lo que la interesada puede darle el uso que estime conveniente al presente documento.

La Libertad, octubre de 2013

Atentamente,

Scda. Mercy Suárez Reyes

MERCY LUPE SUÁREZ REYES
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
N° DE REGISTRO 1006-03-457765
