



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

## Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja

Trabajo de Integración Curricular previo a la  
obtención del título de Licenciado en  
Administración de Empresas

**AUTOR:**

Melky Medardo Chamba González

**DIRECTOR:**

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2023

## **Certificación**

Loja, 12 de julio de 2023

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc  
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

### **Certifico:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, de la autoría del estudiante **Melky Medardo Chamba González**, con cédula de identidad **Nro. 1105069452**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.  
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

## **Autoría**

Yo, **Melky Medardo Chamba González**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula:** 1105069452

**Fecha:** 01 de agosto de 2023

**Correo electrónico:** melky.chamba@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0969420671

**Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.**

Yo, **Melky Medardo Chamba González**, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja**, como requisito para optar por el título de **Licenciado en Administración de Empresas**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, al primer día del mes de agosto del dos mil veintitrés.

**Firma:**

**Autor:** Melky Medardo Chamba González

**Cédula:** 1105069452

**Dirección:** Sixto Duran Romero y Sebastián Valdivieso

**Correo electrónico:** melky.chamba@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0969420671

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director del Trabajo de Integración Curricular:** Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

## **Dedicatoria**

Con gran cariño, dedico este trabajo a Dios por estar siempre conmigo y principalmente a mi familia en el cual me han apoyado en todo este transcurso de mi vida, animándome y apoyando para seguir adelante y cumplir con mis metas y objetivos.

De manera especial dedico este trabajo a mis abuelitos Bolívar y Cristina, a mi madre Juanita, a mis hermanos y a todos mis familiares, que, con su ayuda y sabiduría incondicional, me han motivado a superar dichas adversidades que se me cruzaron en el camino, y poder llegar a la meta deseada.

De igual manera a mis amigos, que siempre me animaban y me ayudaron en momentos que los necesitaba.

***Melky Medardo Chamba González***

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, a la planta Docente de la Carrera de Administración de Empresas, quienes me han brindado una experiencia académica, la cual me ayudo en mi formación personal como profesional.

De manera muy especial agradezco al Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc., Director del Trabajo de Integración Curricular, quien con su emérita sabiduría y experiencia me brindo el conocimiento en pro de mi desarrollo de la investigación, lo que me ayudo a su finalización.

Así mismo agradezco al Director, personal académico, estudiantes, servidores públicos y de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, por facilitarme la información necesaria para el desarrollo y culminación del Trabajo de Integración Curricular.

***Melky Medardo Chamba González***

## Índice de contenidos

<b>Portada.....</b>	<b>i</b>
<b>Certificación .....</b>	<b>ii</b>
<b>Autoría .....</b>	<b>iii</b>
<b>Carta de autorización. ....</b>	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>v</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de contenidos.....</b>	<b>vii</b>
Índice de tablas .....	<b>xi</b>
Índice de figuras.....	<b>xiii</b>
Índice de anexos.....	<b>xv</b>
<b>1. Título.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Resumen.....</b>	<b>2</b>
2.1. Adstract.....	<b>3</b>
<b>3. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Marco Teórico .....</b>	<b>6</b>
4.1. Sector Público .....	<b>6</b>
4.1.1. Clasificación del Sector Público .....	<b>6</b>
4.1.2. Sector público financiero y no financiero.....	<b>6</b>
4.1.3. Qué sector público pertenece la Universidad Nacional de Loja .....	<b>6</b>
4.2. Ética .....	<b>6</b>
4.2.1. El porqué de la ética.....	<b>8</b>
4.2.2. El objetivo de la ética.....	<b>8</b>
4.2.3. La ética y su influencia en las actitudes personales y organizacionales ...	<b>9</b>
4.2.4. Ética y organización.....	<b>10</b>
4.2.5. Importancia de la ética en la organización.....	<b>10</b>
4.2.6. Aplicación de la ética en la organización .....	<b>11</b>
4.2.7. Importancia de la ética en las instituciones .....	<b>11</b>
4.2.8. Ética y personal académico universitario. Percepciones y nuevos desafíos.....	<b>12</b>

4.2.9. Importancia de la ética en la Educación Superior.....	12
4.3. Moral.....	12
4.3.1. La moral en una sociedad .....	13
4.3.2. La dignidad humana.....	13
4.3.3. Educar en una moral cívica.....	14
4.4. Desempeño Laboral .....	15
4.4.1. Administración del desempeño.....	16
4.4.2. Evaluación del desempeño laboral .....	17
4.4.3. Relación entre ética organizacional y desempeño laboral .....	19
4.5. Código de ética .....	20
4.5.1. Funciones del Código de Ética .....	20
4.5.2. Limitaciones y posibles peligros de los Códigos de Ética.....	22
4.5.3. Estructura de un Código de Ética .....	23
4.5.4. Principios que contempla un código de ética.....	26
4.5.5. Tipos de códigos de ética.....	28
4.5.6. Elaboración de un Código Ético .....	29
4.5.7. Beneficios del código de ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja .....	32
4.5.8. Guía para implementar un código de ética en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja .....	32
<b>5. Metodología .....</b>	<b>35</b>
5.1. Enfoque .....	35
<b>6. Resultados .....</b>	<b>37</b>
6.1. Contexto de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.....	37
6.2. Análisis de los resultados de la encuesta al personal académico.....	40
6.3. Análisis de los resultados de la entrevista realizada al directivo de la carrera de Administración de Empresas.....	66
6.4. Análisis de los resultados de la entrevista realizada a los estudiantes “Presidentes” de cada ciclo de la carrera de Administración de Empresas ...	68
6.5. Análisis de los resultados de la entrevista realizada a los servidores públicos administrativos de la carrera de Administración de Empresas .....	71



6.6. Análisis de los resultados de la entrevista realizada a los servidores públicos de apoyo de la carrera de Administración de Empresas .....	74
6.7. Análisis de los resultados de la Observación indirecta .....	76
<b>7. Discusión</b> .....	<b>80</b>
7.1. Propuesta de un Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja .....	80
7.1.1. Título.....	80
7.1.2. Exposición de motivos.....	80
7.1.3. Principios y valores éticos .....	80
7.1.4. Consideración .....	81
7.2. Objetivo y Ámbito .....	83
7.2.1. Objetivo .....	83
7.2.2. Ámbito .....	84
7.3. Compromisos y Deberes .....	84
7.3.1. Compromisos y deberes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	84
7.3.2. Compromisos y deberes con la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	85
7.3.3. Compromisos y deberes de la autoridad de la Carrera de Administración de Empresas .....	86
7.3.4. Compromisos y deberes del personal académico de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	86
7.3.5. Compromisos y deberes de los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	87
7.3.6. Compromisos y deberes exclusivos de los servidores públicos administrativos de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	88
7.3.7. Compromisos y deberes de los servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	88
7.4. Prohibiciones.....	88
7.4.1. Prohibiciones a los miembros que integran la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	88
7.4.2. Prohibiciones exclusivas de la autoridad de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	89

7.4.3. Prohibiciones exclusivas del personal académico de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	89
7.4.4. Prohibiciones exclusivas de los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	89
7.4.5. Prohibiciones exclusivas de los servidores públicos administrativos de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	90
7.4.6. Prohibiciones exclusivas de los servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	90
7.5. Comité de ética.....	90
7.6. Disposiciones generales .....	91
<b>8. Conclusiones</b> .....	<b>93</b>
<b>9. Recomendaciones</b> .....	<b>94</b>
<b>10. Bibliografía</b> .....	<b>95</b>
<b>11. Anexos.</b> .....	<b>97</b>

## Índice de tablas:

<b>Tabla 1.</b> Objetivos Específicos.....	39
<b>Tabla 2.</b> Género.....	40
<b>Tabla 3.</b> Edad. ....	40
<b>Tabla 4.</b> ¿Conoce la importancia de los valores éticos? .....	41
<b>Tabla 5.</b> ¿Creé que es importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? .....	42
<b>Tabla 6.</b> ¿Conoce la importancia de la ética en el desempeño personal como profesional? ..	42
<b>Tabla 7.</b> ¿Aplica los valores éticos en su ambiente laboral?.....	43
<b>Tabla 8.</b> ¿Hay respeto y cordialidad con todo el personal académico de la Carrera de Administración Empresas de la Universidad Nacional de Loja? .....	44
<b>Tabla 9.</b> ¿Existe respeto y amabilidad en las opiniones que emite el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja en las reuniones? .....	45
<b>Tabla 10.</b> ¿Creé Ud., que los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, realizan un buen desempeño académico?.....	46
<b>Tabla 11.</b> ¿Cumple Ud., con su horario de trabajo laboral de forma honesta? .....	47
<b>Tabla 12.</b> La Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, ¿Da charlas y cursos de ética, para mejorar el desempeño laboral y el ambiente ético? .....	48
<b>Tabla 13.</b> ¿Cómo reconoce a sus compañeros, en el papel del personal académico en el desarrollo laboral "Más Justo, honesto, libre productivo, responsable y pacífico? 49	
<b>Tabla 14.</b> ¿Conoce las normas que sigue la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior "LOES"? .....	51
<b>Tabla 15.</b> ¿Creé usted que cumple con las normas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la ley Orgánica de Educación Superior "LOES"? .....	52
<b>Tabla 16.</b> ¿Participa conjuntamente con el Directivo (a), en la planificación y programación curricular de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? .....	53
<b>Tabla 17.</b> ¿Participa Ud., en asesorías y apoyos a las Direcciones de carrera y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular? .....	54

<b>Tabla 18.</b> ¿Creé Ud., que administra el sistema de Gestión Académico de forma responsable y honesta? .....	55
<b>Tabla 19.</b> ¿Cómo es el ambiente laboral entre el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? .....	56
<b>Tabla 20.</b> Está de acuerdo que la aptitud de vocación "Personal Académico" es necesario para el logro de las metas y objetivos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, entonces: Cuándo se ingresa por "Vocación Laboral, Vocación a la Docencia o por la Falta de Trabajo" .....	57
<b>Tabla 21.</b> ¿Creé usted que la participación del personal académico es importante al momento de aprobar los cambios en las normas o reglamentos que van regir en la Carrera de Administración de Empresas y por ende en la Universidad Nacional de Loja? .....	58
<b>Tabla 22.</b> ¿Ha formulado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética? .....	59
<b>Tabla 23.</b> ¿Dirige de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados? .....	60
<b>Tabla 24.</b> ¿Cumple con las asesorías y apoya en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico? .....	61
<b>Tabla 25.</b> ¿Realiza el desarrollo de la gestión inter institucional de forma ética para el apoyo a la docencia en todas sus instancias? .....	63
<b>Tabla 26.</b> ¿Cumple con su sistema de registro de los documentos académicos que evidencien los planes y programas macro, meso y micro curriculares en los niveles de grado y posgrado?.....	64
<b>Tabla 27.</b> ¿Considera usted que el conocimiento de un código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, contribuirá para un mejoramiento del desempeño laboral y en el ambiente ético dentro de la institución? .....	65
<b>Tabla 28.</b> Resultado de la entrevista al directivo .....	66
<b>Tabla 29.</b> Resultado de la entrevista a los estudiantes .....	68
<b>Tabla 30.</b> Resultado de la entrevista a los servidores públicos administrativos .....	71
<b>Tabla 31.</b> Resultado de la entrevista a los servidores públicos de apoyo .....	74
<b>Tabla 32.</b> Resultado de la observación indirecta aplicada al personal académico de la carrera con apoyo de los estudiantes de cada ciclo. ....	76

## Índice de figuras:

<b>Figura 1.</b> Estructura del Código de Ética.....	25
<b>Figura 2.</b> Género.....	40
<b>Figura 3.</b> Edad.....	41
<b>Figura 4.</b> ¿Conoce la importancia de los valores éticos?.....	41
<b>Figura 5.</b> ¿Creé que es importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?.....	42
<b>Figura 6.</b> ¿Conoce la importancia de la ética en el desempeño personal como profesional? 43	
<b>Figura 7.</b> ¿Aplica los valores éticos en su ambiente laboral? .....	44
<b>Figura 8.</b> ¿Hay respeto y cordialidad con todo el personal académico de la Carrera de Administración Empresas de la Universidad Nacional de Loja? .....	45
<b>Figura 9.</b> ¿Existe respeto y amabilidad en las opiniones que emite el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja en las reuniones? .....	46
<b>Figura 10.</b> ¿Creé Ud., que los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, realizan un buen desempeño académico? .....	47
<b>Figura 11.</b> ¿Cumple Ud., con su horario de trabajo laboral de forma honesta? .....	48
<b>Figura 12.</b> La Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, ¿Da charlas y cursos de ética, para mejorar el desempeño laboral y el ambiente ético?.....	49
<b>Figura 13.</b> ¿Conoce las normas que sigue la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior "LOES"?.....	51
<b>Figura 14.</b> ¿Creé usted que cumple con las normas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la ley Orgánica de Educación Superior "LOES"?.....	52
<b>Figura 15.</b> ¿Participa conjuntamente con el Directivo (a), en la planificación y programación curricular de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? .....	53
<b>Figura 16.</b> ¿Participa Ud., en asesorías y apoyos a las Direcciones de carrera y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular?.....	54
<b>Figura 17.</b> ¿Creé Ud., que administra el sistema de Gestión Académico de forma responsable y honesta?.....	56

<b>Figura 18.</b> ¿Cómo es el ambiente laboral entre el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?.....	57
<b>Figura 19.</b> ¿Creé usted que la participación del personal académico es importante al momento de aprobar los cambios en las normas o reglamentos que van regir en la Carrera de Administración de Empresas y por ende en la Universidad Nacional de Loja?.....	59
<b>Figura 20.</b> ¿Ha formulado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética?.....	60
<b>Figura 21.</b> ¿Dirige de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados? .....	61
<b>Figura 22.</b> ¿Cumple con las asesorías y apoya en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico? .....	62
<b>Figura 23.</b> ¿Realiza el desarrollo de la gestión inter institucional de forma ética para el apoyo a la docencia en todas sus instancias? .....	63
<b>Figura 24.</b> ¿Cumple con su sistema de registro de los documentos académicos que evidencien los planes y programas macro, meso y micro curriculares en los niveles de grado y posgrado? .....	64
<b>Figura 25.</b> ¿Considera usted que el conocimiento de un código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, contribuirá para un mejoramiento del desempeño laboral y en el ambiente ético dentro de la institución? .....	65

## **Índice de anexos:**

<b>Anexo 1.</b> Encuesta. ....	97
<b>Anexo 2.</b> Entrevista al Directivo de la Carrera de administración de Empresas “UNL” .....	103
<b>Anexo 3.</b> Entrevista a los estudiantes “Presidentes” de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	104
<b>Anexo 4.</b> Entrevista a los Servidores Públicos Administrativos de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” .....	105
<b>Anexo 5.</b> Entrevista a los Servidores Públicos de Apoyo de la Carrera de administración de Empresas “UNL” .....	106
<b>Anexo 6.</b> Fotos de contestación de la encuesta al personal académico .....	107
<b>Anexo 7.</b> Fotos de la entrevista al Directivo.....	108
<b>Anexo 8.</b> Fotos a la entrevista de los Estudiantes “Presidentes” .....	108
<b>Anexo 9.</b> Foto de la entrevista a los servidores públicos administrativos .....	109
<b>Anexo 10.</b> Foto de la entrevista a los servidores públicos de apoyo .....	109
<b>Anexo 11.</b> Foto de la observación indirecta .....	110
<b>Anexo 12.</b> Certificado de traducción del resumen.....	111

**1. Título**

**Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas  
de la Universidad Nacional de Loja**



## 2. Resumen

El código de ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, es una propuesta que está enfocada a las normas que se deben cumplir para optimizar el ambiente institucional y son de suma importancia ya que su aporte permitirá a fortalecer la eficiencia y eficacia en la educación de los estudiantes, en el ámbito laboral así como también la empatía con el directivo, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo, incrementando el desempeño de todos los integrantes de la carrera, generando un mejoramiento de la imagen y prestigio de la misma. El objetivo general es la elaboración de un código de ética para la Carrera de Administración de Empresas, con la finalidad de establecer normas, en la honestidad, respeto, equidad, transparencia e innovación, los mismo que facilitaran el cumplimiento y desempeño de las labores con eficiencia, eficacia y el espíritu ético de los miembros de la institución. Se utilizó investigaciones bibliográficas para su comprensión, el método descriptivo simple no experimental y las técnicas de investigación como la observación indirecta, encuestas y entrevistas para la recolección, análisis e interpretación de datos que sirvieron de base para la elaboración de la propuesta del Código de Ética que permitirá fortalecer el desempeño y ambiente laboral, fomentando la solidaridad, acrecentando el compromiso, la responsabilidad, la equidad, la transparencia, creatividad e innovación de la carrera de Administración de Empresas.

***Palabras claves:*** Valores éticos, desempeño laboral, institución, código

## **2.1. Adstract**

The code of ethics for the Business Administration program offered by the National University of Loja, is a proposal that focuses on the standards to be met to optimize the institutional environment. It is of utmost importance because its implementation will strengthen the efficiency and effectiveness of student behavior in the workplace as well as empathy with management, academic staff, students, administrative personnel, and public support staff, thus boosting the performance of all members of the program, leading to an improvement in the image and prestige of the degree. The general objective is the elaboration of a code of ethics for the Business Administration program, with the purpose of establishing standards regarding honesty, respect, equality, transparency, and innovation which will facilitate the fulfillment and development of tasks with efficiency, efficacy, and the ethical spirit of the members of the institution. Bibliographic research was used for its comprehension. The non-experimental simple descriptive method and research techniques such as indirect observation, surveys, and interviews were used to collect, analyze and interpret data, which served as the basis for the elaboration of the Code of Ethics. Hopefully, this proposal will strengthen the performance and work environment, fostering solidarity, increasing commitment, responsibility, equality, transparency, creativity, and innovation of the Business Administration program.

***Keywords:*** *Ethical values, work performance, institution, code*

### 3. Introducción

Un código de ética es un reglamento de principios que incentiva a mejorar el ambiente laboral de la institución con el propósito de estimular la confianza, la solidaridad, el compromiso, la responsabilidad, la transparencia, entre otros, creando el ambiente laboral confortable para los trabajadores, logrando incrementar su eficiencia y efectividad con la finalidad de mejorar los resultados para la organización como una buena imagen que brinde seguridad a terceras personas que desearan formar parte directa o indirectamente.

La propuesta para la elaboración del Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, se basa en establecer normas que deben seguir los miembros de la institución “Directivo, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo”, generando un espíritu de ética y eficiencia, que permita mejorar la imagen, confianza, responsabilidad, transparencia y mayor conformidad con todos los miembros de la institución.

El Trabajo de Integración Curricular contempla el **Título:** Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, con el objetivo de elaborar dicho código, que mejore la eficiencia y eficacia laboral de la institución. El trabajo está estructurado con un **Resumen:** Que especifica lo más relevante del presente trabajo, de igual manera con un **Marco Teórico:** Que ayudó a comprender y con fundamento lo que es la ética, la ética en la institución, un código de ética en las organizaciones y su respectiva elaboración, que son temas más complejos de lo esperado, pero importantes para la organización y la sociedad. **Metodología:** En este punto, se aplicó el método descriptivo simple no experimental, mediante la investigación mixta, que es la más adecuada, debido a que abarca un estudio de resultados más amplios, relevantes y eficientes para su respectiva propuesta de elaboración de código de ética, la cual se utiliza la investigación cualitativa, la que permite realizar entrevistas al directos, los estudiantes “presidentes de cada paralelo” que es la muestra de investigación, los 3 servidores públicos administrativos y los 2 servidores públicos de apoyo, como también la técnica de la observación indirecta, para informar de acontecimientos que suceden en la institución a través de terceras personas que estén en contacto con los miembros de la Carrera de Administración de Empresas y en la investigación cuantitativa se aplica las encuestas con la técnica de la escala de Likert, se utilizó en unas preguntas la siguiente escala de 76%-100% que se refiere a muy bueno, 51%-75% que se refiere a bueno, 26%-50% que se refiere a regular y de 0%-25%, que se refiere a malo, mientras que en otra se utilizó la siguiente

escala de Likert 76%-100% que se refiere a muy bueno, 51%-75% que se refiere a bueno, 26%-50% que se refiere a regular, de 1%-25% que se refiere a malo y 0% que se refiere a muy malo o que no a ejercido dicha función, en cambio en la siguiente escala de Likert, se utilizó 1 “muy malo”, 2 “malo”, 3 “neutral”, 4 “bueno” y 5 “muy bueno”. **Resultados:** obtenidos mediante la presente metodología, ayudaron a comprender la realidad en la que se encontraba la institución, en términos de aplicación de valores éticos, que los miembros de la carrera de administración tienen valores éticos buenos. **Discusión:** Es el contraste de la situación actual de la Carrera de Administración de Empresas, en la aplicación de normas y valores necesarias para el desarrollo de sus funciones, lo que facilitará para la elaboración de la propuesta de un código de ética que sirva como guía para el mejoramiento del entorno laboral y de la cultura ética de la misma, lo cual generará una mejor imagen y prestigio para la institución y sus miembros. Las **Conclusiones:** Son dirigidas a los miembros de la carrera de Administración de Empresas, las cuales pueden ser consideradas para la adecuada toma de decisiones. **Recomendaciones:** Son dirigidas a las autoridades en brindar una idea, que puedan considerar en esta propuesta para el mejoramiento institucional. **Bibliografía:** Se presentan las diferentes fuentes de consulta de documentos, sitios web, libros, etc., de autores que han realizado estudios similares y se utilizó para fundamentar el Trabajo de Integración Curricular y por último los **Anexos:** Que son los documentos o fotos que validen el sustento de los resultados del Trabajo de Integración Curricular.

## **4. Marco Teórico**

### **4.1. Sector Público**

El sector público está conformado por los ministerios y otras instituciones del Estado, como el Ministerio de Salud y la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos; los Gobiernos Autónomos Descentralizados, como las Prefecturas, Municipios y Juntas Parroquiales Rurales; que son las Empresas Públicas, como Petroecuador o las empresas municipales de obras públicas; la banca pública, como el Banco Central del Ecuador y la Corporación Financiera Nacional; las instituciones de la Seguridad Social, entre otros. Todas las instituciones mencionadas anteriormente, prestan bienes y servicios a la sociedad y se las conoce como Sector Público. (Ministerio de Finanzas).

#### **4.1.1. Clasificación del Sector Público**

Como se ha mencionado anteriormente:

El sector público es muy complejo, por lo que se hace necesaria agrupar a las instituciones que lo conforman de acuerdo a las funciones que cumplen y así se dan dos sectores que son: el Sector Público Financiero y el Sector Público No Financiero. (Ministerio de Finanzas).

#### **4.1.2. Sector público financiero y no financiero**

Al Sector Público Financiero nos menciona que, “pertenecen a los bancos o instituciones financieras públicas, los cuales pueden ser: el Banco Central del Ecuador, el Banco del Estado, la Corporación Financiera Nacional, el Banco Nacional de Fomento, entre otros”. (Ministerio de Finanzas).

En cambio, el Sector Público No Financiero, están las entidades que conforman el Presupuesto General del Estado, debido a las 5 funciones pertenecientes del Estado las cuales son: Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. También pertenecen a este grupo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, universidades públicas, empresas públicas y las instituciones que conforman la Seguridad Social que son: el IESS, ISSFA y el ISSPOL.

#### **4.1.3. Qué sector público pertenece la Universidad Nacional de Loja**

La Universidad Nacional de Loja pertenece al sector público no financiero, debido a como se menciona anteriormente, prestan sus servicios a la sociedad sin fines de lucro.

### **4.2. Ética**

La palabra ética se deriva del latín ethikos que significa “carácter”, que proviene a su vez de ethos que se refiere a las prácticas o costumbres habituales del carácter que

identifican los valores morales de un individuo, según el diccionario de la real academia española. Por lo 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.

Según 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”.

En cambio, Nuño Vizcarra F. (2004) señala 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”.

Mientras que Barquero Corrales A (1993) manifiesta que la ética: “Es 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”.

Por lo tanto, se puede decir que la ética estudia los valores de cada persona de forma racional.

Algunas de sus características son:

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

Es indispensable diferenciar la ética de la moral, debido a que la ética es una disciplina filosófica, la cual tiene como objetivo el estudio “la moral”, debido a que la ética reflexiona sobre ella. El término moral procede del latín “mos”, que significa costumbre o hábito, en el sentido de conjunto de normas o reglas adquiridas por medio del hábito. Y la moral se refiere a la conducta del individuo que obedece a unos criterios valorativos acerca del bien y el mal, mientras que la ética reflexiona acerca de tales criterios referente a la moralidad o todo lo relacionado a la moral. Debido a que la ética es la disciplina que estudia y explica las actitudes, conductas, hábitos y costumbres del ser humano y propone formas deseables para actuar.

Para otros autores, la ética se refiere como una serie de conceptos filosóficos, principios que involucran los comportamientos de las personas “correcto e incorrecto”, el mundo espiritual y la vida diaria. El objetivo de la ética es mejorar la existencia humana, y para

ello se tiene en cuenta que las personas viven en sociedad, dentro de un mismo entorno. Lo cual, la ética influye en la responsabilidad de nuestros efectos, en los actos de los demás y en el medio ambiente.

#### **4.2.1. El porqué de la ética**

Cuando una persona adquiere el conocimiento ético va cambiando su forma de ser. Aunque los seres humanos nacen con un temperamento innato que puede resultar difícil de cambiar, es posible incorporar nuevos hábitos mediante el estudio de la ética que permitan a las personas ir adquiriendo un nuevo carácter o reconocer el que se tiene. En la medida en que las personas se sumerjan en esta disciplina se va mejorando, a sí mismo al elegir unas posibilidades vitales y rechazar otras, hace que lo 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, comienza a darse forma a sí mismo al elegir la forma que desea actuar en su vida.

#### **4.2.2. El objetivo de la ética**

El objeto de la ética es lograr una vida activa en la que la persona tenga una conducta libre y responsable, orientada a la realización del bien, mediante el cumplimiento del deber. Cuando una persona posee ética se despierta en él un espíritu de servicio, en consecuencia, actúa con responsabilidad.

Según Velásquez M (2006) nos 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”.

La ética nos muestra los distintos comportamientos existentes en las personas, lo que permite forjar el carácter al mostrar los diferentes caminos para actuar, ya sea de manera correcta o incorrecta. La ética nos enseña que se encuentra en cada individuo al hacer lo correcto o lo incorrecto. Tanto la virtud como el vicio o el hacer como el no hacer están en nuestro poder y siempre que está en nuestro poder el sí como el no.

En definitiva, la ética tiene por objeto principal que la persona sea reflexiva de los actos que realiza, lo cual está a su alcance para actuar en favor de la sociedad.

#### **4.2.3. La ética y su influencia en las actitudes personales y organizacionales**

El tener conciencia de los objetivos que se persiguen y trabajar con relación a dichos objetivos, es la clave de una ética de las personas y sobre todo en las empresas. Asimismo, los modos de actuar ya asumidos, que disponen al realizar en el sentido deseado y que se han ido incorporando en el carácter de las personas por repetición de actos, es a lo que se le llaman hábitos, los cuales están bien orientados, reciben el nombre de virtudes y cuando no se empeñan en alcanzar la meta deseada, se define como vicios.

Por otro lado, la ética es un tipo de saber práctico, preocupado por averiguar cuál debe ser el fin de las acciones de la persona; de igual manera, para poder decidir sobre los aspectos, tales como: cuáles hábitos se deben asumir, como ordenar las metas, cuáles son los valores por los que se deben orientar y cual carácter se debe incorporar. Todo esto con el objeto de trabajar con prudencia, es decir, a tomar las mejores decisiones teniendo en cuenta la libertad de escoger un camino u otro, todo lo cual debe ir relacionado a la responsabilidad, que significa afrontar por lo que se ha elegido.

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

De igual manera, es importante agregar que dichas reglas que se establecen en la organización, no siempre se cumplen solo porque los trabajadores deciden alcanzar el objetivo de la organización. Esto no es un trabajo sencillo, debido a que el comportamiento ético de un empleado depende tanto de sus valores como el ambiente ético laboral de la organización.

De tal forma, puede ocurrir que el estímulo dirija 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 que la misma organización ofrece.



#### **4.2.4. Ética y organización**

La ética tiene que ver con las organizaciones y la vida social porque están asociados a las personas. Esto da forma a la realidad, ya que a veces las personas se aprovechan de los demás y allí aparece la Ética: no es ético ignorar los derechos de unas personas en beneficio de otros. (Chávarry Estela, 2014).

Cotrina, A. (s.a.); manifiesta que: “La ética de la empresa es el descubrimiento y la implicación de las normas y valores compartidos por una sociedad pluralista al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario”.

Debido a que la aplicación de ética, brinda un rol importante en el desempeño empresarial, ya que ayuda a entender a los trabajadores de la empresa, buscando el logro de objetivos. Teniendo en claro cuál es la visión y misión de la empresa.

#### **4.2.5. Importancia de la ética en la organización**

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 formular normas universales de conducta que permitan identificar cuándo una decisión es mejor o peor que otras soluciones. Más que una norma, la ética es la actividad empresarial, para cualquier organización, más que un asunto de principios, es una naturaleza estratégica, porque se vincula con la supervivencia de la misma, y con la convivencia de las personas que trabajan en ellas.

Refiere Cortina (1998), que, para diseñar una ética en 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.

Además, se plantea como la distinción entre racionalidad comunicativa y estratégica, debido a que es de gran interés a la hora de elaborar una ética de la empresa; porque se suele entender a la empresa como una racionalidad estratégica, determinada a obtener el máximo beneficio, mientras que la moral es el de racionalidad comunicativa, apareciendo entonces, empresa y ética como aparentemente incompatibles.

Cabe recalcar que, Cortina (1998), cualquier ética 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)”.

#### **4.2.6. Aplicación de la ética en la organización**

Implantar la ética dentro de las organizaciones es un reto, que cada entidad debe asumir. Para ello, García C. (2012), nos dice que debemos tener en cuenta dos pasos:

➤ **Definición y aceptación**

La empresa deberá asumir y aceptar un conjunto de valores y criterios, que a su vez serán integrados en la cultura de la misma.

Comprometiéndose, a cumplir con dichos valores o criterios que la organización propondrá, en beneficio y mejoramiento de la misma.

➤ **Creación de herramientas**

Al haber definido y aceptado las normas de conducta empresarial, la empresa deberá poner en acción su plan de implantación de la ética, para ello existen muchas técnicas, a las cuales les podemos llamar herramientas, porque nos van a ayudar para alcanzar con el objetivo propuesto.

De las herramientas más usadas tenemos: Los documentos formales, responsables de la ética, la auditoría ética, la formación ética y los canales éticos.

#### **4.2.7. Importancia de la ética en las instituciones**

La ética en relación a la educación es comprender que ésta debe estar presente en toda formación educativa y al mismo tiempo, se debe establecer con claridad y correctamente a la labor profesional que desempeña el personal académico, quien no solo se encarga de asignar una tarea o es responsable de la educación, sino quien está presente cuando la realidad de hoy exigen su preocupación y ocupación en tal dirección como parte de la integralidad y la calidad de un profesional efectivamente capaz de enfrentar y resolver las demandas y los retos más urgentes del mundo actual. Además, el docente debe ser consciente de lo que implica formar y educar estudiantes como seres de libre albedrío, evitando compartimentos anti educativos y ayudándolos a reconocer los valores que los ayudarán a reflexionar críticamente sobre las acciones que ellos decidan realizar.

Por otro lado, el financiamiento y la tecnología no son los únicos que logran un avance en la sociedad para que sea sostenible, sino que para ello se hace cada vez más necesario el preparar en un plano ético a los estudiantes y para esto, el docente debe estar científica, ética y moralmente preparado, además de estar comprometido con dicha

función intransferible de la educación. Por lo tanto, el docente debe contar con una ética profesional que lo distinga y caracterice de manera integral, no solo superficialmente, sino en su accionar directo en el aula, en su profesión y como parte de la sociedad. (Botina Morales, Rosero Zambrano, Arciniegas Paz, & Benavides Constain).

#### **4.2.8. Ética y personal académico universitario. Percepciones y nuevos desafíos**

Acerca de la ética y la docencia universitaria según, (Zeledón Ruiz & Aguilar Rojas, 2020). que, “mediante un diseño mixto de un enfoque dominante cualitativo, sustentado con un paradigma sociocrítico, se realizan investigaciones más dinámicas y se apoyan con mayor solidez los resultados, para generar autorreflexión y propiciar la transformación educativa.” Reafirmando la necesidad de fortalecer la actuación ética en el desempeño profesional de los estudiantes. Así mismo, se destaca que dichos profesionales con principios éticos desarrollan competencias blandas “Trabajo en equipo, comunicación, liderazgo” y establecen mejores relaciones y organizacionales.

#### **4.2.9. Importancia de la ética en la Educación Superior**

La enseñanza de la ética según (Méndez Medrano I, Torres-Gangotena, & Camatón Arizábal, 2018), “ha estado inseparablemente conectado con los asuntos más importantes de la educación superior moderna de las personas, temas que involucran el currículum, la institucionalización, la profesionalización, entre otros.” Desde dicha perspectiva, se ha intentado comprender su lugar y los problemas de la enseñanza de la ética, no sólo con respecto a los cursos de ética, sino también en un plan de estudios más amplio para el desarrollo de las personas para el ámbito profesional. A pesar de que la preocupación por la enseñanza de la ética ha sido irrelevante una y otra vez o incluso ha desaparecido en periodos de la educación superior, sin excepción ha vuelto y casi de inmediato en la mayoría de las universidades en el estudio de los estudiantes. Debido a que las grandes potencias mundiales de hoy en día llevan años incluyendo esta práctica en los estudios de las personas, lo que les ha permitido desarrollar a sus ciudadanos de una mejor manera, tal que han impulsado en el crecimiento de su país en los sectores más importantes del ámbito económico, político, social y cultural.

### **4.3. Moral**

El término «Moral» proviene del latín mos – mores – moribus. De ahí, moralis, moralitas: costumbre, hábitos. Puede significar dos cosas: tiene el significado de costumbre o si no, significa una inclinación natural o cuasi natural a hacer algo. Posteriormente, de moralis surgió moralitas, con el significado de moral y moralidad.

De igual manera, cuando se habla de moral se refiere más a los actos, conductas o comportamientos humanos concretos. Por eso el objeto de la moral es el carácter,

hábitos y los actos. Estas categorías no son independientes, sino que forman la unidad del comportamiento del ser humano, pudiéndose hablar de moralidad de los actos humanos; que trata, del orden racional y correcto con que deben proceder las criaturas dotadas de inteligencia y voluntad. Aquí se entra en la moral formulada o pensada que estudia metódica y sistemáticamente la conducta entre lo correcto o lo incorrecto en la vida de las personas.

Por ello justifica críticamente los valores, normas y actitudes aceptados, y compara las diversas morales que tienen las personas o grupos, debido a que se cree que los términos han de ser utilizados con idéntico contenido semántico. La diversa etimología de ética y moral, griega y latina, respectivamente, no es causa de diversidad semántica sino de riqueza de los significantes. (TORRES ARMIJOS, 2014).

#### **4.3.1. La moral en una sociedad**

Educar ha sido siempre una tarea compartida entre el hogar y la educación, y sigue siéndolo cada día más. Debido a que no sólo la escuela educa, sino también la familia, los amigos y los medios de comunicación que están en su alrededor. Tenerlo en cuenta es muy importante para educar a las personas en la autonomía y en la solidaridad, porque podemos estar esforzándonos por lograr que poco a poco los niños puedan comportarse de forma automática con respecto a sus padres y con respecto a los maestros y comprobar que se someten a la tiranía de amigos y medios de comunicación. (TORRES ARMIJOS, 2014).

En el momento de educar, dicen al respecto:

Que no debemos olvidar las nuevas tiranías, y sí conviene, percatarse de que el único antídoto contra cualquier tipo de tiranía es alentar una cultura de personalismo activo y la participación responsable y solidaria, frente a la cultura del individualismo e indiferencia. Sólo las personas autónomas, responsables y solidarias pueden hacer un mundo más justo. (Cortina, 1994).

#### **4.3.2. La dignidad humana**

La dignidad humana es un concepto que ha estado presente en la vida personal y profesional de cada individuo como pilar fundamental. Según Cortina manifiesta:

Tras un minucioso proceso de análisis de nuestra conciencia moral llega Kant al reconocimiento de que toda persona es valiosa en sí misma, y no para utilizarla para fines cualesquiera. Lo cual significa que quien desee comportarse racionalmente ha de tratar a cualquier persona como un fin en sí misma y no instrumentalizarla como un

simple medio. Por eso las personas no pueden intercambiarse por un precio, sino que son únicas, insustituibles: tienen dignidad y no precio. (Cortina, 1994).

Pero lograr que cada persona pueda realizarse igualmente en su autonomía y elegir su modo de ser feliz requiere, una condición indispensable, la solidaridad de todos. Debido a que los más fuertes ayuden a los débiles, y que cada quien ponga lo mejor que pueda de su parte para que todos quedemos beneficiados de igual manera.

#### **4.3.3. Educar en una moral cívica**

Desde estas perspectivas según (TORRES ARMIJOS, 2014), “ha ido extrayendo la ética, conclusiones sobre la naturaleza de lo moral que, podrían decirse que la realización moral de las personas, a la altura de los tiempos actuales”, lo que, hay que tener en cuenta al menos tres acepciones de lo moral:

a) Siguiendo una tradición, debido a que la moral puede entenderse como la formación del carácter individual, que lleva a los individuos a adoptar ante la vida un estado de ánimo determinado: a tener la moral alta, o estar desmoralizado ante los retos de la vida.

En este ciclo resulta fundamental para el individuo, como también para las sociedades, ya que tener un proyecto vital propio de autorrealización, felicidad, y confianza suficiente en sí mismo para fomentar la autoestima de los sujetos.

b) La moral tiene una dimensión comunitaria incuestionable, en la medida en que un individuo se socializa y aprende a vivir unos valores en una comunidad, que se nutre culturalmente de un cruzamiento de tradiciones. Los valores y normas de las respectivas tradiciones se generan costumbres, normas legales, e instituciones, que componen lo ético de las comunidades.

c) Reducir lo moral a los ciclos anteriores supone no haber dado el paso al nivel postconvencional en el desarrollo de la conciencia moral, del que ha tratado Kohlberg. Mientras que, en el nivel convencional, el individuo identifica las normas morales correctas con las propias de su comunidad, en el post convencional el sujeto es capaz de distinguir las normas comunitarias convencionales de los principios universales, que le permiten criticar incluso las normas de su comunidad.

#### **4.3.4. Los códigos en la moral**

Los códigos en particular:

Dan respuesta a los dilemas morales que se presentan en las instituciones u organizaciones, ya que, en ciertas ocasiones, pueden asumir dimensiones inusuales de

dramatismo. En general, se supondría que estos códigos articulan los valores con las responsabilidades, obligaciones y objetivos de una institución y sus integrantes.

Al evaluar la efectividad de estos instrumentos debe tenerse presente la forma en que los mismos fueron desarrollados. No puede asumirse la eficacia de un instrumento desarrollado de arriba hacia abajo, de modo que los integrantes de una institución u organización no se sientan comprometidos con los principios y reglas que ellos mismos enuncian, y tengan un claro entendimiento de su propósito, debido a que exista coherencia entre los valores enunciados y el efectivo comportamiento en los distintos niveles de la institución u organización. (TORRES ARMIJOS, 2014)

Es importante diferenciar tres tipos de instrumentos o códigos cuyo propósito difiere:

**a) Códigos de ética**

Contienen enunciados de valores y principios referidos al propósito de la institución u organización a sus obligaciones, responsabilidades y a las normas que deberán conformar el comportamiento de sus integrantes. De igual manera, se lo suele identificar como códigos basados en los valores.

**b) Códigos de prácticas**

Deben enumerar, interpretar e ilustrar las normas que deben guiar la toma de decisiones en diferentes instancias, y las acciones concretas de los integrantes de la institución que conformen los principios y valores.

**c) Códigos de conducta**

Constituyen los enunciados de reglas expresadas de forma afirmativa o negativa acerca de aquello que pueden o no hacer los integrantes de la institución. Pueden determinar sanciones por incumplimiento y determinar los procedimientos para hacer cumplir las normas y apelar en caso de disenso o conflicto de intereses. Están diseñados para proteger la institución de las acciones de sus servidores.

#### **4.4. Desempeño Laboral**

Alles M (2009) manifiesta que, el desempeño es el concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo de tiempo establecido. Debido a que, las organizaciones, el desempeño laboral no es una actividad debido a que el trabajador o trabajadora que ha mantenido desde hace tiempo una relación con su puesto de trabajo. De tal forma, que el desempeño laboral se puede entender como el mérito que puede mejorar a las organizaciones como al personal que conforman la misma.

De igual manera 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”.

Según las definiciones mencionadas anteriormente, nos indican que el desempeño es una apreciación por parte de los supervisores de una empresa, verificando si un empleado logra sus metas u objetivos, de tal manera que el desempeño laboral permite visualizar el punto de vista, hasta el cual un empleado puede realizar una labor que se le ha encomendado; aclarando que dicho desempeño no solo incluye la producción de unidades tangibles, sino también las no tangibles como por ejemplo: el pensar en forma creativa, inventar un producto nuevo, resolver un conflicto entre individuos o vender un bien o servicio.

Además, el 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 del desempeño y su resultado.

Cabe recalcar que el desempeño laboral interviene factores o condiciones relacionados dentro del llamado contexto del desempeño, y son en primer lugar las condiciones las cuales constituyen una fuente de causalidad remota del desempeño, que actúan sobre factores, que son llamados intervinientes, las cuales están conformados por 3 categorías: las características de las condiciones sociales, culturales y demográficas. Las categorías de los factores de personalidad incluyen un conjunto de tendencias, patrones de comportamiento y reacciones de la persona y las características del puesto de trabajo, constituyen circunstancias o hechos externos a del individuo, sus especificaciones y características inducen patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

#### **4.4.1. Administración del desempeño**

La administración es un enfoque sistemático aplicado día a día, en el ambiente de trabajo del personal en la administración, orientado a evaluar los resultados deseados en la ejecución de un proceso; utilizando el “acompañamiento” como recurso primordial 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 por la organización e incrementar los deseados.

También pretende dejar claros los resultados deseados en términos de calidad, costo y oportunidad, individual y grupal, para continuar con un seguimiento, lo cual el proceso propone un buen desempeño al acompañar al empleado y plantearle mejoras en los procesos que ejecuta o los resultados que debe alcanzar en periodos de tiempo. Para cumplirlo, es necesario hacer contratos que dejen constancia de ellos, cada vez que su buen criterio administrativo se lo insinúa, o el resultado del empleado lo requiera.

Asimismo, la administración del desempeño, insinúa medidores de costo, calidad y oportunidad, puesto que, si no lo hay, no será fácil cuantificar el desempeño y tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes. Debido a que la medición reduce el sentimentalismo y aumenta la solución constructiva de los problemas.

Por otro lado, debe generar un ambiente saludable, en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al realizar su labor asignado y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo y castigarlo, si el resultado es malo, será útil en el caso extremo en que deba tomar una acción drástica, en dicho caso, se puede justificar la decisión, de acuerdo a los datos cuantificados y conservados como historia de los resultados alcanzados en acuerdos y revisiones anteriores con el empleado.

En dicho orden de ideas, se requiere de un buen equipo de trabajo que esté en condiciones de proyectar acciones cualitativas, para lograr cumplir con la misión y visión de las organizaciones. Dando a entender que el desempeño laboral depende de las dinámicas de las relaciones que se establecen entre el gerente y los subordinados. (AMOROCHO GUALDRÓN, 2005).

#### **4.4.2. Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño es una norma de la dirección de personal, cuyo objetivo es descubrir los problemas en el trabajo para perfeccionar la eficiencia en la organización. En este sentido, Mondy R Wayne y Noe Robert M (2005), afirman que la evaluación del desempeño es: “Un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos”.

La evaluación del desempeño es una práctica integrada dentro de la 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”.

De acuerdo a dichas 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 en el encargo que desarrolla en su puesto de trabajo. Además, este proceso, estimará los valores, excelencia, cualidades y estatus de las personas de dicha organización.

Por consiguiente, estos autores, convergen en que la evaluación de la labor es el proceso de medir la eficiencia en el trabajo de los subordinados para conocer su desempeño e identificar su potencial en la organización. Debido a que es una técnica indispensable en la administración de personal que contribuye al mejoramiento del empleado y a su vez, puede detectar algunas situaciones relevantes en dicho 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 normas adecuadas a la realidad de la organización.

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 del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación, sobre la manera que se deben cumplir sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección y otros empleados deben evaluar el desempeño individual de cada uno de ellos, para determinar 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 no cumplen con lo esperado. De igual manera, ayuda a evaluar los procedimientos de selección, reclutamiento y orientación. Incluso sobre las decisiones internas en las promociones, compensaciones y otras más del área que se encuentren dentro del departamento de personal, debido a que depende de la información sistemática y bien documentada de los docentes que se encuentre disponible.

Debido a que una organización no puede incorporar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido, seguro, eficaz y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos que estén relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los docentes.

Por lo general, el departamento de recursos humanos ha desarrollado evaluaciones del desempeño para los empleados o trabajadores de todos los departamentos. Aunque el departamento de personal puede elaborar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales, gerentes, supervisores, empleados y obreros, la cual necesitan uniformidad dentro de cada categoría para obtener resultados utilizables de acuerdo al trabajo que desempeña la persona. Aunque es el departamento de personal el que diseña el sistema de evaluación, en raras ocasiones lleva a cabo la evaluación misma, que en la mayoría de los casos es tarea del supervisor del empleado, jefe o el superior a cargo.

La evaluación del desempeño laboral evidencia varias ventajas, lo cual resulta importante resaltar. En esta manera, se enumeran las que ha podido ser verificadas y viables: la mejora del desempeño mediante la retroalimentación, las políticas de compensación que ayudan a identificar quiénes se ganaron los aumentos, las decisiones de ubicación que generan promociones, transferencias y separaciones determinadas en el desempeño anterior, las necesidades de capacitación y desarrollo, en las cuales el desempeño insuficiente del personal puede indicar la necesidad de volver a capacitar, a un potencial no aprovechado.

De esta forma, la evaluación del desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones, ya que esto podría incrementar el rendimiento individual de los trabajadores en cada puesto de trabajo que se encuentren laborando, creciendo así la formación integral del ser humano y al mismo tiempo, abriendo la posibilidad de aumentar la productividad y la estabilidad económica de la sociedad en la que convive. (Sales, 2002).

#### **4.4.3. Relación entre ética organizacional y desempeño laboral**

El objetivo de la actividad empresarial y las organizaciones es satisfacer las necesidades humanas a través de la inversión de un capital, que son los recursos o las capacidades de cuantas personas cooperan en la organización. (Ruiz C., Silva V., & Vanga A., 2008)

Por lo 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 o inversionistas para lograr un desempeño laboral deseable, las cuales no podrán cumplirse si no promocionan los valores desde el modo específico en que la organización puede y debe hacerlo. De tal manera que al hablar de satisfacer las necesidades de las personas se estaría hablando de servicio, donde el objetivo primordial es lograr la satisfacción del cliente y superar sus expectativas planteadas, lo

que se logra ofreciendo un buen servicio con los estándares éticos que posee la compañía y los valores del capital, logrando así un desempeño laboral apropiado.

En dicho sentido, 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 organización, la cooperación por la que conjuntamente se aspira a la calidad y la solidaridad.

Dichos valores según (Ruiz C., Silva V., & Vanga A., 2008), consisten en explotar al máximo las capacidades de cada individuo de modo que el conjunto de personas pueda beneficiarse de ellas, la creatividad, la iniciativa, el espíritu de riesgo; valores que definitivamente lograran que los trabajadores de una empresa obtengan un excelente desempeño laboral movidos en conjunto por un interés común, el mismo que persigue la organización.

#### **4.5. Código de ética**

La Organización Internacional de empleadores, también conocido como OIE, define al código de ética como una “declaración expresa de las políticas, los valores o los principios en que se inspira el comportamiento de una empresa en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, a su gestión medioambiental y a su interacción con los consumidores, los clientes, los gobiernos y las comunidades en las que desarrolla su actividad”. (Chávarry Estela, 2014).

De igual manera, los códigos de ética no solo marcan o ayudan en la conducta de los miembros de una organización, sino también proporcionan las normas de comportamiento íntimamente relacionadas con el marco estratégico y sus valores, lo que plantean al gerente o superior a cargo en un nuevo reto que es alinear constantemente la conducta con la estrategia. (Chávarry Estela, 2014).

##### **4.5.1. Funciones del Código de Ética**

DERES –responsabilidad social empresarial, en su manual para elaborar códigos de ética empresarial (2001), menciona que un código de ética es un contexto escrito que deberá cumplir con ciertas funciones; así tenemos:

- **Identificativa:** Se encarga de identificar los objetivos, metas y roles que la organización se propone a cumplir dentro de la empresa.
- **Declarativa e informativa:** Nos menciona que el texto deberá indicar cuál es la teoría ética que configura la filosofía empresarial y cuál es el racimo de valores

éticos asumido por la organización como propio dándoles una identidad en dicha organización.

- **Discriminativa:** El código deberá ser suficientemente claro, para que los involucrados puedan diferenciar o percibir como distintas, aquellas conductas que son obligatorias, de las que se considera óptimas, deseables y prohibidas o reprobables.
- **Metodológica y procedimental:** Establece las vías apropiadas para llegar a la solución de los conflictos o de los dilemas éticos que se puedan plantear en la organización, sin tener que caer en una conducta reprobable al establecer las mismas.
- **Coercitiva:** El texto establece el sistema de sanciones que tiene una organización, y deberá formular los procedimientos para su aplicación o, por el contrario, las recompensas por las buenas conductas de los trabajadores.
- **Protectiva:** El conjunto de todas las funciones anteriores tiene como objetivo proteger al individuo de eventuales injusticias, y proteger la buena fama, la imagen y la reputación pública de la organización.

Así mismo; Lozano, J. (1999), en su libro ética y empresa, presenta las siguientes funciones que puede tener los códigos de ética.

### **Funciones Internas**

- Identifican la práctica de la organización en referencias a valores y, en este sentido, expresan la cultura de la organización.
- Permite la autorregulación, hacen referencia también a los aspectos sancionadores.
- Permiten distinguir entre los mínimos de conducta que se han de cumplir, y los ideales y aspiraciones compartidas que definen la entidad de la organización.
- Tienen una función orientadora y sirven de marco de referencia para todos los grupos de interés implicados en la actividad de la organización.
- Facilitan el reconocimiento de problemas o tensiones de carácter ético que se pueden plantear en la organización y la interrelación de todos sus grupos de interés.
- Son un vehículo de socialización y concesión de todos los grupos implicados en una organización.

### **Funciones Externas**

- Recogen y expresan aquello que la sociedad en general puede esperar de ella, en que cuestiones asume compromisos y por qué se puede confiar en ella.
- Delimitan las expectativas que se pueden tener de la organización.
- Sirven de termómetro social para detectar los ámbitos de mayor demanda social que la comunidad reclama de las organizaciones.

#### **4.5.2. Limitaciones y posibles peligros de los Códigos de Ética**

Los códigos de ética según (Lozano, 1999), sirven para destacar los comportamientos que se deben de seguir dentro de una organización, pero debemos tener en cuenta que, para conseguir un adecuado contexto ético, van a existir algunas limitaciones que debemos aclarar, las cuales nos menciona las siguientes limitaciones:

#### **Limitaciones Internas**

- Pueden quedarse únicamente en una mera expresión o reflejo del compromiso ético que se asume la organización, sin llegar a crear ni compromiso, ni identificación, ni cohesión.
- Los ideales, principios, voluntades que expresan no tienen nada que ver con la realidad de la organización o están demasiado alejada de lo que realmente puede alcanzar.
- Pueden ser demasiado genéricos y tan ambiguos, pocos concretos o inspiradores, que los miembros de la organización no lo identifiquen como expresión de la misma.
- Son reflejo únicamente de la normativa legal a la que está sujeta la organización. Pueden además quedarse únicamente en los aspectos meramente normativos y deontológicos, descuidando los que tienen que ver con los fines, objetivos, valores y aspiraciones de la organización y de sus miembros.
- No aportan elementos para poder discernir y solucionar un posible conflicto de valores, principios o normas éticas.
- No aportan elementos para orientar y aplicar en la práctica de la organización los diferentes elementos a los que hacen referencia.

#### **Limitaciones Externas**

- Pueden servir únicamente como mecanismo de defensa de los intereses corporativos.

- Pueden ser considerados un monopolio de los grupos profesionales o de diferentes grupos o sectores empresariales.
- El objetivo de generar confianza puede verse instrumentalizado si se orienta como mecanismo únicamente de marketing o de gestión de la reputación.
- Pueden alejarse o permanecer de espaldas a la realidad y a las demandas sociales que se le hacen si reducen su ámbito de actuación únicamente a las cuestiones internas de la organización.
- No suelen contextualizar debidamente los contenidos de los códigos y pueden ignorar los criterios de justicia. Es absolutamente necesario el planteamiento sobre la sociedad en la que actúan y sobre el orden social que apoyan.
- Pueden ser generados desde una asimetría radical en la jerarquía de la organización desde un enfoque que puede ir desde el autoritarismo al paternalismo.

#### 4.5.3. Estructura de un Código de Ética

Existen muchas instituciones y autores que promueven diversas maneras de cómo estructurar un código ético organizacional.

Frances, P.; Borrego, A. & Velayos, C. (2003), nos muestra la siguiente estructura de un código ético organizacional:

**Alta dirección:** Los directivos deben asumir el liderazgo también en materia de compromiso ético y social de la organización. De este modo la directiva ha de ser ejemplar y eficiente, en el caso ideal, tratara de fusionar las actitudes que pueden conducir a que la organización adquiriera una imagen de responsabilidad y una “conciencia” moral a través de las prácticas y conductas de sus miembros. A la vez una primera obligación de la dirección es promover el diálogo y el intercambio entre los implicados en la organización, para hacer aflorar la verdadera imagen ética de la misma. (DERES, 2001)

**Relaciones con los accionistas e inversores:** Las relaciones de los accionistas con la dirección y el mercado de valores están fuertemente reguladas, tanto por normas legales como por códigos voluntarios. Debido a que se trata de los dos grupos con mayor poder en las organizaciones y sus conflictos de interés pueden dar lugar a perjuicios graves para los pequeños accionistas, trabajadores, comunidades locales, etc.

**Empleo y relaciones entre miembros de la organización:** Hablar de la responsabilidad interna de la organización, se cree habitualmente en la responsabilidad ante los empleados. El esquema clásico, es la dirección que representa a la organización

y los empleados son un grupo de algún modo llamado “ajeno” a la misma. La relación es predominantemente conflictiva, pues los intereses de las empresas y sus empleados son en parte en polos opuestos. Teniendo en cuenta dicho enfoque y cómo gestionarlo con responsabilidad; pero también se debe prestar atención a las relaciones entre empleados, así como a las responsabilidades de los trabajadores hacia la organización.

**Relaciones con proveedores:** En las relaciones con agentes externos predomina una orientación hacia la justicia, entendida como igualdad de trato; hacia el cumplimiento legal, la confianza y, solo en algunos casos, en la cooperación. Debido a que las relaciones externas dan lugar a los problemas más graves que se suelen plantear en la ética empresarial.

La gestión con los proveedores en las relaciones da lugar a dos grandes cuestiones que los códigos corporativos no deben ignorar: la responsabilidad de los encargados de compras hacia la organización y la responsabilidad de la organización hacia sus proveedores en general.

**Relaciones con clientes y consumidores:** Protección, cumplimiento de la legislación y normas sectoriales de publicidad y marketing, valores básicos como: vida, salud, infancia, grupos con necesidades especiales, etc.

De igual manera, DERES –responsabilidad social empresarial, en su manual para elaborar códigos de ética empresarial (2001), menciona que “un código de conducta ética es variable, ya que va a corresponder a la realidad de cada empresa y al sector que pertenece.” Cabe señalar que dentro de una empresa existen algunos patrones éticos que conforman la moralidad de la entidad, así tenemos los siguientes patrones:

- Respecto a la forma de ejercer o de distribuir los cargos.
- Respecto a las metas y objetivos que se quieren alcanzar.
- Criterios y perfiles de selección de personal.
- Para exigir y distribuir los esfuerzos, las cargas o recompensas en los diversos estratos laborales.
- Para establecer las sanciones por faltas cometidas y los premios por los logros alcanzados.
- Para valorar y cumplir los acuerdos internos y las leyes externas.
- Para valorar y cumplir la dignidad de los individuos.
- Para contribuir a la sociedad en un bien común.

A partir de dichos patrones mencionados, se puede diferenciar con claridad cinco grandes áreas donde se enmarca la ética de la empresa:

**Figura 1.**

*Estructura del Código de Ética.*



*Nota:* adaptado los tipos de temas que tiene un Código de Ética Organizacional, por DERES. Manual para elaborar códigos de ética, (2001).

**Relaciones de poder y de respeto intra organizacional:** El primer desafío a desarrollar en la entidad es lograr un buen ambiente laboral, con vocación de responsabilidad social. Y para lograrlo, es necesario contar con un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, adecuada a la organización, salud emocional, bienestar familiar y social con los colaboradores.

A estas condiciones es necesario agregarle la eficiencia de los sistemas y procesos de trabajo, la activa de participación de los colaboradores, una excelente comunicación, valoración de trabajo en equipo, el reconocimiento, un sistema de incentivos y premiaciones.

De todo ello se identificó que el activo más importante de la organización es la relación que se logre mantener con todo el personal, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

**Relación con la sociedad, grupos sociales particulares, comunidades específicas:**

Las empresas tienen su motivo de ser en la sociedad que le da origen. De esta manera, se considera a la sociedad como una comunidad, y desde el punto de vista empresarial se puede definir como la existencia de distintos grupos sociales, políticos y económicos, que incurre en la vida cotidiana, en un entorno determinado.



En este sentido la entidad puede planificar y ejecutar acciones que aumenten los efectos positivos y minimicen los negativos en la comunidad. Logrando impulsar proyectos y planes periódicos y con visión a largo plazo, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas, atendiendo a sus necesidades.

**Cumplimiento de las leyes y relación con instituciones estatales:** La relación que tienen las empresas y el gobierno, son cada vez más trascendente; debido a que las regulaciones y políticas planteadas por el estado, tienden a afectar o impactar sobre las actividades que realizan las empresas. También, la empresa puede sugerir mejorar para la eficiencia de las instituciones públicas vinculadas a su actividad y participar en la solución de problemas sociales, mediante el trabajo conjunto con el gobierno.

Por eso, estas relaciones también están llamadas a construirse sobre la base y el fomento de las prácticas éticas del gobierno.

**Medio ambiente:** La empresa desarrolla su actividad en un medio ambiente que comparte con la comunidad en su conjunto. Ya que, corresponde una obligación ética y moral de las entidades conservarlo en el mejor estado posible, haciendo un uso responsable de los recursos naturales, controlando la contaminación, manejando eficazmente los desechos, realizar reciclaje de desechos y el ciclo de vida de los productos.

#### **4.5.4. Principios que contempla un código de ética**

Un código de ética desea explicar de forma clara y concisa el comportamiento a seguir dentro de una entidad. Sin embargo, todo código debe comprometerse expresamente a cumplir con ciertos principios, los cuales pueden actuar a modo de inspiración y orientación, fijando el marco de lo válido para toda empresa.

De esta manera, se exponen los siguientes principios:

- **Honestidad:** Es una virtud o valor de justicia y verdad por encima del beneficio personal o de la conveniencia. El honesto se sobresale de los demás y se destaca sobre la masa común y corriente. Pues en este universo lleno de corrupción y deshonestidad, quien practica la honradez es un ser muy particular, porque posee un espíritu lleno de nobleza, la cual se siente movido a realizar cosas sanas, con gran respeto del bien ajeno. Su digno proceder, inteligencia abierta e idónea acción, no lo borra el paso intrascendente del tiempo. (OLACEFS, 2012)

- **Legalidad:** Todo código de ética debe cumplir y comprometerse a cumplir la legislación vigente en el territorio de su implantación, así como los acuerdos internacionales vigentes en materia laboral. (Ministerio de Defensa, 2008)
- **Liderazgo:** El líder es un conductor de individuos, ya que, se constituye en un elemento de referencia, por ello debe tener condiciones para persuadir, orientar a través del convencimiento, antes que imponerse por el temor o la prepotencia, llevando adelante gestiones para concretar metas y objetivos. (OLACEFS, 2012)
- **Equidad:** Todo código ético debe recoger el trato justo e igualitario al que todas las partes implicadas tienen derecho; ha de respetar la diversidad de los distintos colectivos en orden a garantizar el desempeño de iguales oportunidades y ha de comprometerse a preservar y fomentar las condiciones adecuadas para un correcto desempeño de labores.
- **Transparencia:** Todo código ético debe promover y exigir los mecanismos apropiados de acceso a las actividades de la organización siempre que sean necesarios para el correcto funcionamiento de la misma de acuerdo a los criterios públicos. Ha de publicitar igualmente, las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento y ha de comprometerse a rendir cuentas de las mismas.
- **Información suficiente y relevante:** Todo código ético debe recoger y comprometerse en promover y facilitar la información veraz y completa para cada parte implicada garantizando un acceso a la información en condiciones previamente acordadas que todos están obligados a respetar.
- **Compromiso con la comunidad:** Todo código ético debe asumir sus obligaciones sociales y de comprometerse a hacerse cargo de las consecuencias que su actividad produce inevitablemente en el entorno en el que se encuentre. Y ha de alentar aquellas acciones que fomenten el bienestar de la comunidad y que contribuyan al desarrollo de la misma en la medida en que se los permita su particular actividad o tipo de producción.

Dichos principios se tratan de valores muy generales y evidentes. Debido a su conocimiento y cumplimiento tiende a darse como una clave de toda organización empresarial, ya que, conviene que se delimite su significado genérico.

- **Disciplina:** Consiste en la estricta observancia de las leyes y reglamentos establecidos para sus miembros y en el acatamiento de las disposiciones del superior. Las relaciones entre superiores y subordinados se basan en el respeto

mutuo: los superiores deben trato correcto a sus subordinados y éstos están obligados a guardar respeto y consideración para con aquéllos. Debido a que la disciplina es la actitud individual o colectiva que asegura obediencia a las órdenes y la iniciación de una acción apropiada, observancia estricta de esta normatividad, prescindiendo de conveniencias ajenas a los deberes para la institución u organización.

- **Responsabilidad:** Es el deber de afrontar por los actos que la persona realiza. Esta facultad permite al ser humano interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de un hecho libremente realizado. La persona responsable es digna de todo crédito y de confianza absoluta, debido a que siempre se esfuerzan por hacerlo todo muy bien, sin necesidad de tener supervisión o recibir promesas, ni ser objeto de amenazas. Cuidar los mínimos detalles y dar la mejor calidad. (Ministerio de Defensa, 2008)
- **Seguridad y Salud Ocupacional:** Consiste en la implantación de una gestión, con la finalidad de permitir el control de riesgos y mejore su desempeño de la seguridad y salud en el trabajo. Son las condiciones y factores que afectan o podrían afectar a la salud y la seguridad de empleados, trabajadores y visitantes en el lugar de trabajo. (OHSAS, 2007)
- **Vocación de servicio:** Debe tener actitud de servir con respeto, cuidado y voluntad. La actitud de servir se apoya en la absoluta igualdad entre los seres humanos y el deseo sincero de hacer algo por los demás y aportar con algo a su bienestar. Quien no sabe servir, no sabe vivir. Ya que el mejor, servirá a los demás.
- **Trabajo en equipo:** Es la destreza para realizar un trabajo con un grupo de personas, respetando las opiniones de los integrantes del mismo y conciliando los distintos enfoques a fin de encontrar la fórmula más adecuada para resolver el reto planteado. (OLACEFS, 2012)

#### 4.5.5. Tipos de códigos de ética

Los códigos de ética pueden ser de tres tipos según, Frankel (1989): aspiracional, educacional y regulador. Un código aspiracional es el conjunto de ideales que se quieren alcanzar. El código educacional es una herramienta para comprender mejor los problemas éticos y un medio para definirlos. Y, por último, el código regulador, es un mecanismo para resolver las injusticias.

#### **4.5.6. Elaboración de un Código Ético**

El código de conducta ética no debe limitarse, en sólo recoger un conjunto de normas impuestas y elaborados por la alta gerencia. Según la IESE, la adopción de códigos de conducta es la práctica ética más extendida entre las empresas como cursos en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. Esto se atribuye a los códigos éticos como el reflejo de un proyecto, valores y una cultura para todos, compartiendo y elaborado, aunque no todos tengan el mismo nivel de implicación. (Chávarry Estela, 2014)

Para la elaboración de códigos éticos según (Chávarry Estela, 2014), algunos autores proponen 3 fases que son: ajuste, elaboración e implementación del código; pero para una mejor comprensión sigamos a xertatu: id; donde se propone 6 fases, así tenemos:

##### **a) Fase: Sensibilización y Concienciación**

La organización es el máximo responsable implicado a saber de forma clara que quieren lograr con la elaboración del código, es decir, cuáles son los objetivos y metas que persigue y cuáles son los medios por los que se pretende lograrlos.

De igual manera, una falta de claridad al inicio puede confundir la totalidad del proceso, crear desconfianza, producir recelos y conseguir un efecto contrario al deseado. Por lo tanto, cualquier cambio que se desea realizar dentro de una organización debe ser conocida por todos y a su vez, asumido por todos.

En conclusión, la sensibilidad tiene que conducir, a la concienciación y al pleno convencimiento interno de todos los implicados de la organización.

##### **b) Fase: Punto De Partida- Análisis de la Situación Real**

Cada organización, según su tamaño posee características propias, tanto internas como externas, y por lo que se puede entender que estamos partiendo de una situación propia y peculiar. Por lo que, saber dónde se está con exactitud y a dónde se quiere llegar con claridad suficiente son dos condiciones previas y necesarias para la elaboración de cualquier código de conducta ética.

Ya que el código no ha de ser un añadido externo y ajeno a la organización, sino que va de “recoger los objetivos, los valores y los principios que presiden a la política empresarial”. Por lo que, estos componentes son lo que conforman la cultura empresarial, que en la mayor parte de las veces está suficientemente explícita.

Dicho modo no es importante tener un documento donde se especifique la visión y la misión de la empresa. Solo debemos de tener voluntad de cooperación y compartir responsabilidades, desde un ámbito de compromiso mutuo en el ámbito

profesional. Por lo tanto, esta etapa, puede contar con la participación de todos los trabajadores de la organización y ha de recoger la opinión de todos, desde su propio ámbito de implicación.

**c) Fase: Análisis Crítico- Prospectiva de Futuro**

La recogida previa de los datos importantes debe ser elaborada críticamente: saber dónde se encuentra y como se es, solo es válido si existe la auténtica voluntad de alcanzar una meta mejor y de alcanzarla de manera adecuada. La elaboración de un código ético debe entenderse como un primer elemento y oportunidad de mejora continua.

En dicha fase, los fines inicialmente propuestos deben ser reelaborados y asumidos crítica y responsablemente. Pero, es necesario proyectar metas y objetivos futuros que conduzcan una corrección de los factores actuales de desajuste y que actúen como conciencia crítica e ideal al que aproxime.

En conclusión, se trata de un momento de evaluación, el cual debe ir acompañado de la firme voluntad de modificar lo que en el momento actual no se ajuste a los fines perseguidos y a la identidad que se requiere presentar en la organización.

**d) Fase: Propuesta De Un Código de Conducta**

En dicha fase puede demorarse tanto como sea necesario: dependerá del nivel de ajuste y armonía entre los aspectos evaluados y la finalidad perseguida por la entidad. Por eso, es necesario desarrollar un primer borrador a modo de propuesta que se presente al conjunto de la organización, ya que, ahí se puede establecer los procedimientos necesarios para que todos puedan expresar crítica y honestamente su grado de aceptación. Por lo tanto, esta propuesta, ha de ser abierta y susceptible de cuantas modificaciones se consideren oportunas para mejorar la misma organización.

En esta fase puede ser conveniente consultar con expertos en la elaboración final del código; dichos expertos deben ser ajenos a la organización, es decir que no tengan intereses particulares respecto de la entidad.

Dicha propuesta debe recoger los principios y valores en los que se asienta la organización y cuyo incumplimiento se considerará intolerable por cualquiera que pertenezca a la misma organización.

Cabe recalcar que, en un primer apartado, se deberá presentar aquellas normas de prohibiciones y prever las posibles medidas disciplinarias ante su incumplimiento. También deberá fijarse normas de orientación, donde se implementa el tipo de

conducta deseable dentro de la organización. Cabe señalar que las normas de orientación deberán ser más extensas y detalladas, debido a que no debemos olvidar que el código de conducta ética ha de tender más a orientar y promover el determinado tipo de comportamiento las cuales van a sufrir acciones. Ha de abarcar los campos significativos de la labor empresarial y al menos los siguientes:

- Responsabilidades de la dirección.
- Relación con los trabajadores.
- Compromisos adquiridos por el conjunto de la organización.
- Atención a los grupos de interés de la organización.
- Inserción en la comunidad y compromisos explícitos con la misma.

En conclusión, en el código de ética se debe implementar armónicamente la formulación de los deberes y las obligaciones, con aquello que remite al bien y a los fines de la organización y a su implementación social.

**e) Fase: Elaboración Final del Código y Publicidad del Mismo**

Una vez realizadas las mejoras, modificaciones y cambios debidamente consensuados por todos los involucrados en la organización, es necesario proceder a la elaboración final del código.

Los encargados de la redacción final del código ético, dependerá del tamaño de la empresa, también como de su estructura. Generalmente en las grandes compañías, los cuales cuentan con organigramas suficientemente estructurados, la responsabilidad recae sobre las áreas de recursos humanos, comercial o de marketing, debido a que ellos, son lo que mantienen un contacto más directo y un mayor conocimiento de los distintos sectores con los que la empresa interactúa.

En el caso de no contar con esta estructura empresarial, los que comúnmente se dedican a la elaboración del código ético son la gerencia o dirección. Terminado el código ético, debe ser publicado para conceder un apropiado nivel de relevancia social. Por qué el código es también una carta de presentación, una garantía de calidad para todos los grupos de interés y una “radiografía” interna de la organización.

**f) Fase: Implantación y Seguimiento**

Esta fase corresponde a la implantación y seguimiento, lo cual es el objetivo final

de toda elaboración de un código de conducta ética. Cabe recordar que un documento que solo sirva para adornar las empresas u organizaciones tiene consecuencias negativas y produce desánimos dentro de la organización.

Ya que, para el proceso de la elaboración del código ético, participaron todos los involucrados en la organización, su implantación y su cumplimiento, será una consecuencia natural del proceso realizado. Aunque para prevenir algunos conflictos que se puedan presentar, es conveniente fijar las personas que van a ocuparse expresamente del seguimiento.

#### **4.5.7. Beneficios del código de ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja**

El tener un código de ética, dentro de las organizaciones es importante, debido a que da forma implícita y brinda, a nuestros clientes, una imagen de la empresa, y a su vez nos proporciona beneficios según (Lozano, 1999):

##### **Beneficios Internos**

- Enmarca la situación de los colaboradores y orienta al empresario a actuar con imparcialidad.
- Indica las pautas de conducta y los criterios por los cuales se regirán todos los colaboradores de la organización al realizar acciones o tomar decisiones en el contexto de los negocios.
- Genera lealtad y cooperación de los colaboradores hacia la empresa.
- Motiva a los colaboradores.
- Mejora la rentabilidad y reduce los costos funcionales.
- Protección de los intereses económicos.

##### **Beneficios Externos**

- Previene los conflictos.
- Mejora la confianza de los inversionistas.
- Atrae a personas altamente calificadas.
- Mejora la imagen corporativa ante la sociedad.
- Entre un mensaje sincero a los públicos interesados fuera de la empresa.
- Desincentiva la corrupción en las compañías competidoras.

#### **4.5.8. Guía para implementar un código de ética en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja**

Para implantar o aplicar un código de ética dentro de las organizaciones, el Dr. Ibarra.

(2005), nos proporciona seis pasos:

**1) Liderazgo – Compromiso de la alta gerencia.**

El factor más importante en la implantación de una cultura ética en la organización resulta ser el interés decidido y tenaz de la Alta Dirección. Ya que si no hay apoyo comprometido y sostenido de parte de los miembros de la Alta Dirección cualquier intento resultaría vano. El director es la persona más visible en la organización y el que tiene autoridad. El proceso es largo y complejo, si él no se compromete y está claramente interesado, hay poco que hacer.

**2) Selección, contratación y promoción de personal.**

La cultura ética de la organización exige un seguimiento en las prácticas habituales de recursos humanos. Todos los programas de recursos humanos deben estar alineados con este esfuerzo por actuar éticamente. Al contratar y al promover debe considerarse la capacidad de los actores por vivir una cultura ética en su vida y en la empresa.

**3) Redacción y promulgación de un Código Ético.**

La promulgación de un código ético resulta ser el signo más visible de la cultura ética de una organización. El primer paso es que todos los actores participen en la redacción de los borradores del documento por promulgarse. No puede ser una imposición de arriba. Todos deberían ser padres, de alguna manera, de la criatura.

**4) Comunicación**

El paso más decisivo resulta ser su comunicación por todas las personas involucradas y dentro de los cuales los propios empleados de la compañía resultan de especial importancia. Realizar una cultura ética y la vigencia de un código ético en una organización sin el correspondiente proceso de comunicación resulta una sociedad imperfecta. Debe haber una salida de información permanente.

**5) Entrenamiento permanente.**

Un comportamiento ético implica no sólo conocer los límites que marca un código de ética comunicado, sino que exige algo más que es, conocer el fundamento teórico de las razones por las que sirven y deben darse dicho tipo de comportamiento en la organización. Un elemento fundamental del comportamiento ético en las organizaciones es que los principios éticos finalmente deben ser autoimpuestos si han de tener efectos verdaderos en la misma.

El entrenamiento diario es importante por muchas razones: primero, la gente olvida, segundo, los temas éticos relevantes varían por los cambios en la ley, en la



tecnología, entre otros. Y, por último, al recordar, se envía una señal que la organización está pensando diariamente en la ética porque es importante para la empresa.

**6) Refuerzo de actitudes éticas.**

El contagio es un medio de aprendizaje que habría que privilegiarse exponiendo abiertamente, en diversos medios de la organización, los ejemplos positivos dignos de imitarse y en el caso de las organizaciones, los comportamientos negativos que han sido ocasión de las sanciones respectivas. La socialización es un modo de extender el conocimiento y de concretar aprendizajes significativos. Los comportamientos de las personas en la organización son parte de la cultura de la organización.

## 5. Metodología

Se utilizó el método descriptivo simple no experimental, para tener una idea clara de lo que sucede en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, lo que se procedió a realizar estudios investigativos como:

### 5.1. Enfoque

Se aplicó la investigación mixta para tener una mejor comprensión del problema, ya que abarca tanto la investigación cualitativa como cuantitativa, utilizando las siguientes técnicas:

- **Técnica de la entrevista:** En la cualitativa se realizó las entrevistas como técnica realizada a los miembros de la institución “director, estudiantes “los 18 presidentes de cada paralelo” que es nuestra muestra de estudio, los 3 servidores públicos administrativos y los 2 servidores públicos de apoyo” para conocer su opinión, sobre la aplicación de los valores éticos en el ámbito de desempeño laboral de la carrera.
- **Técnica de la observación Indirecta:** observación indirecta, ayudó a recopilar los datos más relevantes y reales a través de terceras personas las cuales interactuaban con el directivo, personal académico “28 Docentes”, estudiantes “18 presidentes”, servidor público administrativo “auxiliar de servicios y 2 analistas de apoyo a la gestión académica” y servidor público de apoyo “conserje, auxiliar de carrera y la secretaria” para conocer la realidad del entorno laboral y como consideraban en verdad la realidad de la carrera de Administración de Empresas.
- **Técnica de la encuesta:** En la cuantitativa se aplicó las encuestas a los 28 docentes de la carrera de Administración de Empresas, aplicando la escala de Likert, debido a que es una técnica de recopilación de datos que permitió conocer en porcentajes los niveles de acuerdo o de desacuerdo en las encuestas aplicadas al personal académico e identificar los problemas que tiene la carrera. Lo cual se representará de la siguiente manera en las preguntas una escala de 76%-100% que se refiere a muy bueno, 51%-75% que se refiere a bueno, 26%-50% que se refiere a regular y de 0%-25%, que se refiere a malo, mientras que en otra se la aplicará la escala de la siguiente manera 76%-100% que se refiere a muy bueno, 51%-75% que se refiere a bueno, 26%-50% que se refiere a regular, de 1%-25%

que se refiere a malo y 0% que se refiere a muy malo o que no ha ejercido dicha función

- Con los datos alcanzados se elaboró la propuesta del Código de Ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, con el fin de resolver los conflictos éticos, mejoramiento laboral y acrecentar el prestigio de la misma.

## **6. Resultados**

### **6.1. Contexto de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja**

Nos menciona (Ríos Salinas, 2016), que los estudiantes universitarios en la ciudad de Loja, tienen su origen en el año 1859, con la creación de la Universidad Nacional de Loja en el Gobierno Federal de Loja lideró por el señor Dr. Manuel Carrión Pinzano y durante su trayectoria en la formación profesional de talentos humanos, tanto a nivel de grado como de postgrado y por las necesidades de desarrollo social y empresariales de la región sur y del país.

La Carrera de Administración de Empresas fue creada el 1 de octubre de 1975, mediante resolución del Honorable Consejo Universitario N° 19751001. CU, como Escuela de Administración y Auditoría anexa a la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales, Políticas y Económicas siendo asignándose al señor Dr. Félix Paladines en calidad de director Encargado, inicia sus actividades con 180 alumnos matriculados el 1 de noviembre de 1975 para el año académico 1975-1976.

El 12 de diciembre de 1982, la Escuela de Administración y Auditoría fue elevada a la categoría de Facultad de Ciencias Administrativas, asignándose al señor Dr. Félix Paladines Paladines Decano Encargado y se integra el Consejo Académico Provisional. Ya en el año 1985, el 15 de mayo, el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita al Honorable Consejo Universitario la aprobación de las Escuelas y de Contabilidad y Auditoría, que fueran aprobadas según resolución N°20025863. R. UNL, con fecha 18 de octubre de 2002, y del Consejo Nacional de Educación Superior, consolidándose la Escuela de Administración de Empresas, jurídicamente. La Escuela de Administración de Empresas nace con el modelo académico por asignaturas hasta la promoción de agosto de 1995, con una formación estructura napoleónica producto de la inserción de los modelos a nivel nacional e internacional, existiendo el fortalecimiento académico con la creación de varios departamentos de apoyo académico: investigaciones, centro de cómputo y de publicaciones. A partir de su creación se le confiere las facultades para forma profesionales y otorgar el título de Licenciados en Administración de Empresas con cuatro años de estudio.

## **Datos Generales**

**Nombre completo de la carrera:** 1008-5-650413b01-4408.

**Tipo de trámite:** Re-diseño.

**Carrera a rediseñar:** Administración de Empresas.

**Tipo de formación:** Licenciaturas.

**Campo amplio:** Administración.

**Campo específico:** Educación comercial y administración.

**Campo detallado:** Administración.

**Carrera:** Administración de Empresas.

**Título que otorga:** Licenciado/a en Administración de Empresas.

**Modalidad de períodos ordinarios:** 8.

**Número de semanas por período académico:** 16.

**Dirección:** Ciudad Universitaria “Guillermo Falconi Espinosa”. Av. Pío Jaramillo Alvarado y Reinaldo Espinosa, La Argelia.

## **Misión**

Es la formación académica y profesional, con sólidas bases científicas y técnicas, pertinencia social y de valores, la generación y aplicación de conocimientos científicos, tecnológicos y técnicos, que aporten al desarrollo integral del entorno y al avance de la ciencia, el fortalecimiento del pensamiento, la promoción, desarrollo y difusión de los saberes y culturas y la prestación de servicios especializados.

## **Visión**

Tiene como visión, consolidarse como una Comunidad Educativa, con excelencia académica, humanista y democrática, líder en el desarrollo de la cultura, la ciencia y la tecnología.

## **Valores**

- Responsabilidad.
- Solidaridad.
- Honestidad.
- Transparencia.

## **Objetivo general**

Ayudar y promover el desarrollo empresarial de la provincia, la ZONA 7 y el país, mediante la formación de profesionales en administración de empresas, la investigación científica-técnica y la vinculación con la colectividad; en la perspectiva de aprovechar las

potencialidades de las diferentes zonas; crear fuentes de empleo estables y dignas; y, dinamizar la economía, de manera que la riqueza generada se distribuya con equidad social y favorezca el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad ecuatoriana y la sustentabilidad ambiental.

**Tabla 1.**

***Objetivos Específicos.***

<b>Vinculados</b>	<b>Descripción</b>
<b>Al conocimiento y los saberes</b>	Fortalecer las bases científico-técnico y metodológicas, de los principios que sustentan las ciencias administrativas, que promuevan la transformación de empresas desde la creación, planificación, organización, dirección y control en forma eficiente y eficaz, aprovechando las oportunidades, que en este ámbito ofrece el entorno local, nacional e internacional.
<b>A la pertinencia</b>	Aplicar los conocimientos científicos y tecnológicos, en la generación de propuestas que contribuyan a solucionar los problemas y oportunidades empresariales y administrativos de la provincia, la región siete y el país; así como el desarrollo de la ciencia administrativa universal.
<b>A los aprendizajes</b>	Desarrollar capacidades para la creación y administración de empresas, fundamentado en los aprendizajes por problemas que se basa en que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje, basado en la Investigación. Así mismo se utilizará técnicas con enfoque del constructivismo social centrado en el alumno, haciendo uso de tecnologías para la conectividad y el uso de los escenarios de la organización y la empresa.
<b>A la ciudadanía integral</b>	Fortalecer la formación ética y ciudadana del administrador, basada en su proyecto de vida y profesional, para que genere propuestas fundamentadas en conocimientos, actitudes, valores y habilidades, que respondan a una perspectiva amplia en procura del bien común, desarrollando liderazgo, respeto por la diversidad cognitiva, cultural, política, de género, el medio ambiente y la paz, con compromiso por los postulados y principios del Buen Vivir.
<b>Otros</b>	Fortalecer competencias en los estudiantes que les permitan actuar de forma responsable, crítica y democrática en busca del bien común.

*Nota:* Información de la (Universidad Nacional de Loja, s.f.), de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Carrera de Administración de Empresas.

## 6.2. Análisis de los resultados de la encuesta al personal académico.

**Tabla 2.**

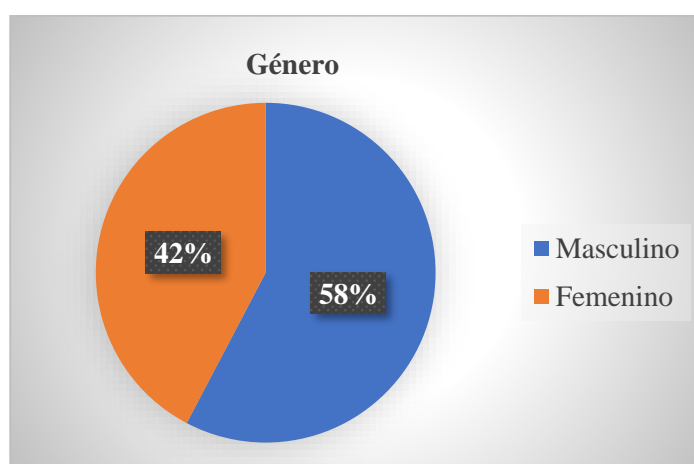
*Género.*

Alternativa	Frecuencia	%
Masculino	15	58%
Femenino	11	42%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 2.**

*Género.*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje del género de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 2, los resultados tomados de la encuesta realizada al personal académico de la carrera de Administración de Empresas, se determinó que el 58% de los docentes son de género masculino y 42% son de género femenino.

**Tabla 3.**

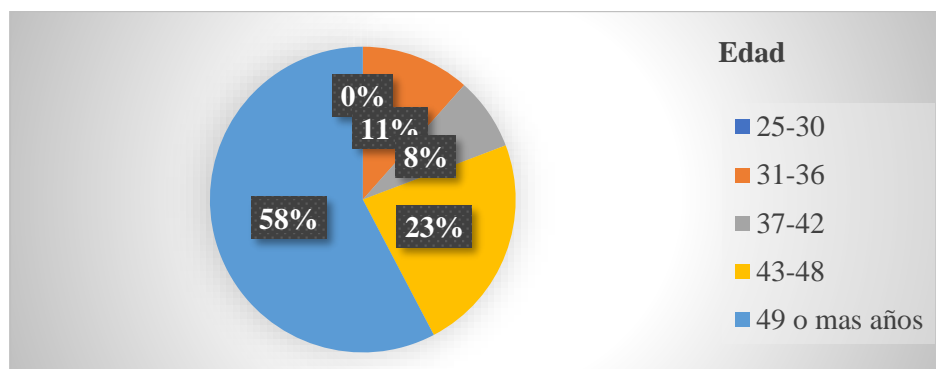
*Edad.*

Alternativa	Frecuencia	%
25-30	0	0%
31-36	3	11,54%
37-42	2	7,69%
43-48	6	23,08%
49 o más años	15	57,69%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 3.**

*Edad.*



*Nota:* La figura muestra la edad de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 3. Que las edades de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”; son 3 docentes de edades de 31-36 años que corresponde al 11%; 2 docentes entre las edades de 37-42 años que representa el 8%; 6 docentes de 43-48 años que pertenece al 23% y 15 docentes que tienen edades de 49 años o más corresponde al 58%; Mientras que las edades de 25-30 años tienen 0% debido a que no hay ningún docente con dicha edad.

**Tabla 4.**

*¿Conoce la importancia de los valores éticos?*

Alternativa	Frecuencia	%
Si	26	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	26	100%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 4.**

*¿Conoce la importancia de los valores éticos?*



*Nota:* La figura muestra el conocimiento de la importancia de los valores éticos, en los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, por Melky Chamba.



**Análisis:** En la tabla 4, se establece que 26 docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, han contestado que, sí conocen la importancia de los valores éticos, en la cual en la figura 3., representa el 100%.

**Tabla 5.**

*¿Creé que es importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*

Alternativa	Frecuencia	%
Si	26	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	26	100%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 5.**

*¿Creé que es importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*



*Nota:* La figura muestra la importancia de los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja por parte de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. **Fuente:** Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 5. Los 26 docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, que corresponde al 100% de los encuestados, consideran de suma importancia los valores éticos dentro de la institución, la cual en la figura 4, representa el 100%.

**Tabla 6.**

*¿Conoce la importancia de la ética en el desempeño personal como profesional?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	24	92%
51%-75%	2	8%
26%-50%	0	0%
0%-25%	0	0%
<b>Total</b>	26	100,00%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la

siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 6.**

*¿Conoce la importancia de la ética en el desempeño personal como profesional?*



**Nota:** La figura muestra el porcentaje de conocimiento de la importancia de la ética en el desempeño personal como profesional de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 6, podemos observar que, de los 24 docentes que conforman el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, tienen el 76%-100% conocimiento sobre la importancia de la ética en el ámbito personal como profesional lo que corresponde el 92%, mientras que 2 docentes presentan un conocimiento del 51%-75% sobre la importancia de la ética en el ámbito personal como profesional lo que representa el 8%, mientras que las demás opciones, pertenecen al 0%.

**Tabla 7.**

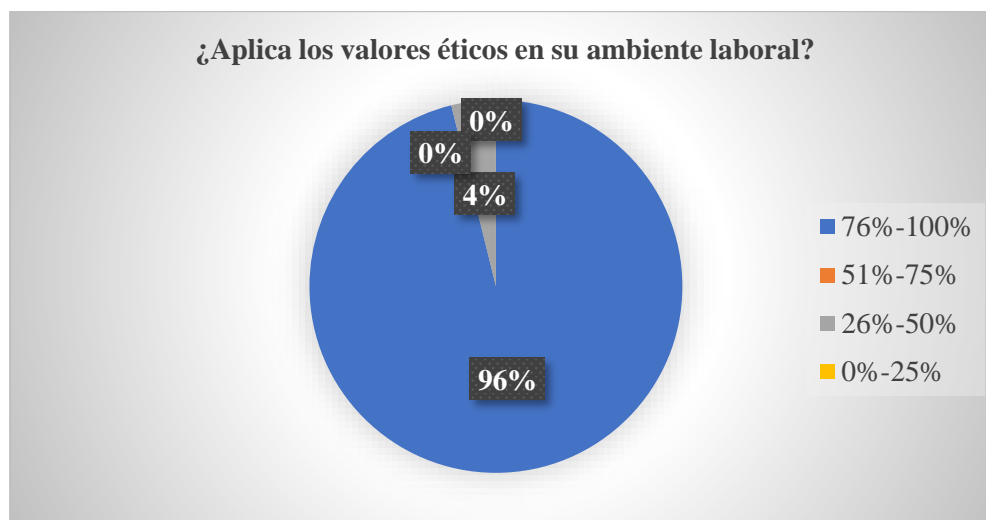
*¿Aplica los valores éticos en su ambiente laboral?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	25	96%
51%-75%	0	0%
26%-50%	1	4%
0%-25%	0	0%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”

**Figura 7.**

*¿Aplica los valores éticos en su ambiente laboral?*



**Nota:** La figura muestra el porcentaje que aplican los valores éticos en el ámbito laboral los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 7. Se puede observar que 25 docentes consideran que aplican el 76%-100% de los valores éticos en su ambiente laboral lo que corresponde al 96%, mientras 1 docente considera que aplica el 26%-50% de los valores éticos, representa el 4%.

**Tabla 8.**

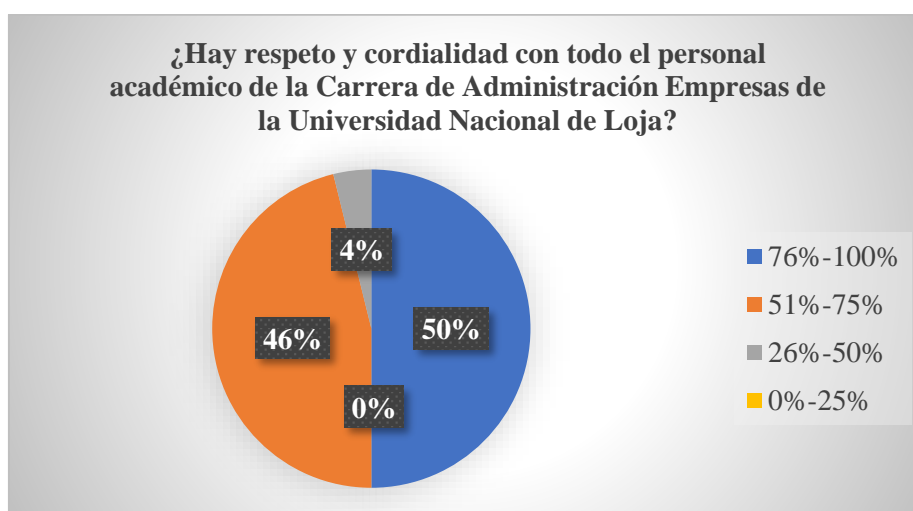
*¿Hay respeto y cordialidad con todo el personal académico de la Carrera de Administración Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	13	50%
51%-75%	12	46%
26%-50%	1	4%
0%-25%	0	0%
<b>Total</b>	26	100%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 8.**

*¿Hay respeto y cordialidad con todo el personal académico de la Carrera de Administración Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*



**Nota:** La figura muestra el conocimiento de las normas establecidas por la Ley Orgánica de Educación Institucional y por la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 8. De los 26 docentes, 13 de ellos reconocen que existe entre el 76%-100% el respeto y cordialidad en la institución, que representa el 50%, mientras que 12 docentes reconocen que solo hay un 51%-75% de respeto y cordialidad es el 46% y 1 docente considera que solo hay del 26%-50% de respeto y cordialidad que pertenece al 4%.

**Tabla 9.**

*¿Existe respeto y amabilidad en las opiniones que emite el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja en las reuniones?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	13	50%
51%-75%	10	38%
26%-50%	3	12%
0%-25%	0	0%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 9.**

*¿Existe respeto y amabilidad en las opiniones que emite el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja en las reuniones?*



**Nota:** La figura muestra el porcentaje que consideran los docentes que ahí respeto y amabilidad en las opiniones que emiten en las reuniones de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 9. Podemos observar que 13 docentes consideran que existe un 76%-100% de respeto y amabilidad en las opiniones que emiten en las reuniones, que representa 38%; 10 docentes consideran que existe el 51%-75% de respeto y amabilidad que pertenece el 50% y 3 docentes consideran del 26%-50% de respeto y amabilidad con el 12%.

**Tabla 10.**

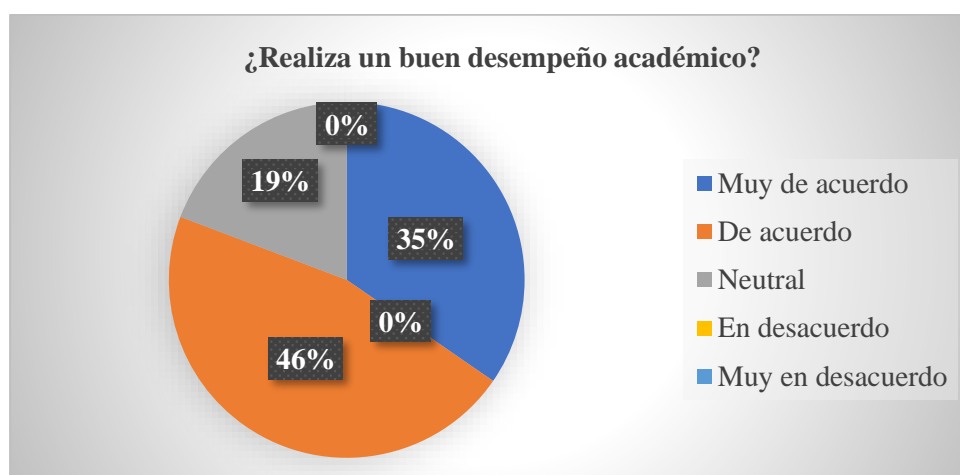
*¿Creé Ud., que los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, realizan un buen desempeño académico?*

Alternativa	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	9	35%
De acuerdo	12	46%
Neutral	5	19%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	26	100%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”

**Figura 10.**

*¿Creé Ud., que los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, realizan un buen desempeño académico?*



**Nota:** La figura muestra el porcentaje del desempeño académico que consideran los docentes que realizan sus compañeros docentes. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 10, Se aprecia que de los 26 docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, 9 docentes consideran que sus compañeros realizan un muy de acuerdo buen desempeño académico es decir el 35%; mientras que 12 docentes están de acuerdo que representa el 46%; y 5 docentes están en neutral, debido a que no están de acuerdo y tampoco en desacuerdo, considerado el 19%.

**Tabla 11.**

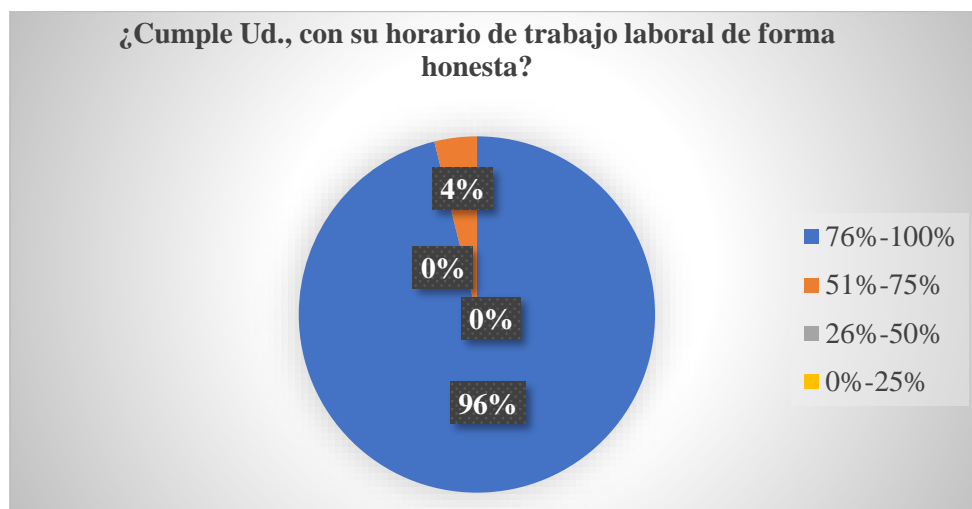
*¿Cumple Ud., con su horario de trabajo laboral de forma honesta?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	25	96%
51%-75%	1	4%
26%-50%	0	0%
0%-25%	0	0%
<b>Total</b>	26	100%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 11.**

*¿Cumple Ud., con su horario de trabajo laboral de forma honesta?*



**Nota:** La figura nos muestra el porcentaje que los docentes consideran el grado de porcentaje que cumplen con su horario de trabajo laboral. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 11. Se observa que 25 docentes consideran que cumplen en un 76%-100% con su horario de trabajo laboral que representa el 96%, mientras que 1 docente considera que cumple en un 51%-75% pertenece al 4%.

**Tabla 12.**

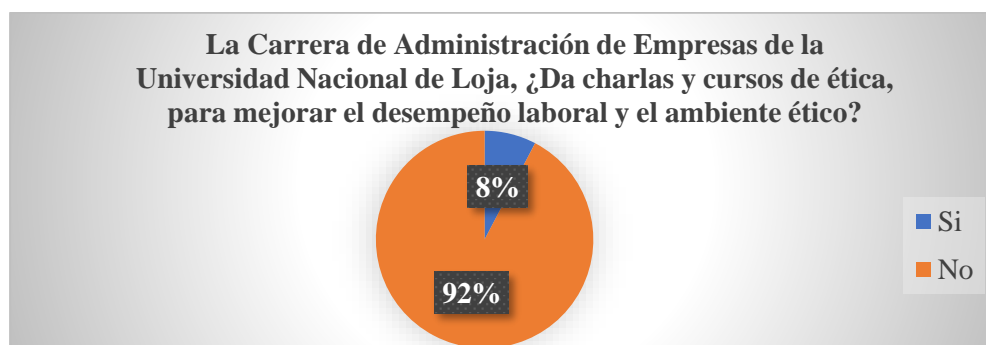
*La Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, ¿Da charlas y cursos de ética, para mejorar el desempeño laboral y el ambiente ético?*

Alternativa	Frecuencia	%
Si	2	8%
No	24	92%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 12.**

***La Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, ¿Da charlas y cursos de ética, para mejorar el desempeño laboral y el ambiente ético?***



**Nota:** La figura muestra el porcentaje que los docentes saben si la Carrera de Administración de Empresas da charlas y cursos de ética, para el mejoramiento del desempeño laboral y un ambiente más ético, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 12, podemos apreciar que 2 docentes sí han tenido charlas o cursos de ética, mientras que los 24 docentes restantes nos mencionan que no han tenido charlas o cursos de ética. En la cual, en la figura 11, podemos observar que los 2 docentes que han contestado afirmativamente representan el 8%, mientras que los 24 docentes que respondieron no, representan el 92%.

**Tabla 13.**

***¿Cómo reconoce a sus compañeros, en el papel del personal académico en el desarrollo laboral "Más Justo, honesto, libre productivo, responsable y pacífico?"***

Alternativas	1	2	3	4	5	Total
<b>Más Justo</b>	2	0	6	11	7	26
%	7,69%	0,00%	23,08%	42,31%	26,92%	100,00%
<b>Honesto</b>	1	1	8	7	9	26
%	3,85%	3,85%	30,77%	26,92%	34,62%	100,00%
<b>Solidario</b>	1	0	7	9	9	26
%	3,85%	0,00%	26,92%	34,62%	34,62%	100,00%
<b>Libre</b>	2	0	6	9	9	26
%	7,69%	0,00%	23,08%	34,62%	34,62%	100,00%
<b>Productivo</b>	0	3	5	10	8	26
%	0,00%	11,54%	19,23%	38,46%	30,77%	100,00%
<b>Responsable</b>	0	2	7	8	9	26
%	0,00%	7,69%	26,92%	30,77%	34,62%	100,00%
<b>Pacífico</b>	1	0	4	12	9	26
%	3,85%	0,00%	15,38%	46,15%	34,62%	100,00%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de



la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. El cual la escala de Likert está representada de la siguiente manera: 1 “muy malo”, 2 “malo”, 3 “neutral”, 4 “bueno” y 5 “muy bueno”.

**Análisis:** De acuerdo a la tabla 13, podemos observar que en el literal de justos, 2 docentes consideran muy en desacuerdo ya que no son justos, la cual representa un 7,69%, mientras que 6 docentes contestaron en neutral ya que no consideran que están de acuerdo o en desacuerdo, la cual representa el 23,08%, en cambio 11 docentes consideran que están de acuerdo en que son justos, la cual representa el 42,31% y 7 docentes consideran muy de acuerdo que sus compañeros son justos, la cual representa el 26,92%.

En el literal de honestos, un docente considera que está muy en desacuerdo, la cual representa el 3,85%, mientras que 8 docentes se mantienen en neutral, la cual representan el 30,77%, en cambio 7 docentes están de acuerdo que son honestos, la cual representan el 26,92% y los 9 docentes restantes consideran que están muy de acuerdo que compañeros son honestos lo cual representan el 34,62%.

En el literal solidario, un docente considera que está muy en desacuerdo ya que no considera que no son solidarios, lo que representa el 3,85%; 7 docentes se mantienen en neutro, la cual representan el 26,92%; 9 docentes consideran que están de acuerdo, lo cual representa el 34,62% y los últimos 9 docentes consideran que están muy de acuerdo con la solidaridad de sus compañeros, lo cual representa el 34,62%.

En el literal de libres, 2 docentes consideran que están muy en desacuerdo ya que sus compañeros no son libres, la cual tiene un porcentaje de 7,69%; 6 docentes se mantienen en neutral, la cual representa el 23,08%; 9 docentes están de acuerdo, la cual representa el 34,62% y los últimos 9 docentes que consideran que están muy de acuerdo, debido a que piensan que sus compañeros son muy libres, los cuales representan el 35,62%.

En el literal de productivo, 3 docentes están en desacuerdo, debido a que piensan que sus compañeros no son productivos, lo cual representa el 11,54%; 5 docentes se mantienen neutral, lo cual representa el 19,23%; 10 docentes están de acuerdo, lo cual representa el 38,46% y los últimos 8 docentes consideran que están muy de acuerdo, ya que piensan que son muy productivos sus compañeros los cuales representan el 30,77%.

En el literal de responsables, 2 docentes consideran que no están de acuerdo, debido a que piensan que sus compañeros no son productivos, lo que representa el 7,69%; 7 docentes están en neutral, lo que representa el 26,92%; 8 docentes consideran que están de acuerdo, lo que representa el 30,77% y los 9 docentes restantes consideran que están muy de acuerdo, ya que piensan que sus compañeros son muy responsables, lo que representa el 34,62%.

Y por último en el literal de pacífico, un docente considera que esta muy en desacuerdo porque sus compañeros no son nada pacíficos, lo cual representa el 3,85%, mientras que 4 docentes se mantienen en neutral, los cuales representa el 15,38%; 12 docentes están de acuerdo, los cuales representan el 46,15% y los 9 docentes restantes están muy de acuerdo, ya que piensan que sus compañeros de trabajo son muy pacíficos, los cuales representan el 34,62%.

**Tabla 14.**

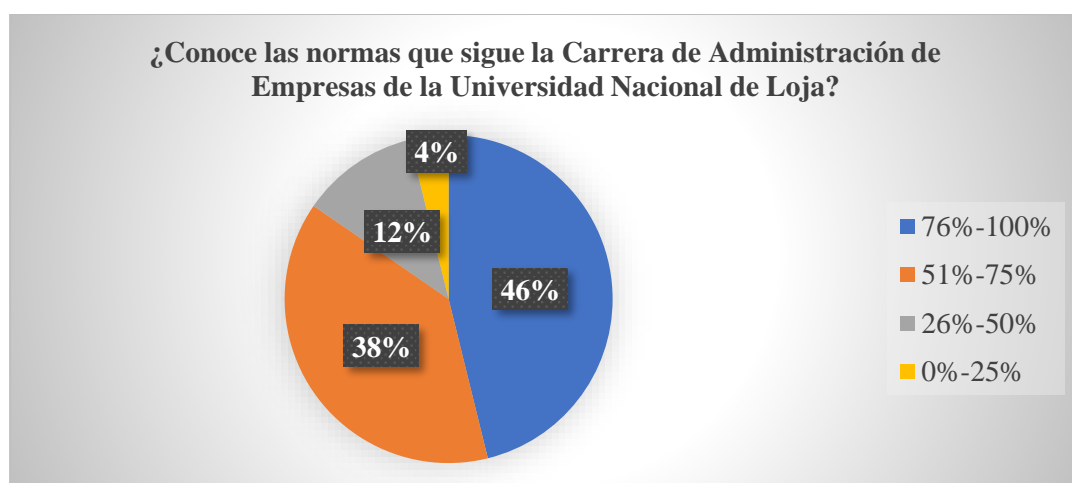
*¿Conoce las normas que sigue la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior "LOES"?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	12	46%
51%-75%	10	38%
26%-50%	3	12%
0%-25%	1	4%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas "UNL". Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% "muy bueno", 51%-75% "bueno", 26%-50% "regular" y 0%-25% "malo".

**Figura 13.**

*¿Conoce las normas que sigue la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior "LOES"?*



*Nota:* La figura muestra el conocimiento que tienen los docentes, a las normas que sigue la Carrera de Administración de Empresas "UNL". La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% "muy bueno", 51%-75% "bueno", 26%-50% "regular" y 0%-25% "malo", por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 14, podemos observar que 12 docentes consideran que conocen del 76%-100% las normas de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, mientras que 10 docentes consideran que conocen el 51%-75% las normas, de igual manera 3 docentes consideran que conocen el 26%-50% de las normas y un docente considera que conoce el 0%-25% de las normas. De la cual, en la figura 12., podemos observar que tiene la representación por porcentajes de acuerdo a la cantidad de docentes que han seleccionado en cada literal, por lo que podemos ver que en el literal de 76%-100%, tiene un porcentaje de 46%, mientras que el literal de 51%-75%, tiene un porcentaje de 38%, de igual manera el literal de 26%-50%, tiene un porcentaje de 12% y por último el literal de 0%-25%, tiene un porcentaje de 4%.

**Tabla 15.**

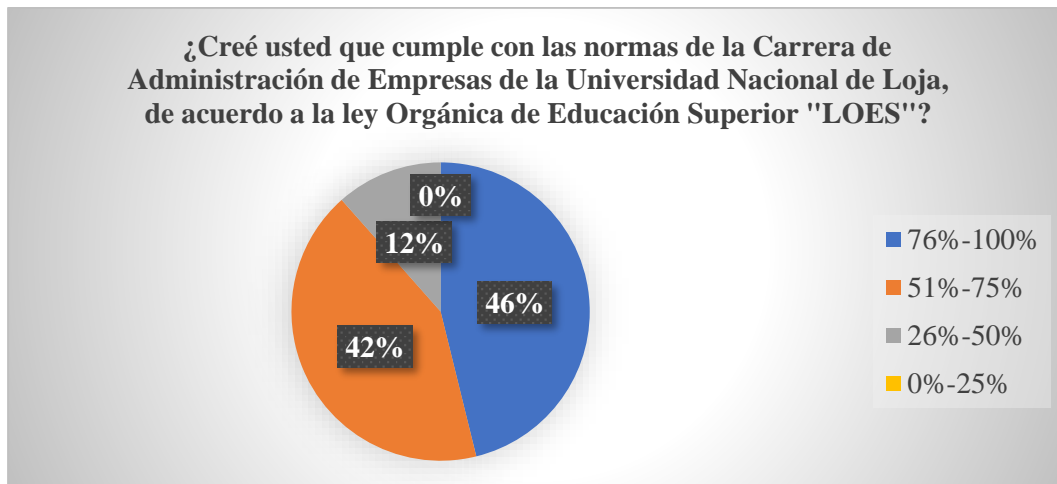
*¿Creé usted que cumple con las normas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la ley Orgánica de Educación Superior "LOES"?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	12	46,15%
51%-75%	11	42,31%
26%-50%	3	11,54%
0%-25%	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 14.**

*¿Creé usted que cumple con las normas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la ley Orgánica de Educación Superior "LOES"?*



**Nota:** La figura muestra el cumplimiento de los docentes con las normas de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** De acuerdo a la tabla 15, Se determina que 12 docentes han seleccionado que cumplen un 76%-100% con las normas, mientras que 11 docentes dicen que cumplen con un 51%-75% y 3 docentes nos mencionan que cumplen un 26%-50%, de lo cual en la figura 13., nos menciona que el 76%-100% representa el 46%, mientras que el literal de 51%-75%, representa el 42% y el 26%-50%, representa el 12%.

**Tabla 16.**

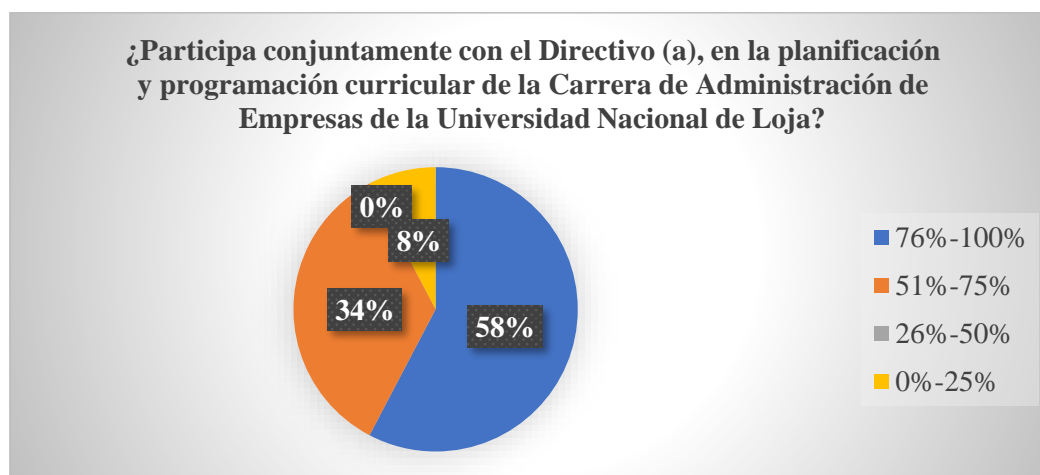
*¿Participa conjuntamente con el Directivo (a), en la planificación y programación curricular de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	15	58%
51%-75%	9	35%
26%-50%	0	0%
0%-25%	2	8%
<b>Total</b>	26	100,00%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 15.**

*¿Participa conjuntamente con el Directivo (a), en la planificación y programación curricular de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*



**Nota:** La figura muestra el porcentaje de participación de los docentes, con los directores (as), en la planificación y programación curricular. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** De acuerdo a la tabla 16, podemos identificar que, de los 26 docentes, 15 docentes consideran que han participado con los directores (as) un 76%-100%; mientras que 9 docentes consideran que ha participado con 51%-75%; y 2 docentes nos mencionan que han participado con los directores (as) un 0%-25%. De los cuales en la figura 14., nos muestra que los que participaron un 76%-100%, representan un porcentaje de 58%, mientras que los que han participado un 51%-75%, representan un 34% y los que han participado 0%-25%, representan un 8%.

**Tabla 17.**

*¿Participa Ud., en asesorías y apoyos a las Direcciones de carrera y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular?*

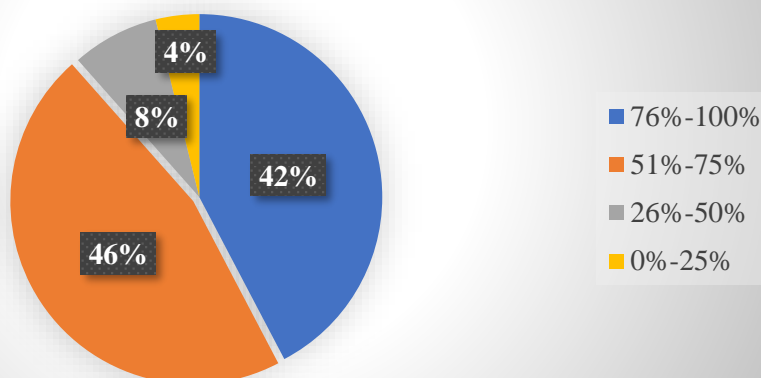
<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>76%-100%</b>	11	42%
<b>51%-75%</b>	12	46%
<b>26%-50%</b>	2	8%
<b>0%-25%</b>	1	4%
<b>Total</b>	26	100,00%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 16.**

*¿Participa Ud., en asesorías y apoyos a las Direcciones de carrera y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular?*

**¿Participa Ud., en asesorías y apoyos a las Direcciones de carrera y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular?**



**Nota:** La figura muestra la participación de los docentes, en las asesorías y apoyos a las direcciones de carrera y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 17, los 11 docentes participan en las asesorías y apoyos a las direcciones de carrera y programas, en un 76%-100%, mientras que 12 docentes solo han logrado participar en un 51%-75%, en cambio 2 docentes solo alcanzaron participar en un 26%-50% y un docente a participado de 0%-25%. De lo cual en la figura 15., podemos ver los porcentajes de dichos datos recopilados de la tabla 16., En la cual los docentes que han participado un 76%-100%, representan el 42%, mientras que los docentes que han participado 51%-75% representan el 46%, en cambio los docentes que han participado de un 26%-50% representan el 8% y por último el docente que ha participado de un 0%-25% representa el 4%.

**Tabla 18.**

**¿Creé Ud., que administra el sistema de Gestión Académico de forma responsable y honesta?**

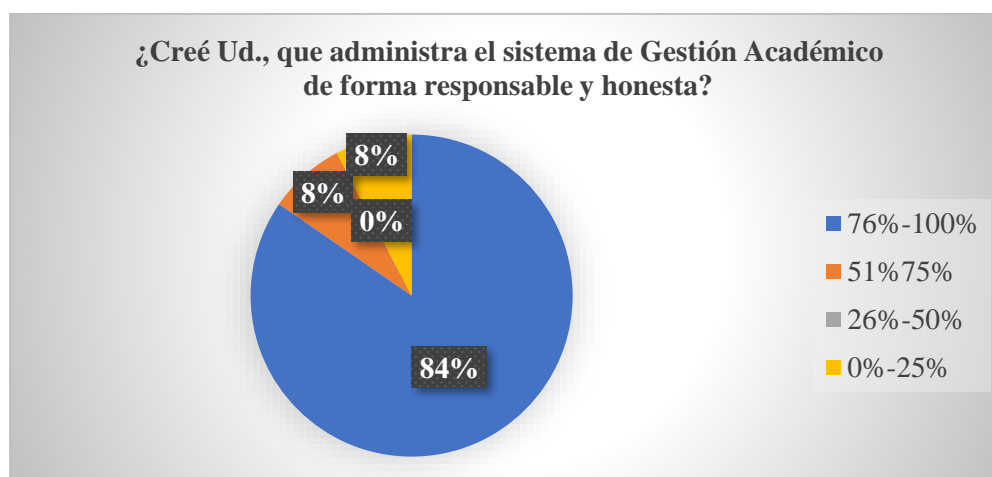
Alternativa	Frecuencia	%
<b>76%-100%</b>	22	85%
<b>51%75%</b>	2	8%
<b>26%-50%</b>	0	0%
<b>0%-25%</b>	2	8%
<b>Total</b>	26	100%

**Nota:** Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de

la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. Se representa la escala Likert de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”.

**Figura 17.**

*¿Creé Ud., que administra el sistema de Gestión Académico de forma responsable y honesta?*



**Nota:** La figura muestra el porcentaje que los docentes consideran que administran el sistema de gestión académico de forma responsable y honesta. La cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: El 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular” y 0%-25% “malo”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 18, podemos observar que 22 docentes consideran que administran el sistema de gestión académico en un 76%-100%, en cambio 2 docentes consideran que administran el sistema de gestión académico en un 51%-75% y 2 docentes consideran que administran el sistema de gestión académico en un 0%-25%: de los cuales en la figura 17., podemos observar los porcentajes de dichos datos, en los cuales los docentes que señalaron de un 76%-100%, representan el 84%, mientras que los que señalaron el 51%-75% y 0%-25%, representan el 8%.

**Tabla 19.**

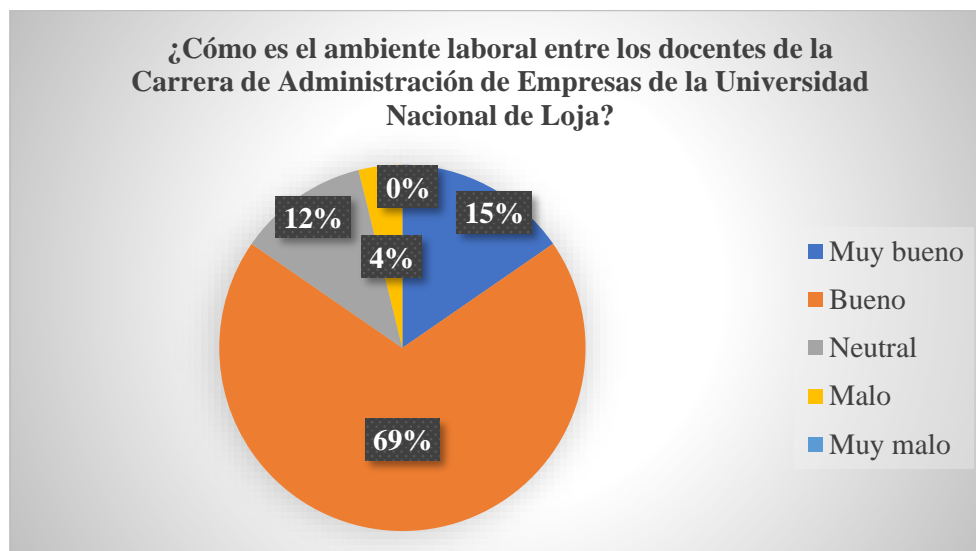
*¿Cómo es el ambiente laboral entre el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*

Alternativa	Frecuencia	%
Muy bueno	4	15%
Bueno	18	69%
Neutral	3	12%
Malo	1	4%
Muy malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 18.**

*¿Cómo es el ambiente laboral entre el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje del ambiente laboral entre los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 19, podemos observar que 4 docentes consideran que el ambiente laboral entre los docentes es muy bueno, muestra que 18 docentes consideran que el ambiente laboral es bueno, en cambio 3 docentes nos mencionan que es neutral, en cambio un docente nos menciona que es malo el ambiente laboral, lo cual en la figura 17, dichos datos nos menciona que los docentes que mencionaron que es muy bueno, representan el 15%, mientras que los docentes que nos mencionaron que era bueno, representan el 69%, en cambio los docentes que mencionaron que es neutral, representan el 12% y el docente que mencionó que es malo, representa el 4%.

**Tabla 20.**

*Está de acuerdo que la aptitud de vocación "Personal Académico" es necesario para el logro de las metas y objetivos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, entonces: Cuándo se ingresa por "Vocación Laboral, Vocación a la Docencia o por la Falta de Trabajo"*

Alternativa	1	2	3	4	5	Total
Aboral	0	1	6	7	12	26
%	0,00%	3,85%	23,08%	26,92%	46,15%	100,00%
V. Docencia	0	0	4	7	15	26



%	0,00%	0,00%	15,38%	26,92%	57,69%	100,00%
<b>Falta Trabajo</b>	4	1	5	9	7	26
%	15,38%	3,85%	19,23%	34,62%	26,92%	100,00%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. El cual la escala de Likert está representada de la siguiente manera: 1 “muy malo”, 2 “malo”, 3 “neutral”, 4 “bueno” y 5 “muy bueno”.

**Análisis:** En la tabla 20, podemos apreciar que de los 26 docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, un docente que representa el 3,85% considera que cuando se ingresa por vocación laboral, no cumple con las metas o los objetivos, ya que no está de acuerdo, mientras que 6 docentes que representan el 23,08%, se mantienen en neutral que no están a favor ni en contra, en cambio 7 docentes que representan el 26,92%, nos mencionan que si están de acuerdo, mientras que los 12 docentes restantes que representan el 46,15%, nos mencionan que si están muy de acuerdo en que cumplen con las metas y objetivos.

En cambio, los que ingresan por vocación a la docencia, 4 docentes que representan el 15,38%, nos mencionan que están en neutral, en cambio 7 docentes que representan el 26,92%, nos mencionan que están de acuerdo y los 15 docentes restantes que representan el 57,69%, nos mencionan que están muy de acuerdo que cumplen con las metas y objetivos.

Y los docentes que ingresan por falta de trabajo, 4 docentes que representan el 15,38%, nos mencionan que están muy en desacuerdo, ya que no cumplen con las metas y objetivos, en cambio un docente que representa el 3,85%, no está de acuerdo que cumplen con las metas y objetivos, mientras que 5 docentes que representan el 19,23% se mantienen en neutral, en cambio 9 docentes que representan el 34,62%, nos mencionan que están de acuerdo en que cumplen con las metas y objetivos y los 7 docentes que representan el 26,92%, nos mencionan que están muy de acuerdo en que cumplen con las metas y objetivos.

**Tabla 21.**

*¿Creé usted que la participación del personal académico es importante al momento de aprobar los cambios en las normas o reglamentos que van regir en la Carrera de Administración de Empresas y por ende en la Universidad Nacional de Loja?*

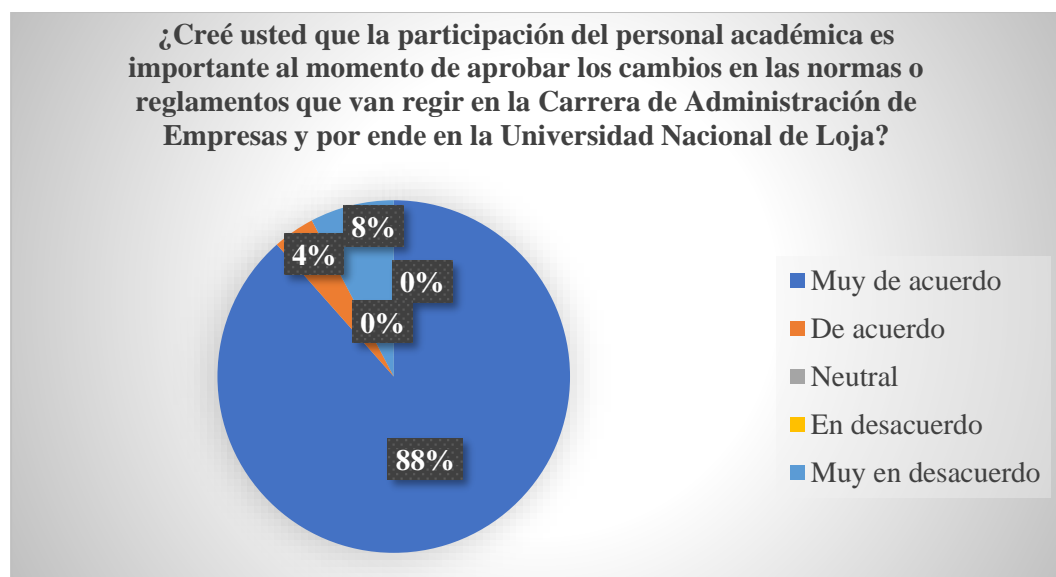
Alternativa	Frecuencia	%
<b>Muy de acuerdo</b>	23	88%
<b>De acuerdo</b>	1	4%
<b>Neutral</b>	0	0%

<b>En desacuerdo</b>	0	0%
<b>Muy en desacuerdo</b>	2	8%
<b>Total</b>	26	100,00%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 19.**

*¿Creé usted que la participación del personal académico es importante al momento de aprobar los cambios en las normas o reglamentos que van regir en la Carrera de Administración de Empresas y por ende en la Universidad Nacional de Loja?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje que consideran los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL” que deben participar al momento de aprobar los cambios en las normas o reglamentos que rigen en la institución. **Fuente:** Melky Chamba.

**Análisis:** Podemos observar en la tabla 21, que 23 docentes están muy de acuerdo que ellos deben participar en la aprobación de las nuevas normas o reglamentos que van a regir en la institución, mientras que un docente está de acuerdo en la participación, en cambio 2 docentes están muy en desacuerdo en que deban participar para debatir y decidir las nuevas normas o reglamentos que va a regir la institución. De lo cual en la figura 18., representa el porcentaje de los datos de la tabla 20., la cual los docentes que están muy de acuerdo, representan el 88%, mientras que el docente que está de acuerdo representa el 4% y los docentes que están muy en desacuerdo representan el 8%.

**Tabla 22.**

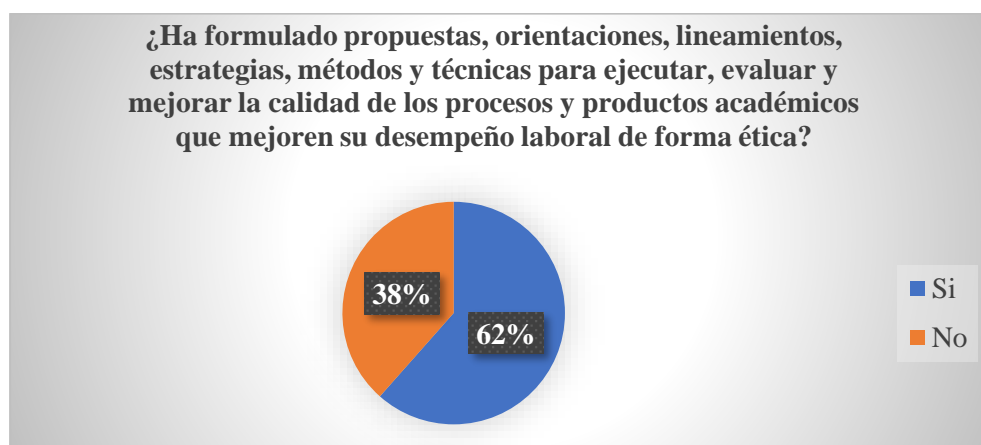
*¿Ha formulado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética?*

Alternativa	Frecuencia	%
Si	16	62%
No	10	38%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 20.**

*¿Ha formulado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje de los docentes que han formulado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética y cuales docentes no han realizado, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 22, podemos apreciar que 16 docentes han señalado que si han realizado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética y 10 docentes han señalado que no han realizado. De lo cual la figura 19, muestra los porcentajes de dichos datos de los cuales los docentes que han señalado si, representan el 62%, mientras que los docentes que han señalado no, representan el 38%.

**Tabla 23.**

*¿Dirige de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados?*

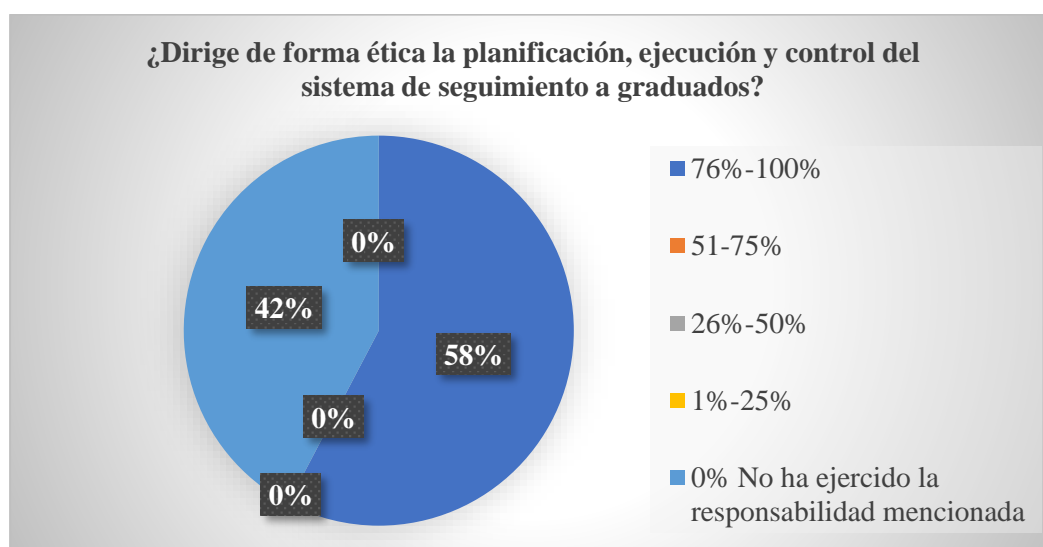
Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	15	58%
51-75%	0	0%
26%-50%	0	0%

1%-25%	0	0%
<b>0% No ha ejercido la responsabilidad mencionada</b>	11	42%
<b>Total</b>	26	100,00%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La siguiente escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”.

**Figura 21.**

*¿Dirige de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje de los docentes que han señalado si han dirigido de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados y si han realizado qué porcentaje lo consideran que lo han realizado de forma ética bien y quienes no han ejercidos dicha responsabilidad, el cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 23, los 15 docentes han dirigido de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados en un 76%-100% y 11 docentes han seleccionado un 0% debido a que no han ejercido la responsabilidad mencionada. De lo cual en la figura 20., nos menciona que los 15 docentes que señalaron el 76%-100%, representa el 58%, mientras que los 11 docentes que no han ejercido la responsabilidad mencionada, representan el 42%.

**Tabla 24.**

*¿Cumple con las asesorías y apoya en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	12	46%
51-75%	2	8%
26%-50%	0	0%
1%-25%	0	0%
0% No ha ejercido la responsabilidad mencionada	12	46%
<b>Total</b>	26	100,00%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La siguiente escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”.

**Figura 22.**

*¿Cumple con las asesorías y apoya en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje del cumplimiento de los docentes en la asesorías y apoyos en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico y quienes no lo han realizado debido a que no han ejercido dicha responsabilidad, el cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 24, que 14 docentes si han cumplido con las asesorías y apoyos en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico, de los cuales 12 han realizado un 76%-100%, mientras que los otros 2 docentes han realizado un 51%-75% y 12 docentes contestaron un 0%, debido a que no han ejercido dicha función. De lo cual en la figura 21, podemos observar el porcentaje de dichos datos antes mencionados, de los cuales los 12 docentes que señalaron un 76%-100%, representan el 46%, mientras que los 2

docentes que señalaron un 51%-75%, representan el 8% y los docentes que no han ejercido dicha función representan el 46%.

**Tabla 25.**

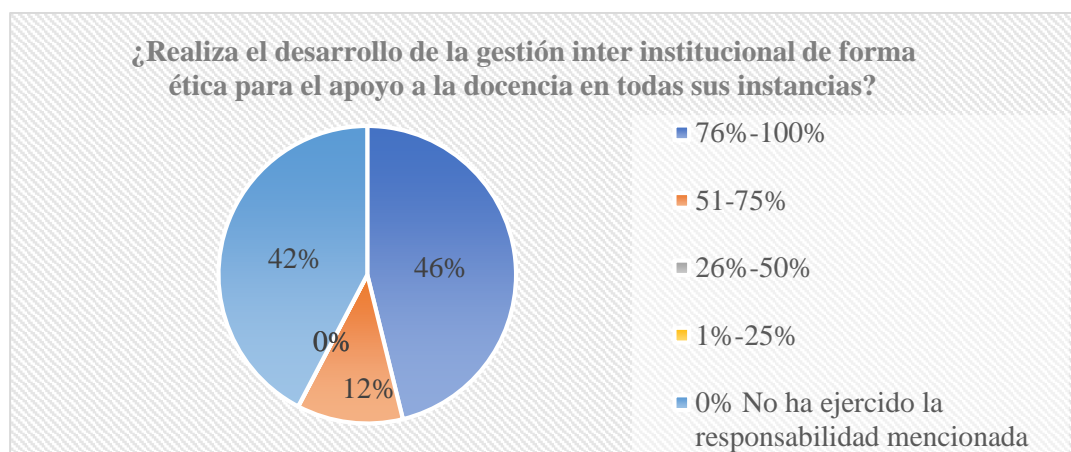
*¿Realiza el desarrollo de la gestión inter institucional de forma ética para el apoyo a la docencia en todas sus instancias?*

Alternativa	Frecuencia	%
76%-100%	12	46%
51-75%	3	12%
26%-50%	0	0%
1%-25%	0	0%
0% No ha ejercido la responsabilidad mencionada	11	42%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La siguiente escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”.

**Figura 23.**

*¿Realiza el desarrollo de la gestión inter institucional de forma ética para el apoyo a la docencia en todas sus instancias?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje que realizan los docentes en el desarrollo de la gestión inter institucional de forma ética y quienes no, debido al motivo que no les han ejercido la responsabilidad mencionada, el cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”, por Melky Chamba.

**Análisis:** Que en la tabla 25, los resultados muestran que 12 docentes han realizado el desarrollo de la gestión interinstitucional de forma ética en un 76%-100% y 3 docentes solo lo han realizado en un 51%-75%; mientras que 11 docentes han realizado un 0% debido a que no han ejercido la responsabilidad mencionada. De lo cual en la figura 22., nos muestra, que

los docentes que han señalado un 76%-100%, representan el 46%, mientras que los docentes que señalaron un 51%-75% representan el 12% y los docentes que han señalado 0% debido a que no han ejercido la responsabilidad mencionada, representan el 42%.

**Tabla 26.**

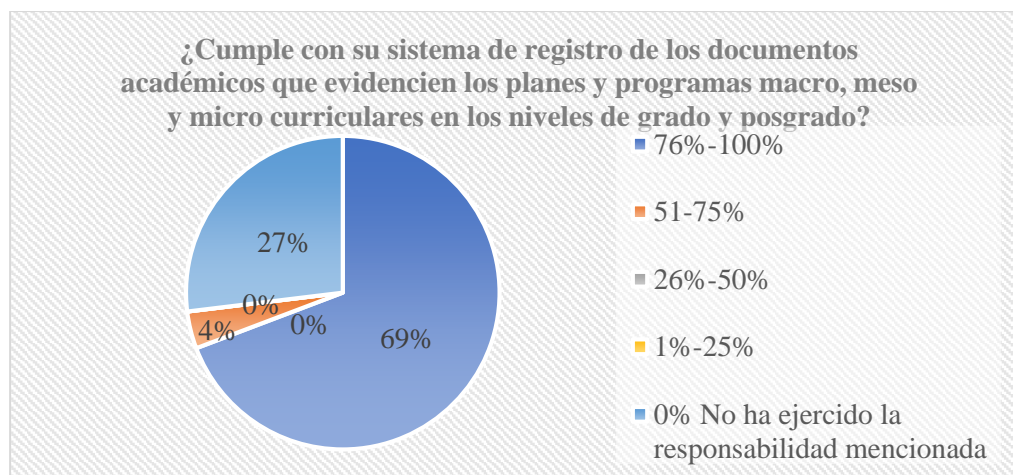
*¿Cumple con su sistema de registro de los documentos académicos que evidencien los planes y programas macro, meso y micro curriculares en los niveles de grado y posgrado?*

Alternativa	Frecuencia	%
<b>76%-100%</b>	18	69%
<b>51-75%</b>	1	4%
<b>26%-50%</b>	0	0%
<b>1%-25%</b>	0	0%
<b>0% No ha ejercido la responsabilidad mencionada</b>	7	27%
<b>Total</b>	26	100,00%

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. La siguiente escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”.

**Figura 24.**

*¿Cumple con su sistema de registro de los documentos académicos que evidencien los planes y programas macro, meso y micro curriculares en los niveles de grado y posgrado?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje del cumplimiento de los docentes con su sistema de registro de los documentos académicos que evidencien los planes y programas macro, meso y micro curriculares en los niveles de grado y posgrado y de igual manera, quienes no han realizado, debido a que no les han hecho ejercer dicha responsabilidad, el cual la escala de Likert se representa de la siguiente manera: 76%-100% “muy bueno”, 51%-75% “bueno”, 26%-50% “regular”, 1%-25% “malo” y 0% “muy malo” o “No ha ejercido dicha función”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 26, que 19 docentes si les han hecho ejercer dicha función de los cuales, 18 la han realizado en un 76%-100% y un docente solo ha realizado el 51%-75%, mientras que 7 docentes tienen el 0% debido a que no han ejercido dicha responsabilidad. De lo cual en la figura 23, que los docentes que han realizado un 76%-100%, representan el 69%, mientras que el docente que realizo un 51%-75%, representa el 4% y los docentes que han señalado 0%, debido han que no han ejercido dicha responsabilidad representan el 27%.

**Tabla 27.**

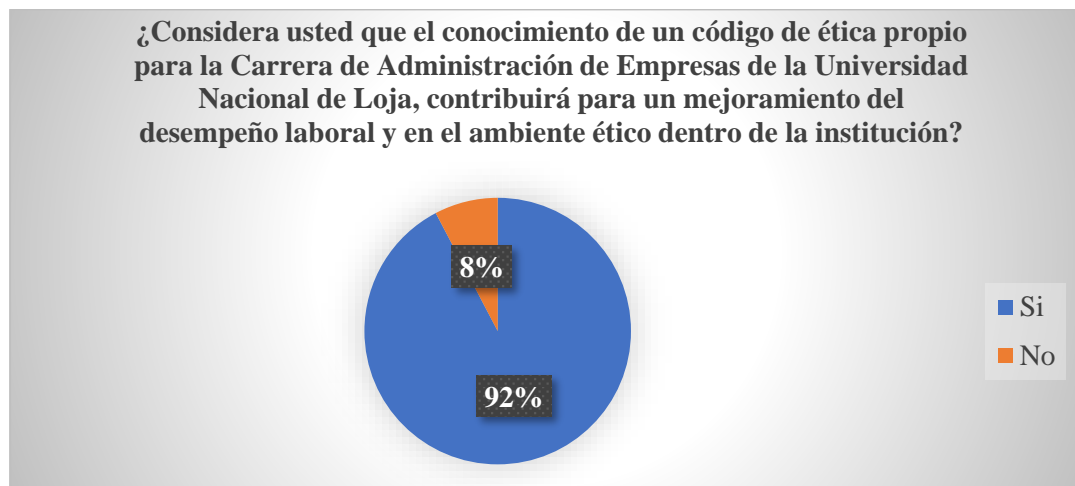
*¿Considera usted que el conocimiento de un código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, contribuirá para un mejoramiento del desempeño laboral y en el ambiente ético dentro de la institución?*

Alternativa	Frecuencia	%
Si	24	92%
No	2	8%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>

*Nota:* Datos recopilados por Melky Chamba mediante encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

**Figura 25.**

*¿Considera usted que el conocimiento de un código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, contribuirá para un mejoramiento del desempeño laboral y en el ambiente ético dentro de la institución?*



*Nota:* La figura muestra el porcentaje de los docentes que están de acuerdo en que se realice un código de ética propio solo para la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, por Melky Chamba.

**Análisis:** En la tabla 27, se muestra que 24 docentes están de acuerdo con la elaboración de un código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas “UNL”, que contribuirá para el mejoramiento del desempeño laboral y en el ambiente ético dentro de la institución, mientras que 2 docentes no están de acuerdo que mejore el



desempeño laboral y tampoco el ambiente ético de la institución. De lo cual, en la figura 24, los 24 docentes que respondieron sí, representan el 92%, mientras que los 2 docentes que respondieron no, representan el 8%.

### 6.3. Análisis de los resultados de la entrevista realizada al directivo de la carrera de Administración de Empresas.

**Tabla 28.**

*Resultado de la entrevista al directivo*

Unidad de análisis	Categoría	Segmento
	Cargo y funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El cargo que desempeña la autoridad de la carrera de Administración de empresas es de director.</li> <li>- Sus funciones las desempeña de acuerdo a la normativa vigente de la institución que están relacionadas con el ámbito académico, planificación y la gestión de las actividades.</li> </ul>
Valores Éticos	Importancia y conocimiento de los valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por supuesto, ya que está en la formación que se tiene a lo largo de la vida y sobre todo como un principio personal.</li> <li>- Son fundamentales en todo lo que vamos a desarrollar como personas, ya que la ética debe estar siempre presentes</li> <li>- Aplicar los valores éticos es de sentido común, ya que se deben emplear los principios y valores que se adquirieron, de acuerdo a la situación, ya que se debe respetar, comprender y sobre todo cuidar la integridad de las personas</li> </ul>
	Aplicación de los valores éticos en la carrera de administración de empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como director de la carrera se aplica los valores éticos evitando cometer algún error, pero recomienda que lo evalúen las personas que interactúan diariamente con su persona, para conocer si realiza un buen desempeño laboral y realizar los correctivos necesarios</li> </ul>
	Cumplimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si cumplen con el horario de trabajo, pero en algunos casos han surgido inconvenientes especialmente cuando tienen que estar al pendiente de las actividades y programas que realiza la institución</li> </ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si existe comunicación, debido a que todas las actividades son planificadas, con los docentes, estudiantes, administrativos y trabajadores, que se desarrollan para el mejoramiento de la carrera.</li> </ul>
Elaboración del código de ética	Existencia del código de ética en la Universidad Nacional Loja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No conoce el código de ética de la Universidad Nacional de Loja, porque lo están modificando</li> <li>- La carrera de Administración de Empresas no cuenta con un código de ética propio.</li> </ul>
	Contribución a la carrera de Administración de Empresas con la elaboración de un	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siendo la carrera de Administración de Empresas la más importante de la Universidad Nacional de Loja y de acuerdo al perfil profesional, es necesario que cuente con un código de ética, para cumplir con las normas y reglamentos</li> </ul>

*Nota.* Entrevista realizada al director de la carrera de administración de Empresas “UNL”.

Analizando la opinión del directivo de la carrera de administración de empresas que dentro de sus funciones están relacionadas con el ámbito académico, planificación y gestión de actividades. Por otro lado, en la pregunta ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”? nos supo manifestar que los valores son importantes, debido a que son fundamentales en todo lo que vamos a desarrollar como personas, ya que la ética debe estar siempre presente.

En la pregunta ¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral? Aplicar los valores éticos es de sentido común, ya que se deben aplicar los principios y valores que se adquirieron, de acuerdo a la situación, ya que se debe respetar, comprender, sobre todo cuidar la integridad de las personas

En la pregunta ¿Existe respeto, cordialidad y comprensión entre docentes, administrativos, estudiantes y trabajadores de la carrera? Si existe, ya que afortunadamente sus compañeros tienen bien claro los principios y valores éticos y los incorporan en el desarrollo de sus funciones siempre los valores éticos en la carrera.

En la pregunta ¿Cree Ud., que efectúa un buen desempeño laboral en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? Si, ya que se esmera cada día, pero recomienda que lo evalúen las personas que interactúen diariamente con su persona, para saber si realiza un buen desempeño laboral.

En la pregunta ¿Cumplen los docentes, administrativos, estudiantes y trabajadores con su horario de trabajo de forma honesta? Si cumplen con horario de trabajo, pero en algunos casos si han surgido inconvenientes especialmente cuando tiene que estar al pendiente de las actividades y programas que realiza la institución.

En la pregunta ¿Les comunica a todos los docentes, administrativos, y trabajadores de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, sobre nuevos cambios que se van a realizar, para mejorar la educación y el desarrollo de los docentes, administrados, trabajadores y estudiantes? menciona que sí, debido a que todas las actividades son planificadas, con los compañeros, tanto docentes, estudiantes, administrativos y trabajadores, lo están desarrollando, para el mejoramiento de la carrera.

En la pregunta ¿Conoce usted el código de ética de la Universidad Nacional de Loja? Aquí tenemos una respuesta negativa ya que menciona que no conoce el código de ética de la Universidad Nacional de Loja.

En la pregunta ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética? A lo que supo responder que la carrera de Administración de Empresas no cuenta con un código de ética propio. Esto representa un factor negativo lo cual incidió directamente para la propuesta de la elaboración de un código de ética para carrera.

En la pregunta ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la Universidad Nacional de Loja? Manifestó que la elaboración de un código de ética es excelente, ya que es bueno encontrar un ámbito de reflexión, para la institución.

En la pregunta Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría? El presente resultado representa un factor positivo ya que si se aplicaría, el código ético para la carrera de administración de empresas ya que mejorarían como institución

#### 6.4. Análisis de los resultados de la entrevista realizada a los estudiantes “Presidentes” de cada ciclo de la carrera de Administración de Empresas

**Tabla 29.**

*Resultado de la entrevista a los estudiantes*

Unidad de análisis	Categoría	Segmento
	Cargo y funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidentes de ciclo: primero A, B y C, segundo A y B, tercero A y B, cuarto A y B, quinto A y B, sexto A y B, séptimo A y B, octavo A y B.</li> <li>- Sus funciones son representar a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas en la toma de decisiones.</li> </ul>
	Importancia y conocimiento de los valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos mencionan que los valores éticos son importantes ya que nos definen como personas.</li> <li>- Mencionan que los valores éticos son importantes para comunicarnos y poder recibir una buena educación.</li> </ul>
Valores Éticos	Aplicación de los valores éticos por parte de las autoridades, docentes, estudiantes, servidores administrativos y trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los valores éticos son aplicados con los docentes en el momento que imparten clases, con las autoridades o los trabajadores siendo muy respetuosos.</li> <li>- Mencionan, que los docentes, las autoridades y trabajadores si son amables, cordiales, respetuosos, entre otros valores éticos, que ayudan a los estudiantes a sentirse más conformes con la Carrera de Administración de Empresas “UNL”</li> <li>- No son justos algunos docentes a la hora de calificar, en poner las tareas y en comprender a los estudiantes mediante cualquier problema o circunstancia que se les presente.</li> </ul>

	Cumplimiento y desempeño laboral y estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las autoridades, como administrativos, docentes y trabajadores, cumplen con su labor éticamente pero no al 100%.</li> <li>- Nos mencionan que, si saben los deberes que deben desempeñar como estudiantes, cumpliendo las normas y reglamentos, para los fines académicos.</li> <li>- Nos mencionan que, si se cumplen a cabalidad con los deberes y obligaciones, pero no al 100%, ya que todos somos humanos y cometemos errores.</li> </ul>
	Toman en cuenta sus propuestas para mejorar la eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos mencionan que sí, debido a que la mayoría de docentes les comunican sus temas y propuestas que les ayuden en sus aprendizajes para mejorar su educación profesional</li> </ul>
Elaboración del código de ética	Existencia del código de ética de la Universidad Nacional de Loja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos mencionan que sí lo conocen, pero no a profundidad, debido a que el código de ética de la Universidad Nacional de Loja abarca todas las áreas educativas en el cual no saben mucho del tema.</li> <li>- Nos mencionan que no tienen conocimiento y que no saben si existe un código de ética propio de la institución</li> </ul>
	Contribución a la carrera de Administración de Empresas con la elaboración de un Código de Ética propio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sería de vital importancia, ya que a su vez permitiría el desempeño y el desarrollo de las funciones de una mejor manera, tanto de los docentes, autoridades y trabajadores, como a nosotros los mismos estudiantes.</li> <li>- Que si lo aplicarían ya que estaría más fundamentado a su carrera por lo cual mejoraría su desempeño y desarrollo de la misma.</li> </ul>

*Nota.* Entrevista realizada a 18 presidentes, de los ciclos que tiene la Carrera de Administración de Empresas “UNL”: primero A, B y C, segundo A y B, tercero A y B, cuarto A y B, quinto A y B, sexto A y B, séptimo A y B, octavo A y B.

Analizando la opinión de los presidentes de ciclo de la carrera de administración de empresas en representación de los estudiantes nos manifestaron en la pregunta ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”? Nos mencionan, que sin son importante los valores éticos en la institución, ya que nos ayudan a comunicarnos y poder recibir una buena educación.

En la pregunta ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”? Nos mencionan, que sin son importantes los valores éticos en la institución, ya que nos ayudan a comunicarnos y poder recibir una buena educación

En la pregunta ¿Cómo considera que aplican los estudiantes los valores éticos en la institución? Nos mencionan que los valores éticos son aplicados, cuando están con los docentes en el momento que les imparten clases y cuando están con las autoridades o los trabajadores saben ser respetuosos con los estudiantes.

En la pregunta ¿La autoridad, servidores públicos administrativos, personal académico y servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja son: respetuosos, amables, cordiales, ¿etc.? que los docentes y las autoridades y trabajadores si son amables, cordiales, respetuosos, entre otros valores éticos, que ayudan a los estudiantes en sentirse más conformes con la Carrera de Administración de Empresas “UNL”

En la pregunta ¿Cree Ud., que son justos el personal académico que les imparten clase en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? Nos mencionan, que no son justos algunos docentes en la hora de calificar, en poner las tareas y en comprender a los estudiantes mediante cualquier problema o circunstancia que se les presente

En la pregunta ¿Cree usted, que la autoridad, servidores públicos administrativos, personal académico y los servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, cumplen con su labor éticamente? Nos mencionan, que tanto las autoridades, como administrativos, docentes y trabajadores, cumplen con su labor éticamente pero no al 100%.

En la pregunta ¿Conoce usted los deberes y derechos que debe desempeñar como estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? Nos mencionan, que, si saben los deberes que deben de desempeñar como estudiantes, ya que sería acatar las normas y reglamentos, para los fines académicos.

En la pregunta ¿Cumple a cabalidad con los deberes y obligaciones antes mencionados? Nos mencionan, que, si se cumplen a cabalidad con los deberes y obligaciones, pero no al 100%, ya que todos somos humanos y a veces se cometen errores.

En la pregunta ¿Toman en cuenta su opinión como presidente del paralelo de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, sobre propuestas de mejora que ayuden al aprendizaje y a la formación profesional, de los estudiantes? Nos mencionan que sí, debido a que la mayoría de docentes les comunican sus temas y propuestas que les ayuden en su aprendizaje y en lo cual en las secciones se discuten dichos temas para mejorar su educación profesional.

En la pregunta ¿Conoce usted el código de ética de la Universidad Nacional de Loja? Nos mencionan que sí lo conocen, pero no a profundidad, debido a que el código de ética de la Universidad Nacional de Loja abarca todas las áreas educativas en el cual no saben mucho del tema.

En la pregunta ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética? Nos mencionan que no tienen conocimiento y que no saben si hay un código

de ética propio de la institución. Aquí tenemos una respuesta negativa ya que menciona que no conoce el código de ética de la carrera.

En la pregunta ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja? Nos mencionan que sería de vital importancia, ya que a su vez permitiría el desempeño y el desarrollo de las funciones de una mejor manera, tanto de los docentes, autoridades y trabajadores, como a nosotros los mismos estudiantes.

En la pregunta Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría? Nos mencionan que si lo aplicarían ya que estaría más fundamentado a su carrera por lo cual mejoraría su desempeño y desarrollo de la misma.

El presente resultado representa un factor positivo ya que si se aplicaría, el código ético para la carrera de administración de empresas ya que mejoraría como institución.

## 6.5. Análisis de los resultados de la entrevista realizada a los servidores públicos administrativos de la carrera de Administración de Empresas

**Tabla 30.**

*Resultado de la entrevista a los servidores públicos administrativos*

Unidad de análisis	Categoría	Segmento
	Cargo y funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 analistas de Apoyo a la gestión académica</li> <li>- 1 auxiliar de Servicios.</li> <li>- Sus funciones las desempeñan de acuerdo a la normativa vigente de la institución y que son: matrículas con los estudiantes, archivo de documentos de la carrera, actas del consejo consultivo, contestación de oficios y atención al público</li> </ul>
Valores Éticos	Importancia y conocimiento de los valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos mencionan que sí cumplen con sus funciones, ya que si no realizan sus labores serán multados y sancionados.</li> <li>- Conocer los valores éticos ya que se van obteniendo en el transcurso de la vida.</li> <li>- Aplicar los valores éticos son fundamentales e importantes aplicarlos ya que les ayuda a formarse como profesionales.</li> <li>- Si aplican los valores éticos en su ámbito laboral con respeto y responsabilidad ya que están en contacto permanente con las autoridades, docentes, servidores administrativos, estudiantes, y público en general.</li> </ul>
	Aplicación de los valores éticos por parte de las autoridades, docentes, estudiantes, servidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si son éticos ya que nos comunican con mucho respeto la información que se requiere o se ha actualizado, para evitar inconvenientes en nuestro desarrollo laboral.</li> </ul>

	administrativos y trabajadores	- Muy rara vez, se han suscitado controversias ya sea por falta de comunicación o desconocimiento de los reglamentos internos de la carrera.
	Cumplimiento y desempeño laboral	- Si cumplen con el horario de trabajo asignado, en caso de incumplimiento son multados. - Su cumplimiento es eficiente ya que son documentos que se deben despachar diariamente
	Toman en cuenta sus propuestas para mejorar la eficiencia laboral	- Muy pocas veces toman en cuenta nuestras opiniones para mejorar la eficiencia laboral. - Se reduce a la opinión del consejo consultivo.
Elaboración del código de ética	Existencia del código de ética de la Universidad Nacional de Loja	- Si conocen el código de ética de la Universidad Nacional de Loja, pero no ha profundidad. - Que desconocen si existe un código de ética de la carrera
	Contribución a la carrera de Administración de Empresas con la elaboración de un Código de Ética propio	- Es una idea excelente ya que aportaría en forma fundamentada a la solución de los problemas que tiene la carrera. - Si se elabora un código de ética se lo llevaría a la práctica para mejorar en forma eficiente y eficaz.

*Nota.* Entrevista realizada a los 3 servidores públicos administrativos de la carrera de administración de Empresas “UNL”.

Analizando la opinión de los presidentes de ciclo de la carrera de administración de empresas en representación de los estudiantes nos manifestaron en la pregunta ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”? Nos mencionan, que sin son importante los valores éticos en la institución, ya que nos ayudan a comunicarnos y poder recibir una buena educación.

En la pregunta ¿Conoce la importancia de los valores éticos? Nos mencionan que si conocen ya que son valores que les comienzan a inculcar desde la casa a temprana edad.

En la pregunta ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”? Nos mencionan que si son muy importante porque genera un buen ambiente laboral para la organización

En la pregunta ¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral? Nos mencionan que, si aplican los valores éticos a todas las autoridades, tanto docentes, como estudiantes, para desempeñar con mayor agrado sus labores

En la pregunta ¿La autoridad, personal académico, servidores públicos administrativos y alumnos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, aplican los valores éticos con usted? Nos mencionan que, si aplican los valores éticos, debido a que, si son respetuosos, amables y comprensibles, pero en algunas ocasiones los estudiantes no saben serlo, y de igual manera que la autoridad, docentes y administrativos tienen que ser más transparentes, debido a que no lo son en algunas ocasiones.

En la pregunta ¿Cree Ud., que realizan un buen desempeño laboral en la Carrera de

Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? Nos mencionan que sí cumplen, pero como son personas no son perfectas por lo cual realizan un buen desempeño laboral.

En la pregunta ¿Cumplen con su horario de trabajo de forma honesta? Nos mencionan que, si ya que están controlados bajo un programa de asistencia, en el cual les ven el cumplimiento de su horario de trabajo

En la pregunta ¿Toman en cuenta su opinión como trabajador de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, para mejorar el ambiente laboral y la eficiencia de su trabajo? Nos menciona que aquí son tomados en cuenta muy poco, ya que se opinan ante las necesidades que se obtienen en el trabajo, lo cual, las autoridades no logran resolver en su totalidad.

En la pregunta ¿Conoce usted el código de ética de la universidad nacional de Loja? que, si la conocen, pero no saben cómo está reglamentado dicho código de ética

En la pregunta ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética? que la carrera no cuenta con su código de ética Aquí tenemos una respuesta negativa ya que menciona que no conoce el código de ética de la carrera.

En la pregunta ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja? Les parece excelente, ya que estará mejor compaginado con lo que se vive en la carrera, algo que no se vive en todas las carreras de la Universidad Nacional de Loja.

En la pregunta Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría? Nos mencionan que si la aplicarían, ya que sería un buen apoyo para ellos como para toda la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. El presente resultado representa un factor positivo ya que si se aplicaría, el código ético para la carrera de administración de empresas ya que mejoraría como institución.



## 6.6. Análisis de los resultados de la entrevista realizada a los servidores públicos de apoyo de la carrera de Administración de Empresas

Tabla 31.

*Resultado de la entrevista a los servidores públicos de apoyo*

Unidad de análisis	Categoría	Segmento
Valores Éticos	Cargo y funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 auxiliar de secretaría</li> <li>- 1 conserje.</li> <li>- Sus funciones las desempeñan de acuerdo a lo que asigne el director de la carrera ya que como auxiliar de secretaria está a cargo de todos los trámites de graduación y documentos.</li> <li>- El conserje se encarga del aseo y la limpieza del bloque de la carrera, además reporta objetos extraviados en las aulas.</li> </ul>
	Importancia y conocimiento de los valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos mencionan que sí cumplen con sus funciones, pero no eficazmente ya que no cuentan con los implementos necesarios.</li> <li>- Si conocen los valores éticos porque son los que les han inculcado desde su hogar a temprana edad.</li> <li>- Son importantes porque generan un buen ambiente laboral para la institución.</li> </ul>
	Aplicación de los valores éticos por parte de las autoridades, docentes, estudiantes, servidores administrativos y trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si aplican los valores éticos por parte de las autoridades, personal académico, estudiantes y servidores</li> <li>- Muy rara vez, las autoridades, personal académico, estudiantes y servidores públicos no tienen empatía hacia ellos.</li> </ul>
	Cumplimiento y desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si cumplen con el horario de trabajo asignado, ya que están controlados bajo un programa de asistencia.</li> <li>- Si cumplen realizando un buen desempeño laboral.</li> </ul>
Elaboración del código de ética	Toman en cuenta sus propuestas para mejorar la eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muy pocas veces toman en cuenta nuestras opiniones, ya que se remiten a las necesidades para mejorar la eficiencia laboral.</li> </ul>
	Existencia del código de ética de la Universidad Nacional de Loja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si conocen que existe un código de ética de la Universidad Nacional de Loja, pero no saben cómo está reglamentado.</li> <li>- Mencionan que la carrera de administración de empresas no cuenta con su código de ética.</li> </ul>
	Contribución a la carrera de Administración de Empresas con la elaboración de un Código de Ética propio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les parece excelente ya que estará compaginado con lo que realmente se vive en la carrera, algo que no se vive en todas las carreras de la Universidad Nacional de Loja.</li> <li>- Si lo aplicarían ya que sería un buen apoyo para ellos como para la carrera.</li> </ul>

*Nota.* Entrevista realizada a los 2 servidores públicos de apoyo de la carrera de administración de Empresas

Analizando la opinión de servidores públicos de apoyo de la carrera de administración

de Empresas tenemos las siguientes respuestas:

En la pregunta ¿Cumple a cabalidad con sus funciones? Menciona que, si cumplen a cabalidad con sus funciones, pero no eficazmente, debido a que las autoridades no les proveen los recursos necesarios para desempeñar sus funciones a cabalidad, pero encuentran las maneras que desempeñar sus funciones de la mejor manera posible.

En la pregunta ¿Conoce la importancia de los valores éticos? menciona que si conocen ya que son valores que les comienzan a inculcar desde la casa a temprana edad.

En la pregunta ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”? mencionan que si son muy importante porque genera un buen ambiente laboral para la organización

En la pregunta ¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral? mencionan que, si aplican los valores éticos a todas las autoridades, tanto docentes, como estudiantes, para desempeñar con mayor agrado sus labores

En la pregunta ¿El director, personal académico, servidores públicos administrativos y alumnos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, aplican los valores éticos con usted? menciona que, si aplican los valores éticos, debido a que, si son respetuosos, amables y comprensibles, pero en algunas ocasiones los estudiantes no saben serlo, y de igual manera que la autoridad, docentes y administrativos tienen que ser más transparentes, debido a que no lo son en algunas ocasiones.

En la pregunta ¿Cree Ud., que realizan un buen desempeño laboral en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja? menciona que sí cumplen, pero como son personas no son perfectas por lo cual realizan un buen desempeño laboral.

En la pregunta ¿Cumplen con su horario de trabajo de forma honesta? menciona que, si ya que están controlados bajo un programa de asistencia, en el cual les ven el cumplimiento de su horario de trabajo

En la pregunta ¿Toman en cuenta su opinión como trabajador de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, para mejorar el ambiente laboral y la eficiencia de su trabajo? son tomados en cuenta muy poco, ya que se opinan ante las necesidades que se obtienen en el trabajo, lo cual, las autoridades no logran resolver en su totalidad.

En la pregunta ¿Conoce usted el código de ética de la universidad nacional de Loja? que, si la conocen, pero no saben cómo está reglamentado dicho código de ética

En la pregunta ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética? que la carrera no cuenta con su código de ética siendo un factor negativo

En la pregunta ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja? Les parece excelente, ya que estará mejor compaginado con lo que se vive en la carrera, algo que no se vive en todas las carreras de la Universidad Nacional de Loja.

En la pregunta Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría? Nos mencionan que si lo aplicarían, ya que sería un buen apoyo para ellos como para toda la Carrera de Administración de Empresas “UNL”. presenta un resultado representa un factor positivo ya que si se aplicaría, el código ético para la carrera de administración de empresas ya que mejorarían como institución

### 6.7. Análisis de los resultados de la Observación indirecta

Como técnica de investigación se utilizó la observación indirecta que facilitó la recolección de información relevante para la elaboración de una propuesta del código de ética para la carrera de administración de empresas de la Universidad Nacional de Loja.

Con la ayuda de los presidentes de cada ciclo se aplicó una encuesta para interactuar con el personal académico de la carrera lo que permitió obtener información confiable de la cual se llegó a determinar lo siguiente.

**Tabla 32.**

*Resultado de la observación indirecta aplicada al personal académico de la carrera con apoyo de los estudiantes de cada ciclo.*

Unidad de análisis	Categoría	Segmento
Valores Éticos	Solidaridad	- <b>Directivo.</b> – es solidario con el personal académico, estudiantes y servidores públicos, exige el justificativo correspondiente para no generar inconvenientes que dañen el prestigio de la carrera. Existe prioridad a los amigos cercanos si tienen un acontecimiento o necesidad.
		- <b>Personal académico.</b> – Son muy solidarios, si comprenden y ayudan a los estudiantes y a sus compañeros la mayor parte del tiempo es decir existe una solidaridad buena, pero no muy buena ya que aún falta que tengan un poco más empatía.
		- <b>Servidores públicos administrativos.</b> – Son muy solidarios, cuando necesitan de un equipo o herramienta que esté a su disposición lo comparten con todos, siempre y cuando sean responsables y devuelvan lo prestado, caso contrario no se les vuelve a prestar.
		- <b>Servidores públicos de apoyo.</b> – Están siempre dispuestos a ayudar, aunque hay días difíciles igual prestan su ayuda.

	Respeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Directivo.</b> – Es muy respetuosos, pero no en todo momento, ya que nos mencionan que cuando surgen problemas externos los involucra profesionalmente incomodando a las personas que estén a su alrededor.</li> <li>- <b>Personal académico.</b> – la mayoría de los docentes son muy respetuosos, pero no todos ya que la falta de comunicación no se expresa bien con los estudiantes lo que da una opinión errónea de ellos, y lo más grave que solo la mitad de ellos reconocen su error y se disculpan, de lo que expresaron y no se dieron a entender cómo les sucede varias personas.</li> <li>- <b>Servidores públicos.</b> – Son muy respetuoso, pero no en todo momento ya que tienen problemas o cuando están ocupados, siendo un poco irrespetuosos generando molestias entre los estudiantes ya que necesitan obtener información para algún trámite administrativo.</li> <li>- <b>Servidores públicos de apoyo.</b> – son muy respetuosos con todas las personas a pesar de los problemas actúan extremadamente respetuosos.</li> </ul>
	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son las oportunidades y reconocimientos que realiza la Universidad Nacional de Loja a sus integrantes, observando que dichas oportunidades y reconocimientos no son otorgados a quienes lo merecen, ya que ellos realizan trabajos con mucha voluntad y bien desarrollados y los que son reconocidos son otros, esperando tener otra oportunidad y recibir este reconocimiento.</li> </ul>
Valores Éticos	Honestidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Directivo.</b> – La honestidad es parcial ya que el cumplimiento de sus funciones los retrasa por cumplir compromisos personales como institucionales que requieren su presencia.</li> <li>- <b>Personal académico.</b> – De la observación indirecta realizada no son el 100% honestos ya que existe favoritismo de estudiantes es decir en el cumplimiento de tareas existen estudiantes que no realizan la entrega en los tiempos establecidos y reciben la calificación de 10 puntos en cambio los estudiantes que entregaron en los plazos establecidos no ameritan la máxima calificación, por otro lado los estudiantes con preferencia pueden recuperar la nota sin afectar la nota esté bien realizado o no el trabajo lo que es injusto para los estudiantes que se esmeran en cumplir.</li> <li>- <b>Servidores públicos administrativos.</b> – Son honestos ya que sus funciones lo requieren a todo momento ya que deben brindar información correcta o que les comuniquen, ayudan con las dudas que tienen los estudiantes cuando conocen del tema.</li> <li>- <b>Servidores públicos de apoyo.</b> – No son del todo honestos ya que cuando se pierde algo solo la mitad reportan y los otros no han visto nada, comunicando que ellos son los primeros en abrir las aulas o los baños, pero de igual manera pueden ser otros estudiantes que solicitan que los dejen ingresar a dichas aulas.</li> </ul>

Valores Éticos	Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la Innovación tiene que ver la institución y el estado ya que son los que dan los recursos necesarios para el mejoramiento del equipo universitario en sus cargos de trabajo</li> <li>- No hay mucha creatividad por lo cual las autoridades deben buscar la forma de incentivar a generar creatividad en el desempeño de sus labores de manera rápida y eficiente. En cuanto al personal académico no todos cumplen con dicha creatividad debido que los estudiantes de ciclos inferiores han confirmado que envían las mismas tareas a los ciclos superiores. En cambio existen docentes que investigan nuevas formas de enseñanzas para llamar el interés de los estudiantes y hacer más interesante y amena el desarrollo</li> </ul>
	Participación	<p><b>Directivo.</b> – El director siempre está presente en las actividades o eventos de la carrera ya que debe dar el ejemplo, pero su participación es por cortos tiempos.</p> <p><b>Personal académico.</b> – No todos los docentes participan de los eventos y reuniones que convoca la institución y la carrera de forma voluntaria, en su mayoría es de forma obligatoria para contar con el 100% solo por compromiso y cumplimiento es aquí donde interactúa y discuten problemas, cambios entre otros</p> <p><b>Servidores públicos administrativos.</b> – Están presentes en las actividades o eventos, pero no permanecen debido a que su trabajo les impide continuar en el evento</p> <p><b>Servidores públicos de apoyo.</b> – No pueden estar presentes en las actividades o eventos debido a su trabajo el cual deben desarrollar la mayor parte con normalidad sus funciones, solo en eventos importantes pueden estar presentes.</p>
	Compromiso	<p>La comunidad universitaria si están comprometidos con la institución, debido a que si cometen un error o no asisten a los programas, eventos o reuniones son sancionados económicamente, razón por la cual siempre están presentes en todo lo que disponga la universidad.</p>
	Responsabilidad	<p><b>Directivo.</b> – Es muy responsable en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones, pero debido a las actividades o eventos de la institución a veces no puede cumplir al 100% ya que se atrasa de una actividad a otra.</p> <p><b>Personal académico.</b> – No son responsables al 100% al momento de impartir clases esto se refleja en el incumplimiento de las actividades que consta en el silabo su justificación es que realizan trabajos intra y extra clase y participaciones colocando la nota correspondiente por los temas que no lograron enseñar</p>

	<p>en el tiempo establecido por eventos realizados por la institución y que deben contar con la presencia de los estudiantes. Por lo cual solo el 80% de responsabilidad.</p> <hr/> <p><b>Servidores públicos administrativos.</b> – Son responsables, pero no al 100% por las actividades o eventos en los cuales deben estar presente, lo que se complica su labor en la entrega de documentos e informes.</p> <hr/> <p><b>Servidores públicos de apoyo.</b> – Son muy responsables, pero como toda persona cometen errores no son perfectos, debido a que la institución no les da equipos nuevos para desarrollar su labor de mejor manera y a tiempo.</p>
Puntualidad	<p>La puntualidad se puede identificar que es buena pero no muy buena, debido a acontecimientos que no pueden controlar, como compromisos sin previo aviso o asuntos personales en el cual se producen demoras</p> <hr/> <p><b>Directivo.</b> – es eficiente ya que se capacitando continuamente en cursos y programas para manejar y adaptarse a los nuevos equipos y herramientas con los cuales puede desempeñar su labor</p> <hr/> <p><b>Personal académico.</b> – algunos docentes son muy eficientes ya que están capacitándose continuamente con el fin de manejar los nuevos equipos, datos de investigación. También existen docentes que les cuesta adaptarse a los nuevos procesos de innovación y tecnología que genera información que se descubre día a día.</p> <hr/> <p><b>Servidores públicos administrativos.</b> – Son eficientes, pero no en un alto grado ya que necesitan estar en cursos y programas para instruirse para manejar los nuevos equipos.</p> <hr/> <p><b>Servidores públicos de apoyo.</b> – Son muy eficientes, pero no reciben cursos y programas para instruirse para manejar los nuevos equipos, ya que los equipos que poseen son los más básicos y así cumplir con sus funciones sin mayores inconvenientes.</p>
Valores Éticos	
Eficiencia	
<p><i>Nota.</i> Observación indirecta realizada al directivo, personal académico, servidores públicos y servidores públicos de apoyo de la carrera de Administración de Empresas “UNL”.</p>	

## **7. Discusión**

### **7.1. Propuesta de un Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja**

#### **7.1.1. Título**

Código de Ética de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”.

#### **7.1.2. Exposición de motivos**

El presente código de ética está basado en el código de la Universidad Nacional de Loja, la cual está vigente desde el 17 de marzo del 2014 y esperando su aprobación.

La Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES” y el Plan Nacional de Desarrollo y disposiciones internas de la Universidad Nacional de Loja, se establece la necesidad de fomentar un fortalecimiento de principios y valores además de una cultura de transparencia.

Es importante contar con un Código de Ética de nuestra carrera de estudio superior, que genere el compromiso de todos sus integrantes, a través del cumplimiento de normas de comportamiento adecuadas y relaciones de convivencia sana y de empatía; creando un ambiente de confianza en las relaciones humanas y laborales de autoridades, docentes, estudiantes, administrativos y trabajadores, bajo un profundo respeto en el desarrollo académico, laboral y personal como humano, dando una verdadera filosofía de vida.

El estudio y la práctica de los valores de la Ética, inspiran la actitud personal que debe prevalecer en el profesional universitario, miembro de la Carrera de Administración de Empresas, garantizando un servicio de calidad y calidez en beneficio de la comunidad. Se debe actuar con ética cabal, en el cumplimiento de sus tareas, con capacidad y competencia honesta, dominado de destrezas, actitudes y valores, a través de su preparación científica, técnica, humanista y ética, puestas al servicio de la comunidad, como un objetivo primordial, para mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Este código recoge: Principios, objetivos, responsabilidades y compromisos de comportamiento, como actitudes, prácticas de los servidores y trabajadores de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.

#### **7.1.3. Principios y valores éticos**

Todos los miembros de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, desempeñarán sus funciones específicas en base a los principios y valores declarados por nuestra Carrera de Administración de Empresas interpretada así: “los valores

y principios éticos más arraigados en la Comunidad Educativa son: Humanista, solidaridad, respeto a los Derechos Humanos, compromiso y fidelidad con la Institución y respeto al ambiente y a las tradiciones culturales e históricas”.

Los valores y principios éticos de la Universidad Nacional de Loja son los que se basa la Carrera de Administración de Empresas como:

- **Honestidad** en el desarrollo de nuestra labor.
- **Solidaridad** para el acceso a la educación de los más necesitados.
- **Responsabilidad** en el cumplimiento de nuestras actividades.
- **Transparencia** en ser claros y honestos en las exposiciones y en los comunicados.
- **La creatividad e innovación** en ser únicos en el desarrollo del cumplimiento de su labor y mejorar las herramientas o equipo que ayuden en realizar un mejor desempeño laboral.
- **Compromiso** en realizar su labor de manera humana.
- **Puntualidad** en realizar sus labores profesionales.
- **Eficiencia** en desempeñar su labor profesional que ayude al mejoramiento de la imagen institucional.

#### **7.1.4. Consideración**

Que el artículo 2, literales a) y b) de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior. Misiones y funciones de la educación superior. Función ética, autonomía, responsabilidad y prospectiva dispone: a) “Preservar y desarrollar sus funciones fundamentales, sometiendo todas sus actividades a las exigencias de la ética y del rigor científico e intelectual.” y b) “Poder opinar sobre los problemas éticos, culturales y sociales, con total autonomía y plena responsabilidad, por estar provistos de una especie de autoridad intelectual que la sociedad necesita para ayudarla a reflexionar, comprender y actuar.”

Que el artículo 3 de la Constitución de la República. Título I. Elementos Constitutivos del Estado; Capítulo Primero. Principios Fundamentales, en el numeral 1, son deberes primordiales del Estado, dispone: “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”

Que el artículo 11 de la Constitución de la República. Título II. Derechos; Capítulo Primero. Principios de aplicación de los derechos, en el numeral 2, en el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios, señala: “Todas las personas son iguales y



gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”

Que el artículo 83 de la Constitución de la República. Título II. Derechos; Capítulo Noveno. Responsabilidades. Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previsto en la Constitución y la ley, ordena:

2. Ama killa, Ama Hulla, Ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.
4. Colaborar en el mantenimiento de la paz y de la seguridad.
5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.
7. Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.
8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción.
9. Practicar la justicia y la solidaridad en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de bienes y servicios.
12. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética."
13. Conservar el patrimonio cultural y natural del país, y cuidar y mantener los bienes públicos.

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES”. Título I. Ámbito, objetivo, fines y principios del sistema de Educación Superior; Capítulo 2. Fines de la Educación Superior. Fines de la Educación Superior, señala: “La educación superior de carácter humanista, intercultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.”

Que el artículo 13, literal c) de la Ley Orgánica de la Educación Superior “LOES”. Título I. Ámbito, objetivo, fines y principios del sistema de Educación Superior; Capítulo 3. Principios del Sistema de Educación Superior. Funciones del Sistema de Educación Superior señala: “Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados en todos los campos del conocimiento, para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos

científicos, así como la creación y promoción cultural y artística.”

Que, el artículo 91 de la Ley Orgánica de la Educación Superior “LOES”. Título IV. Igualdad de Oportunidades; Capítulo 2. De la Garantía de la Igualdad de Oportunidades. Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones, determina: “Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.”

Que, el artículo 68 del Reglamento de Régimen Académico, emitido por el CES. Título IV. Itinerarios Académicos, Reconocimiento u Homologación y Titulación; Capítulo III. Registro y Reconocimiento de Títulos. Fraude o deshonestidad académica, señala: “Es toda acción que, inobservando el principio de transparencia académica, viola los derechos de autor o incumple las normas éticas establecidas por la IES o por el profesor, para los procesos de evaluación y/o de presentación de resultados de aprendizaje, investigación o sistematización. Configuran conductas de fraude o deshonestidad académica, entre otras.”

Que, la Universidad Nacional de Loja en su misión y visión declaran lo siguiente:

**Misión:** Es misión de la Universidad Nacional de Loja: la formación académica y profesional, con sólidas bases científicas y técnicas, pertinencia social y de valores, la generación y aplicación de conocimientos científicos, tecnológicos y técnicos, que aporten al desarrollo integral del entorno y al avance de la ciencia, el fortalecimiento del pensamiento, la promoción, desarrollo y difusión de los saberes y culturas y la prestación de servicios especializados.

**Visión:** La Universidad Nacional de Loja tiene como visión, consolidarse como una Comunidad Educativa, con excelencia académica, humanista y democrática, líder en el desarrollo de la cultura, la ciencia y la tecnología.

## **7.2. Objetivo y Ámbito**

### **7.2.1. Objetivo**

**Artículo 1. Objetivo:** El Código de Ética tiene como objetivo mejorar la identidad de la Carrera de Administración de Empresas, expresada en valores y principios éticos que guíen

el comportamiento, conducta y toma de decisiones cotidianas de los miembros de la institución, con el fin de realizar debidamente con las funciones y obligaciones correspondientes.

### **7.2.2. Ámbito**

**Artículo 2. Ámbito:** El Código de Ética está conceptualizado como una herramienta normativa integral, que tiene su ámbito de aplicación en las normas de conducta y responsabilidades éticas que deben observar: los miembros de la institución: el director, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo. Como miembros de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.

**Artículo 3. Incumplimiento:** El incumplimiento del código de ética dará lugar a la aplicación de los procedimientos anticipados en el presente reglamento, con las limitaciones establecidas en la ley.

**Artículo 4. De las denuncias:** Toda persona que acceda a los servicios de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, podrá manifestar al comité de ética de la carrera, en el cometimiento de las faltas disciplinarias que afectan al presente reglamento, los cuales procederán con la notificación a las autoridades correspondientes, para que realicen la investigación correspondiente que determinará con las sanciones que están establecidas en el estatuto de la Universidad Nacional de Loja

## **7.3. Compromisos y Deberes**

### **7.3.1. Compromisos y deberes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 5. Compromisos y deberes Institucionales:** Son compromisos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja con todos sus miembros que lo conforman “Director, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo”, son los siguientes:

- Fortalecer una cultura o pensamiento de colaboración y reflexión, orientados al desarrollo de la autoestima y autodeterminación de sus miembros, en un ambiente de libertad y pluralismo ideológico.
- Expandir y reforzar los valores éticos promoviendo, fundamentalmente, la solidaridad, empatía, honestidad, transparencia, creatividad y el respeto.
- Formar académicos y profesionales responsables, con un espíritu ético y solidario a la sociedad y al ambiente.

- Asegurar a las y los estudiantes una educación de calidad y cordialidad, bajo los principios del gobierno, igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Respetar las diferencias individuales de cada individuo de acuerdo a la ley.
- Certificar la estabilidad laboral de todos sus miembros, de acuerdo al desempeño laboral que realiza el individuo.
- Garantizar las oportunidades de estudio y trabajo a personas con discapacidades, de manera eficiente, eliminando barreras discriminatorias de todo tipo.
- Impulsar y reconocer el desempeño de calidad de los miembros de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja “Autoridad, docentes, estudiantes, administrativos y trabajadores”.
- Garantizar los derechos de los graduados consignados en el Reglamento de Seguimiento a Graduados de la Universidad Nacional de Loja.

### **7.3.2. Compromisos y deberes con la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 6. Compromisos y deberes de los miembros con la institución:** Son compromisos y deberes de los miembros de la Carrera de Administración de Empresa: Director, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo con la institución, son los siguientes:

- Acatar y cumplir con las normas legales vinculantes, así como las disposiciones emanadas de la autoridad, siempre que no vulneren principios éticos.
- Cumplir y hacer respetar las normas de la Carrera de Administración de Empresas, colaborando con sus miembros institucionales.
- Velar por el prestigio y buen nombre de la Carrera de Administración de Empresas, participando activamente en los eventos y actividades, internas o externas que sean invitados.
- Mantener una convivencia armónica entre los miembros de la Carrera de Administración de Empresas.
- Utilizar las herramientas o medios adecuados para resolver o aclarar los conflictos, evitando cualquier tipo de violencia física o psicológica.
- Cuidar y proteger los bienes y recursos materiales de la Carrera de Administración de Empresas.
- Acatar con calidad y dedicación las responsabilidades otorgadas a su función y desempeño.

- Innovar y colaborar, con ética profesional, en programas y proyectos vinculados al campo del conocimiento en favor de la sociedad.
- Hacer buen uso de los recursos que brinda la Carrera de Administración de Empresas.

### **7.3.3. Compromisos y deberes de la autoridad de la Carrera de Administración de Empresas**

**Artículo 7. Compromisos y deberes del director:** Son compromisos y deberes del director:

- Fomentar y fortalecer una cultura de paz y armonía entre todos los miembros de la institución.
- Establecer con los compañeros de labores, un ambiente de respeto, honestidad, innovación, colaboración, cooperación, eficiencia, eficacia y apoyo a las tareas administrativas, docentes, investigativas y de servicio.
- Acatar los principios de: igualdad, participación social, pluralidad, etnia y democracia; en el cumplimiento de las diversas actividades coordinadas con sus compañeros de trabajo.
- Establecer a sus compañeros de trabajo, sanciones por incumplimiento de su desempeño laboral o por mal desarrollo de dicha labor.

### **7.3.4. Compromisos y deberes del personal académico de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 8. Compromisos y deberes exclusivos del personal académico:** Son compromisos y deberes éticos del personal académico de la Carrera de Administración de Empresas, con respecto a la profesión y al ejercicio docente, son los siguientes:

- Acatar y cumplir con ética profesional la cátedra, la práctica docente e investigativa y la vinculación con la sociedad, actuando con humanidad, libertad y responsabilidad, de conformidad con las normas y demandas institucionales.
- Iniciar con responsabilidad y sentido profesional en su desempeño, capacitación y perfeccionamiento en los campos científicos y pedagógicos correspondientes a su especialización.
- Evitar todo tipo de discriminación al estudiante, asociados a características o situaciones personales, sociales, económicas, culturales, políticos, entre otros.
- Asegurar la calidad de todas las acciones emprendidas con los estudiantes de manera eficiente y responsable.

- Respetar los principios de igualdad y justicia en el proceso de evaluación al desempeño de los estudiantes.
- Impulsar y alentar la investigación científica y la vinculación de la teoría con la práctica, en un ambiente de respeto a la interculturalidad, a las tradiciones y el buen vivir.
- Promover la autoestima, el espíritu de superación y el desarrollo de las cualidades personales, de los estudiantes, a través de una formación de atención personalizada y relación de confianza.
- Brindar al estudiante un sistema estructurado de conocimientos, habilidades y valores que le permitan alcanzar a las mejores situaciones posibles al ejercicio profesional y personal.
- Atender y brindar un apoyo de calidad, eficaz y eficiente a los estudiantes con discapacidades.
- Acoger las medidas necesarias para prevenir y salvaguardar, en el ámbito de sus competencias; la libertad, la dignidad, la seguridad física, sicológica, sexual y psicológica de los estudiantes.
- Atender y aclarar debidamente las inquietudes y reclamos del estudiante en el desarrollo de su formación profesional.
- Respetar el desarrollo laboral de sus compañeros docentes, sin comprometer los intereses institucionales de la Carrera de Administración de Empresas.

### **7.3.5. Compromisos y deberes de los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

#### **Artículo 9. Compromisos y deberes exclusivos de los estudiantes:** Son

compromisos y deberes éticos de los estudiantes hacia la institución:

- Respetar al directivo, personal académico, servidores, administrativos y servidores públicos de apoyo.
- Cuidar los bienes y recursos de la institución.
- Desempeñar con ética y solvencia los cargos de representación y mandatos otorgados por las autoridades y compañeros estudiantes.
- Cumplir con responsabilidad y ética, todas las obligaciones demandadas en su condición de estudiante.
- Proteger y cuidar el buen nombre y prestigio de la Carrera de Administración de Empresas, en todos sus actos.

### **7.3.6. Compromisos y deberes exclusivos de los servidores públicos administrativos de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 10. Compromisos y deberes exclusivos de los servidores públicos administrativos:** Son compromisos y deberes éticos del personal administrativo de la Carrera de Administración de Empresas:

- Desempeñar con ética las funciones encargadas, en el marco de respeto a las normas y reglamentos institucionales.
- Respetar a las autoridades, personal académico, servidores, compañeros de trabajo y servidores públicos de apoyo.
- Atender con delicadeza inmediata a los miembros de la Carrera de Administración de Empresas y al público que acude a la secretaria.
- Mantener confidencialidad la información de la carrera que no sea de conocimiento público.

### **7.3.7. Compromisos y deberes de los servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 11. Compromisos y deberes de los servidores públicos de apoyo:** Son compromisos y deberes éticos de los trabajadores hacia la institución que son:

- Acatar sus obligaciones con calidad, eficiencia y responsabilidad.
- Informar de artículos, equipos o propiedad ajena, extraviada u olvidada en las instalaciones de la carrera, para su respectivo almacenamiento.
- Atender de manera cálida a las autoridades, personal académico, estudiantes, servidores administrativos y compañeros de trabajo de cualquier duda, respecto a documentación, artículos y equipos que necesiten o que se han extraviado para su prestación o devolución.

## **7.4. Prohibiciones**

### **7.4.1. Prohibiciones a los miembros que integran la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 12. Prohibiciones a los miembros de la carrera:** Está prohibido a todos los miembros de la Carrera de Administración de Empresas “Directivo, personal académico, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo” lo siguiente:

- Realizar actos de hostigamiento, acoso, violencia y discriminación por: raza, credo, género, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica.

- Cumplir a clases y al trabajo, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o psicotrópicas, así como no fumar y practicar juegos de azar, dentro de las instalaciones.
- Realizar actos de deshonestidad académica.
- Desarrollar todo tipo de deshonestidad intelectual como: plagio, copia no autorizada y mal uso de la información.

#### **7.4.2. Prohibiciones exclusivas de la autoridad de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 12. Prohibiciones exclusivas del director:** Son prohibiciones exclusivas de la autoridad:

- Interferir o criticar el desempeño laboral de sus compañeros trabajadores.
- Amenazar con sanciones o multas, a sus compañeros trabajadores, para que elaboren trabajo extra de último minuto.

#### **7.4.3. Prohibiciones exclusivas del personal académico de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 13. Prohibiciones exclusivas del personal académico:** Son prohibiciones exclusivas del personal académico, que son:

- Calificar de mejor manera a los estudiantes que tienen mejor relación o amistad.
- Calificar de nuevo los trabajos que no fueron presentados en los tiempos establecidos, siempre y cuando no tengan una justificación.
- Mandar trabajos o deberes en días no laborables.

#### **7.4.4. Prohibiciones exclusivas de los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

**Artículo 14. Prohibiciones exclusivas de los estudiantes:** Son prohibiciones exclusivas de los estudiantes, que son:

- Evaluar al personal académico con deshonestidad.
- Apropiarse de bienes ajenos, que se encuentren en las instalaciones de la carrera.
- Generar rumores a miembros de la institución, la cual pueden dañar su imagen o reputación.
- Traer sustancias estupefacientes o psicotrópicas dentro de las instalaciones.



#### **7.4.5. Prohibiciones exclusivas de los servidores públicos administrativos de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

##### **Artículo 15. Prohibiciones exclusivas de los servidores públicos administrativos:**

Son prohibiciones exclusivas del personal administrativo:

- Extraviar información o documentación de los estudiantes de la institución.
- Dar información incorrecta solicitada por los miembros de la institución o personas que deseen ayuda.
- Sancionar a los docentes, estudiantes y trabajadores.

#### **7.4.6. Prohibiciones exclusivas de los servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”**

##### **Artículo 15. Prohibiciones exclusivas de los servidores públicos de apoyo:** Son

prohibiciones exclusivas del personal administrativo:

- No informar de equipo dañado o necesario para desempeñar su labor.
- Revelar información interna a terceros, que puedan dañar la imagen de la institución.

#### **7.5. Comité de ética**

**Artículo 16. Conformación:** Para la aplicación del presente normativo se conformará el Comité de Ética, que estará representada por 4 miembros principales de la Carrera de Administración de Empresas; que contarán con voz y voto, la cual ejercerán sus funciones por el período de 2 a 4 años, a partir de su designación; y estará conformado por:

- El directivo.
- Un representante del personal académico.
- Un representante de los estudiantes.
- Un representante de los servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo.

**Artículo 17. Funciones del Comité de Ética:** Son funciones del Comité de Ética.

- Observar el cumplimiento y manejo del presente Código.
- Denominar entre sus miembros a su secretario.
- Establecer un plan de capacitación para los miembros de la carrera sobre temas de su competencia.
- Recibir peticiones o reclamos de los miembros de la carrera para proceder a los organismos correspondientes.

- Supervisar el trámite conciso de los administrativos o vistos buenos para que se ejecute con el debido proceso.

**Artículo 18. De las reuniones:** El presidente del Comité de Ética, por decisión o a pedido de una de los miembros del Comité, se convocará a reuniones mensuales y las que considere necesarias para conocer asuntos relacionados a la aplicación del Código de Ética. Se integrará un quórum con tres miembros. Las decisiones se tomarán por mayoría. Se elabora un acta por cada reunión ejecutada, la misma que será firmada por todos los presentes a la reunión y será responsabilidad de la secretaria o secretario designado, a su registro y cuidado.

**Artículo 19. Cooperación:** Cuando el Comité de Ética lo considere necesario se llamará al director, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y los servidores públicos de apoyo a participar en las reuniones donde se revisarán los casos de la comunidad. La cual su asistencia de todos los integrantes del comité de Ética y la de cualquier otra persona llamada a dicha reunión, será de cumplimiento obligatorio.

**Artículo 20. Del debido proceso:** Todo proceso implantado en contra del directivo, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo de la Carrera de Administración de Empresas, por violación o incumplimiento a las disposiciones de este Código, se deberá informar a las autoridades correspondientes de la Universidad Nacional de Loja para acatar y respetar las normas del debido proceso y asegurar el derecho a la defensa de los términos establecidos en la Constitución de la República y las leyes vigentes al incumplimiento de las disposiciones de este Código.

El Comité de Ética, en coordinación con la jefatura de Recursos Humanos o de Bienestar Universitario, de aprobación con la norma aplicable, acogerá las decisiones que correspondan en los casos de cometimiento de las faltas o incumplimiento del Código en el Artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES”. Título 11. De las Faltas y Sanciones.

#### **7.6. Disposiciones generales**

**Primero:** La divulgación del Código a la comunidad de la Carrera de Administración de Empresas, se encargará el Comité de Ética, en combinación con la Dirección de Talento Humano o Bienestar Universitario.

**Segundo:** La dirección de Telecomunicaciones e información, publicará en la página web de la Carrera de Administración de Empresas, el presente Código.

**Tercero:** En todo lo no previsto en este Código de Ética, se estará a la disposición de la Universidad Nacional de Loja, como la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Superior “LOES”, su reglamento general, el Estatuto Orgánico de la Universidad

Nacional de Loja, el Código de Ética de la Universidad Nacional de Loja, como también la legislación vigente.

**Cuarto:** El Código entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el órgano de difusión de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.

## 8. Conclusiones

- Al realizar una investigación bibliográfica, se logró determinar que un código de ética, puede brindar un mejor desarrollo en la cultura ética y en los objetivos que se propone la Carrera de Administración de Empresas, como a los miembros que conforman la misma, “Directivo, personal académico, estudiantes, servidores públicos administrativos y servidores públicos de apoyo”.
- La Carrera de Administración de Empresas no cuenta con un código de ética, ya que se basa al código de ética de la Universidad Nacional de Loja, pero es necesario uno propio con valores, normas, principios y reglas definidas con el fin de mejorar el ambiente laboral de la carrera.
- El Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas, se estructuró de acuerdo a los autores: “Pedro Frances, Ángel Borrego y Carmen Velayos” con la finalidad de desarrollar la eficiencia, compromiso, honestidad, transparencia, creatividad e innovación, responsabilidad, solidaridad y respeto a los derechos, y sobre todo para mejorar el ambiente institucional donde desempeña sus funciones en forma eficaz el talento humano.

## 9. Recomendaciones

- Al elaborar el código de ética para la carrera de Administración de Empresas, se convierte en un instrumento de apoyo, ya que contiene un manual donde se establecen de forma clara las pautas de una conducta que deben adoptar cada uno de los funcionarios, permitiendo optimizar la eficiencia laboral, garantizando la productividad, sostenibilidad, con una imagen sólida que transmite confianza y seguridad, lo cual genera un vínculo emocional entre todos los individuos.
- La Carrera de Administración de Empresas debe acoger la propuesta del código de ética, ya que es fundamental cuyos valores, normas, principios y reglas se apliquen para mejorar el ambiente laboral de la carrera.
- El Consejo Consultivo de la Carrera de Administración de Empresas, debería analizar la aprobación del código de ética, ya que se lo estructuró con la finalidad de mantener y permitir una mayor desarrollo a la eficiencia, compromiso, honestidad, transparencia, creatividad e innovación, responsabilidad, solidaridad y respeto a los derechos, y ante todo mejorar el ambiente institucional de todos los que conforman la carrera de Administración de Empresas.

## 10. Bibliografía

- AMOROCHO GUALDRÓN, Y. (2005). *IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LA SUPERINTENDENCIA DE OPERACIONES DEL RÍO, EN LA GERENCIA REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, GRM, DE ECOPETROL S.A.*
- Asamblea Nacional. (25 de Enero de 2017). *CES: REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO CONSEJO*. REGLAMENTO DE REGIMEN ACADEMICO CONSEJO: <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2017/Diciembre/Anexos%20Procu/An-lit-a2-Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Acad%C3%A9mico.pdf>
- Asamblea Nacional. (25 de Enero de 2021). *Defensa: CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Botina Morales, L. E., Rosero Zambrano, M. P., Arciniegas Paz, I. G., & Benavides Constain, L. M. (s.f.). LA ÉTICA EN RELACIÓN A LA EDUCACIÓN. *Huellas 15*, 33-34.
- Chávarry Estela, L. E. (2014). *Propuesta para un código de ética para atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa "Importaciones Savoy E.I.R.L."*. Chiclayo.
- Cortina, A. (1994). *La Ética de la Sociedad Civil*. Madrid: Anaya.
- DERES. (2001). *Responsabilidad social empresarial – manual para elaboración de códigos éticos*. DERES.
- Frances, P.; Borego, A. & Velayos, C. (2003). *Fraude y corrupción: una ventana a la auditoria forense*.
- Lozano, J. (1999). *Ética y empresa. Madrid*. Madrid: Trotta.
- Méndez Medrano I, C., Torres-Gangotena, M., & Camatón Arizábal, S. (2018). *Importancia de la ética en la Educación Superior*.
- Ministerio de Defensa, N. (2008). *Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar*. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Finanzas, D. d. (s.f.). *Finanzas para todos*. Quito. <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/08/PDF-interactivo-.pdf>
- OHSAS, 1. (2007). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -Requisitos* (Vol. segunda edición). Madrid: AENOR.

- OLACEFS. (15 de Marzo de 2012). Las Convenciones Mundiales y Regionales de Lucha Contra la Corrupción y las Entidades Fiscalizadoras Superiores:  
<http://buenagobernanza.agn.gov.ar/sites/all/modules/ckeditor/ckfinder/userfilesfiles>
- Ríos Salinas, V. A. (2016). Reseña histórica, visión y proyección de la Carrera de Administración de Empresas. En V. A. Ríos Salinas, *Sur Académico* (págs. 54-56). Loja: Ernesto Gonzalez pesantes.
- Ruiz C., J. K., Silva V., N. G., & Vanga A., M. G. (Septiembre de 2008). *Scielo. Revista Venezolana de Gerencia*. Revista Venezolana de Gerencia:  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842008000300006&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-99842008000300006&script=sci_arttext)
- Sales, M. (28 de Abril de 2002). *Gestiopolis. Evaluación del desempeño*. Evaluación del desempeño: <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno>
- TORRES ARMIJOS, H. E. (2014). *CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL CUERPO DE INGENIEROS DEL ÉJERCITO*. Quito.
- UNESCO. (2019). *DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISIÓN y ACCIÓN*. Educación Superior Y Sociedad.
- Universidad Nacional de Loja. (s.f.). *Unl. Datos Institucionales*. Datos Institucionales:  
[https://www.unl.edu.ec/sites/default/files/carrera/archivo/2019-07/administracion\\_de\\_empresas.pdf](https://www.unl.edu.ec/sites/default/files/carrera/archivo/2019-07/administracion_de_empresas.pdf)
- Zeledón Ruiz, M., & Aguilar Rojas, O. N. (2020). *Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos*.

## 11. Anexos

### Anexo 1. Encuesta.

#### Introducción

Saludos cordiales, el objetivo de este estudio es para la elaboración del código de ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.

Su información sirve para el desarrollo del código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja.

Le garantizamos absoluta reserva sobre su persona

No le tomara mucho tiempo contestar las siguientes preguntas:

**1. Genero:**

Masculino ( ) Femenino ( )

**2. Edad:**

25-30 años ( ) 31- 36 años ( ) 37- 42 años ( ) 43-48 años ( ) 49 o más años ( )

**3. ¿Conoce la importancia de los valores éticos?**

Si ( )

No ( )

**4. ¿Cree que es importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**

Si ( )

No ( )

**Marque con una X según usted considere el grado de importancia de los siguientes ítems**

**5. ¿Conoce la importancia de la ética en el desempeño personal como profesional?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )

**6. ¿Aplica los valores éticos en su ambiente laboral?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )



- 7. ¿Hay respeto y cordialidad con todo el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 76% - 100% ( )
- 51% - 75% ( )
- 26% - 50% ( )
- 0% - 25% ( )
- 8. ¿Existe respeto y amabilidad en las opiniones que emiten el personal académico de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, en las reuniones?**
- 76% - 100% ( )
- 51% - 75% ( )
- 26% - 50% ( )
- 0% - 25% ( )
- 9. ¿Cree Ud., que los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, realizan un buen desempeño académico?**
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Neutral ( )
- En desacuerdo ( )
- Muy en desacuerdo ( )
- 10. ¿Cumple Ud., con su horario de trabajo laboral de forma honesta?**
- 76% - 100% ( )
- 51% - 75% ( )
- 26% - 50% ( )
- 0% - 25% ( )
- 11. La Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, ¿Da charlas y cursos de ética, para mejorar el desempeño laboral y el ambiente ético?**
- Si ( )
- No ( )

12. **¿Como reconoce a sus compañeros, en el papel del personal académico en el desarrollo laboral "Más Justo, honesto, libre, productivo, responsable y pacifico?**

**Marque del 1 al 5 el grado de satisfacción**

**“1 Muy insatisfecho – 2 Insatisfecho – 3 Neutral – 4 Satisfecho – 5 Muy satisfecho”**

<b>Más Justo</b>		<b>Honesto</b>		<b>Solidario</b>		<b>Libre</b>	
1	( )	1	( )	1	( )	1	( )
2	( )	2	( )	2	( )	2	( )
3	( )	3	( )	3	( )	3	( )
4	( )	4	( )	4	( )	4	( )
5	( )	5	( )	5	( )	5	( )
<b>Productivo</b>		<b>Responsable</b>		<b>Pacifico</b>			
1	( )	1	( )	1	( )		
2	( )	2	( )	2	( )		
3	( )	3	( )	3	( )		
4	( )	4	( )	4	( )		
5	( )	5	( )	5	( )		

**Marque con una X según usted considere el grado de importancia de los siguientes ítems**

13. **¿Conoce las normas que sigue la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES”?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )

14. **¿Cree usted que cumple con las normas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES”?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )

**15. ¿Participa conjuntamente con el Directivo (a), en la planificación y programación curricular de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )

**16. ¿Participa Ud., en asesorías y apoyos a las Direcciones de carreras y programas en los procesos de seguimiento, control y evaluación de la programación macro, meso y micro curricular?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )

**17. ¿Cree Ud., que administra el sistema de Gestión Académico de forma responsable y honesta?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

0% - 25% ( )

**18. ¿Cómo es el ambiente laboral entre el personal académico docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**

Muy bueno ( )

Bueno ( )

Neutral ( )

Malo ( )

Muy malo ( )

19. **Está de acuerdo que la aptitud de vocación “Personal Académico” es necesario para el logro de las metas y objetivos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, entonces: Cuándo se ingresa es por “vocación laboral, por vocación a la docencia o por falta de trabajo”.**

**¿Cómo cumplen con las metas y objetivos los siguientes enunciados?**

**Marque del 1 al 5 el grado que considere de acuerdo:**

**“1 Muy en desacuerdo–2 Desacuerdo–3 Neutral–4 De acuerdo–5 Muy de acuerdo”**

Vocación Laboral		Vocación a la Docencia		Falta de Trabajo	
1	( )	1	( )	1	( )
2	( )	2	( )	2	( )
3	( )	3	( )	3	( )
4	( )	4	( )	4	( )
5	( )	5	( )	5	( )

20. **Cree usted que la participación del personal académico es importante al momento de aprobar los cambios en las normas o reglamentos que van regir en la Carrera de Administración de Empresas y por ende en la Universidad Nacional de Loja.**

Muy de acuerdo ( )

De acuerdo ( )

Neutral ( )

En desacuerdo ( )

Muy en desacuerdo ( )

21. **¿Ha formulado propuestas, orientaciones, lineamientos, estrategias, métodos y técnicas para ejecutar, evaluar y mejorar la calidad de los procesos y productos académicos que mejoren su desempeño laboral de forma ética?**

Si ( )

No ( )

**Marque con una X según usted considere el grado de importancia de los siguientes ítems**

**22. ¿Dirige de forma ética la planificación, ejecución y control del sistema de seguimiento a graduados?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

1% - 25% ( )

0% No ha ejercido la responsabilidad mencionada ( )

**23. ¿Cumple con las asesorías y apoya en los procesos de perfeccionamiento pedagógica del personal académico?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

1% - 25% ( )

0% No ejercido la responsabilidad mencionada ( )

**24. ¿Realiza el desarrollo de la gestión inter institucional de forma ética para el apoyo a la docencia en todas sus instancias?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

1% - 25% ( )

0% No ejercido la responsabilidad mencionada ( )

**25. ¿Cumple con su sistema de registro de los documentos académicos que evidencien los planes y programas macro, meso y micro curriculares en los niveles de grado y posgrado?**

76% - 100% ( )

51% - 75% ( )

26% - 50% ( )

1% - 25% ( )

0% No ejercido la responsabilidad mencionada ( )

26. **¿Considera usted que un código de ética propio para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, contribuirá para un mejoramiento del desempeño laboral y en el ambiente ético?**

Si ( )

No ( )

**Anexo 2.** Entrevista al Directivo de la Carrera de administración de Empresas “UNL”

1. **¿Cuál es su cargo, en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
2. **¿Sabe cuáles son sus funciones que debe realizar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
3. **¿Cumple a cabalidad con sus funciones?**
4. **¿Conoce la importancia de los valores éticos?**
5. **¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
6. **¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral?**
7. **¿Ahí respeto, cordialidad y comprensión con todas las autoridades de la carrera?**
8. **¿Cree Ud., que realizan un buen desempeño laboral en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
9. **¿Cumplen con su horario de trabajo de forma honesta?**
10. **¿Les comunica a todos los trabajadores y empleados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, sobre nuevos cambios que se van a realizar, para mejorar la educación y el desarrollo de los docentes, administrados, trabajadores y estudiantes?**
11. **¿Conoce usted el código de ética de la universidad nacional de Loja?**
12. **¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética?**
13. **¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja?**
14. **Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría?**

**Anexo 3.** Entrevista a los estudiantes “Presidentes” de la Carrera de administración de Empresas “UNL”

- 1. ¿Conoce la importancia de los valores éticos?**
- 2. ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
- 3. ¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral?**
- 4. ¿Las autoridades, docentes, trabajadores y administrativos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja son respetuosos, amables, cordiales, etc.?**
- 5. ¿Cumplen con su horario de trabajo de forma honesta?**
- 6. ¿Cree Ud., que son justos con los docentes que les imparten clase de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 7. ¿Cree usted que las autoridades, los administrativos y los trabajadores de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, cumplen con su labor éticamente?**
- 8. ¿Conoce usted las funciones que debe desempeñar como estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 9. ¿Cumple a cabalidad con sus obligaciones y deberes?**
- 10. ¿Toman en cuenta su opinión como estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, sobre propuestas de mejora que ayuden al aprendizaje y a la formación profesional, de los estudiantes?**
- 11. ¿Conoce usted el código de ética de la universidad nacional de Loja?**
- 12. ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética?**
- 13. ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja?**
- 14. Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría?**

**Anexo 4.** Entrevista a los Servidores Públicos Administrativos de la Carrera de Administración de Empresas “UNL”

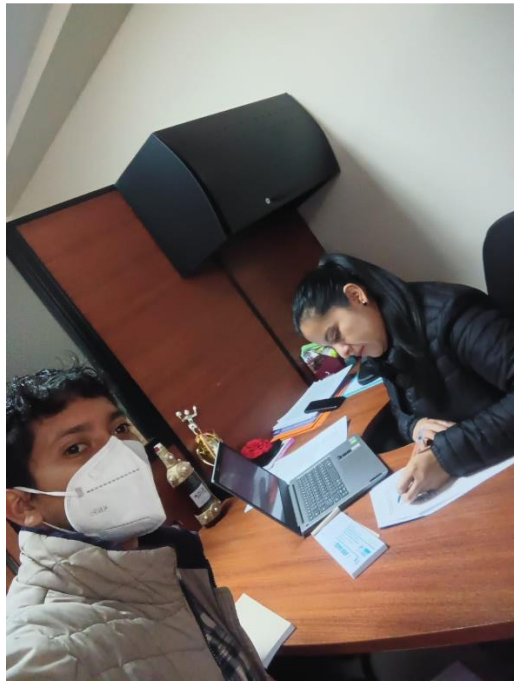
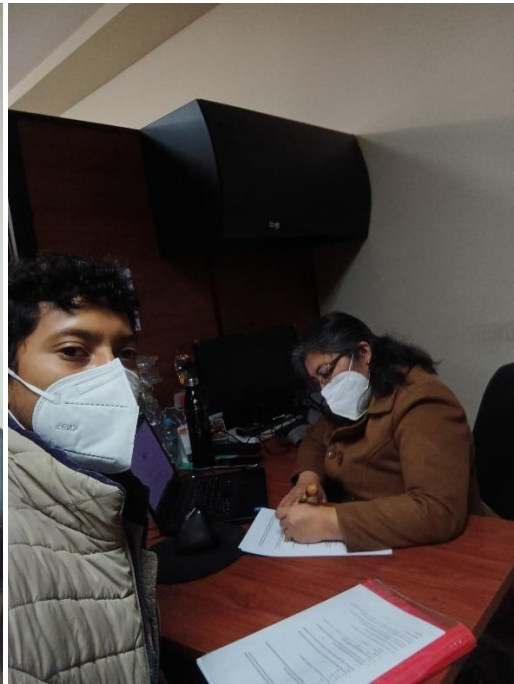
- 1. ¿Cuál es su cargo, en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
- 2. ¿Sabe cuáles son sus funciones que debe realizar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 3. ¿Cumple a cabalidad con sus funciones?**
- 4. ¿Conoce la importancia de los valores éticos?**
- 5. ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
- 6. ¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral?**
- 7. ¿Las autoridades, docentes, trabajadores y alumnos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja son respetuosos, amables, cordiales, etc.?**
- 8. ¿Cumplen con su horario de trabajo de forma honesta?**
- 9. ¿Cree Ud., que realizan un buen desempeño laboral en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 10. ¿Toman en cuenta su opinión como administrador de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, sobre propuestas de mejora la eficiencia laboral?**
- 11. ¿Conoce usted el código de ética de la universidad nacional de Loja?**
- 12. ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética?**
- 13. ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja?**
- 14. Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría?**



**Anexo 5.** Entrevista a los Servidores Públicos de Apoyo de la Carrera de administración de Empresas “UNL”

- 1. ¿Cuál es su cargo, en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
- 2. ¿Sabe cuáles son sus funciones que debe realizar en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 3. ¿Cumple a cabalidad con sus funciones?**
- 4. ¿Conoce la importancia de los valores éticos?**
- 5. ¿Considera importante los valores éticos en la Carrera de Administración de Empresas “UNL”?**
- 6. ¿Cómo considera que aplica los valores éticos en su ámbito laboral?**
- 7. ¿Las autoridades, docentes, administrativos y alumnos de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja son respetuosos, amables, cordiales, etc.?**
- 8. ¿Cree Ud., que realizan un buen desempeño laboral en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja?**
- 9. ¿Cumplen con su horario de trabajo de forma honesta?**
- 10. ¿Toman en cuenta su opinión como trabajador de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja, para mejorar el ambiente laboral y la eficiencia de su trabajo?**
- 11. ¿Conoce usted el código de ética de la universidad nacional de Loja?**
- 12. ¿Conoce usted si la carrera de administración de empresas cuenta con un código de ética?**
- 13. ¿Qué piensa sobre la elaboración de un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja?**
- 14. Si se elabora un código de ética propio para la carrera de administración de empresas de la universidad nacional de Loja, ¿la aplicaría?**

**Anexo 6.** Fotos de contestación de la encuesta al personal académico



**Anexo 7. Fotos de la entrevista al Directivo**



**Anexo 8. Fotos a la entrevista de los Estudiantes “Presidentes”**



**Anexo 9.** Foto de la entrevista a los servidores públicos administrativos



**Anexo 10.** Foto de la entrevista a los servidores públicos de apoyo





**Anexo 11.** Foto de la observación indirecta



## Anexo 12. Certificado de traducción del resumen



**THE CANADIAN  
HOUSE  
CENTER**  
Aprende el Inglés de verdad.

"Make today so awesome,  
yesterday gets jealous."

Loja, 21 de julio 2023

### CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

A quien corresponda,

Yo, José Geovanny Jiménez Balcázar, traductor oficial del The Canadian House Center, instituto privado especializado en la enseñanza del inglés como lengua extranjera y centro de traducción autorizado y acreditado por el Consejo Nacional de la Judicatura del Ecuador bajo la licencia profesional número 12282677, certifico que el resumen de tesis titulada *Código de Ética para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja*, realizada por el Sr. *Melky Medardo Chamba González*, portador de la cédula de identidad ecuatoriana 1105069452, estudiante de la Universidad Nacional de Loja de la facultad Jurídica, Social y Administrativa de la carrera de Administración de Empresas, ha sido traducido de buena fe del español al inglés en la institución antes mencionada, y es una traducción fiel y exacta del documento original según mi leal saber y entender.

El portador puede hacer uso de este certificado y del documento traducido para cualquier fin legal que considere oportuno.

Lic. José Geovanny Jiménez Balcázar  
**TRADUCTOR OFICIAL**  
**THE CANADIAN HOUSE CENTER**  
Email: [chcloja@gmail.com](mailto:chcloja@gmail.com)  
Tel: +593 (0)7 258 4334





CHC MATRÍZ: Venezuela 19 - 77 e/ José María Peña y Av. Pío Jaramillo Alvarado  
CHC CENTRO: Miguel Riofrío 14 - 35 entre Bolívar y Sucre  
2565257 (Chc Centro) - 2585435 (Chc Matriz)

[www.thecanadianhousecenter.com](http://www.thecanadianhousecenter.com)  
f t y i p /CHCLoja