



Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada



La Ética Profesional Incide En El Desempeño Laboral Del Departamento Financiero Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala

a NOLES MALUCIN Melissa Cecibel y b GODOY ZÚÑIGA María Elena

a. Ingeniera en Contabilidad y Auditoría melissa.noles@uees.edu.ec

b Dra. María Elena Godoy Zúñiga en Lenguaje, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador.

E-mail mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave

ética profesional, desempeño laboral, comportamiento, profesionalismo

Clasificación JEL
O15

Resumen: En la actualidad la ética ejerce un papel determinante en el comportamiento, actitud y valores sobre el individuo en diversos aspectos de su vida, en especial cuando su desempeño laboral está vinculado en el ámbito profesional con sus funciones de la administración pública. Bajo esta perspectiva se planteó como objetivo de estudio analizar los aspectos sobre la ética profesional con la finalidad de identificar su incidencia en el Desempeño laboral de sus funcionarios del Departamento Financiero Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, descriptiva, correlacional, el diseño empleado fue el no experimental de corte transeccional. La población de estudio fueron 80 servidores públicos del GAD Machala y la muestra de esta investigación es de 67 servidores del Área Financiera, la cual se aplicó encuestas utilizando como instrumento el cuestionario con preguntas a escala de Likert. Los resultados de la investigación destacan muchos aspectos importantes principalmente la conducta y el código de ética del servidor público lo que permite concluir que existe una correlación general entre las variables ética profesional y desempeño laboral es significativa y directa esto genera dificultades en la eficiencia, eficacia y efectividad en el progreso profesional por lo tanto se le recomienda implementar sanciones internas más severas que obliguen a los funcionarios a proceder con veracidad y transparencia durante la gestión de los asuntos públicos.

Key words

professional ethics, job performance, behavior, professionalism

Clasificación JEL
O15

Abstract: Nowadays, ethics plays a determining role in the behavior, attitude and values of the individual in various aspects of their life, especially when their work performance is linked in the professional field with their public administration functions. From this perspective, the objective of the study was to analyze the aspects of professional ethics in order to identify its impact on the work performance of its officials in the Financial Department of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Machala. The methodology used is a quantitative, descriptive, correlational approach, the design used was the non-experimental, transectional design. The study population was 80 public servants from the GAD Machala and the sample of this research is 67 servants from the Financial Area, which surveys were applied using the questionnaire with questions on a Likert scale as an instrument. The results of the research highlight many important aspects, mainly the conduct and code of ethics of the public servant, which allows us to conclude that there is a general evaluation between the variables of professional ethics and work performance, which is significant and direct, which generates difficulties in efficiency, effectiveness and effectiveness in professional progress, therefore, it is recommended to implement more severe internal sanctions that oblige officials to proceed with truthfulness and transparency during the management of public affairs.

Introducción

La idea principal para desarrollar esta investigación es resaltar la importancia de la ética profesional porque ejerce un papel determinante en el comportamiento, actitud y valores de la conducta humana en especial cuando su desempeño laboral es uno de factores clave dentro de las instituciones públicas, influenciando en los resultados de cada colaborador que conlleva a cómo debe comportarse dentro de su clima de trabajo, el actuar con sus compañeros, laborar honestamente, cumplir con normas y políticas establecidas por la institución (Armas, 2017).

El desempeño laboral es el rendimiento de todo su equipo de trabajo al momento de realizar las actividades, pero aquellas de carácter público cuenta con más responsabilidad tienen que alcanzar los objetivos institucionales como misión - visión y lograr las metas propuestas por el establecimiento, sin embargo, muchas autoridades no le dan mayor atención por la condición política, ya que los funcionarios ejercen la función por conveniencia personal sin cumplir con las competencias determinadas en los perfiles de puestos laborales (Melé, 2022).

Existe una baja capacidad, en el desempeño individual y estratégico pero muchas veces la evaluación de ese desempeño se delimita en el sentido de compromiso, la importancia de la conducta y el control estratégico generado diferentes entornos laborales, en la actualidad han llevado a las organizaciones o institución que no se cumpla los objetivos establecidos porque se olvidan de todos los principios que como ser humano debe cumplir (Cuesta, 2020).

En la vida del profesional es muy importante la ética, el comportamiento, sus hábitos de vida, su forma de pensar, de valorar las situaciones en las que se encuentra porque tienen diferentes niveles de significado, a lo largo la ética produce beneficios como la honradez, veracidad, y el cumplimiento de todos los valores para ser reconocido como un buen profesional en su lugar de trabajo (Romána., 2020).

La ética profesional ha influido en su desempeño laboral del área Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala, debido al mal manejo de información ha generado un bajo rendimiento sobre la eficiencia, discreción, responsabilidad y trabajo en equipo olvidando los principios, valores éticos y morales delimitando las habilidades, capacidades y procedimientos para mejorar la calidad de su desempeño, de sus actitudes y aptitudes. Por lo que se plantea que la ética profesional incide el desempeño laboral del Departamento Financiero Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala.

Mi trabajo de investigación resalta la importancia de la ética, sobresaliendo los valores éticos y morales para ponerlos en práctica en el desempeño laboral alcanzando eficiencia y eficacia con el objetivo de alcanzar las metas planteadas favoreciendo la capacidad moral en el buen desarrollo profesional orientando hacia un mejor rendimiento dentro de las actividades designadas fundamentando siempre la motivación para lograr el cumplimiento de los objetivos, contando con el apoyo incondicional de las autoridades y colaboradores de cada uno de los departamentos para llegar al punto de satisfacción entre todos los compañeros de trabajo y quedar en alto el nombre de la Institución.

El objetivo de este estudio es analizar los aspectos sobre la ética profesional con la finalidad de identificar su incidencia en el Desempeño laboral de sus funcionarios del Departamento Financiero Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala.

Revisión de Literatura

Ética Profesional

De acuerdo con (Llano, 2018) en las instituciones la ética profesional fomenta la responsabilidad contribuyendo un ambiente de armonía con los valores de la sociedad; adoptando una cultura de ética en las operaciones realizadas con credibilidad, veracidad, transparencia con el servicio teniendo como ventaja competitiva la confianza pública y fidelidad de todos sus servidores públicos de una forma estable, honrada con vocación y dignidad aplicando normas que determinan el comportamiento y la conducta que se presentan en diversas circunstancias de la vida del ser humano (Marina, 2022), estudia todos los valores inherentes al ejercicio de una profesión y que emanan de las relaciones que se establecen entre el profesionista y la sociedad.

El profesionista al ejercer su profesión además de contar con los conocimientos necesarios de su campo debe contar con valores morales que tendrán como finalidad fundamental buscar y tratar de garantizar el bien común de toda una población (Centeno, 2017). De acuerdo con (Ortiz, 2020) y con los siguientes autores que hago mención nos informa que los valores que detallo son indispensables en un profesionista, la justicia debe ser parcial, la igualdad entre los funcionarios para que haya armonía en una institución se basa en un conjunto de normas que permiten que las personas y las instituciones actúen de cierta forma, con el objetivo de tener un buen clima laboral y poder desempeñar bien sus funciones. Responsabilidad es uno de los valores que todos los servidores públicos, directores y funcionarios deben comprometerse en defensa de los derechos y desempeñando siempre con compromiso y si desobedecen alguna normatividad legal o política de la institución donde laboran, deben asumir las consecuencias de sus propios actos (García & Bedoya, 2017).

Confidencialidad todo ser humano debe guardar absoluta discreción y más si trabajas en el Departamento Financiero existe información que no se puede revelar tan fácilmente ya que pone en peligro algunos proyectos, organizaciones laborales y los funcionarios pone en riesgo su compromiso ético profesional (Torres, 2018). Honestidad uno de los valores que debe ser pilar fundamental del quehacer profesional. Una persona honesta no engaña, reconoce sus limitaciones, no trata de obtener beneficios personales a partir de la necesidad del otro, actúa de acuerdo con lo que dice que piensa (Caicedo et al., 2021). Es la ciencia que conlleva al orden de la acción, relacionándose con la actividad personal puesta de manera estable y honrada al servicio de los demás, en beneficio propio, con dignidad, respeto, y responsabilidad (Aguilar, 2023).

Poder ético en las Instituciones

Las instituciones desempeñan un papel de gran importancia para toda la ciudadanía además de ser fuentes generadoras de empleo y servicios, tienen la gran responsabilidad de contribuir al desarrollo sustentable esto quiere decir, que antes de tener el interés de un beneficio económico deberá prevalecer el compromiso por el respeto de las obligaciones morales y éticas que se tiene con sus funcionarios (Choquehuanca, 2019). Para el autor (Smith, 2019) las instituciones deben fomentar en sus miembros que tengan un desempeño con proceder ético en las responsabilidades y actos que tengan dentro y fuera del ámbito laboral. Esto significa, que no basta que sea solamente dentro de la organización sino también fuera de ella, pues afecta de manera directa la imagen de la persona el realizar actos inmorales y de manera indirecta a la institución.

Importancia de la ética profesional

Según (Giraudier, 2018) la ética profesional constituye un componente catalizador de ejercicios socialmente responsable en la organización por medio de los directores por esta razón establece que las obras

éticas dentro de los negocios favorecen a las organizaciones el aumento de la productividad es muy importante que la entidad asegure la salud y bienestar de sus colaboradores, así como el mantenerles motivados y capacitados, se tendrá como efecto mejorar su productividad y un buen desempeño laboral. Para (Bevoc, 2017) es el impacto que las personas tiene en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia y mejorar el ambiente institucional mediante el trabajo en equipo integrando a los colaboradores en el desempeño de sus funciones contribuyendo en el cumplimiento de los objetivos planteados. Según (Alles, 2018) es una forma de analizar el comportamiento de los empleados en base a sus relaciones sociales en consecuencia, los rangos más altos comprenden los motivos por los que se produce cada comportamiento de la organización por último los empleados serán mejor comprendidos y será más fácil para la empresa ayudarles en todo aquello que necesiten.

En base a (Rodríguez, 2023) expresan que la ética hace referencia a las reglas y principios que definen la conducta humana separando lo que es correcto e incorrecto es decir, que según la formación de cada individuo en cuanto a sus valores, ética y moral, se desarrollan en su desempeño, así como en su comportamiento, conducta y hasta en la forma en como realizan sus actividades, midiendo si lo que hace se está bien o mal desde su perspectiva, creando un importante criterio de juicio para evaluar si lo que se ejecutase encuentra dentro de su rango ético personal-profesional. La ética constituye el comportamiento moral de las personas dentro de la sociedad, contribuyendo en una convivencia pacífica, considerando al ser humano como racional con capacidad de reflexión al elegir las acciones buenas o malas, encaminándole hacia la verdad, tiene el enfoque científico para confrontar y resolver problemas, incluyendo conducta, libertad, conciencia, deberes, derechos de ley natural y de ley social (Tablante & Antoniazzi, 2020).

Evaluación de desempeño

De acuerdo con (Maliandi, 2019) uno de los principios fundamentales de la psicología, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, para (Stiglitz, 2022) el comportamiento del evaluado es la búsqueda de los objetivos fijados donde se constituye una estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Para Llorca et al., (2016) nos informa que para medir el trabajo de cada servidor público es necesario realizar una evaluación y medición de resultados a todos los servidores a partir de este enfoque, es la evaluación del desempeño laboral es considerada como una herramienta que permite medir los resultados del individuo y grupos de trabajo.

Espinoza & Anguita (2017) nos plantea un sistema de evaluación del desempeño para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una institución se debe disponerse de datos que describan el potencial general de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave; 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes demostrando su máximo potencial (Jaramillo, 2017). Para el punto de vista de algunos autores tienen diferentes conceptos acerca de las dimensiones del desempeño laboral para (Ojeda, 2022) la eficacia es una dimensión muy importante porque es el grado de desempeño en objetivos, mientras más eficaz es la organización pública se cumple objetivos tales como: esfuerzo, meta y crecimiento.

Con (Martínez, 2016) la eficiencia es una dimensión indispensable porque permite conocer la productividad de recursos usados, es decir saber la cantidad de recursos públicos dispuestos para un determinado bien o servicio con el objetivo que se tendrá más eficiencia en la organización para finalizar el autor (Bonnin, 2021) nos informa que la dimensión sustancial es la calidad de servicios es decir si un funcionario público le ayuda a resolver cualquier necesidad a un compañero estamos brindando una excelentecalidad de servicio más que todo haciendo quedar bien a la institución demostrando nuestra eficiencia en lo que nos solicitan.

Relación entre la ética profesional y el desempeño laboral

Para (Carranza, 2017) la ética es el fortalecimiento de la imagen profesional enfocándose en el desempeño laboral y el cumplimiento de la responsabilidad, solidaridad y el servicio eficiente, eficaz y oportuno de la gestión pública aplicando las normas, principios o técnicas para cumplir los objetivos de la institución alcanzando la honestidad en el trato y el cumplimiento de lo pactado y la construcción de una sociedad más justa y equilibrada. Con esta relación busca fortalecer la ética en el desarrollo profesional orientando hacia un mejor rendimiento dentro de las actividades especializadas para el beneficio personal, institucional y social fundamentándose en la motivación e incentivación y cumpliendo adecuadamente con el ejercicio de su profesión. La motivación es un factor clave para el desempeño laboral ya que impulsa a la persona a satisfacer esas necesidades y actuar de determinada manera. Estas motivaciones explican la mayor parte de las conductas diarias de una persona en el trabajo es un elemento fundamental para el éxito ya que de ella depende en gran medida el logro de los objetivos institucionales (Charleux & Loubat, 2016). Si no existe una motivación en el trabajo tiene como consecuencia la pérdida de rendimiento de los empleados y el descenso de la productividad de la organización que conduce a la desmotivación o falta de interés por el trabajo, lo cual puede llevar al empleado a la apatía, incumpliendo sus funciones habituales (Turienzo, 2016).

Otro elemento importante es la satisfacción laboral cada institución tiene que recurrir a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. Estos medios están referidos a: planeamiento estratégico, aumento de capital, tecnología de punta, políticas de personal, adecuado uso de los recursos, entre otros (Calle, 2018). El desempeño laboral es la calidad del trabajo que cada persona aporta a sus tareas diarias se complementa con la motivación y satisfacción laboral. Existe diferentes causas que interviene en el desempeño capacitaciones, remuneraciones, condiciones de trabajo, clima organizacional, relaciones humanas, políticas de contratación, Seguridad, Liderazgo dando como resultado no poder desempeñar bien sus funciones (Morales, 2022).

Metodología

Para desarrollar nuestra investigación se utiliza el enfoque cuantitativo. Para (Neill & Suárez, 2018) este enfoque en donde se emplea la recopilación de datos, con el objetivo de verificar o comprobar de manera deductiva las proposiciones planteadas en la investigación, esto es mediante la construcción de la hipótesis en base a la relación de las variables, mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica. Para ello, se aplicó la técnica de encuesta, procedimiento de investigación cuantitativa en la que el investigador recopila información mediante el cuestionario previamente diseñado sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma gráfica, tabla o escrita.

El tipo de investigación aplicada fue explicativa en donde se busca medir la relación causa-efecto entre una variable independiente y una variable dependiente (Bimos, 2020) es importante resaltar que se va a utilizar la investigación básica, porque se origina de un marco teórico, donde su objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico (Triola, 2018).

Para ello se plantea la hipótesis con el objetivo de determinar la manera en que se vinculan ambas variables es decir conocer de qué manera La Ética Profesional Incide En El Desempeño Laboral Del Departamento Financiero Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala.

El diseño aplicado es no experimental, descriptivo, transversal. Para (Cuenca, 2019) los estudios descriptivos son aquellos que describen la situación o fenómeno del objeto de estudio de un problema específico, se analizará el proceder y actuar de los servidores públicos en sus funciones, al ser no experimental el investigador no manipula en forma deliberada ninguna variable para luego analizarlas, transversal porque se recopiló información en un lapso de tiempo único acerca de las dos variables que intervienen en la investigación.

Técnicas e Instrumento de evaluación

Para comprender la relación significativa entre las variables ética profesional y el desempeño laboral, se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó a los servidores públicos del GAD Municipal de Machala en el área Financiera que permitió la recolección de datos de la muestra seleccionada y un cuestionario conformado por preguntas de selección múltiple a través de la escala de Likert.

El constructo de las dimensiones de la variable de la ética profesional que se han considerado es: código de ética, conducta del servidor público, principios y deberes funcionales. Este constructo se deriva de la validación de un instrumento sobre la ética profesional por (Sotomayor, 2020). Con la siguiente evaluación las Siempre (5), Casi siempre (4), rara vez (3), Pocas veces (2), Nunca (1).

Para el constructo considerado sobre la variable desempeño laboral se ha estimado las siguientes dimensiones: competencia de las tareas, clima laboral y actitudes personales y organizacionales este constructo fue válido por (Carrillo, 2019). la escala de Likert es del 1 al 5, siendo el 5 el más alto cuyas ponderaciones son las siguientes: Siempre (5), Casi siempre (4), rara vez (3), Pocas veces (2), Nunca (1).

Población y Muestreo

Para la presente investigación, se ha definido trabajar con el universo o población de la Dirección Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Machala tomando en consideración que el número total del personal existente en dicha dirección es de 80 empleados, cuyos datos son los siguientes:

Tabla 1

Población de estudio

<i>Personal de la Dirección Financiera</i>	
Hombres	12
Mujeres	67
Total	80

Nota: Información obtenida del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala (2023) Tabla en la que se muestra la población del personal Financiero.

La muestra de esta investigación se caracteriza por ser de tipo aleatorio simple con base en el muestreo probabilístico. Según (Rojas, 2018) es aquel donde se conoce la probabilidad de cada elemento para integrar la población; es decir, se consideró elaborar la muestra de acuerdo con el criterio del investigador, donde la muestra obtenida por la fórmula es utilizada para una población menor a 100 personas, en la cual incluye tanto a hombres como mujeres. Esta fórmula se denomina como “Fórmula Finita”.

Fórmula

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.25) * (80)}{(0.05)^2 * (80-1) + 0.25 * (1.96)^2} = 67$$

n= Muestra

N= Es la total de la población (80)

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p= proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q= 1-p (en este caso 1-0.05= 0.95)

d= precisión (en su investigación use un 5%= 0.05)

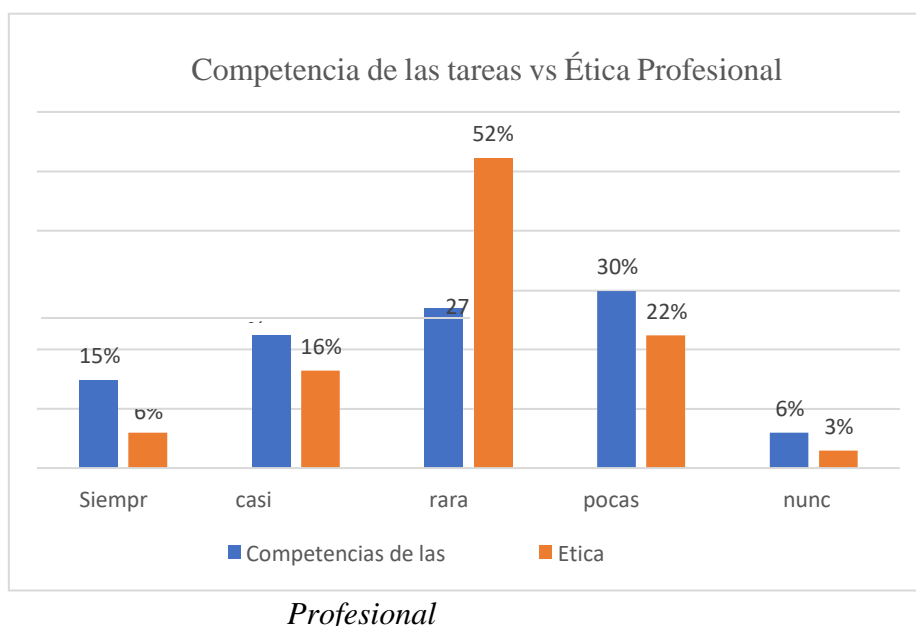
Recopilación de la información

Para el procedimiento de la información, se hizo uso de la búsqueda de artículos académicos en base a las plataformas de datos como Scielo y Dialnet. Además, se encontró información relevante en libros científicos facilitando la comparación y priorización de la investigación sobre el tema investigativo.

Resultados

A continuación, se presenta un análisis cuantitativo-descriptivo según los objetivos planteados previa validación del instrumento donde se utilizó técnicas como la encuesta a la muestra seleccionada para la recolección de datos. Los instrumentos proporcionan la información necesaria sobre un grupo identificado un tema determinado. Se utilizó el cuestionario como instrumento, con preguntas a escala de Likert para ambas variables.

Figura 1. *Relación Entre La Dimensión Competencias de las Tareas y Ética*

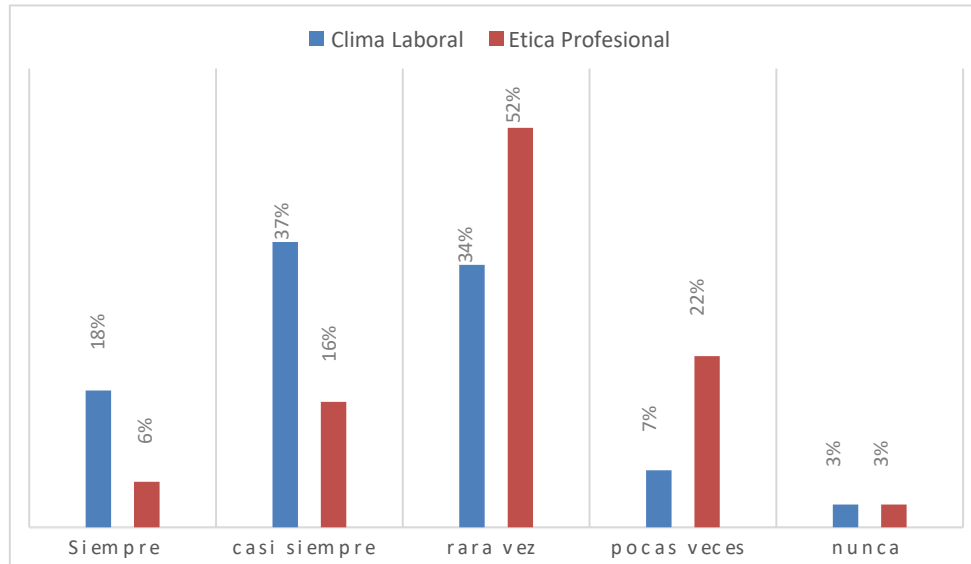


Elaborado por: Melissa Noles

Fuente: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la figura 1 se puede apreciar que el 30% y 27% de acuerdo con la dimensión de las competencias de las tareas, los funcionarios de la Dirección Financiera no cumplen con los objetivos instituciones y compromiso organizacional, también se observa que el 52% y 22% de los encuestados no cumplen con los valores éticos y morales de la institución.

Figura 2. *Relación entre la Dimensión Clima Laboral y la Ética Profesional*

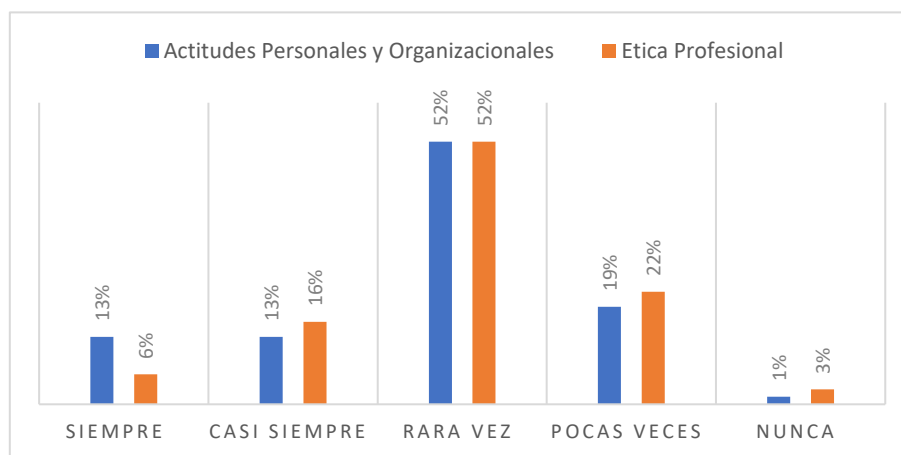


Elaborado por: Melissa Noles

Fuente: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la Figura 2 se puede observar que el 37% y el 34% corresponde al Clima Laboral y 52% y 22% es acerca de la ética profesional esto significa que el ambiente laboral influye en la ética profesional de los funcionarios públicos municipales, es oportuno considerar la ética ante las problemáticas laborales, porque es una guía positiva que ilustra lo que conviene hacer o como deben comportarse en la Institución.

Figura 3. *Relación entre la Dimensión Actitudes Personales y Organizacionales y Ética Profesional*

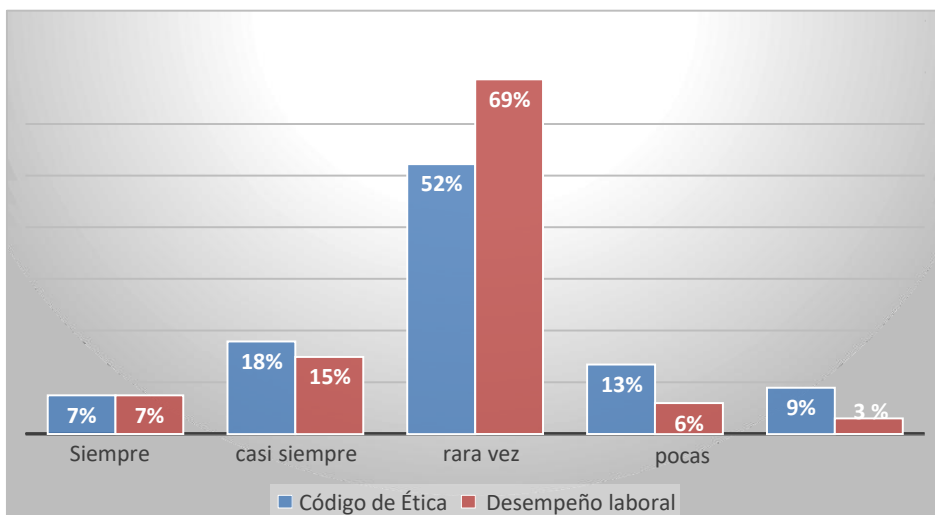


Elaborado por: Melissa Noles

Fuente: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la figura 3 se puede observar que el 52% y el 19% de los servidores públicos, requiere mejorar sus actuaciones personales o grupales, también se observa que el 52% y 22% de los encuestados no actúan con profesionalismo ni transparencia en sus funciones.

Figura 4. *Relación Entre La Dimensión Código De Ética y El Desempeño Laboral*

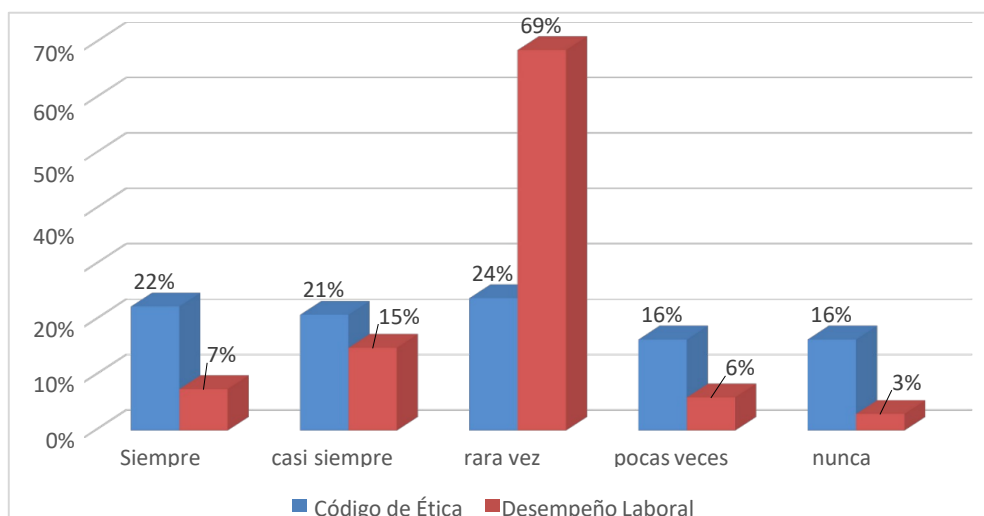


Elaborado por: Melissa Noles

Fuente: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la figura 4 se puede observar que el 52% y el 18% de los funcionarios no actúan con profesionalismo de acuerdo con la ética, también se observa que el 69% y 15% de los encuestados no desempeñan responsabilidades en su puesto de trabajo.

Figura 5. *Relación Entre La Dimensión Conducta Del Servidor Público y El Desempeño Laboral*

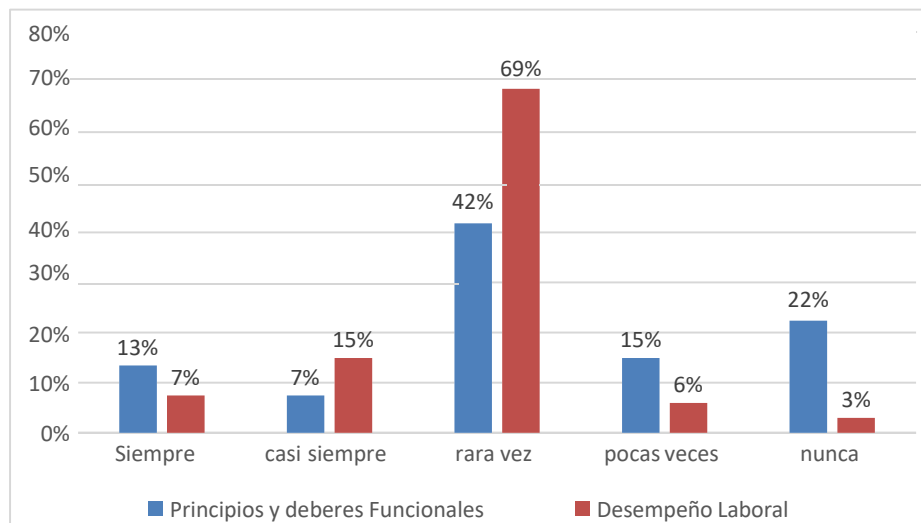


Elaborado por: Melissa Noles

Fuente: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la figura 5 se puede observar que el 24% y el 22% los funcionarios no cumplen los lineamientos de disciplina en materia de administración de personal. también se observa que el 69% y 15% de los encuestados no asume las responsabilidades propias de su puesto de trabajo.

Figura 6. Relación Entre La Dimensión Principios y Deberes Funcionales y El Desempeño Laboral



Elaborado por: Melissa Noles

Fuente: Información extraída del instrumento de recolección de datos

Análisis: En la figura 6 se puede observar que el 42% y el 22% los empleados municipales no promueven actitudes favorables entre compañeros hacia la legalidad, ética y responsabilidad pública en su actividad laboral, también se observa que el 69% y 15% de los encuestados no desempeña bien sus funciones.

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos con respecto a la dimensión evaluada competencia de las tareas en la ética profesional se observa que los servidores públicos tienen pocos conocimientos técnicos y profesionales, dando como consecuencia la falta de responsabilidad, habilidades y actitudes al momento de realizar sus funciones conllevando a conseguir beneficios individuales, en concordancia con los resultados obtenidos con el siguiente autor (Luño, 2021) para él un servidor es competente cuando actúa correctamente en el momento adecuado tiene el conocimiento necesario para llevar a cabo las tareas encomendadas y aprovecha diligentemente los recursos que le son proporcionados de una manera eficiente y eficaz en sus labores diarias.

Para la segunda dimensión evaluada el clima laboral en la ética profesional se analiza que el ambiente de trabajo es medio y existe poca colaboración entre compañeros ese aspecto está en relación con el autor (Hortal, 2017) el cual describe que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los servidores impactando su comportamiento, interacciones personales, trabajar honestamente y cumplir con normas y políticas institucionales, asimismo se concuerda con el autor (Pereyra, 2022) donde relata que las personas que están motivadas y satisfechas con su labor disfrutan lo que hacen ponen en marcha nuevos proyectos apuestan por un trabajo colaborativo, asumen un papel más proactivo y responsable aumentando también el compromiso.

Alcanzar la motivación para contar con personas productivas es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las instituciones municipales los resultados obtenidos acerca de la dimensión actitudes personales y organizacionales se comprueba que los funcionarios no actúan con transparencia en sus puestos de

trabajo, por esta razón se coincide con el autor (Rey, 2021) hace referencia que las actitudes personales y organizacionales son acciones que se enmarca a diversas particularidades de la personalidad, valores, actitudes, formas de comportarse que conciben un desempeño eficiente en el lugar de trabajo. Las siguientes dimensiones evaluadas Código de ética en el desempeño laboral se observa que existe personal que se ausenta sin autorización de su puesto de trabajo con frecuencia afectando la dimensión evaluada como lo es la conducta del servidor público y no cumplen los lineamientos de disciplina en materia de administración de personal, para el autor (Camino, 2017) estas acciones están relacionadas con el proceder ético del empleado durante el desarrollo de sus funciones. El comportamiento ético debe funcionar conforme a un código de ética que reflejan los valores que sustenten el comportamiento de todo el personal municipal definiendo su compromiso para lograr y mantener su reputación como servidores públicos.

Para finalizar la última dimensión evaluada los Principios y Deberes Funcionales en el Desempeño laboral se observa que el ambiente organizacional se genera por las emociones de sus integrantes donde las normativas son necesarias para que todos los niveles se desempeñen óptimamente, día tras día, los resultados más evidentes son usuarios satisfechos, procedimientos eficientes, mejor control y desarrollar relaciones colaborativas exitosas y profesional.

Con Respecto al objetivo General entre las variables ética profesional se determina que las actuaciones éticas fomentan la eficiencia al cumplir sus funciones, ganando credibilidad, respeto y confianza coincidiendo con el autor (Gabini, 2018) donde nos manifiesta que el funcionario público debe autoevaluarse críticamente sobre sus relaciones comunitarias empleando su sentido moral ya que la mayoría de los cargos públicos no son asignados por mérito sino por política, vínculo familiar amistad en cambio en el desempeño laboral se observa que incide en el cumplimiento de deberes u obligaciones percibiendo niveles bajos en integración, motivación, compromiso social y productividad así mismo se concuerda con el siguiente escritor (Jiménez, 2017) donde nos enseña que trabajar en equipo constituye una competencia muy apreciada en un funcionario y reconocer el trabajo del resto y empatizar entre ellos trabajando mejoren como grupo, y no como individuos separados para alcanzar su máximo potencial.

Conclusiones

Conforme con los hallazgos analizados se pudo alcanzar el objetivo del estudio donde se logró determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala existiendo un impacto directo en el personal profesional limitando el mejoramiento del servicio por competencias y valores, dificultando el desarrollo de la eficiencia, eficacia y efectividad en el progreso profesional, este estudio inicia con la revisión de varios autores que a través de teorías establecieron diferentes conceptos donde sustentan el enfoque teórico de la evaluación de la ética profesional, competencias de tareas, clima laboral, código de ética y los componentes del desempeño laboral lo que llevo a ciertas conclusiones:

Los aspectos indicados ayudaron a determinar que el desempeño laboral limita el buen comportamiento para tomar medidas orientadas a tener mejor desarrollo en el trabajo generando inseguridad limitando las relaciones existentes en la organización dificultando el desarrollo de capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores. Esto comprueba que se debe fortalecer las buenas prácticas en cada una de las áreas competentes y ponerlo en evaluación cada periodo (mes, trimestre o semestre) con el objetivo de mejorar e incrementar el desempeño laboral del personal.

Se confirma que las habilidades de los colaboradores dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal De Máchala necesita fortalecer la ética profesional y el clima laboral entre los servidores públicos, implementando estrategias gerenciales que mejoren sus condiciones laborales, actitudes éticas, reconocimiento individual, trabajo grupal, además promover estructuras horizontales que conlleven a cumplir los objetivos organizacionales haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas para un correcto cumplimiento de sus funciones.

Se concluye que la entidad gubernamental debe mejorar la relación de la ética profesional con las actitudes personales y organizacionales procurando que los colaboradores proyecten valores íntegros, como la estabilidad, equidad, responsabilidad y eficiencia. Se sugiere implementar en el código ético institucional, sanciones internas más severas que obliguen a los funcionarios a proceder con veracidad y transparencia durante la gestión de los asuntos públicos además de implementar estrategias motivacionales al personal como reconocimientos, programas formativos y actualización de conocimientos que conlleven a un buen desempeño.

Fortalezas y Limitaciones

Las fortalezas del presente estudio radican en el diseño metodológico aplicado ya que, a través de la obtención del análisis de los datos recabados permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio identificando las fortalezas y debilidades del servidor con respecto a las competencias, permitiendo con ello la obtención de datos reales y actuales del desempeño, esto proporciona a las organizaciones, de una herramienta más confiable a la hora de medir el desempeño.

Futuras Líneas de Investigación

Se recomienda como futuras investigaciones establecer un procedimiento claro para la ejecución de la evaluación del desempeño, el cual contemple las siguientes etapas: establecimiento del cronograma de evaluación del desempeño, definición de indicadores de gestión y metas para la evaluación del desempeño, difusión del programa de evaluación, entrenamiento a evaluadores y evaluados, entrevistas de evaluación con el personal, retroalimentación y seguimiento cada tres meses una vez ejecutada la evaluación del desempeño.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, J. J. (2023). *D-ECO - Dinámicas de Evaluación de Competencias Organizacionales*. El Manual Moderno.
- Alles, M. (2018). *Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias*. Estados Unidos : Granica.
- Armas, L. A. (2017). *Ética General y Profesional*. Ecuador: Mar y Trinchera.
- Bevov, L. (2017). *Satisfacción laboral: Efectos sobre la motivación, el desempeño y la remuneración del empleado Y sugerencias para mejorar*. NutriNiche System LLC.
- Bimos, P. M. (2020). *Corrupción en el ámbito privado y malas prácticas corporativas*. Cevallos Editora Jurídica.
- Bonnin, C.-J. (2021). *Principios de administración pública*. Mexico : Pearson .
- Caicedo, D. I., Rosario, N. I., Meléndez, V. E., & Guerrero, G. R. (2021). *La Cultura Organizacional Y El Desempeño Laboral En El Sector Público*. Ecuador : CIDEPRO .
- Calle, O. E. (2018). *Satisfacción Laboral*. Colombia: Educosta.
- Camino, A. S. (2017). *Ética y ejercicio de la ciudadanía*. Peru: PUCP.
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Edenred.
- Carrillo, L. G. (2019). *Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques*. Colombia: Calixta Editores.
- Centeno, M. V. (2017). *Ética y deontología: La universidad, la ética profesional y el desarrollo*. Peru : Editorial de la PUCP.
- Charleux, F., & Loubat, J.-R. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. España: Narcea, S.A.
- Choquehuanca, Y.A (martes de octubre de 2019). *Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral* Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110948>
- Cuenca, J. H. (2019). *Metodología de la Investigación*. España: McGraw-Hil.
- Cuesta, A. S. (2020). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. España : Marcombo, Ediciones Técnicas .
- Espinosa, E. M., & Anguita, F. M. (2017). *Capacitación por Competencia*. Chile .
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral*. Argentina: Teseo.
- García, E. V., & Bedoya, A. M. (2017). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial*. España: ESIC Editorial. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41918>
- Giraudier, M. (2018). *Cómo Gestionar el Clima Laboral*. Libro Móvil.
- Hortal, A. A. (2017). *Ética: Conocimiento moral*. España: Comillas 3.
- Jaramillo, J. B. (2017). *Guía Práctica para estructurar acertadamente esta herramienta clave para el logro de competitividad* . Colombia .
- Jiménez, D. P. (2017). *Manual de Recursos Humanos* . Mexico: BookBaby.
- Llano, A. (2018). *La vida Lograda* . Barcelona : Planeta S. A.

- Llorca, F. M., Pereira, J. J., & Sebastián Salgado González, F. M. (2016). *Valores Éticos 2*. España : Anaya Educación.
- Luño, A. R. (2021). *Introducción a la Ética Política* . Madrid : Ediciones Rialp S.A .
- Maliandi, R. (2019). *Ética conceptos y problemas*. Las Cuarenta.
- Marina, J. A. (2022). *Los secretos de la motivación*. España: Ariel.
- Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid : UNED.
- Mazuera, S. E. (2020). *Estadística Descriptiva: Conceptos y Visualizaciones*. Independently Published.
- Melé, D. (2022). *Ética Profesional* . Ediciones Uc .
- Morales, C. E. (2022). *Evaluación de la Satisfacción Laboral*:. Académica Española.
- Neill, D. A., & Suárez, L. C. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH.
- Ojeda, H. (2022). *Gestión del desempeño*. Editorial Temas.
- Ortiz, D. G. (2020). *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral*. Colombia : Editorial ESIC. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7316>
- Pereyra, L. E. (2022). *Ética II*. Mexico : Klik Soluciones Educativas S.A de C.V.
- Perez, J. B. (2019). *Fundamentos de Estrategia*. Editorial Elearning, S.L..
- Rey, Á. (2021). *Ética y Psicología. La realización personal*. España: Dykinson.
- Rodríguez, G. L. (2023). *Ética profesional y su relación con el desempeño laboral en nstituciones públicas y empresas privadas del Cantón Montúfar, Provincia del*. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1926/1/616-%20PATI%C3%91O%20RODR%C3%8DGUEZ%20GABRIELA%20LILIANA.pdf>
- Rojas, A. G. (2018). *Estrategias de muestreo*. Colombia : Ediciones de la U.
- Romána., R. S. (2020). *Enseñanza de la etica profesional* . Colombia: Universidad Icesi.
- Sánchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España: Octaedro.
- Smith, T. (2019). *Ética y superpoderes*. Temas de Hoy.
- Sotomayor, L. H. (2020). *Indicadores de desempeño* . Mexico: Pearson.
- Stiglitz, J. (2022). *La Economía del Sector Público*. España: Antoni Bosch.
- Tablante, C., & Antoniazzi, M. M. (2020). *Impacto de la corrupción en los derechos humanos*. Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Tobón Sergio, Francisco, P. J., Lorena, S. A., Roger, L. A., Hernán, G. P., William, S. M., & Aurelia, M. V. (2018). *La Sociedad del Conocimiento y su Impacto en el Desempeño Laboral y Profesional*. Colombia: Corporación CIMTED.
- Torres, Z. A. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones.

Colombia : ESIC Editorial. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. España: Alienta

