



FACULTAD DE INGENIERIA Y COMUNICACIONES

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**INFLUENCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUEBLO LIBRE, 2022**

AUTOR: BACHILLER

Agüero Piazzini, Juan José

Para obtener el Título Profesional de

Ingeniero Comercial

Lima - Perú

2023

Asesor y Miembros del jurado:

Asesor:

- Julio Cesar Becar Mendoza

Miembros del jurado:

- Hugo Marcial García Rivadeneira
- Catherine Lucia Calderón Gálvez
- Luis Alberto Encinas García
- Luis Alberto Calderón Castro

DEDICATORIA

Dedico de manera muy especial el respectivo trabajo a mi señora madre, mujer que es ejemplo de responsabilidad, entrega, honestidad y amor desinteresado. Ella es de quien me guio para seguir adelante y poder lograr realizar mis objetivos, este trabajo va dedicado a ti mi querida madre Julia Esmeralda.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque es él al que le debo todo lo que tengo y tendré y a mis padres por su apoyo y amor incondicional.

A la Universidad Peruana Simón Bolívar por sus enseñanzas en este proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

RESUMEN

La presente investigación sobre la Influencia de la Ética Profesional en el Desempeño Laboral en la Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022, tiene como objetivo demostrar la importancia que tiene la ética en la vida profesional y la influencia de esta en el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones tanto públicas como privadas.

En la ética profesional se trata no sólo de los intereses individuales, sino también del bien común. Las violaciones intencionales de las reglas pueden resultar en sanciones internas, sanciones legales o incluso poner en peligro su licencia profesional. Su ética profesional siempre está relacionada con la forma en que realiza su trabajo, lo que significa su compromiso profesional, responsabilidad, integridad intelectual y práctica. Con estos elementos demuestras tu dedicación a tu trabajo.

Podemos concluir que existe una influencia clara e innegable de la ética profesional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Libre en el departamento de Lima, año 2022.

Palabras clave: ética profesional, desempeño laboral, compromiso, honestidad, equidad, respeto, rendimiento, productividad, esfuerzo y liderazgo

ABSTRACT

The present investigation on the Influence of Professional Ethics on Labor Performance in the Municipality of the Pueblo Libre district, 2022, aims to demonstrate the importance of ethics in professional life and its influence on the labor performance of employees. workers of both public and private institutions.

Professional ethics is not only about individual interests, but also about the common good. Intentional violations of the rules can result in internal sanctions, legal penalties, or even jeopardize your professional license. Your professional ethics are always related to the way you do your work, which means your professional commitment, responsibility, intellectual and practical integrity. With these elements you demonstrate your dedication to your work.

We can conclude that there is a clear and undeniable influence of professional ethics on the work performance of the workers of the Municipality of Pueblo Libre in the department of Lima, year 2022.

Keywords: professional ethics, labor performance, commitment, honesty, equity, respect, performance, productivity, effort and leadership

INTRODUCCIÓN

Una de las demandas de la sociedad, principalmente en estos tiempos de transición, es la atención que debe prestar este gobierno. Elevar las expectativas de nivel de vida de la población y atender las demandas políticas de la comunidad son dos formas de transmitir esta preocupación. Sin embargo, en varios países, estos requisitos no se cumplen, entre otras razones, porque algunas dependencias gubernamentales tienen una serie de vicios que les impiden gestionar con eficacia sus actividades y operaciones.

Esta situación ha derivado en demandas sociales que exceden la responsabilidad de las administraciones públicas y los gobiernos, vistas como muy pausadas, ineficientes incluso ineficaces. A esta circunstancia se sumaron los escándalos de corrupción, que dañaron el prestigio tanto de los empleados públicos como de las instituciones y erosionaron la confianza de la población en su gobierno.

La correlación entre la ética profesional y el desempeño laboral se rige en el aspecto del comportamiento de los trabajadores, de cómo la ética influye en su desempeño como profesional, y en el gran beneficio que pueden obtener las empresas particulares e instituciones públicas de esta influencia.

El objetivo del estudio es determinar en qué medida la ética profesional del personal administrativo de la municipalidad de Pueblo Libre influye en su desempeño laboral, asimismo, se contribuirá a que la institución conozca muchos factores internos y externos, como el grado de compromiso, responsabilidad, calidad del servicio, etc. Herramientas que serán de gran ayuda para mejorar en gran medida el servicio prestado a los ciudadanos pertenecientes a este municipio.

Capítulo I: En este capítulo explicaré todo lo referente a la Municipalidad de Pueblo

Libre; datos, ubicación, misión, visión, organigrama, etc. También analizaré las problemáticas presentes en el respectivo año de estudio referentes a las variables estudiadas de ética laboral y desempeño profesional, el problema principal y secundarios, así como el objetivo principal y secundarios, la justificación y limitaciones que tuve al realizar dicho trabajo.

Capítulo II: En dicho capítulo estudiaré investigaciones previas tanto nacionales como internacionales de las variables, la evolución de las variables “Ética laboral” y “Desempeño profesional” a través de la historia, la parte de la constitución que es referida al tema, así como las leyes que la avalen, el marco teórico de las variables y para terminar los conceptos derivados de ambas variables.

Capítulo III: En este capítulo veré la descripción del puesto laboral en el periodo del año a tratar, la ubicación del puesto en el organigrama, la evaluación de las actividades realizadas, inconvenientes, beneficios y propuestas de mejora.

Capítulo IV: Para terminar, daré las conclusiones obtenidas respecto a las problemáticas, en contraste con el resultado de mis objetivos, así también las recomendaciones a la Municipalidad de Pueblo Libre, dándole la importancia debida a la ética profesional y así puedan mejorar en gran medida el desempeño laboral de sus colaboradores en dicha institución pública.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN	VII
ÍNDICE	IX
CAPÍTULO I	12
LA EMPRESA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DE LA PROBLEMÁTICA	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	13
1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL	14
1.2.3. DELIMITACIÓN SOCIAL	14
1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	14
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS	14
1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. OBJETIVO PRINCIPAL	14
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7. DATOS GENERALES	16
1.8. NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	16

1.9. UBICACIÓN DE LA EMPRESA.....	17
1.10. GIRO DE LA EMPRESA	18
1.11. TAMAÑO DE LA EMPRESA	18
1.12. BREVE RESEÑA HISTÓRICA	18
1.13. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	19
1.14. MISIÓN, VISIÓN, POLÍTICA.	20
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEORICO	22
2.1. ANTECEDENTES RELACIONADOS CON LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. NACIONALES.....	25
2.2. MARCO HISTÓRICO	29
2.2.1. EVOLUCIÓN DE LA ÉTICA EN EL TIEMPO.....	29
2.2.2. DE LA ÉTICA EN LA EDAD ANTIGUA.....	30
2.2.3. DE LA ÉTICA EN LA EDAD MEDIA	32
2.2.4. DE LA ÉTICA EN LA EDAD MODERNA	32
2.2.5. DE LA ÉTICA EN LA EDAD CONTEMPORÁNEA.....	33
2.2.6. MARCO HISTÓRICO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	33
2.3. MARCO LEGAL.....	36
2.3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	36
2.3.2. LEY N° 27815: LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	36
2.4. MARCO TEÓRICO.....	38
2.4.1. MARCO TEÓRICO DE LA ÉTICA PROFESIONAL.....	38
2.4.2. MARCO TEÓRICO DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	50
2.5. MARCO CONCEPTUAL.....	58

SIGNIFICADO Y OBJETO DE LA ÉTICA.....	58
ÉTICA Y MORAL.....	59
METAÉTICA.....	59
ÉTICA NORMATIVA.....	60
CAPÍTULO III.....	70
DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS.....	70
3.1. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.....	70
3.2. UBICACIÓN DEL PUESTO EN EL ORGANIGRAMA.....	70
3.3. FUNCIONES DEL PUESTO.....	72
3.4. INCONVENIENTES EN EL TRABAJO.....	72
3.5. BENEFICIOS DE LA EMPRESA.....	72
3.6. PROPUESTA DE MEJORA.....	72
CAPÍTULO IV.....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
4.1. CONCLUSIONES.....	73
4.2. RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS.....	74

CAPÍTULO I

LA EMPRESA

1.1. Descripción de la realidad de la problemática

Esto es válido para todas las circunstancias en las que el comportamiento profesional debe atenerse a un sistema de diferentes tipos de leyes morales implícitas y explícitas. Dependiendo del tipo de trabajo realizado y de las decisiones tomadas, la ética profesional puede variar en cada campo. Pero hay algunas pautas de ética profesional que son aplicables a la mayoría o a todas las profesiones modernas. La deontología profesional es otro nombre para la ética profesional.

Hace unos años, la formación en responsabilidad social correspondía más a un modelo triangular basado en el medio ambiente, los colaboradores y la sociedad. Cuestiones como ética, respeto, valores, comunicación, derechos humanos, fidelidad a la marca y dedicación fueron ganando espacio hasta ser completamente reconocidas y asimiladas en todas las empresas. Esto ilustra cómo existe una mayor sensibilidad hacia los expertos y un deseo social de ética y valores a medida que aumenta la intensidad.

Se considera crucial la inclusión de componentes éticos en su educación, así como en el ámbito de los estudios científicos y socioculturales. De hecho, en España, las materias de ética y deontología profesional se fueron introduciendo paulatinamente en los colegios y universidades. Al mismo tiempo, en Europa Occidental, Canadá y Estados Unidos, los comités de ética eran muy comunes, sobre todo en la comunidad científica.

En el Estado Peruano, en materia de ética profesional, un ingeniero no puede rebajar la calidad del diseño y los materiales debido a que se coloque

en peligro la seguridad del trabajo. Este es un ejemplo de la articulación entre la calidad del trabajo (ética profesional) y la moralidad (respeto a los destinatarios). Un político en un cargo de gobierno no puede revelar todo en las negociaciones de seguridad nacional, pero el imperativo moral es la transparencia.

La durabilidad y estabilidad del orden social y democrático dependen en gran medida de la ética de la población, dado que las personas pueden sentirse inclinadas a apoyar iniciativas políticas antidemocráticas cuando se quiebra la confianza entre los pobladores y las organizaciones, al no sentirse representados o protegidos. La deficiencia de ética en la administración pública genera desconfianza y duplica los costos porque se prestan servicios privados para realizar actividades y tareas que deberían ser realizadas por un organismo público, pero los efectos debidos a la falta de ética en la administración pública no terminan ahí, porque a la desconfianza le sigue la inestabilidad y la incertidumbre.

Por eso es transcendental que los habitantes confíen en sus instituciones. Simboliza que los individuos creen y están persuadidos que de acuerdo con este orden político e institucional pueden realizar sus vidas. Cuando esta conexión se rompe, las personas dejan de sentirse representadas o protegidas por sus organizaciones y, en su lugar, recurren a actividades políticas menos democráticas con la esperanza de tener más posibilidades de alcanzar sus objetivos en la vida. En consecuencia, la ética posee una transcendental repercusión pública en la estabilidad y sostenibilidad de la democracia y el orden social.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre se encuentra ubicada en la Av. Gral. Manuel I. Vivanco 859, Pueblo Libre 15084.

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo de investigación del presente trabajo hace referencia al año 2022.

1.2.3. Delimitación social

En esas circunstancias, el grupo social objeto de investigación fueron los colaboradores de la Municipalidad de Pueblo Libre.

1.3. Problema de la investigación

1.3.1. Problema principal

¿De qué manera interviene la ética profesional en el desempeño laboral en La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022?

1.3.2. Problemas secundarios

PS1: ¿Cómo interviene la ética profesional en La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022?

PS2: ¿En qué medida interviene el desempeño laboral en La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022?

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo principal

Analizar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral en La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Examinar el nivel de importancia de la ética profesional en La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022.

OE2: Determinar la medida en la que se asocia la toma de decisiones en el desempeño laboral en La Municipalidad del distrito de Pueblo Libre, 2022.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

Un elemento clave en el desarrollo de una cultura ética es la conducta de los políticos en las instituciones públicas. Ellos son los encargados de difundir por toda la sociedad los valores por los que debe ser conocida la empresa. Está claro que deben ser los primeros en predicar con el ejemplo. Entonces, si el comportamiento del supervisor es contrario a lo que predica, ¿cuál es la motivación del empleado para hacer lo correcto? Por lo tanto, deben utilizarse políticas escritas que cuenten con el apoyo y el respeto de los directivos de la empresa para animar a todos los empleados a tomar decisiones y tener actitudes éticamente aceptables.

Desde una perspectiva social, económica y personal, la ética profesional es crucial. Socialmente, para cumplir con sus obligaciones sociales y estar a la altura de las expectativas. Las asociaciones profesionales suelen velar porque se respete la ética laboral de sus miembros. Económicamente, porque es un medio de subsistencia para gran parte de la población. Todos menos los holgazanes laboran o han laborado para ganarse la vida. A nivel personal, ya que, la personalidad de cada empleado esta modelada por su profesión. Todos estos ideales, objetivos y valores se unen a través de la ética profesional para mejorar la sociedad. Sin ética profesional, habría conflictos perpetuos y no habría lugar para el desarrollo humano.

1.6. Limitaciones de la investigación

El tiempo, recursos económicos limitados e información desactualizada, por otro lado, que el actual gobierno municipal 2023, tiene una nueva gestión.

1.7. Datos generales

Acorde al artículo 194, los municipios provinciales y distritales tienen autonomía política, económica y administrativa en las materias que sean de su competencia, y en este último caso tienen la facultad de realizar actos administrativos y administrativos de conformidad con los ordenamientos legales y previstos en la Constitución. Este propósito también incluye la capacidad de organizarse internamente.

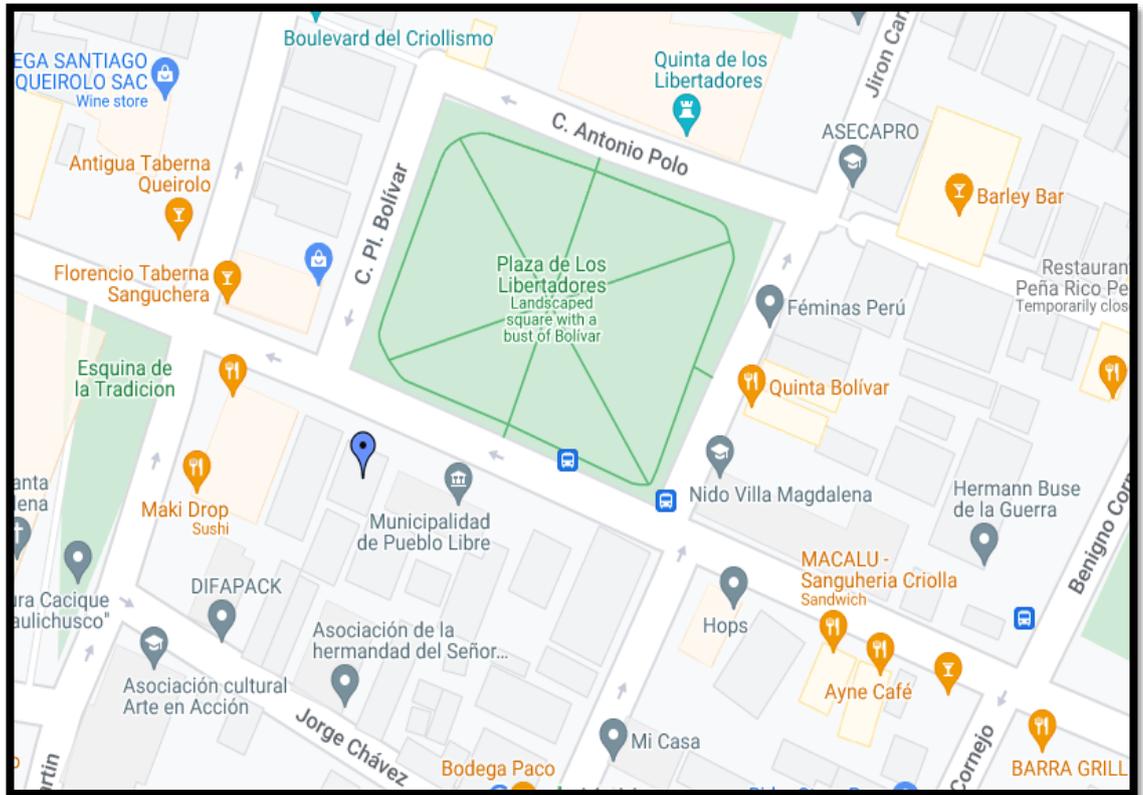
Los municipios brindan servicios públicos rápidos y eficaces para garantizar el crecimiento socioeconómico del distrito, la seguridad de los residentes y la participación democrática. El gobierno local se fundamenta en los principios, valores y mejores prácticas de la planificación estratégica institucional (PEI) que aseguran un gobierno eficaz.

1.8. Nombre o razón social

Municipalidad de Pueblo Libre

1.9. Ubicación de la empresa

Av. Vivanco Nro. 859, Pueblo Libre, Lima, Perú.



1.10. Giro de la empresa

El Municipio es la entidad independiente de derecho público que tiene patrimonio propio, personalidad jurídica, representa institucionalmente al Municipio, es constituyente del Estado y la ayuda a alcanzar sus objetivos.

1.11. Tamaño de la empresa

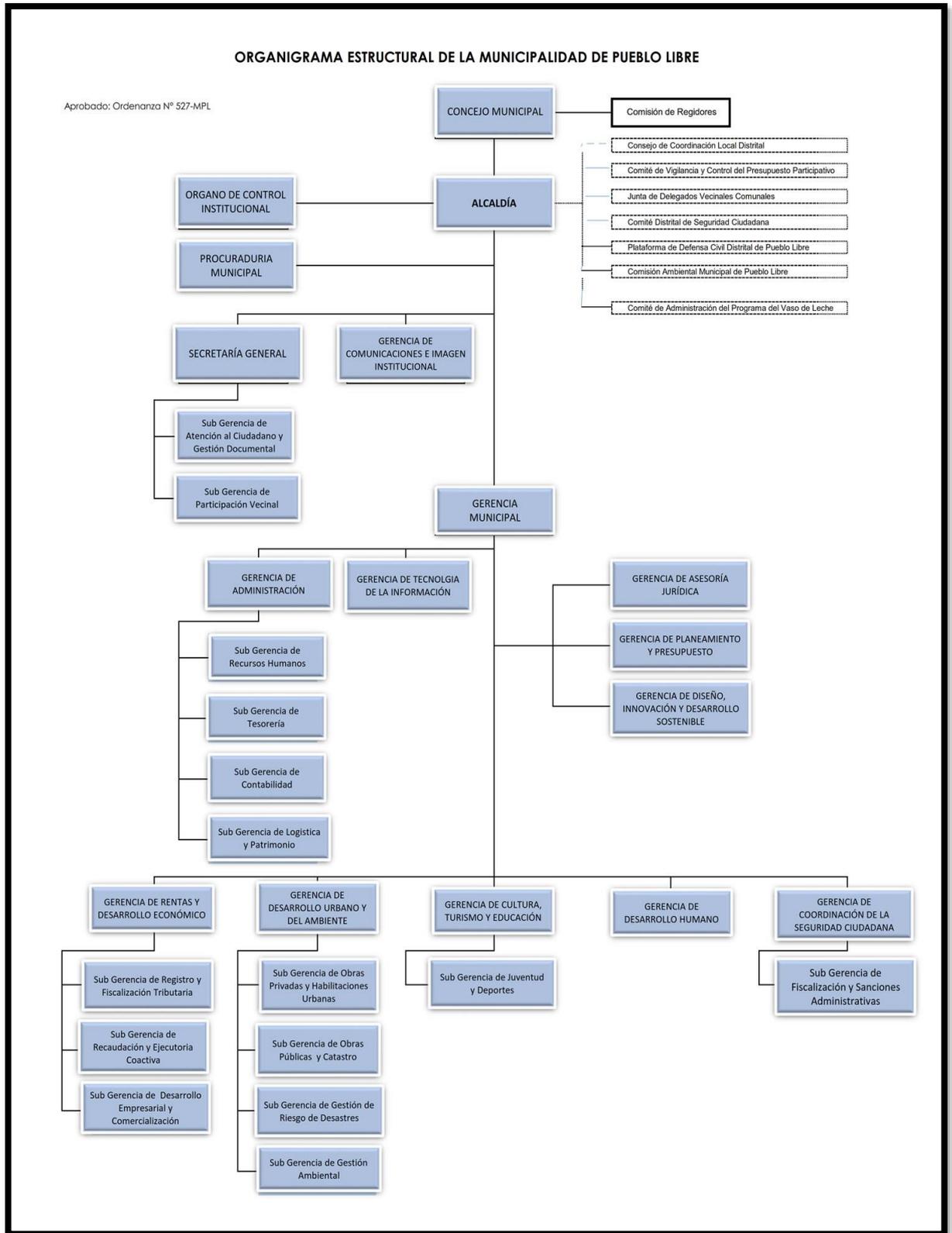
Se considera según la clasificación de empresa como gran empresa, por tener más de 200 trabajadores.

1.12. Breve reseña histórica

El 8 de julio de 1821 el Libertador Don José de San Martín bautizó a la ciudad como ciudad libre en reconocimiento al patriotismo de sus habitantes. El Decreto Supremo, dictado el 10 de abril de 1822 por orden del general José Bernardo de Tagle y Portocarrero, confirmó la voluntad del libertador. Al momento de la Constitución Libre de 1856, por ley del 2 de enero de 1859, se estableció el distrito con el nombre de Magdalena Vieja, siendo su primer alcalde Don Pedro del Solar en 1873.

En 1881, durante la Guerra del Pacífico, Pueblo Libre fue sede del gobierno provisional del presidente Francisco García Calderón, quien enfrentó a las fuerzas de ocupación y fue recordado como un "héroe popular", "presidente mártir" y "prisionero". Ta. El general Patricio Lynch ya asumió el mando de Santiago de Chile. Desde ese día, el arraigado patriotismo de Pueblo Libre recuerda con orgullo el ejemplo de los diez vecinos que acompañaron al Dr. Francisco García Calderón contribuyó a la resistencia a las fuerzas invasoras. Los nombres de estos héroes están registrados en los registros de defunción de la iglesia de Santa María Magdalena.

1.13. Organigrama de la empresa



1.14. Misión, visión, política.

Misión

Basados en la planificación estratégica del desarrollo y los principios, valores y prácticas del buen gobierno corporativo, brindamos servicios públicos eficaces y de calidad que aseguren el desarrollo social de la población, la seguridad de la población, la participación democrática en el gobierno y el desarrollo económico. a los residentes.

Visión

Pueblo Libre es un destino turístico ordenado, respetuoso con el medio ambiente, seguro y respetuoso con la habitabilidad y el entorno tradicional. Está dotado de servicios e instalaciones culturales y deportivos de alta calidad. Las personas educadas y valoradas se entusiasman y participan en la mejora de la calidad de vida. Hay instituciones integradas a la acción colectiva. Con liderazgo del gobierno local.

Política

El artículo 3 de la Ley Municipal establece que los municipios representarán a sus vecinos, promoverán la adecuada prestación de los servicios públicos locales y promoverán el bienestar de los residentes y el desarrollo integral y armonioso de las circunscripciones dentro de su jurisdicción.

1.15. Productos y clientes

En el caso de una municipalidad a diferencia de una empresa, la municipalidad ofrece servicios y sus clientes son los ciudadanos del distrito. La Municipalidad de Pueblo Libre ofrece diversos servicios, como información tributaria, licencias de funcionamiento, certificados de defensa civil, TUPA, registro civil, licencias de construcción, habilitaciones urbanas, biblioteca municipal, casa de la mujer, casa de la tercera edad, observatorio de seguridad ciudadana, etc.

1.16. Premios y certificaciones

Al 31 de diciembre del 2021, Pueblo Libre ocupó el primer lugar de los 43 distritos limeños en el "Ranking de Cumplimiento de Objetivos" del Programa de Incentivos para la Mejora de la Gestión Municipal del Ministerio de Economía y Finanzas.

El 11 de diciembre de 2020, el municipio de Pueblo Libre fue reconocido por Democracia y Desarrollo Internacional por promover la lectura en el transcurso de la pandemia a través del programa "La Biblioteca Va a Tu Casa".

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

2.1.1. Internacionales

La ética en el desempeño laboral en la empresa municipal de construcción vial (EMUVIAL E.P).

Cochea, L. (2013), La Libertad, Ecuador. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Tuvo como propósito conocer el grado de influencia en cómo la falta de normas éticas afecta el trabajo de la empresa constructora de caminos comunitarios (EMUVIAL E.P.) utilizando la técnica de investigación de metodología cuantitativa y observacional. Sus principales conclusiones son: a) la aplicación de normas éticas previene o reduce los escenarios de riesgo con los organismos de inspección y evaluación internos y externos, lo que da lugar a la observancia de una conducta ética dentro de la empresa Municipal de Construcción de Carreteras (EMUVIAL E.P.), b) la gestión de actividades con principios, valores y normas permiten a la empresa constructora de caminos de la comunidad (EMUVIAL E.P) un desempeño laboral suficiente, y c) al tiempo que se mantienen las normas éticas, la comunicación está abierta a todos los niveles de su estructura corporativa.

Relación entre los niveles de conocimiento del código de ética y de la autorregulación del ejercicio profesional.

Cuya, M. (2014), Bogotá, Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Colombia.

El objetivo fue evaluar los conocimientos y las normas éticas sobre la autorregulación profesional y sus actividades, se utilizó el método cuantitativo transversal de una realidad definida con variables e hipótesis. Las principales conclusiones fueron: a) la comprensión de la autorregulación de la actividad profesional y de las normas éticas están débilmente correlacionadas de forma positiva y no significativa, b) el 50% de los médicos participantes en el estudio evidenciaron un conocimiento insuficiente de las normas éticas, mayor dominio en el campo; de recetas, pruebas, relaciones entre médico-paciente e historial clínico, c) el 60% de los participantes revelo conocimientos insuficientes sobre la autorregulación de la actividad profesional, y ocuparon un lugar importante en el campo de los conceptos éticos y bioética y, d) en cuanto a la edad y el sexo de los participantes, no hubo variaciones perceptibles en los porcentajes de puntuaciones bajas en las áreas mencionadas.

Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del contador público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico.

Soto, E. Antofagasta, (2015), Universidad de Antofagasta.

Utilizó un enfoque deductivo para demostrar el impacto de la actividad profesional y el comportamiento ético del auditor de acuerdo con las exigencias del nuevo sistema económico: basándose en la observación y el análisis de la información recogida, las características que debe adecuar el auditor al nuevo orden económico mundial, las reglas y el comportamiento del mencionado profesional. Sus conclusiones más resaltantes fueron: a) el auditor se comporta de forma ética y conforme a las normas y directrices establecidas por su profesión, b) las actividades profesionales de KHT deben comportarse éticamente de acuerdo con los requisitos, c) si las empresas requieren actitudes, la ética y

los contadores no tienen las habilidades para hacerlos, es imposible seguir las reglas éticas completamente. Las empresas hacen imposible una ética profesional sólida e ideal, por mucho que las instituciones fomenten los principios éticos en los alumnos o profesionales contables para evitar efectos negativos. De lo contrario, también repercutirá en la ética profesional y será imposible de seguir si un contable hace caso omiso de los valores arraigados en la empresa o en la academia y comete fraude u otras irregularidades y, d) sólo si las empresas deciden comportarse adecuadamente de acuerdo con las ideas y valores éticos y personales del auditor podrán cumplirse las normas, leyes y teorías éticas. En las empresas, además de la convicción ética, los contadores deben llevar adelante sus principios. Como sociedad, queremos garantizar que estos valores y principios puedan aplicarse en su totalidad, reflejando una contabilidad trascendental, comprensible y comparable en todo el trabajo profesional necesario para cumplir con los requisitos y las reglas de ética profesional.

El rol del contador público y su responsabilidad ética en la sociedad.

Gutiérrez, G. Quito, (2013), Universidad San Francisco de Quito.

El objetivo fue identificar si el auditor cumplía con su deber para con la sociedad, utilizó como técnica de investigación métodos cuantitativos y observacionales. Sus principales conclusiones fueron: a) según la investigación, se determinó que el contable revisa y registra la información financiera de la empresa, donde un (96%) reconocieron este trabajo. Cuyas repuestas estuvieron en consonancia con la forma en que la contabilidad afecta al buen gobierno y a la toma de decisiones, b) se encontró que el 97% de los contadores conocen el apoyo contable para las buenas

prácticas y la toma de decisiones de un buen gobierno, el cual va acorde al respeto que reciben de la alta dirección y de la organización llegando a un máximo del 70%, c) no se muestra claramente la prioridad de los actores sobre el sector privado, ya que solo 46 contadores lo confirmaron. Esto provoca un importante déficit en la actuación del contable convirtiéndolo en cómplice de los intereses particulares de los dueños, en detrimento de otros que se preocupan por los resultados y la situación financiera de la empresa, d) 84% afirmaron que el contable elabora los informes con sinceridad y honestidad, ya que en su opinión este registra todos los documentos de manera adecuada, pero hay que tener en cuenta el porcentaje (16%) que exhorta en que el contable está condicionado al desconocimiento o presión por parte de la dirección. Esta contradicción no deja de llamar la atención al no llegar al 100% de respuestas por parte de los encuestados.

2.1.2. Nacionales

La responsabilidad social empresarial en los sectores de bebidas alcohólicas y gaseosas frente al problema de la publicidad sexista.

Sotomayor, J. Lima, (2013), Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tuvo como objetivo comprender la base teórica bajo la cual se puede sustentar una solución opcional al dilema de la propaganda sexista por parte de las compañías de bebidas alcohólicas y no alcohólicas, utilizando como técnica de investigación una metodología cuantitativa e ilustrativa. Sus principales conclusiones fueron: a) mediante el uso de un lenguaje sexista, la publicidad y los materiales de marketing difundidos por los medios de comunicación han establecido ideas preconcebidas que apoyan la

discriminación contra la mujer, b) las mujeres siguen teniendo frente a la sociedad una perspectiva basada en la identidad de género que aún está arraigada a sus cuerpos, objetos de placer y su rol como consumidores, que a la vez se relaciona con la publicidad humorística, la llamada publicidad tradicional, c) la base del sistema regulador debe ser una sociedad ética que fomente el respeto mutuo y, d) los intermediarios, los directores y empleados de las organizaciones deben ser conscientes de que los estereotipos tienen un efecto destructivo que obstaculiza el crecimiento humano, ético, social y ambiental.

Correlación entre los niveles de conocimiento del código de ética médica y el de autorregulación del ejercicio profesional.

Llacsá, L. Ica, (2014), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Buscó determinar la asociación entre el grado de conocimiento de las normas éticas médicas y el nivel de autorregulación de la actividad profesional, utilizó el método cuantitativo de la realidad definida por variables e hipótesis, y de corte transversal. Cuyas principales conclusiones fueron: a) la comprensión de la autorregulación profesional y de las normas éticas están débilmente correlacionadas de forma positiva, y no son estadísticamente significativas, b) el 50% de los médicos partícipes evidenciaron ser más hábiles en las áreas de recetas, pruebas, interacciones médico-paciente e historial clínico que en el área de normas éticas, c) a pesar de tener un importante papel en el campo de las nociones éticas y la bioética para la autorregulación profesional, el 60% de los médicos carece de conocimientos adecuados sobre la autorregulación de la actividad profesional y, d) en cuanto a la edad y el sexo de los médicos, no se aprecian

variaciones en las proporciones de puntuaciones bajas en las áreas mencionadas.

Influencia del comportamiento ético y el ejercicio profesional del contador público armonizado con las exigencias del nuevo régimen económico.

Revilla, S. Trujillo, (2015), Universidad Nacional de Trujillo.

Su objetivo fue demostrar los efectos de las actividades profesionales y la conducta ética del auditor a la luz de las exigencias del nuevo sistema económico, utilizó una metodología deductiva: permitió determinar los rasgos que el auditor debe adaptar al nuevo orden económico mundial, la normativa y la conducta de este profesional, a partir de la observación y el análisis de los datos recogidos. Las conclusiones más importantes fueron: a) el auditor se comporta de forma ética y conforme a las normas y directrices establecidas por su profesión, b) las actividades profesionales de KHT deben comportarse éticamente de acuerdo con los requisitos, c) si las empresas requieren actitudes, la ética y los contadores no tienen las habilidades para hacerlos, es imposible seguir las reglas éticas completamente. Por mucho que las instituciones fomenten los principios éticos en los estudiantes o profesionales de la contabilidad para evitar los resultados negativos mencionados, las empresas dificultan la existencia de una ética profesional sólida e ideal y, d) sólo si las empresas deciden actuar moralmente ateniéndose a las ideas y valores éticos y personales de los auditores, podrán mantenerse las normas, reglamentos y teorías éticas. En las empresas, además de la convicción ética, los contadores deben llevar adelante sus principios.

El rol del contador público y su responsabilidad ética ante la sociedad.

Guibert, G. Lima, (2013), Universidad San Martín de Porres.

Tuvo como finalidad determinar si el auditor cumple sus obligaciones con la empresa, utilizó como técnica de investigación métodos cuantitativos y observacionales. Las principales conclusiones fueron: a) se constató que el contable revisa y registra la información financiera de la empresa. Casi todos los contables (96%) son conscientes de esta labor. Estas respuestas reflejan cómo la contabilidad ayuda a la toma de decisiones y al buen gobierno, b) se demostró que, si bien el 97% de los contables son conscientes de la ayuda de la contabilidad a la toma de decisiones y a los procedimientos de buen gobierno, los altos directivos y la empresa sólo les conceden un máximo del 70% de su respeto, c) la preferencia de las partes interesadas sobre los sectores privados no se muestra claramente, ya que solo lo confirmaron 46 auditores. Esto provoca un vacío importante en el trabajo del contable, convirtiéndose en cómplice de los intereses específicos de los propietarios de la empresa y perjudicando a otras partes interesadas en la salud financiera y el rendimiento de la organización. Esto podría contribuir en gran medida a la percepción que de ellos tienen la alta dirección y la sociedad y, d) dado que, en su opinión, el contable registra todos los documentos recibidos, un número considerable (84%) afirma que este redacta los informes contables de forma veraz y honesta. Sin embargo, (16%) afirmó que el contador está limitado por la presión de la dirección o la falta de competencia. La marcada incoherencia de este resultado con el anterior es desconcertante.

Ética, innovación y responsabilidad en la función gubernamental del contador público y sus efectos en el desempeño laboral.

Taipe, M. Ayacucho, (2015), Universidad Católica los Ángeles Chimbote.

Su objetivo fue conocer los aspectos éticos del desempeño laboral y los avances en EIA, utilizando como técnica de investigación la metodología cuantitativa y observacional. Las principales conclusiones concurren: a) el 90% de los encuestados considera que la gestión del gobierno regional de Ayacucho se ve impactada por la forma en que se implementa el código de ética del auditor. Esto demuestra que una parte importante de los encuestados piensa que la gestión del gobierno regional de Ayacucho se ve impactada por la adecuada aplicación de las normas éticas del auditor, b) el 92% de los encuestados está de acuerdo en que los principios morales influyen en las actividades profesionales del auditor. Esto demuestra que una parte considerable de los encuestados cree que los principios morales influyen en el rendimiento de la oficina de la EIA, c) el 93% de los encuestados afirma que la innovación en el campo de la EIA es un elemento significativo frente al fenómeno de la globalización. Esto muestra que una gran proporción de los participantes respondió que la innovación en la industria KHT es un factor transcendental para enfrentar este fenómeno y, d) para el 80% de los encuestados, el auditor no respeta las normas éticas en el desempeño de sus funciones en la administración regional de Ayacucho. Esto demuestra que una parte importante de los encuestados está de acuerdo en que el auditor violó el código de ética al asumir su función en la administración regional de Ayacucho.

2.2. Marco Histórico

2.2.1. Evolución de la ética en el tiempo

Gonzales (2012) explica la ética y su evolución en el tiempo.

A lo largo de la historia ha habido muchas teorías éticas y preceptos morales distintos que han guiado la existencia humana. Es posible definir la ética como el área de la filosofía práctica que aborda cuestiones morales y enigmas filosóficos provocados por la actividad humana. La ética se encarga del estudio del comportamiento humano, pero específicamente el comportamiento impulsado por la libertad absoluta y la voluntad humana. El estudio de la ética no abarca ningún comportamiento que no sea consecuencia de una elección humana y que no se vea afectado por la coacción. En consecuencia, la moralidad se refleja en la ética en lugar de ser creada por ella. La premisa de que el hombre es en cierto modo libre también es válida en términos de discurso moral. Esta reflexión deja abiertas las posibilidades de la acción humana. De esta libertad surgen conflictos que sirven de fundamento a la moral. La ética trata de arrojar luz sobre estos conflictos mediante la contemplación teórica para dirigir adecuadamente la conducta y la actividad humana.

2.2.2. De la Ética en la Edad Antigua

Para Sáenz (2002) la ética se ha tenido en cuenta desde los inicios del pensamiento filosófico. Platón debatió el dilema moral en diversos escenarios y circunstancias. Por ejemplo, en *Gorgias* trata de vencer el hedonismo y la ley del más fuerte. La fe demuestra la trascendencia de lo que ocurre más allá de la muerte para influir en el comportamiento de las personas. En *La República* aborda la ética individual (desde la justicia del alma como punto de vista) y la ética pública junto a una sofisticada teoría del estado, que profundiza en otras dos obras "*Política*" y "*Leyes*", desde puntos de vista complementarios y disímiles. Uno de los temas clave del Fedro en la segunda parte de la obra es la ética.

La *Ética a Nicómaco* es la obra ética más trascendental de Aristóteles, basada en el supuesto de que toda persona busca la felicidad (ética eudaemónica). Según Aristóteles, los seres humanos tienen una tendencia a cumplir su propósito y están orientados hacia la realización de toda su capacidad. El bien es el cumplimiento de su función, que sólo él es capaz de realizar, que es lo mismo que la perfección o realización de las capacidades de un ser.

El hombre también está orientado a cumplir plenamente la función que le corresponde. Así que el problema es cuál es la acción humana correcta. Y si un hombre puede tener más de una buena cualidad, ¿cuál es el bien más grande e ideal que puede alcanzar un hombre?

Como en sus escritos anteriores, Aristóteles estudia las opiniones de sus contemporáneos sobre este asunto y descubre que, a pesar de importantes desacuerdos sobre la bondad y el placer, todos parecen estar de acuerdo en que llevar una vida buena y ser feliz es el objetivo más elevado para todos. Según Aristóteles, una existencia feliz (plena) incluye oportunidades para la acción superior (contemplación), suficiente libertad (de posesiones mundanas y salud) y la presencia de suficientes amistades (cf. *Ética a Nicómaco I*). Sólo son morales los comportamientos en los que se tiene elección y un plan de acción. En cambio, los comportamientos forzados o coaccionados no son moralmente correctos ni incorrectos. Cuando la moral funciona correctamente, es un acto de voluntad.

2.2.3. De la ética en la Edad Media

Según Estrada (2009) se combinan la doctrina cristiana que se considera revelación divina y las doctrinas tradicionales sobre la felicidad en las que la acción humana tiene por objeto producir el bien que nos hace felices. Esto es especialmente relevante al considerar las leyes establecidas en los mandamientos. El fin último de la actividad humana es el amor, que se alcanza mediante la adhesión al Evangelio y nos permite entrar en el reino de Dios (el cielo), donde se alcanza el nivel más alto de perfección y bondad.

Diferentes autores abordan la ética desde diversos ángulos. Resaltan a Santo Tomás de Aquino y San Agustín de Hipona, sobre todo en el segundo volumen de la *Summa Theologiae*, que contiene muchos aspectos de la Ética de Aristóteles. Más tarde, el catolicismo estableció lo que con el tiempo se conoció como la noción de doble efecto, basándose en las ideas de Tomás de Aquino.

2.2.4. De la ética en la Edad Moderna

Aunque algunas ideas proceden de la Escolástica medieval, Estrada (2009) afirma que los filósofos éticos actuales se centran en el mundo antiguo (Platón, Aristóteles, estoicos e epicúreos). El célebre Discurso del Método de Descartes contiene algunos componentes éticos. Baruch Spinoza desarrolló el argumento ético en el Racionalismo de forma más exhaustiva y organizada. David Hume dedicó muchos esfuerzos a intentar comprender las motivaciones subyacentes al comportamiento humano en la disciplina del empirismo.

A Immanuel Kant se le atribuye el inicio de la gran revolución ética moderna distanciándose de cualquier fundamento ético que no sea su propio imperativo moral (formalmente, la deontología). Kant sostenía que, puesto que la moral persigue la felicidad, es incapaz de ofrecer ninguna regla categórica o universal. Estos principios morales del imperativo categórico fueron desarrollados por filósofos idealistas. Como resultado, argumentan en contra del utilitarismo diciendo que hay otras normas para determinar si una acción es correcta.

2.2.5. De la ética en la Edad Contemporánea

Estrada (2009) comentó que muchos autores hicieron aportaciones significativas a la ética del siglo XX: Max Scheler creó la fenomenología del valor; los vitalistas y existencialistas implantaron el sentido de la responsabilidad y la elección. Escritores como Alain Badiou se esforzaron por explicar que esta importante preferencia de las instituciones y de la opinión en torno al dilema de la "ética" en el siglo XX es un "*auténtico nihilismo*" y la "*negación amenazada de toda ideología*".

Según Richard Rorty, se han realizado varios estudios sobre la función de las emociones en el desarrollo de la teoría ética antifundacionalista, estableciendo un análisis exhaustivo de los orígenes y fundamentos de la ética. El filósofo escocés MacIntyre ha desarrollado en los últimos 20 años nuevas técnicas para el examen histórico-filosófico de muchos sistemas éticos en pugna.

2.2.6. Marco histórico de Evaluación de Desempeño

Taner (2008) afirmó que no cabe duda de que los seres humanos estamos predispuestos a emitir juicios. Tomamos decisiones todo

el tiempo, desde que nos levantamos hasta que nos acostamos. Esta lógica se extiende naturalmente a nuestra vida laboral.

Hoy en día, la evaluación del rendimiento de los empleados es un componente crucial de la actividad empresarial, pero si observamos cómo ha cambiado la empresa históricamente, también podemos ver cómo han cambiado los métodos de evaluación. En el siglo XIX, en plena revolución industrial, los empresarios podían medir muy fácilmente la eficacia de la maquinaria que empleaban contando el número de unidades que podía generar cada día, gracias a la tecnología moderna. Sin embargo, los empleados no disponían de ninguna herramienta para evaluar su rendimiento en el momento de evaluar la productividad de los empleados. A inicios del siglo XIX, en New Lanark, Escocia, una fábrica textil realizó la primera operación de clasificación conocida. La llevó a cabo una de las fuerzas clave del movimiento obrero británico, el empresario Robert Owen.

El procedimiento radicaba en registrar como rendía cada empleado diariamente en un libro que tenía secciones codificadas por colores según los niveles de rendimiento. El supervisor de cada empleado dejaba observaciones diarias en estas áreas. Más adelante, en 1842, a través del Congreso, el gobierno estadounidense aprobó una legislación nacional que obligaba a las empresas a someterse a procesos anuales de evaluación de sus empleados.

Estos primeros esfuerzos allanaron el camino para las técnicas de evaluación cada vez más complejas que se utilizaban a inicios del siglo veinte. Las instituciones empiezan a cuantificar el rendimiento de su personal y a evaluar las aptitudes y capacidades necesarias para desempeñar funciones específicas. Estos datos se utilizan

posteriormente para comparar diversos perfiles y rendimientos del personal.

La sociedad de la información tiene como consecuencia, prevista por primera vez por Peter Drucker, el mundo empresarial se enfrenta desde la segunda mitad del siglo XX a nuevos problemas y cambios considerables. La medición del rendimiento de los empleados en el trabajo es cada vez más difícil, ya que la faena física propio de la revolución industrial empieza a tener un impacto negativo en relación con el trabajo del conocimiento.

Varios métodos de evaluación parecen medir esta nueva forma de trabajar, de los cuales dos dominan en última instancia: el basado en competencias y objetivos. Estos enfoques tienen el defecto de que ambos se basan en un paradigma de producción que hunde sus raíces en la sociedad industrial. En la gestión por competencias, además de la orientación a los resultados, hay que tener en cuenta otros factores más profundos y menos cruciales. El compromiso de los empleados con su trabajo es de suma importancia para lograr las metas de la organización, y por eso son tan importantes los lugares de trabajo colaborativos y las oportunidades de desarrollo profesional.

Todos estos criterios pueden incorporarse ahora mediante la tecnología a sistemas de evaluación cada vez más complejos. Con la ayuda de estas soluciones tecnológicas, es posible colaborar en línea con trabajadores a nivel mundial y desarrollar procesos de valoración unificados en un mundo globalizado y dinámico, entre otras cosas. Además, facilitan la búsqueda de personas con mucho margen de crecimiento para que puedan avanzar en sus conocimientos por el bien de la empresa. Además, sirven como

sistema de "*alerta temprana*" para posibles conflictos y riesgos relacionados con el talento.

En conclusión, si la evaluación sigue siendo un problema incluso después de todos estos años, puede deberse a que no existe un modelo perfecto que capte con precisión el rendimiento de cada empleado. El capital humano se ha vuelto esencial en una circunstancia como la actual, en la que los individuos ya no se consideran componentes intercambiables de la línea de fabricación. Las empresas deben priorizar la identificación y el fomento del talento humano y, para garantizar el éxito, los procedimientos de evaluación deben cambiar para reflejar esta nueva realidad.

2.3. Marco Legal

2.3.1. Constitución Política del Perú

Capítulo II: De Los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 14.- Educación Ética

A lo largo del proceso educativo civil o militar, la educación moral y cívica, así como la enseñanza de la Constitución y los derechos humanos, son asignaturas obligatorias. El respeto del derecho a la libertad de conciencia se manifiesta en la impartición de la enseñanza religiosa.

2.3.2. Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública

Establece los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los empleados públicos, así como los incentivos, sanciones y procedimientos para su aplicación.

Capítulo I

De La Función Pública

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente Código.

Capítulo II

Principios y deberes éticos del servidor público

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto
 2. Probidad
 3. Eficiencia
 4. Idoneidad
 5. Veracidad
 6. Lealtad y Obediencia
 7. Justicia y Equidad
 8. Lealtad al Estado de Derecho
- de la información pública.

Capítulo III

Prohibiciones éticas del servidor público

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto
2. Obtener Ventajas Indebidas
3. Realizar Actividades de Proselitismo Político

4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada
5. Presionar, Amenazar y/o Acosar

2.4. Marco Teórico

2.4.1. Marco Teórico de la Ética Profesional

TEORÍAS ÉTICAS

A. Éticas materiales.

La teoría de la ética llamada ética material sostiene que debe haber un valor bueno fundamental para que exista la moralidad. Dado que ayuda a las personas a alcanzar el objetivo o bien que desean, esta ética también se conoce como ética del contenido, de los fines o de los bienes.

a. Eudemonismo natural:

De la palabra griega "*eudaimonia*" (que implica felicidad) procede el término "eudemonismo". Aristóteles consideraba la felicidad como el último fin del hombre, es su principal exponente. La naturaleza humana puede caracterizarse por el alma racional y los afanes intelectuales de una persona. Por tanto, la felicidad es la práctica del propio esfuerzo intelectual. Debe aplicar sus conocimientos y virtudes morales para obtener esta satisfacción. La felicidad del sabio no está fuera del alcance de todos, según la *Ética a Nicómaco* de Aristóteles, por lo que acepta otros bienes deseables para el hombre, como la salud, la prosperidad, la belleza, etc. Sin embargo, sin virtud, nada puede ser excelente. Una persona que practica la virtud actuará moralmente y vivirá feliz. Según Aristóteles existen dos tipos de virtud:

- Las virtudes éticas pueden adquirirse practicándolas (sobriedad, justicia, fuerza)
- Las virtudes y/o cualidades dianoéticas son adquiridas mediante la prudencia y sabiduría. La prudencia es una virtud que se esfuerza por encontrar el término medio ideal entre estos extremos (los vicios). Así llegaron la temeridad y la cobardía, la virtud es coraje. La cualidad del inteligente, la sabiduría, es la que acerca al hombre a la felicidad. Aristóteles no cree en la inmortalidad del alma; cree que la felicidad y bondad la pueden alcanzarse en esta vida. Su teoría se conoce como eudemonismo natural o racional.

b. Eudemonismo trascendental:

Santo Tomás de Aquino es el representante con el cristianismo. Para ser feliz, la persona debe buscar, adquirir y pensar en Dios (el bien supremo). Aquel eudemonismo es trascendente y nos lleva a la vida eterna porque la plenitud de la dicha se encuentra en el más allá. Santo Tomás, filósofo y teólogo, considera que Dios es el bien supremo. Santo Tomás especifica tres leyes para alcanzar este bien:

- Ley eterna. Para la naturaleza de cada criatura que Él hizo, Dios ordenó este mandamiento.
- La Ley natural. Cada alma humana posee la ley eterna, como lo demuestra esto. El camino moral de la razón es la ley natural. Sirve como nuestra conciencia moral, aconsejándonos hacer el bien y alejarnos del mal.
- Ley positiva. Es lo que las naciones han creado en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Tomemos como ejemplo el derecho civil, penal o de tráfico. El derecho natural y el derecho positivo no pueden entrar en conflicto; hacerlo sería imponer la tiranía, y sería responsabilidad de la

persona resistirse. Uno de los padres fundadores de los derechos humanos modernos es Santo Tomás de Aquino.

c. Hedonismo:

La palabra griega "*hedone*" (que implica placer) es el origen de la palabra "hedonismo". La felicidad es, por tanto, la búsqueda del placer y la evitación del sufrimiento. Su principal ejemplo es el filósofo helenístico Epicuro, cuya ética enseña a los individuos a desprenderse de ansiedades irracionales y entregarse a los placeres para alcanzar el *atarax*, o nivel máximo de tranquilidad. Junto a él está presente la prudencia, virtud que aboga por evitar los placeres materiales en favor de los espirituales (intelectuales). En consecuencia, es esencial que alguien utilice su intelecto y adquiera sabiduría.

Para Epicuro, la categorización de las pasiones es necesaria para perseguir el placer. Existen tres tipos:

- Deseos antinaturales e innecesarios (la fama, el éxito y el honor).
- Deseos naturales e innecesarios (ambición y egoísmo).
- Deseos naturales y necesarios (beber, comer y tener deseo sexual).

El hedonismo epicúreo exige un comportamiento racional; valoraban las alegrías espirituales (que se encuentran en la literatura, la música y las artes) por encima de los placeres físicos. Un hombre sensato que aprecia los placeres, la amistad y el goce estético de la naturaleza es el epítome de Epicuro. No considera la fama o la prosperidad como un placer porque le basta con satisfacer sus necesidades básicas. Este hedonismo se distingue de los que dan prioridad a su propio bienestar material a expensas de los demás.

d. Utilitarismo:

El innovador del siglo XIX es el filósofo inglés Jeremy Bentham. John Stuart Mill, uno de sus alumnos, es el personaje principal. La utilidad es la única norma moral inequívoca según el utilitarismo. Los beneficios son cosas que aportan satisfacción aumentando el placer y reduciendo el sufrimiento. Por consiguiente, alcanzar la mayor felicidad para el mayor número de personas es el ideal. El aumento de la satisfacción social sirve de criterio para el comportamiento moral. Por ello, frente al egoísmo, la benevolencia y la solidaridad son las virtudes morales más significativas.

B. Éticas formales.

Son teorías sin un marco claro para el comportamiento moral, y esto puede ser bueno o negativo dependiendo de si el objetivo para el que se utilizan, o cómo se consigue, es correcto.

a. Kant y el formalismo moral:

Kant, que fue un pensador de la Ilustración, afirma que *"la razón humana ha madurado"*, lo que significa que los seres humanos son independientes y deben guiarse por la razón. Para Kant, la ética material mide resultados, es una ética egoísta. En ellos critica los siguientes puntos:

- Eso es ética heterónoma. No valoran la libertad y la autonomía individual y no se basan en la razón, sino que están influidos por otras cosas como el placer, Dios o la naturaleza.
- Son éticos en retrospectiva. Consecuencias del bien y del mal según la experiencia.
- Estas son éticas egoístas. Se realizan sólo cuando se logra un bien intencionado. Se interesan y proponen hipotéticas sanciones. Debes realizar A si quieres B.

- Estas son las éticas materiales. El comportamiento moral da lugar a un resultado definido. La voluntad, la finalidad del sujeto y la norma moral son establecidas por Kant. Una voluntad buena tiene una intención buena, de ahí que sea buena. Lo que quiero mover, no el objeto, es lo que más importa. La buena voluntad siempre sigue a hacer lo correcto.

-

El deber es una norma que la razón establece de forma independiente. Por ello, una acción es moral si se atiene a las leyes de la razón en lugar de estar motivada por deseos egoístas que conducen al capricho o la arbitrariedad. Denominó imperativo categórico a la idea de que las leyes morales no dependen de la experiencia, sino de la razón.

El imperativo categórico podría resumirse de la siguiente manera: *"actúa siempre de manera que tus actos puedan ser elevados a la categoría de ley universal"*. Posee las siguientes funciones:

- Este es un principio formal. No se le dan instrucciones sobre lo que debe o no debe hacer.
- Es antes. Es anterior a la experiencia (ética empresarial), la mente actúa en función del objetivo, por lo que es universal e independiente.
- Es universal, a diferencia de la ética mercantil, cuyas normas son condicionales y especializadas, ya que se aplica a todos sin excepción.
- Es autónomo, puesto que la responsabilidad moral recae sobre el propio sujeto y no sobre un poder superior (Dios), intereses personales o intereses sociales.

b. El formalismo existencialista de Sartre:

Para Sartre, "la existencia precede a la naturaleza", lo que implica que la persona es un proyecto sin personalidad al nacer, pero que se desarrolla a lo largo de la vida. Su moral es formal; carece de sustancia moral. El hombre debe ser libre y capaz de elegir su propio rumbo en la vida. La responsabilidad hacia uno mismo y hacia los demás, así como la dedicación individual, son requisitos de la libertad. Como afirmaría más tarde el filósofo español Ortega y Gasset, la moral de Sartre se fundamenta en las circunstancias particulares de cada individuo.

C. Otras opciones éticas.

La ética que analizamos en esta sección no atrae tanto a la mente como la ética material o la ética formal. Hay tres de ellos: emotivismo moral, nihilismo, teoría del valor.

a. Emotivismo moral

Esta teoría ética sostiene que el comportamiento moral no se justifica por la razón, sino por la emoción o el gusto. David Hume, filósofo empirista, es su principal defensor. El empirismo sostiene que la experiencia es el fundamento del entendimiento humano. Puesto que la sensación sirve de base al juicio moral, la razón no puede utilizarse para justificar el comportamiento moral. La mente es esclava de las pasiones, según Hume. El placer y el dolor son ejemplos de sensación. Cualquier comportamiento que nos haga sentir bien se considera virtud. No sólo hablamos de disfrute personal, sino también de compasión: la aceptación de los demás por lo que han hecho. El hedonismo y el emotivismo son actitudes morales estrechamente relacionadas.

b. Nihilismo.

Nihilismo deriva del término latino *nihil*, que significa nada. Friedrich Nietzsche, filósofo alemán que vivió en el siglo XIX, es su principal defensor. Nietzsche critica el legado cultural occidental que se extiende desde Sócrates a Platón, pasando por la Biblia y el cristianismo. Según Nietzsche, la "moral esclavista" de la sociedad occidental es la antítesis de la vida. Nietzsche rechaza esta moral en favor de una "moral señorial" basada en el valor de la vida humana. Nietzsche declara que la muerte de Dios es el valor supremo de la cultura occidental y se opone a ella por dogmática y contraria a la vida. Esto conduce al nihilismo, que es la ausencia de soluciones a los problemas que la filosofía, la religión y la ciencia intentaron resolver. En respuesta, Nietzsche sugiere un cambio de valores, la formación de un nuevo sistema de valores centrado en el valor de la vida más que en los ideales cristianos, y el superhombre y el poder del poder. Como en el caso del nazismo, sus teorías pueden interpretarse de diversas maneras.

c. Teoría del valor o axiología

Max Scheler, cuya filosofía utiliza su idea de valor para combatir la ética material y el formalismo kantiano, es su ejemplo más notable. Los valores son cosas ideales independientes de la opinión humana. Son a priori y, en consecuencia, objetivos. Scheler afirma que los valores contienen las siguientes características:

- Los valores no carecen de valor, más bien lo tienen. Sobreviven sin mezclarse con la gente y son independientes de las personas.
- Los valores son eternos e inmutables; no se ven influidos por las diferencias culturales. Se aplican a todo el mundo.
- Los valores están jerarquizados y polarizados. Están ordenados de menor a mayor y se presentan en pares de opuestos. Hay

cuatro categorías: esenciales, religiosos, espirituales y beneficiosos.

- Los valores son percibidos a través de la intuición, lo que Scheler llama sentido del valor.

D. Éticas contemporáneas.

La ética del discurso de John Rawls o K.O. son ejemplos de ética del consenso. La búsqueda de métodos para abordar los problemas colectivos es importante para Appel y Habermas. Para tomar decisiones en nombre de la comunidad respetando la diversidad individual y el interés común de la comunidad, hay que idear un procedimiento ampliamente aceptado. El establecimiento de unos mínimos morales y la armonización de los objetivos generales requieren diálogo.

Discurso Ética de Habermas:

Habermas, filósofo alemán contemporáneo, insiste en la necesidad de que todos los miembros de la sociedad se comuniquen en pie de igualdad y libertad. Para lograr el bien común, debe establecerse la voluntad común. Para aquellos cuyos postulados de la vida social son los conceptos de equidad y bien común, la moral tiene dos tareas: garantizar el respeto a la integridad de cada persona y reconocer las relaciones recíprocas entre los individuos.

ÉTICA PROFESIONAL

Según Salas (2012), la ética profesional es una expresión de la conciencia moral que fomenta la completa autorrealización del profesional, así como el avance del bienestar social. Esto es así para que el sentido social de la profesión, que comprende los bienes y servicios necesarios para satisfacer las demandas de la sociedad, pueda ser restaurado y elevado por encima de cualquier

otro interés. Del mismo modo, la conciencia moral de un profesional le permite aceptar la obligación y la responsabilidad de utilizar su actividad profesional para impulsar el avance y la mejora de las condiciones de vida de la sociedad.

Dado que la contribución del profesional a la sociedad implica el desarrollo completo de sus competencias profesionales, buscando y alcanzando la excelencia y la calidad en la prestación de bienes y servicios, el profesional encuentra la oportunidad de cumplir con esta obligación. En este ámbito, la ética mejora las circunstancias profesionales y humanas del individuo. Por tanto, la ética va más allá de las prohibiciones y obligaciones que se obtienen mediante la pertenencia a una comunidad profesional (código deontológico), ya que no sólo estimula y dirige la realización de actividades beneficiosas, sino que también va más allá de la regulación de la conducta. sociedad y los expertos. Es factible darse cuenta de que la ética del trabajo profesional es una ética aplicada que produce resultados y acciones beneficiosas más que una especulación filosófica debido a su naturaleza práctica. En este contexto, los profesionales que se gradúan en una institución de enseñanza superior no sólo adquieren la condición de expertos y poder en un campo o ámbito de actividad concreto, sino que también tienen la responsabilidad moral de utilizar sus competencias profesionales de forma adecuada, ya que la aplicación de sus conocimientos profesionales repercute directa o indirectamente en las condiciones de vida y el bienestar de la población. Al vincular el uso y aprovechamiento de los talentos profesionales con la responsabilidad profesional, la ética restablece el componente moral de dichas competencias.

La práctica profesional eficaz también se apoya en la idea de la responsabilidad ética profesional, ya que, el más alto nivel de

competencia profesional conduce a la consecución de los productos y/o resultados que la sociedad o el cliente esperan obtener mediante la intervención de un profesional, del mismo modo que el compromiso con el buen desempeño de las tareas y/o la prestación de servicios contribuye a la consecución de dichos productos y/o resultados. El desarrollo de la ética es esencial para la formación profesional porque proporciona una base para el desarrollo de la personalidad y el carácter.

La idea de competencia profesional en la sociedad actual está siendo sustituida por el concepto de competencia profesional, que incluye no sólo conocimientos y habilidades, sino también comportamiento, actitudes, valores y todas las demás características personales que permiten a un profesional actuar de forma independiente, sensata, profesional y socialmente responsable. Estos rasgos, que en su mayor parte vienen determinados por la personalidad y el carácter de un profesional, han sido reconocidos con una amplia gama de credenciales profesionales y son muy apreciados en el lugar de trabajo, ya que son tan significativos como el dominio de conocimientos y habilidades.

Ribes (2006) De este modo, la ética desempeña un papel en la formación de la personalidad y el carácter de un profesional al proporcionarle ideas y valores morales que guían sus acciones y promueven el crecimiento ético en su línea de trabajo. Además, les da la capacidad de tomar decisiones y desarrollar normas éticas, lo que aumenta su capacidad profesional porque participan activamente en la toma de decisiones.

Hirsch (2003) hace especial hincapié en los elementos particulares de la ética profesional que pueden mejorar y complementar la competencia profesional. Cumple dos propósitos: por un lado, define criterios o reglas particulares y, por otro, aplica normas éticas fundamentales y normas de práctica profesional. Su objetivo es ofrecer los componentes necesarios para establecer un procedimiento ético típico en el ámbito de la práctica profesional. Se basa en dos cosas: los códigos deontológicos profesionales y las normas de conducta que establece cada profesión. Su labor consiste en desarrollar los valores, principios y procedimientos que las partes interesadas deben tener en cuenta en diversos casos, no en determinar cuestiones concretas.

Se trata de un marco para la toma de decisiones reflexiva en el que la ética profesional refuerza la responsabilidad del profesional al proporcionar principios, prácticas y valores éticos que facilitan la elaboración de criterios, autoevaluaciones, elecciones y decisiones, ya que sirven como punto de referencia esencial para identificar, evaluar y considerar los problemas de su profesión y seleccionar respuestas o soluciones éticas alternativas. Los criterios y el juicio ético de este marco reflexivo sirven como componentes que dirigen la actividad profesional en su exploración y formulación de respuestas potenciales y viables para influir en las condiciones de vida de la sociedad.

Es fundamental tener en cuenta que el ámbito de la deontología profesional constituye un reto desde hace mucho tiempo. La imagen tradicional o clásica de las profesiones sirve de punto de partida, o más bien de trasfondo. Nada mejor que recurrir a la descripción clásica de Parsons (1947) para comprender lo que esto significa. Durante mucho tiempo se ha considerado que a los profesionales se les ha asignado un papel superior, lo que les ha

conferido un estatus excepcional. El hecho de que se hayan visto obligados a emplear el latiguillo de Nietzsche *"más allá del bien y del mal"* tiene ramificaciones morales.

Según estudios sociológicos realizados en los años sesenta y setenta, como los de Freidson (1970), esto ha cambiado drásticamente. Al igual que las grandes interpretaciones empezaron a enfrentarse a duras críticas. Las distinciones tradicionales entre profesiones y ocupaciones empiezan a difuminarse y, con el tiempo, resulta imposible distinguir entre la *"moral especial"* de los profesionales y la de las ocupaciones. Por supuesto, el tipo de actividad que se realiza tiene características especiales. Pero esto es válido para todos los trabajos profesionales, no sólo para las profesiones tradicionales. Los politólogos del Renacimiento y posteriores creían que el Estado se fundaba en un contrato social negociado por las personas. Ese acuerdo voluntario daría lugar al Estado civil. La primera agrupación era puramente natural y difícilmente podía considerarse civil. Pero incluso esto, lo más tradicional, es extraño. Según esta afirmación, las personas de la raza humana hicieron el contrato. Sin embargo, si se trata de una comunidad, ya tiene una estructura particular que es social y política, además de biológica. Esto confirma la existencia de un estado civil anterior al estado, que se apoya en el llamado pacto social, por decirlo de otra manera. En lugar de ser un contrato social, el Estado es una comunidad natural. Como demuestran la República de Platón y la Política de Aristóteles, éste era el punto de vista tradicional. En esta última, Aristóteles afirma que *"Todo Estado (polis) es una comunidad (koinonia), y toda comunidad se forma con vistas a algún bien"* (Aristóteles, 1252).

La fuente de Platón y Aristóteles resulta intrigante porque puede utilizarse para diversas explicaciones. Ambos sostienen que las

estructuras sociales y todos los demás aspectos de la naturaleza sirven a un fin superior. Es su t elo, o fin natural, como se describe en la literatura clásica. Toda estructura tiene una finalidad, y sólo esta finalidad determina la existencia o el tipo de esa estructura. Telos siempre nos ofrece una explicación del valor de las estructuras de la naturaleza. En las primeras líneas de la  tica a Nicómaco, Aristóteles lo expone sucintamente: *"Todo arte y estudio, así como todas las acciones y elecciones, parecen orientarse hacia algún bien; en consecuencia, se dice con razón que el bien es aquello hacia lo que tienden todas las cosas"*.

Si este es el caso, es obvio que, para definir una profesión, primero hay que determinar su telos, o propósito intrínseco, o la función para la que es inherentemente adecuada. La promoción de la salud y la vida parece ser el objetivo obvio de este campo de la medicina. A este respecto, abundan los textos de Aristóteles. Según Platón, *"el paciente es amigo de la medicina, y la medicina es buena, a causa de la enfermedad, que es mala. Además, como la medicina es eficaz, la salud ha permitido a la medicina ganarse la amistad del paciente"*. La  tica profesional también preserva y renueva el significado y la finalidad de las profesiones, que es otra cualidad clave. Según Cortina (2000), una profesión es algo más que un trabajo con el que se gana dinero y se eleva la posición social; es más bien una práctica social que encuentra su significado último en los productos o servicios que ofrece.

2.4.2. Marco Teórico del Desempeño Laboral

Teoría del Desempeño

Tres de las teorías más extendidas sobre la motivación laboral son las siguientes:

- A. Teoría de las necesidades (McClelland).
- B. Teoría de los dos factores de motivación (Herzberg).
- C. Teoría X e Y (McGregor).

A. Teoría de las necesidades (McClelland)

Una de las primeras ideas de motivación laboral que se propuso en todo el mundo fue la teoría de las necesidades, creada por David Clarence McClelland. Aquí nos centramos en tres necesidades distintas que son las principales fuentes de motivación en el trabajo.

Según McClelland, el grado de motivación laboral está influido por tres factores:

- a. Necesidad de logro. Tiene que ver con aspirar a logros cada vez mayores que son más difíciles de lo habitual y que producen una gran satisfacción cuando se alcanzan. Las personas que tienen esta necesidad compiten entre sí.
- b. Requerimientos de energía. Alude al deseo de reforzar la propia capacidad de persuadir a los demás para que actúen de una determinada manera. Estos individuos prefieren la competición al trabajo en equipo porque su necesidad de poder está ligada a su deseo de reconocimiento.
- c. Se requiere membresía. Las personas necesitan afiliación, asociación o contacto para mantenerse unidas. Así, encajar en un determinado grupo social es el objetivo primordial. Estos individuos favorecen la cooperación por encima de la competición o de correr riesgos.

B. Teoría de los dos factores de motivación (Herzberg)

Creada por Frederick Herzberg. Según Herzberg, tanto el factor de higiene (o insatisfacción) como el factor de satisfacción afectan al grado de motivación de las personas en el trabajo.

Diferentes factores influyen en ambas variables. En otras palabras, no todo lo que puede conducir a la infelicidad del empleado puede conducir también a su satisfacción. El doble sistema de exigencias que tienen las personas en sus actividades laborales sentirse satisfechas y evitar la insatisfacción queda demostrado por varias teorías de la motivación laboral. Las dos partes implicadas en este escenario son:

a. Factores motivadores:

Afectan directamente al aumento de la satisfacción laboral, que eleva el impulso hacia el trabajo. Sin embargo, el grado de infelicidad no guarda relación con estas variables. Herzberg afirma que las fuerzas motivadoras son:

- Logros y reconocimientos en el trabajo
- Independencia y responsabilidad profesional

b. Factores de higiene:

Se esfuerzan por mantener a raya a los empleados descontentos. Sin embargo, no influyen en los niveles de satisfacción. En otras palabras, cuando estos componentes fallan, se produce el descontento, pero cuando tienen éxito, simplemente no se produce la satisfacción. Los factores de higiene en este sentido son:

- Salario y beneficios
- Política de la compañía
- Relaciones con los compañeros
- Ambiente de trabajo físico
- Espacio personal
- Capacitación fuera de su trabajo
- Seguridad en el empleo

C. Teoría X e Y (McGregor)

Una de las ideas sobre incentivos laborales más influyentes de la historia, la teoría X e Y, fue creada por Douglas McGregor y tuvo un efecto significativo en empresas de todo el mundo. La gestión de recursos humanos, el comportamiento organizativo, la comunicación organizativa y el crecimiento organizativo han tenido éxito con el uso de esta teoría. Un par de teorías opuestas de gestión empresarial y gestión de recursos humanos están representadas por las letras X e Y.

a. Teoría X

En la Teoría X, los directivos son vistos de forma "*negativa*" hacia sus trabajadores. Los primeros ven a los segundos como agentes pasivos que con frecuencia descuidan sus obligaciones. Para que el capital humano se sienta compulsivamente impulsado o motivado a actuar moralmente, debe ser castigado o, si esto no es posible, recompensado.

b. Teoría Y

Por otra parte, la Teoría Y es la percepción "*positiva*" que tienen los directivos del talento humano. Los empleados necesitan desarrollar su potencial y avanzar en sus carreras como resultado de convertirse en participantes activos en su trabajo.

El hecho de que la Teoría Y se desarrollara años después que la Teoría X ilustra cómo han evolucionado los enfoques de las organizaciones para gestionar el capital humano. Podemos entender mejor a las personas que trabajan para la organización teniendo en cuenta estas y otras teorías de la motivación laboral, así como sus necesidades,

ambiciones, esperanzas, deseos, gustos y aversiones, entre otras cosas que afectan a su grado de motivación en el trabajo.

Los directivos de las empresas pueden mejorar la gestión de los recursos humanos, establecer flujos de trabajo más productivos y desarrollar entornos y procedimientos de trabajo más productivos conociendo estas características. De este modo, la empresa se acerca más a ser una empresa inteligente de alto rendimiento.

TEORÍA DE DESEMPEÑO LABORAL

Eficiencia en el trabajo (Chavenato, 2000): *"El comportamiento del trabajador fija los objetivos establecidos, forma la estrategia del individuo para alcanzar los objetivos"*. Por ejemplo, Milkovich y Boudrem (1994) tienen en cuenta un conjunto diferente de rasgos individuales, como los que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que pueden afectar a los resultados y provocar cambios inauditos en las organizaciones.

Esta noción es definida por autores como D'Vicente (1997, como el grado de eficacia alcanzado por un individuo en la búsqueda de los objetivos planificados por la institución a lo largo del tiempo. En consecuencia, el autor afirma que la actividad consiste en acciones específicas, discernibles y cuantificables (Araujo y Leal, 2007, p. 140). Los factores conductuales y sociales de los empleados suelen pasarse por alto a la hora de definir el rendimiento laboral de un empleado, a pesar de que estos factores, como ya se ha mencionado en este ensayo, determinan el funcionamiento de la organización.

En su estudio sobre inteligencia emocional y eficiencia laboral, Araujo y Leal (2007) citan a Stoner (1994), que definió la eficiencia laboral como la forma en que los trabajadores cooperan para alcanzar objetivos predeterminados. Esto nos lleva a pensar que el cumplimiento de los objetivos corporativos y la realización eficiente de las tareas por parte del personal constituyen la base de la definición. En base a lo anterior, está claro que el rendimiento se refiere a la capacidad de una persona para realizar un trabajo a tiempo, con el mínimo esfuerzo y de mayor calidad. Sin embargo, el componente psicológico del rendimiento laboral sigue sin incluirse en estas definiciones. Por ello, se utiliza la definición de rendimiento dada por (Chiavenato, 2002) donde indica: *"la eficiencia del personal que trabaja en las organizaciones, es necesaria para el buen funcionamiento de la organización, el trabajo del individuo y la satisfacción laboral"*. Por lo tanto, en la eficiencia influyen tanto el impulso de una persona para trabajar como su capacidad para hacerlo. Según una definición más amplia aportada por Romero y Urdaneta (2009), la eficacia viene determinada por las capacidades de la persona, su motivación y la percepción que tiene de su trabajo, y cuando se combina con una determinada actividad a crear, se proporcionan recompensas que, de acuerdo con la justa valoración del empleado, conducen a la satisfacción y a los buenos resultados del trabajo, lo que a su vez repercute en la motivación de la persona, haciendo que la actividad se entienda como un proceso circular.

En su investigación (Quintero et al., 2008) consideran los siguientes factores: comienzan planteando la siguiente pregunta: *¿cuáles son los factores que influyen en la eficiencia del trabajo?*, fundamentado en la teoría de Araujo y Leal (2007). Citan a Stoner (1994) en su estudio sobre la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, quien la describió como la forma en que los trabajadores

realizan su trabajo de manera eficiente y de acuerdo con pautas preestablecidas para cumplir objetivos compartidos. Lo que nos lleva a pensar que la consecución de los objetivos organizativos y la realización eficaz de las tareas por parte de los empleados sirven de base a esta definición, que llega a la conclusión de que el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo está influido por el clima organizativo. El rendimiento laboral institucional es eficaz y eficiente. El primer factor que afecta a la satisfacción laboral es el conjunto de emociones que un empleado tiene sobre su trabajo y cómo esas emociones se manifiestan en sus actitudes. Otro componente es la autoestima, que se refiere a la opinión que el empleado tiene de sí mismo y de sus capacidades y, como ya se ha mencionado, le permite encajar en el lugar de trabajo, pedir elogios a sus compañeros y generar felicidad laboral (Quintero et al., 2008). Otro aspecto que influye en la eficacia del trabajo es el trabajo en equipo. Cuando los empleados se unen para formar un equipo con el objetivo de satisfacer una necesidad específica, se crean lazos fuertes y unificados entre los miembros, lo que mejora el entorno organizativo. Otro componente es la motivación, que es el fervor, la concentración y la persistencia con que alguien persigue un objetivo. Este elemento, cuando se combina con la dinámica empresarial, establece la eficacia y determina si una tarea se realiza con éxito (Quintero et al., 2008).

Según Faria (1995), el rendimiento laboral depende de un proceso de mediación o control entre los empleados y la organización y es función de cómo se comportan los empleados en relación con su estatus, autoridad, tareas y actividades. En este sentido, es fundamental garantizar que las nuevas contrataciones tengan un empleo estable y esforzarse por ofrecerles las mejores prestaciones posibles en función del puesto que vayan a ocupar. Se considera el factor primordial para calibrar la eficacia y el

rendimiento de la organización y depende de que se obtengan mejores resultados laborales. La estabilidad en el puesto de trabajo fomenta la calma, la salud, la motivación y un estado de ánimo positivo. En estas circunstancias, la persona está dispuesta a ofrecer más y a concentrarse en otros objetivos que le ayuden a progresar en la empresa y en la sociedad.

Para Palaci (2005) la eficacia en el trabajo es un valor que se espera ayude a la organización de diversas secuencias de comportamiento que una persona realiza a lo largo del tiempo. Dichas acciones realizadas por la misma persona o personas en distintos momentos mejoran simultáneamente la eficacia de la organización. Según Robbins (2004), la descripción de una meta como uno de los conceptos fundamentales de la psicología del rendimiento, que activa el comportamiento y mejora la eficiencia, se completa con la idea de que unas metas sencillas ayudarán a alguien a centrar sus esfuerzos.

Lo explica Rojas (2015) utilizando su concepto de ética profesional: Se aplica a todas aquellas circunstancias en las que la actuación profesional debe ceñirse a una serie de normas morales, tanto implícitas como explícitas. Dependiendo del tipo de trabajo realizado y de las decisiones tomadas, la ética profesional puede variar para cada campo. Pero hay algunas pautas de ética profesional que son aplicables a la mayoría o a todas las profesiones modernas. La deontología profesional es otro nombre para la ética profesional.

Por su parte, el también investigador deontológico Villarín (1994) manifiesta que la ética profesional se conceptualiza como: *"un conjunto de reglas a partir de las cuales definimos las prácticas y*

las relaciones profesionales como buenas o malas, con el fin de alcanzar un fin específico de la comunidad prestando un servicio".

Para el deontólogo Gatti (1997), la ética profesional se entiende de la siguiente manera: *"Un conjunto de requisitos y leyes internas que rigen el ejercicio de determinadas profesiones que una persona desarrolla en el ambiente organizativo del trabajo social"*.

Por último, para el deontólogo Fernández (1994) la ética profesional se entiende de la siguiente manera: *"Se centra sobre todo en la buena pregunta: qué es bueno hacer, a qué provecho sirve la profesión"*.

2.5. Marco Conceptual

Significado y objeto de la Ética

Ética procede del vocablo latino *ethicus* y de la palabra griega antigua *ἠθικός* transliterado como *ēthikós*. Algunos autores sostienen que es importante distinguir entre *ēthos*, que significa *"carácter"*, y *ethos*, que significa *"manera"*, debido a que *"ética"* deriva de esta definición, pero no es ella.

El objeto de la ética son los actos que las personas realizan libremente y consciente (es decir, aquellas acciones que de alguna manera controlan racionalmente). No se limita a ver sus acciones, sino que intenta darles una evaluación a partir de la cual se puede determinar si la acción éticamente fue buena o mala. Para ello, hay que determinar qué es moralmente bueno y qué es malo, así como si el bien y el mal corresponden a lo que sería bueno y malo en sí mismos.

Ética y moral

Hurtado (2005) distingue entre moral y ética, señalando que mientras la moral es práctica, la ética es el estudio académico, filosófico y científico de la moral. Mientras que la moral es la acción que conforma nuestra vida, la ética se ocupa de la razón y se basa en la filosofía. Los términos "ética" y "moral" significan lo mismo y son sinónimos etimológicamente. La "moralidad" es una palabra que deriva del vocablo latino *mos*, cuyo significado es "camino o hábito", y "ética" proviene de la palabra griega *ethos*, que representa lo mismo.

Metaética

Para Salas (2016) esta es un subcampo de la ética conocido como "metaética" la cual estudia los fundamentos filosóficos de la moralidad, así como la naturaleza de la propia moralidad, incluyendo si los principios morales son absolutos, convencionales o relativos.

Contrariamente a la ética convencional, la metaética no da respuesta a la pregunta "¿qué es el bien?", sino "¿qué hace un hombre cuando habla de lo que es el bien?" y "¿cuáles son los rasgos del lenguaje moral?". En pocas palabras, es un discurso que esclarece y al mismo tiempo aborda el discurso de la moral misma.

Aunque el término "metaética" no aparece en *Principia Ethica*, de George Edward Moore, considerada la cuna de la metaética, fue publicada en 1903. Sin embargo, en este libro se hace hincapié en el examen de los predicados "bueno" y "malo" como elementos definitorios de los juicios éticos. La cuestión de la inexactitud naturalista es un ejemplo de problema destacado en el documento. La metaética ha crecido mucho desde entonces. En la actualidad abarca no sólo cuestiones relativas a la definición y aplicación de expresiones, conceptos y proposiciones morales, sino también cuestiones relativas a la lógica deóntica de las afirmaciones morales.

El problema epistemológico de averiguar cómo se fundamentan los juicios normativos o de valor puede ser la tarea más crucial de la metaética. En otras palabras, aunque la metaética analiza normativamente y sin tener en cuenta los valores, está profundamente interesada en la cuestión de la veracidad de las afirmaciones morales.

Ética normativa

La ética aplicada, según López (2019), es un subcampo de la ética que examina cómo se aplican las teorías éticas a dilemas morales particulares y polémicos. Los subcampos han estudiado algunas de estas cuestiones. Por ejemplo, la bioética aborda temas como el aborto, la eutanasia y la donación de órganos que están relacionados con el crecimiento de la biología y la medicina.

La ética aplicada se ocupa de la investigación de cuestiones morales concretas y polémicas. Los temas de investigación en ética aplicada, por ejemplo, abarcan la eutanasia, los derechos de los animales y el aborto. Algunas de estas cuestiones se analizan por subcampos y se clasifican en función de su similitud:

- a. Los desacuerdos morales provocados por el avance de la biología y la medicina se examinan en la bioética.
- b. La deontología profesional se ocupa tanto de la investigación de los principios morales que rigen realmente a los profesionales como de la búsqueda de la justificación de esos principios. La ética profesional es ante todo un campo normativo y filosófico. En otro sentido, es una disciplina más descriptiva que se fundamenta en la ciencia. La ética de la ingeniería, la ética empresarial y la ética médica son algunos de los subcampos de la ética profesional.
- c. La ética ecológica se interesa por las interacciones morales entre las personas y el medio ambiente. ¿Qué obligaciones tienen los individuos

para con el medio ambiente y por qué? pueden ser las dos preguntas más importantes en este campo. Normalmente, la respuesta a la segunda pregunta sigue a la respuesta a la primera. Diferentes soluciones o aproximaciones a soluciones han dado lugar a diversas éticas medioambientales.

- d. La ética militar es el conjunto de prácticas y discursos que dirige a los servicios armados y a sus miembros para que actúen de forma coherente con un conjunto de normas y estándares, al tiempo que demuestran estos estándares a todos los civiles.
- e. La ética económica se ocupa de los principios morales que deben guiar las transacciones comerciales y de cómo estos principios afectarán a las economías de nuestras comunidades. En realidad, muchos de los economistas que crearon la teoría económica moderna partieron de presunciones éticas. El ejemplo más relevante es el utilitarismo, creado inicialmente como teoría moral y aplicado posteriormente a la teoría neoclásica del valor.

Adaptación

Es la capacidad del trabajador para adaptarse a nuevas situaciones y cambios, ya sean profesionales, personales o familiares. Para potenciar sus carencias y debilidades y sus aptitudes en la mejora periódica del rendimiento y la creación continua de programas de formación, los participantes deben tener un deseo constante de triunfar.

Calidad y presentación del trabajo

Se refiere a la adecuación de su trabajo a los requisitos estándar del perfil del puesto que figuran en el Manual de Funciones y Responsabilidades. Se ajusta a las funciones típicas de un funcionario público y a lo que exige la descripción del puesto.

Cantidad de trabajo

Según la experiencia del empleado, es la cantidad de trabajo realizado en relación con lo que suele ser necesario para la tarea, hecha con rapidez y eficacia.

Compromiso

Cuando alguien invierte sistemáticamente para mantener intereses específicos, se dice que está comprometido (Becker, 1960).

Comunicación

La capacidad de recibir y enviar información de forma precisa, oportuna, eficaz y transparente es un aspecto crucial. Los empleados abiertos a una comunicación regular con los distintos departamentos funcionarán mejor como equipo. Cabe destacar que la comunicación eficaz es necesaria para la comunicación bidireccional.

Conocimientos para ejercer el cargo

Se refiere a la pericia técnica y profesional, los conocimientos y las aptitudes necesarios para desempeñar el puesto de forma predeterminada y acordada en un perfil que se ajusta al manual de funciones y responsabilidades. Se trata de un elemento crucial para desempeñar las funciones del puesto.

Delegación y control

El equipo de dirección y control debe poseer las habilidades necesarias para motivar al individuo responsable a trabajar por los objetivos establecidos mediante la orientación, la delegación de tareas y un liderazgo adecuado, una gestión motivadora y una comunicación eficaz. La capacidad de asignar tareas a otros y supervisar su realización es crucial para que un empleado rinda bien bajo una dirección moderna.

Desarrollo en el cargo

Para posicionar, investigar y desarrollar objetivos generales y especializados previamente reconocidos, se refiere al valioso interés por preservar e integrar nuevas estrategias y tecnologías relacionadas a través de políticas empresariales. Este aspecto es crucial ya que promueve el crecimiento profesional del individuo.

Desempeño

Se describe como la sencillez con la que algo produce el resultado deseado. Así, por ejemplo, el rendimiento de un empleado en el trabajo puede ser bueno o pésimo en función de su diligencia, una empresa puede tener buenos o malos resultados según el calibre de los servicios ofrecidos en función de sus precios, y el nivel de rendimiento de una máquina depende de los resultados conseguidos, para los que fue concebida, el estado recibe cierto retorno en función de lo definido que esté el programa gubernamental, etc.

Todas estas variantes tienen en común la consecución de determinados objetivos o metas a una escala concreta. En la medida en que se refiere a la escala a la que se miden las acciones específicas en términos de producción de resultados, el término "productividad" puede utilizarse como sinónimo de "eficiencia". En consecuencia, la frase puede relacionarse de algún modo con una idea que tiene fundamentos económicos y ha sido objeto de muchos análisis.

Dinamismo

Es la determinación de trabajar duro y con entusiasmo sin dejarse afectar por las circunstancias difíciles. Para alcanzar los objetivos fijados en su región y en su empresa, trabaja con diligencia y constancia. Una evaluación debe tener en cuenta este aspecto porque una mano de obra dinámica es contagiosa.

Dominio y control de sí mismo

Capacidad del empleado para mantener la calma y ser competente ante circunstancias difíciles sin perder el control emocional, respeto por los demás y por sí mismo, y habilidad para mantener un equilibrio constante en el desarrollo de sus funciones. Es más importante que las consideraciones anteriores y tiene por objeto identificar a los candidatos al empleo que pueden mantener la compostura bajo presión en situaciones directivas y difíciles.

Eficacia

Este factor se evalúa del siguiente modo:

- a. Planificación y organización: es la evaluación de la capacidad del empleado para organizar su trabajo de acuerdo con los objetivos de la empresa y de la región, establecer prioridades, definir estrategias y aprovechar al máximo los recursos disponibles minimizando los gastos. Gestionando eficazmente este componente, la empresa puede desarrollar su oferta y aumentar la productividad.
- b. Puntualidad: es la entrega precisa del trabajo solicitado o asignado o la explicación previa de las posibles contingencias que puedan surgir durante su desarrollo. Se deriva del anterior y aumenta el rendimiento y la eficacia.
- c. Exactitud de la Información: se refiere a los informes y/o escritos que se presentan proporcionando una excelente información de los registros, de manera clara y completa, brindando presentaciones veraces y oportunas al superior inmediato. El autor considera que la información precisa y oportuna es una parte importante de la eficiencia.
- d. Carga de trabajo: este factor se refiere a la cantidad de trabajo que un empleado realiza correctamente, de forma satisfactoria, con pocos errores y dentro del tiempo asignado. En resumen, la cantidad es el resultado lógico de otros factores.

Equidad

Equidad significa utilizar recursos públicos para redistribuirlos para satisfacer las necesidades de diferentes personas (Nilo, 1999).

Esfuerzo

La aplicación enérgica de fuerza, vigor o pensamiento para realizar una tarea o superar un reto se conoce como hacer un esfuerzo. El éxito suele requerir esfuerzo (Pérez, 2017).

Ética Profesional

Es aplicable en todas las circunstancias en las que debe seguirse un sistema de diferentes formas de principios morales implícitos y explícitos a lo largo de la actividad profesional. Dependiendo del tipo de trabajo realizado y de las decisiones tomadas, la ética profesional puede variar en cada campo. Pero hay algunas pautas de ética profesional que son aplicables a la mayoría o a todas las profesiones modernas. La deontología profesional es otro nombre de la ética profesional (Rojas, 2015).

Evaluación de Desempeño

Es el proceso de averiguar cómo están desempeñando sus funciones los empleados, notificarles esta información y crear planes de mejora. Las evaluaciones de los empleados deben tener un impacto, además de proporcionar información sobre su nivel de rendimiento, nivel de esfuerzo y la correcta ejecución de las tareas (Mora, 2007).

Honestidad

Todos los deseos empíricos o deseos que dependen de nuestra estructura empírica están relacionados con las necesidades de nuestro cuerpo y mente. Lograrlo aumenta nuestra felicidad. Si el sujeto sólo persigue lo que le apetece hacer, su comportamiento es egoísta y no estrictamente moral. No todo acto de inclinación es contrario al deber: un comerciante que no

engaña a sus clientes, porque su honestidad es necesaria para la exitosa promoción de su negocio, actúa según su deber (porque no debe engañar), pero no según su sentido del deber (Kant, pág. XVIII).

Liderazgo

Es la eficacia en la planificación, dirección y coordinación de acciones humanas para alcanzar objetivos concretos y planificados. La capacidad de gestión de un funcionario público incluye su capacidad para inspirar y emplear eficazmente al personal que supervisa. El autor destaca el potencial de liderazgo del empleado en sus subordinados como una de las herramientas de gestión.

Iniciativa y creatividad

Un funcionario debe ser capaz de operar sin necesitar de constantes instrucciones. Para encontrar una solución, tomar una decisión o buscar alternativas, debe ser recursivo. Debe poseer la capacidad de poner en práctica nuevos conceptos o técnicas que mejoren las operaciones. Para el autor esto es muy importante porque enfatiza la creatividad y el dinamismo en la evaluación y rechaza lo negativo.

Planeación y organización

Para mantener bajos los gastos y convertir la convicción en acción, un empleado debe ser capaz de organizar la información, prever las necesidades, definir objetivos, planificar el trabajo (jornada laboral), las tareas, y aprovechar al máximo los recursos disponibles. Este es uno de los factores más significativos, ya que demuestra las habilidades administrativas y la capacidad de gestión del tiempo y los recursos del empleado.

Presentación personal y tono vital

Se trata de un factor crucial que se relaciona con la perspectiva y la imagen que proyectan hacia los demás en términos de organización, personal, orden, limpieza y armonía del lugar de trabajo. El vigor físico y la exaltación con que transmite instrucciones u órdenes a los empleados bajo su dirección es crucial. Este factor es utilizado para analizar la condición física, la presentación en video y radio del funcionario cuando se dirige a sus subordinados.

Productividad:

La productividad, que puede definirse como la relación entre los recursos utilizados y los productos adquiridos, es una medida del aprovechamiento de los recursos de la economía para producir bienes y servicios. También revela la eficacia con que se emplean los recursos humanos. El mercado utiliza recursos como el capital, la experiencia, la energía, etc. para producir bienes y servicios. La idea de productividad ha sido estudiada por muchos economistas. Según el francés Quesnay (1766) economista y líder del pensamiento: *"la regla de conducta es obtener la mayor satisfacción con el menor gasto o esfuerzo"*. Esta estrategia implica supuestos sobre productividad y competitividad y está fuertemente ligada al utilitarismo (Martínez, 2007).

Puntualidad

Se trata del cumplimiento de los cronogramas acordados de acuerdo con las normas internas de la empresa, la presentación puntual de trabajos e informes, así como la asistencia puntual a reuniones y comités. Es menos significativo que en el pasado, pero sigue formando parte de la evolución, dado que el éxito de esta gestión dependerá de la precisión de los colaboradores.

Relaciones interpersonales

Es la capacidad de colaborar con los demás de forma amistosa, bien organizada e integral, desarrollando canales eficaces de comunicación con todos los que están dentro y fuera de la organización, y haciéndolo con una mentalidad de servicio y cooperación. Este factor se considera importante para el buen desempeño laboral y está relacionado con la coordinación y la comunicación.

Respeto

"Respeto significa responsabilidad hacia uno mismo y libertad al mismo tiempo" (Heidegger, 2000)

Responsabilidad

Es la forma en que un servidor público realiza el servicio para el que fue contratado, trabajando con el personal bajo su supervisión, la empresa y la sociedad para emprender y completar sus obligaciones, metas, planes de acción, objetivos, proyectos y tareas. Este elemento es crucial para su desempeño y es tan significativo como el anterior.

Seguridad

Se refiere a la demostración de tenacidad y confianza en la propia capacidad para llevar a cabo las tareas asignadas y comunicar sus normas, puntos de vista y otras ideas de forma racional y tranquila a medida que desarrolla su trabajo.

Sentido de pertenencia

Es la capacidad de comunicar eficazmente a los demás los mejores valores de éxito, la misión, la visión, las reglas y las normas de la organización. Es la identificación con la empresa y se refiere a una buena actitud hacia el trabajo y la empresa. Este elemento forma parte de los valores que muchas

empresas han perdido, y la dirección y los líderes deben estar absolutamente seguros de ellos.

Toma de decisiones

Es la capacidad de un funcionario público para responder con rapidez a las crisis y dificultades, al tiempo que considera los objetivos generales y más detallados que pueden alcanzarse y sopesa los efectos potenciales de las acciones emprendidas. Es crucial emitir juicios con rapidez a la hora de llevar a cabo las tareas, ya que de lo contrario se podría fracasar.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

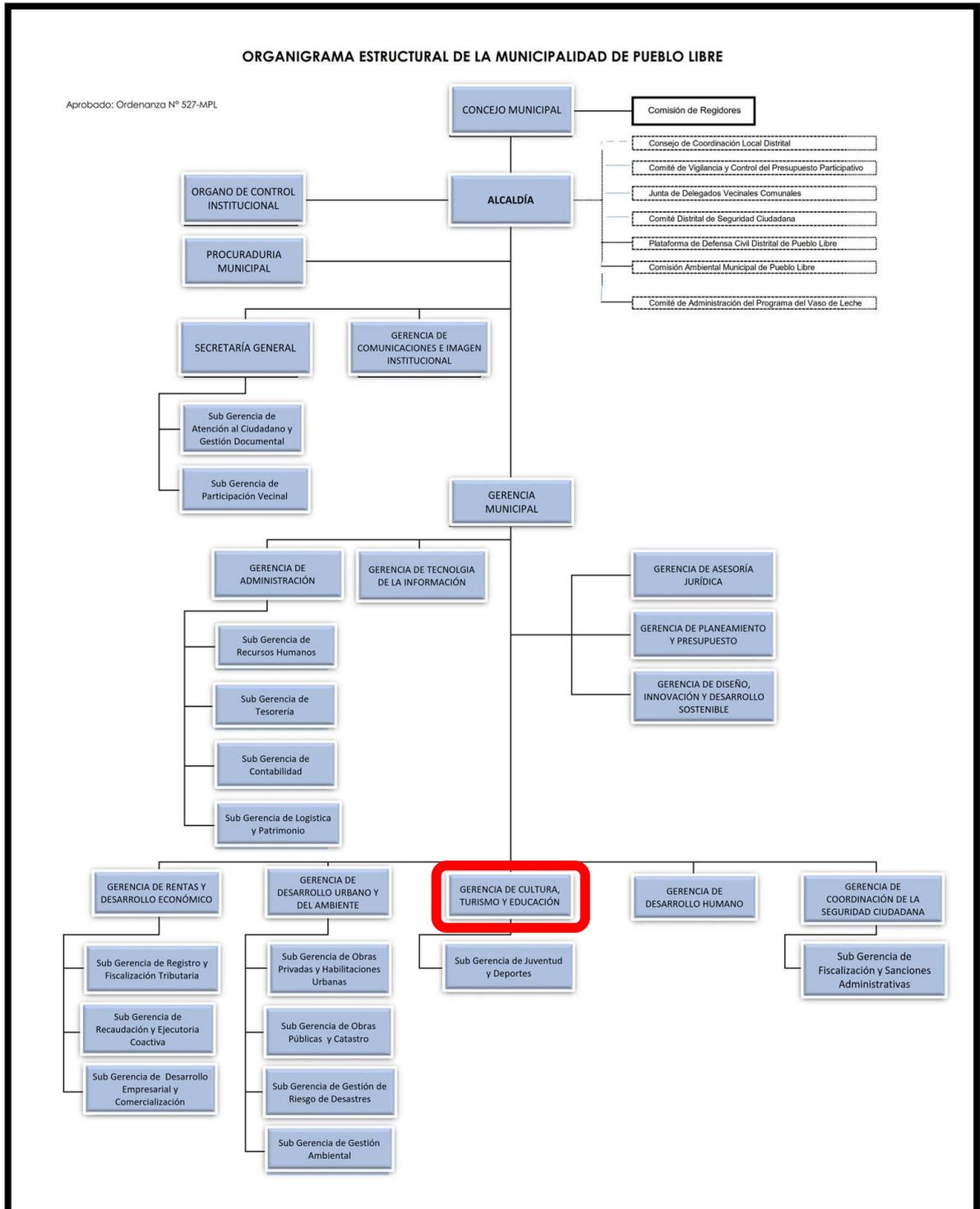
3.1. Descripción del puesto

Coordinador de Cultura: Personal necesario para realizar labores administrativas de control, registro, elaboración y desarrollo de las actividades culturales de la Municipalidad de Pueblo Libre.

3.2. Ubicación del puesto en el organigrama

El puesto de Coordinador de Cultura se encuentra ubicado en el organigrama dentro de la GERENCIA DE CULTURA, TURISMO Y EDUCACIÓN.

Según el organigrama:



3.3. Funciones del puesto

- Ayudar al crecimiento y la promoción de la investigación y el estudio en los campos de la educación, el turismo y la cultura.
- Planificar y promover eventos deportivos, así como eventos culturales, bibliotecas, teatros y talleres de arte.
- A través de sus entidades constitutivas, en particular el Coro de la Municipalidad de Pueblo Libre, promover y transmitir el arte y la cultura.

3.4. Inconvenientes en el trabajo

- Falta de trabajo en equipo
- En las fechas límites existe mucha presión

3.5. Beneficios de la empresa

- Gratificaciones, CTS, vacaciones, descanso semanal, feriados remunerados, asignación familiar, y cualquier otra prestación que pueda ser relevante.

3.6. Propuesta de mejora

- Mejorar la comunicación interna del equipo de trabajo
- Fomentar una mayor cantidad de propuestas artísticas en el distrito.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En conclusión, existe una influencia clara e innegable de la ética profesional sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Pueblo Libre en el departamento de Lima, año 2022.

Finalmente, de acuerdo con los objetivos planteados, existe un vínculo fidedigno de las dimensiones de la ética profesional sobre el desempeño laboral, compromiso, honestidad, equidad y respeto, de los trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Libre en el departamento de Lima, año 2022.

4.2. Recomendaciones

En primer lugar, a los líderes de la Municipalidad de Pueblo Libre que sigan ahondando en la ética profesional, un tema más que importante hoy en día, existiendo tantos temas de corrupción que hacen del sector público una institución ineficiente.

En segundo lugar, se recomienda a los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, a seguir trabajando con esas ganas y ética profesional que está demostrado su integridad y honra para que sigan mejorando y hagan de esta institución Pública una institución ejemplo para las demás dónde onda la corrupción y el estancamiento creando caos y burocracia.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2004). *La ética del ciudadano*. Revista Aquichan, 4(4), 30-39.
<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Camacho, I. (1995). *La ética y su proyección sobre algunos aspectos de la economía*. En Universidad Deusto, *La Ética en la Universidad: orientaciones básicas* (pp. 39-56). Bilbao, España: Universidad Deusto.
- Guséinov, A., Járchev, A., Sogomónov, Y., Titarenko, A. & Bakshtanovski, V. (1986). *Ética*. Moscú: Editorial Progreso.
- Hernández, S. M. (2010). *Educación y ética*. *Sociológica*, 25(72), 215-227.
<http://scielo.unam.mx/pdf/soc/v25n72/v25n72a10.pdf>
- Hirsch, A. (2003). *Elementos significativos de la ética profesional*. Reencuentro, 38, 8-15.
- Hirsch, A. (2003). *Ética Profesional como Proyecto de Investigación*. *Teoría de la Educación*, 15, 235-258.
- Hirsch, A. (2004). *Ética profesional. Algúns elementos para a súa comprensión*. *Revista Galega do Ensino*, 43, 169-179.
- Hortal, A. (2002). *Ética General de las Profesiones*. Bilbao, España: Desclée De Brouwer

Ibarra, G. (2005). *Ética y formación profesional integral*. Reencuentro, 43.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004303>

Salas, R. S. (2012). *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba*. Revista Cubana de Educación Médica Superior, 26(2), 163-165.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n2/ems01212.pdf>

Uvalle, R. (2014). *La importancia de la ética en la formación de valor público*. *Estudios Políticos*, 32, 59-81. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n32/n32a4.pdf>

Vanegas, G. (1994). *Responsabilidad profesional*. *Revista Estomatología*, 4(1), 33-36. <http://estomatologia.univalle.edu.co/index.php/estomatol/article/view/99>

Vargas, Z. R. (2004). *Desarrollo moral, valores y ética; una investigación dentro del aula*. *Educación*, 28(2), 91-104. <http://www.redalyc.org/pdf/440/44028206.pdf>

Zambrano, E. (2007). *El valor de la ética para alcanzar la excelencia en la gerencia universitaria*. *Revista NEGOTIUM*, 3(8), 30-63.
<http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/8/Art2.pdf>

Ley del código de ética de la función pública
<https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>