



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

INCIDENCIA DE LA PROBIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LOS
EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE ZARUMA

REYES ERREYES SAMANTHA MARIA
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2020



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

INCIDENCIA DE LA PROBIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LOS
EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ZARUMA

REYES ERREYES SAMANTHA MARIA
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

MACHALA
2020



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

INCIDENCIA DE LA PROBIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ZARUMA

REYES ERREYES SAMANTHA MARIA
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

ZAMBRANO SINCHE KAREM PAOLA

MACHALA, 07 DE DICIEMBRE DE 2020

MACHALA
07 de diciembre de 2020

Incidencia de la probidad en el desempeño de los empleados del GAD Municipal Zaruma, período 2020

por Reyes Reyes

Fecha de entrega: 17-nov-2020 04:10p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1449318585

Nombre del archivo: ENSAYO_REYES.docx (37.19K)

Total de palabras: 4743

Total de caracteres: 26467

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, REYES ERREYES SAMANTHA MARIA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Incidencia de la probidad en el desempeño de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Zaruma, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

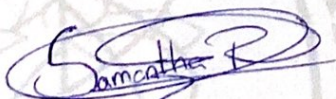
La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 07 de diciembre de 2020



REYES ERREYES SAMANTHA MARIA
0750023756

Incidencia de la probidad en el desempeño de los empleados del GAD Municipal Zaruma, período 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

123dok.com

Fuente de Internet

<1%

2

foro.ajusco.upn.mx

Fuente de Internet

<1%

3

www.prod.bolivia.indymedia.org

Fuente de Internet

<1%

4

www.sqas.org

Fuente de Internet

<1%

5

busqueda.terra.com.mx

Fuente de Internet

<1%

6

www.foross.org

Fuente de Internet

<1%

7	www.mij.gov.ve Fuente de Internet	<1%
8	works.bepress.com Fuente de Internet	<1%
9	papers.ssrn.com Fuente de Internet	<1%
10	www.eurosai.org Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
12	eduscientia.com Fuente de Internet	<1%
13	moam.info Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. DESARROLLO.....	5
2.1. Probidad.....	5
2.1.1. Marco legal de la probidad en Ecuador.....	5
2.1.2. Integridad profesional.....	6
2.1.3. Principios y cumplimiento de la normativa laboral.....	7
2.1.4. Causas de una conducta anti-profesional.....	8
2.2. Desempeño en las funciones públicas.....	9
2.2.1. Fundamentos del rendimiento laboral.....	11
2.2.2. Ambiente laboral.....	11
2.2.3. Probidad como elemento de cambio en el ámbito profesional.....	12
3. PROPUESTA.....	13
3.1. Análisis de la problematización y contexto.....	14
3.2. Estrategias de solución.....	15
3.3. Cronograma.....	16
4. CONCLUSIONES.....	17
5. BIBLIOGRAFÍA.....	18

RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo escrito pretende hacer un análisis sobre la influencia de la probidad en el desempeño de los empleados del GAD Municipal Zaruma, demostrando el vínculo entre ambos elementos para evidenciar el impacto que tienen valores como la integridad, moralidad y honradez en el accionar diario del individuo. Además, se establece una metodología de investigación de carácter bibliográfico para esquematizar el fundamento teórico sobre la problematización, promoviendo una caracterización de la probidad como agente de cambio en el aspecto social para mantener un desempeño idóneo en torno a la eficiencia empresarial.

Así mismo, se definen las principales causas que podrían perjudicar el desempeño en el trabajo, tomando como punto de inflexión al Trabajo Social como ente de soluciones integrales para promover una cultura organizacional eficaz, potenciando las habilidades de los colaboradores con miras a maximizar las fortalezas a largo plazo.

Por otra parte, pueden existir factores externos que disminuyan la capacidad laboral de los empleados, por ello, surge la necesidad de establecer un mecanismo que contribuya a la disminución de elementos tales como el estrés laboral, trabajo bajo presión, carencia de trabajo en equipo, ausencia de incentivos y recompensas.

En tal sentido, se establece que el objetivo principal es analizar las incidencias de la probidad como medio de influencia en el desempeño organizacional de los empleados en el GAD Municipal de Zaruma, para elaborar una propuesta que sirva a modo de guía para orientar a los trabajadores hacia la sana convivencia laboral bajo un ambiente de cooperativismo.

Palabras clave:

Probidad, desempeño organizacional, convivencia, Trabajo Social.

ABSTRACT

The development of this written work intends to analyze the influence of probity on the performance of the employees of the Municipal GAD Zaruma, demonstrating the link between both elements to show the impact that values such as integrity, morality and honesty have in the actions individual's diary. In addition, a bibliographic research methodology is established to outline the theoretical foundation on problematization, promoting a characterization of probity as an agent of change in the social aspect to maintain an ideal performance around business efficiency.

Likewise, the main causes that could harm performance at work are defined, taking Social Work as a turning point as an entity of integral solutions to promote an effective organizational culture, enhancing the skills of collaborators with a view to maximizing the strengths to long term.

On the other hand, there may be external factors that reduce the work capacity of employees, therefore, the need arises to establish a mechanism that contributes to the reduction of elements such as work stress, work under pressure, lack of teamwork, absence of incentives and rewards.

In this sense, it is established that the main objective is to analyze the incidences of probity as a means of influencing the organizational performance of employees in the Municipal GAD of Zaruma, to develop a proposal that serves as a guide to orient workers towards healthy work coexistence under a cooperative environment.

Keywords:

Probity, organizational performance, coexistence, Social Work

1. INTRODUCCIÓN

La integridad profesional es concebida como uno de los elementos de principal interés para medir la calidad moral y humanística de los empleados, ya que implica abordar al individuo desde un aspecto humanístico, tomando como base cuestiones éticas y morales que predisponen el comportamiento y las acciones que todo trabajador debe tener en cuenta para hacer apropiadamente sus labores. En tal sentido, se entiende que la probidad es la aglomeración de todos aquellos valores que definen lo que se considera “correcto”, por tanto, es apropiado analizar este aspecto para determinar su influencia en el desempeño organizacional de los empleados del GAD Municipal Zaruma.

Bajo tal contexto, Acuña (2018), menciona que la caracterización del rendimiento laboral de los empleados en el ámbito del sector público, radica principalmente en las actitudes y el comportamiento que las personas poseen dentro de su entorno de trabajo, para lo cual se requiere de analizar aspectos esenciales como el ambiente laboral, el manejo de situaciones conflictivas, trabajo en equipo, así como también aquellos factores que pudiesen generar malestar e inconformidad en los colaboradores, siendo el estrés laboral, trabajo bajo presión, ausencia de compañerismo y nulo ambiente de cooperativismo, los principales elementos a tener en consideración.

Paralelamente, Gilli (2017), menciona que la conducta del trabajador sirve como referencia para establecer si los principios de probidad se están llevando a cabo eficientemente, sin embargo, pueden existir diversos acontecimientos que motiven al individuo a no actuar apropiadamente, teniendo un sesgo ideológico que gradualmente lo convierta en impulsos de corrupción, nepotismo, afectando severamente a su rendimiento laboral.

Finalmente, el rol que debe mantener el Trabajo Social en este ámbito es la de generar espacios que permitan el diálogo organizacional, abriendo innumerables puertas hacia la

mejora continua de los empleados y fomentando una ética de trabajo que mejore significativamente el potencial de cada individuo formando así, un equipo predispuesto a laborar de forma efectiva con miras hacia el cumplimiento de metas y objetivos a largo plazo, manteniendo una amplia visión profesional acerca de la adopción de valores que enaltezcan la calidad de vida de cada persona.

2. DESARROLLO

2.1. Probidad

Es importante para entender el contexto del desempeño organizacional, abordar a la probidad como elemento clave en la responsabilidad en el ámbito profesional, razón por la que es preciso tener noción de sus concepciones y fundamentos. Ante ello, (Manzur, Neupert, & Torres, 2016), describe a la probidad como una cualidad inherente del ser humano, haciendo alusión al buen comportamiento con base en la transparencia, la honradez y la práctica de buenos valores. Siendo una virtud de tal magnitud, es indispensable que este atributo sea formalizado en las instituciones o entidades empresariales a fin de garantizar la transparencia y justa responsabilidad en el accionar corporativo.

Dentro de este marco, se constata que la probidad está fuertemente relacionada con la honradez debido al proceder justo y honesto con el que deben actuar los colaboradores en una compañía; también aborda la integridad en un sentido de responsabilidad, ya que se vincula con la capacidad de actuar apropiadamente en situaciones de gran presión.

Paralelamente, la probidad no es una cualidad que esté presente en todas las personas, ya que existen individuos que optan por un camino contrario a lo ya mencionado, perjudicando directa e indirectamente al desempeño en su vida profesional. Ante esto, los juicios de valor deberán ser el indicador específico para diversificar las acciones de un conglomerado de empleados en determinadas entidades; resulta importante concretar acciones que correspondan a una transparencia justa y activa para beneficio colectivo, apelando a la parcialidad y al bienestar común.

Ante esto, en el sector público de toda nación, todos sus empleados deben y tienen por obligación el comportarse con probidad, siendo un indicador del rendimiento durante sus

funciones para corresponder tanto con su bienestar individual como colectivo en un marco de mejora sustancial a la calidad de vida de la persona en cuestión.

2.1.1. Marco legal de la probidad en Ecuador

Con la finalidad de promover la transparencia en la función pública en Ecuador, a través del Código Orgánico de la función Judicial se establece un principio que orienta a los profesionales del sector público hacia la transparencia en sus acciones, en un marco que caracteriza las actividades justas y honradas. Es así, que el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 21, establece lo siguiente:

"La Función Judicial tiene la misión sustancial de conservar y recuperar la paz social; garantizar la ética laica y social como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico; y, lograr la plena eficacia y acatamiento del ordenamiento jurídico vigente (COFJ., 2015, art. 21)".

De este modo, se reconoce que todo servidor y servidora en el sector público deberá laborar según normativa de la institución a la que pertenece en relación a la imparcialidad, la honradez, actitud recta y conductas moralmente aceptables. Ante ello, se puede observar cómo el COFJ influye directamente en el comportamiento de los funcionarios del sector público ecuatoriano, incitando a la proactividad en torno al buen comportamiento y manejo del ambiente laboral eficiente.

2.1.2. Integridad profesional

Hoy en día la situación de transparencia e integridad en el sector público provoca una disyuntiva en la sociedad, pues cada vez son más los actos de corrupción que son evidentes a la vista de todos, impulsando un sentimiento de reclusión por parte de la ciudadanía hacia este sector ocasionando severas consecuencias en el accionar de los empleados.

Un estudio elaborado por Riversa (2016), determina que aquellos funcionarios que actúan en imprudencia para beneficio propio, serán catalogados como no idóneos para continuar en sus operaciones, pues demuestran irrespeto ante el cumplimiento de sus funciones como servidores públicos.

Ante esto, compañías y profesionales en muchos ámbitos están comenzando a preocuparse debido a la carencia de integridad y honradez de los funcionarios del servicio público,

quienes necesitan alienarse al código de ética de su institución para fungir como elementos ideales para realizar el cargo que desempeñan.

Es importante enfocar una normativa que permita motivar a los empleados en torno a la integridad, enalteciendo esta virtud para facilitar la inclusión evolutiva del empleado del sector público.

En tal sentido, se reconoce en primera instancia que la integridad es el resultado de actuar bajo plenitud, rectitud y pulcritud, enmarcados hacia el respeto y las buenas conductas para el bienestar colectivo. Hacer las cosas de la forma adecuada implica que las personas estén ampliamente concentradas en sus actividades, dejando de lado aquellos incentivos que pueden generar situaciones de conflicto y no acordes con la probidad.

Por lo tanto, la integridad es un valor que deriva en la garantía de ejecutar actividades más realistas, acordes al desenvolvimiento y desempeño que el individuo pueda manifestar sin sobrepasarse o subvalorarse en demasía.

Por tanto, se considera que es importante que los profesionales complementen sus actividades a través de una cultura en donde prevalezca la mejora continua en torno hacia la integridad y responsabilidad organizacional, siendo la confianza uno de los incentivos de mayor relevancia para la ejecución de labores acordes a la rectitud.

2.1.3. Principios y cumplimiento de la normativa laboral

En plenitud de lo descrito como probidad e integridad, se debe complementar el análisis con la integración del constructo organizacional y ético, es por ello que se toma como punto de inflexión en el desempeño laboral al cumplimiento de los principios y normativas que rijan en una empresa en particular. Este es el vínculo o nexo que separa al empleado de manejar sus actividades con probidad o marginarse individualmente y actuar bajo instintos que traigan severas consecuencias a nivel colectivo; es así que Sanz (2015), menciona que el cumplimiento de los principios y la normativa laboral establecen un conjunto de conductas que el individuo maneja según su sistema de creencias y convicciones personales, esto está directamente alienado con la participación corporativa, promoviendo emociones de transparencia y justicia.

La manera de proceder de muchas empresas tanto públicas como privadas para enaltecer las virtudes de sus empleados en torno hacia la manifestación de un comportamiento más pulcro e ideal, recaen en incentivar a su grupo de trabajo a través de un sistema de recompensas que gradualmente sean los motivantes necesarios que giren en torno al cumplimiento de las normativas existentes.

En esta perspectiva, es imperante la necesidad de las empresas por gestionar sus lineamientos para vincular a sus empleados hacia un sentido de pertenencia hacia su institución, es decir, que se sientan familiarizados con su entorno. Esto facilitaría que el cumplimiento de la normativa y los principios que rigen en las compañías sean acatados correctamente, aportando de mucho valor para fortalecer los nexos entre colaboradores dentro de un marco honesto y de seguridad social y responsable.

2.1.4. Causas de una conducta anti-profesional

La reputación tanto individual como colectiva, se basará en el comportamiento ético y justo de las personas para generar bienestar. Sin embargo, la construcción de estos elementos puede verse afectada por situaciones adversas que perjudican la integridad y la buena honra de los empleados a largo plazo, esto se sostiene mediante conductas anti-éticas que son reprobables en todos los sentidos, debido a que no sólo perjudican a la empresa sino que afectan directamente a la persona, mermándolo de virtudes y características referentes a la probidad.

Desde una perspectiva más general, Rosch & Cavallott (2016), explican que las relaciones y la confianza que un empleado genera se basará en su comportamiento y la comunicación que éste transmite hacia sus líderes y equipo de trabajo, sin embargo, cuando estos elementos son escasos o nulos, es porque la personalidad del trabajador está relacionada con un comportamiento no apropiado, disminuyendo su reputación y el vínculo que haya generado con su entorno laboral. Las conductas anti-éticas redimensionan a los empleados hacia el cumplimiento de actividades poco profesionales, generando molestias y conflictos a su alrededor.

Esto es mayormente en situaciones donde se premie a la corrupción, abuso de autoridad, actos de hurto indirecto hacia la ciudadanía, entre otros. La responsabilidad y la justicia deberán jugar un papel importante para determinar los mecanismos necesarios para

contrarrestar estas aversiones que perjudican la imagen empresarial. Así mismo, de las causas que conducen hacia una conducta no profesional o anti-ética, se pueden destacar las siguientes:

- ü Conflicto de intereses, debido a que por falta de comunicación no existe o escasea el compromiso de colaborar en conjunto para el bienestar colectivo, sino que se lleva hacia un sentir más individualista en donde prima el interés propio marginando la opinión de los demás
- ü Nepotismo, el abuso hacia la facultad de incluir miembros para un determinado puesto en las empresas, genera malestar entre los empleados debido a la falta de responsabilidad para una gestión o dirección del talento humano capaz de solventar estas irresponsabilidades.
- ü Sobornos, siendo uno de los males que mayormente adolece a las compañías y servidores públicos y privados en general, ocasiona una falta de consideración hacia el trato justo, promoviendo el abuso de estas facultades hacia el beneficio propio.
- ü Incompetencia, resulta obvio que en muchas situaciones la incompetencia sea el causante de un bajón de rendimiento, sea por incumplimiento de la normativa empresarial o por falta de interés hacia el desempeño de las actividades.
- ü Egoísmo, esto genera situaciones de conflicto entre compañeros de labor, sosteniendo que los ideales de un individuo se contrapongan a los de otro y viceversa, mermando gradualmente el espíritu del compañerismo y el trabajo en equipo.
- ü Encubrimiento, el encubrir actos que no vayan acordes con las normativas y el principio de probidad en las empresas, faculta a los empleados a cometer estos mismos actos en beneficio propio.

Como bien se ha demostrado en los elementos previos, muchas de las causas que llevan a los profesionales a cometer actos anti-profesionales se deben a su carencia de integridad, de valores y de una formación basada en el principio de probidad. Resulta necesario que las empresas valoren las habilidades de sus subordinados para tratar de contrarrestar estos comportamientos anti-éticos a largo plazo, influyendo sobremanera en la calidad y el desempeño organizacional.

2.2. Desempeño en las funciones públicas

El atributo de responsabilidad juega un papel determinante en la praxis de toda actividad normada en el ámbito público o privado, siendo elementos indispensables para justificar el desempeño o desenvolvimiento de los empleados a nivel colectivo o individual. De igual manera, para fines prácticos, se toma como elemento de análisis a los empleados del sector público para el establecimiento de un análisis valorativo al aspecto conductual, para ello se menciona dentro de un contexto inmerso en los principios y valores éticos, que el desempeño de las funciones públicas varía conforme el cumplimiento de actividades.

Partiendo de esta premisa, Manzur, Neupert, & Torres (2016), alegan que la construcción de lineamientos sociales que enaltezcan la moralidad, la honradez y la transparencia del servidor público deberá ser en función de su desempeño, razón por la que es importante analizar la probidad y la forma en cómo esta influye o no en la personalidad laboral del empleado. Atendiendo a las reflexiones de la moralidad, se puede entrever que el cumplimiento de las funciones en determinadas áreas compone un ápice para el desarrollo de la cultura organizacional. De ahí se plantea la inducción de mecanismos de mejora continua que premien el desenvolvimiento transparente del personal.

El ejercicio de las funciones públicas puede estar estrictamente normado por el apartado jurídico, sin embargo, resultará en una acción individual por parte del empleado la forma en cómo desempeña sus actividades, dado que autores como Chiang & San Martín (2015), explican que es el ser humano el ejecutor de sus acciones, es quien decide cómo se debe actuar siguiendo su propio juicio crítico basado en sus relaciones y vínculos afectivos. La regulación de la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones públicas se evidencia mediante evaluaciones al desempeño, las cuales pueden ser tomadas directa e indirectamente por parte de los superiores a cargo.

Además, la difusión del cumplimiento a carta cabal de las atribuciones públicas, genera un motivante en el empleado que le incentiva a ser constante en sus labores, gestionando mejor sus oportunidades y aumentando la probabilidad de que su desempeño sea influenciado en mayor medida por las acciones justas basadas en la probidad.

Ante ello, pueden surgir situaciones de alto riesgo para el empleado, es decir, pueden suscitarse causas que conlleven hacia un comportamiento no adecuado, siguiendo las causas anti-profesionales que fueron descritas con anterioridad. Sin embargo, es necesario la

confección de una estructura o mecanismo sólido que pueda garantizar el cumplimiento de las actividades profesionales en torno hacia la probidad, potenciando el desempeño y mejorando sustancialmente el rendimiento operativo e individual del grupo de trabajo.

2.2.1. Fundamentos del rendimiento laboral

El papel del bienestar como medio para garantizar un rendimiento laboral óptimo radica en la voluntad del empleado para mantenerse constante en función del cumplimiento de metas u objetivos a corto y largo plazo. De esto se puede destacar que el rendimiento laboral hace alusión a la optimización de los recursos en las empresas, influyendo en una caracterización de voluntad y crítica hacia la personalidad propia del trabajador.

Ante esto, autores como Enríquez, Martínez, & Guevara (2015), establecen que el rendimiento laboral constituye en un elemento de referencia para las instituciones o empresas, pues depende de este factor para intuir que todo está funcionando como debería, si bien en ciertos momentos pueden existir implicaciones de riesgo que desvirtúen el desempeño de los colaboradores será necesario actuar con prudencia para disminuir estos valores en el menor tiempo posible.

A este aspecto se añade el juicio valorativo de que el trabajo suele denominarse como una fuente de autorrealización para el individuo, razón por la que la aplicabilidad para diversificar las oportunidades de crecimiento laboral resultan óptimas para cada empleado.

Cabe resaltar además, que el trabajo suele medirse como un medio para determinar el nivel de cumplimiento de los trabajadores, resultando en influjos que proveen de mayor bienestar al colectivo. Para resaltar este hecho, se entrevisté la posibilidad de realizar un feedback o retroalimentación que motive al trabajador a mejorar gradualmente el rendimiento operativo en su área laboral. Para ello, se emplean importantes acciones en función de afianzar los vínculos entre empleador y empleado implicando que el reconocimiento y la comunicación serán los elementos a tomar en consideración para que el feedback sea positivo, y por ende, la calidad del rendimiento por parte del empleado sea eficiente.

2.2.2. Ambiente laboral

Para comprender aún más como los valores influyen en el rendimiento, es importante analizar lo que implica el clima laboral. En consecuencia, Silva & Ramos (2019), indica que el clima

laboral es la percepción del entorno de trabajo como un ambiente idóneo para la realización de las labores diarias. Ante esto, es importante que las entidades establezcan parámetros o directrices relacionadas hacia la maximización del ambiente como medida para reducir el estrés o el cansancio.

Se plantea entonces, la inclusión de un sistema que facilite la comprensión del clima laboral como una cosmovisión del empleado en su cotidianidad, siendo el referente que desencadenará su comportamiento, ergo, esto podría generar una situación donde el ambiente de trabajo sea insuficiente para cumplir con las expectativas del empleado, razón por la que suelen presentarse quejas o disgustos para tratar de mejorar esta situación y se establezca una optimización en ese sentido.

Así mismo, desde las funciones públicas el clima laboral suele ser caótico, debido a que tienen que enfrentar constantes disgustos por parte de la ciudadanía respecto a las garantías en materia de la administración pública y desarrollo social. Es por eso que en el sector público se considera que el clima laboral es relativo en función de las decisiones que tomen tanto los GADs municipales como el poder ejecutivo del gobierno de turno.

Por tanto, la disyuntiva respecto a la caracterización de un ambiente laboral idóneo estará basado en las experiencias del empleado como agente de cambio para sobrellevar sus actividades con una actitud óptima, proyectando una imagen de positivismo a niveles colectivos, influyendo así en el desempeño de sus colegas y la sociedad en general.

2.2.3. Probidad como elemento de cambio en el ámbito profesional

Tomando como base que la ley de probidad determinada en el Código Orgánico de la Función Judicial establece que es la encargada de normalizar tanto las actitudes como aptitudes de los funcionarios públicos en relación a su rendimiento. De esta manera, se establece que las principales incidencias de la probidad en el desempeño organizacional en el ámbito público se basan en la calidad humanística del individuo y su correcta postura respecto a la transparencia y rectitud.

Ante esto, se ha analizado las principales causas de un comportamiento anti-ético, así como lo que esto conllevaría en un clima laboral no apropiado; siguiendo esta línea, Lemm (2015), establece que el vínculo entre la probidad y el desempeño laboral conjuga un aspecto social importante: la moralidad, comprendiendo a este último como un conglomerado de conductas

aceptables, justas y honestas en el marco de su viabilidad como valor humano. Es preciso señalar que la probidad puede manifestarse como un recurso de suma importancia para influir en el rendimiento de las funciones públicas, tanto por su romantización en el marco legal ecuatoriano, como por las situaciones de conflicto que son percibidas en tal sector.

De acuerdo a lo mencionado previamente, las incidencias de la probidad en el accionar público está directamente implicado con la optimización del juicio crítico del individuo, razonando bajo un enfoque de transparencia es la forma en cómo se puede lograr una orientación ideal para cumplir con los principios de honradez, justicia y moralidad hacia el bienestar colectivo empresarial y social; empresarial porque es necesario limpiar la imagen del sector público y social porque genera y aporta valor para un cambio e impacto social sustancioso.

3. PROPUESTA

Conforme se ha analizado el fundamento teórico respecto a la probidad, se determina que su incidencia en el rendimiento laboral está determinado a través de los valores que el trabajador presente; así mismo se identificó que las principales causas de un bajo desempeño laboral se debe principalmente a una conducta anti-ética, poco profesional y acompañada de factores como el nepotismo, abuso de confianza, egoísmo, sobornos y conflictos de interés.

En tanto, se considera necesario desarrollar una propuesta que permita gestionar el desempeño organizacional de los empleados en el GAD Municipal del cantón Zaruma, estableciendo para el efecto una serie de estrategias a implementar para el pleno cumplimiento de los principios de la probidad en el sector público, siendo la moralidad, integridad y honradez los factores a seguir para la puesta en práctica de la propuesta y a su vez, generar bienestar y un ambiente de trabajo en plena convivencia.

3.1. Análisis de la problematización y contexto

Problema	Causas	Efectos	Soluciones
-----------------	---------------	----------------	-------------------

<p>Ausencia de los principios de probidad que generan comportamientos anti-éticos en el sector público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de moralidad como motor principal en el desempeño laboral. - Conflictos de interés que generan malestar en el ambiente de trabajo. - Nepotismo en la aspiración de cargos en el sector público. - Egoísmo y carencia de empatía hacia los colaboradores del entorno laboral. - Deficientes valores éticos como la transparencia y honradez 	<ul style="list-style-type: none"> - Se podría evidenciar un ambiente laboral deficiente. - Ausencia de trabajo en equipo y de compañerismo. - Malestar en el ambiente de trabajo. - Conductas anti-profesionales. - Mala práctica profesional, rendimiento escaso y poco competitivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un método de evaluación al desempeño laboral a los empleados del GAD Municipal del cantón Zaruma, garantizando el adecuado cumplimiento con los lineamientos de la probidad. - Gestionar un programa de capacitación al personal del GAD Municipal del cantón Zaruma, orientado hacia las buenas prácticas profesionales en especial atención a la honradez, transparencia y moralidad. - Generar espacios para la sensibilización de las labores profesionales
---	---	---	---

	en el medio laboral.		basadas en la probidad, mediante acciones de intervención por parte del Trabajador Social como elemento de neutralidad y parcialidad.
--	-------------------------	--	---

Fuente: Documentos de investigación

Elaboración: Autora

3.2. Estrategias de solución

Objetivo de la propuesta	Estrategias	Acciones de intervención	Responsables
-------------------------------------	--------------------	---------------------------------	---------------------

<p>onar un sistema de medición al desempeño de los trabajadores en el GAD Municipal del cantón Zaruma para mejorar el cumplimiento de los principios de la probidad.</p>	<p>Desarrollar un método de evaluación al desempeño laboral a los empleados del GAD Municipal del cantón Zaruma, garantizando el adecuado cumplimiento con los lineamientos de la probidad.</p> <p>Gestionar un programa de capacitación al personal del GAD Municipal del cantón Zaruma, orientado hacia las buenas prácticas profesionales en especial atención a la honradez, transparencia y moralidad.</p> <p>Generar espacios para la sensibilización de las labores profesionales basadas en la probidad, mediante acciones de intervención por parte del Trabajador Social como elemento de neutralidad y imparcialidad.</p>	<p>Alinear a los empleados del GAD Municipal del cantón Zaruma a mejorar su desempeño practicando buenos hábitos, generando un ambiente de trabajo más óptimo.</p> <p>Identificar las competencias del trabajador para proponer una medida de sensibilización hacia las buenas prácticas profesionales.</p> <p>Aportar valor al capital humano desde la perspectiva del Trabajador Social, garantizando plataformas para las buenas prácticas empresariales con base en la probidad.</p>	<p>Trabajador Social, empleados y autoridades del GAD Municipal Zaruma.</p> <p>Trabajador Social y autoridades del GAD Municipal Zaruma.</p> <p>Trabajador Social, empleados y autoridades del GAD Municipal Zaruma.</p>
--	--	--	--

Fuente: Documentos de investigación

Elaboración: Autora

3.3. Cronograma

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	AÑO 2021
-------------	--------------	----------

		FEBRERO				MARZO				ABRIL			
Publicación de la propuesta	Trabajador Social y autoridades municipales												
Trabaja con los empleados del GAD Municipal del cantón Zaruma a mejorar su desempeño practicando buenas prácticas y hábitos, generando un ambiente de trabajo más óptimo.	Trabajador Social, empleados y autoridades del GAD Municipal Zaruma.												
Fortalecer las competencias del trabajador para proponer una campaña de sensibilización hacia las buenas prácticas profesionales.	Trabajador Social y autoridades del GAD Municipal Zaruma.												
Reconocer el valor al capital humano desde la perspectiva del trabajador Social, garantizando buenas prácticas empresariales con base en la probidad.	Trabajador Social, empleados y autoridades del GAD Municipal Zaruma.												
Analizar los resultados tras la implementación de la propuesta	Trabajador Social y autoridades municipales												

Fuente: Documentos de investigación

Elaboración: Autora

4. CONCLUSIONES

Los hábitos profesionales en el sector público constantemente están rodeados por ciertas influencias que conducen a los empleados hacia un comportamiento que podría afectar su desempeño. Ante esto, se establece que la probidad es el elemento de referencia para la generación de buenas prácticas profesionales dentro de un marco de competitividad y de fomentar un comportamiento adecuado.

Consecuente a ello, se evidencia que valores como la transparencia, la moralidad y la honradez son los pilares que ocasionan el orden y la pulcritud en el entorno de trabajo, siendo un atributo que incide significativamente en el desempeño y rendimiento profesional.

No obstante, existen disyuntivas que limitan la conducta del trabajador y alegan un ambiente laboral inestable, afectando a la productividad del sector público; estos elementos se basan en el nepotismo, conflictos de interés, egoísmo, nulo trabajo de equipo, etc. Siendo una situación que refleja la imperiosa necesidad por tratar de solventar eficazmente estas anomalías.

Finalmente, la propuesta diseñada cumplirá con la labor fundamental de analizar el rendimiento de los colaboradores del GAD Municipal en el cantón Zaruma, apelando hacia una orientación de trabajo más dinámica basada en los elementos de la probidad: honradez, moralidad y transparencia. De este modo, se garantiza la efectiva incidencia de este valor en el desempeño, mejorando gradualmente la proactividad en el sector público.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, J. (2018). Claves para el control de probidad de corporaciones, fundaciones y asociaciones municipales. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, 27, 05 - 21. Obtenido de <http://ojs.uc.cl/index.php/REDAE/article/view/3480>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 61 - 83. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Código Orgánico de la Función Judicial [COFJ]. (2015). *Artículo 21*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador [Registro Oficial Suplemento 544]. Obtenido de http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf
- Enríquez, E., Martínez, J., & Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41 - 46. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/870/1/Relaci%C3%B3n%20de%20la>
- Gilli, J. (2017). La transparencia como objetivo del desarrollo sostenible. *Ciencias Administrativas*(9), 43 - 49. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5116/511653847004>
- Lemm, V. (2015). Verdad, Incorporación y Probidad (Redlichketi) en Nietzsche. *University of New South Wales, Australia*, 63 - 81. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38885753/Estudios_de_Nietzsche.pdf?1443166314=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVerdad_incorporacion_y_probidad_Redlich.pdf&Expires=1604021511&Signature=UazAVf9laEZb278Ln--PSTfR71oU4hugEvxAF38bsLb29SB

- Manzur, I., Neupert, B., & Torres, A. (2016). Probidad y Transparencia: Agendas Anticorrupción. *Revista Búsquedas Políticas*, 01 - 07. Obtenido de http://politicaygobierno.uahurtado.cl/wp-content/uploads/sites/8/2018/06/manzur_neupert_torres.pdf
- Riversa, N. (2016). Las capacidades humanas desde la perspectiva personológica del profesional competente. *Educación Médica Superior*, 30(4), 390 - 398. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412016000400015&script=sci_arttext&tlng=pt
- Rosch, M., & Cavallotti, R. (2016). ¿Es posible una definición de integridad en el ámbito de la ética empresarial? *Revista Empresa y Humanismo*, 19(2), 51 - 68. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41784/1/02.pdf>
- Sanz, J. (2015). La Probidad Académica en los ambientes virtuales de aprendizaje. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 104 - 113. Obtenido de http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol8_3/8_3_1.pdf
- Silva, S., & Ramos, R. (2019). *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho - Apurímac*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3578>